

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

مازن محمد عطا أبو عطا

٢٠٢٣ م

ملخص باللغة العربية:

تلعب الخدمة الاجتماعية دورا أساسيا فى عملية التنمية الاجتماعية من خلال عمليات مخططة قائمة على استراتيجيات وبرامج ومشروعات من اجل تحقيق ومتطلبات المنظمة النقابية من مستوى معين الى مستوى أفضل منه، وذلك من خلال تحقيق العدالة الاجتماعية لحصول على الفرص والوصول الى الموارد لتعزيز قدرات المنظمة وتمكينها من خلال استثمار الموارد المتاحة ومساعدتها على رفع كفاءة هذه الموارد والاسهام فى تقديم أفضل ما يمكن تحقيقه بهدف اشباع هذه الاحتياجات والمتطلبات التنموية.

Abstract

The social service plays an essential role in the process of social development through planned processes based on strategies, programs and projects in order to achieve the requirements of the trade union organization from a certain level to a better level, through the achievement of social justice to obtain opportunities and access to resources to strengthen the organization's capacities and empower it by investing available resources, helping it to raise the efficiency of those resources and contributing to the best that can be achieved in order to satisfy these development needs and requirements.

Key Words الكلمات المفتاحية :

بناء القدرات : capacity building
نقابة العاملين : Employees union
الاحتياجات التنموية : developmental needs

المقدمة:

تسعى أنشطة بناء القدرات الاجتماعية الى تعزيز التعاون والانسجام والتماسك داخل التنظيم الواحد وكذلك مع المنظمات الأخرى لتحقيق المصالح والمنافع المشتركة فيما بينهم، والارتقاء بالنظام المؤسسي لتحقيق التجانس بين العاملين داخل المنظمة ومعالجة كافة القضايا العالقة، متجاوزة بذلك كافة الخلافات والنزعات فيما بينهم والقضاء على المؤثرات السلبية التي تعوق عمليات البناء الاجتماعي القائم على العدل والمساواة وروح المبادرة بين أعضاء التنظيم، فهي عملية يكتسب من خلالها الافراد والمنظمات والمجتمعات المعارف والمهارات وغرس القيم وتعزيز الاتجاهات لأداء وظائفهم وتطويرها بشكل متصاعد، فهذه الأنشطة تستند الى سياسات وأساليب تنموية قادرة على الارتقاء بالنظام الاجتماعي لدعم الأفكار والتجارب الجديدة، يكون هذا النظام يؤسس لقواعد متينة تنعكس إيجابيا على حياة الافراد واتجاهاتهم ساعية من وراءها الى التجديد والتغيير لتحقيق الأهداف الاجتماعية والتنموية فى ظل بيئة ثقافية تكون أوسع نطاقا.

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 او الإطار الثقافي العام الذي من خلاله يتساند ويتفاعل الافراد والمنظمات والجماعات، لتحسين 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 فيالبرامج والمشروعات الاجتماعية في كافة المجالات التخطيطية والتنظيمية و الإدارية والتمويلية والفنية بكونها تلبى أغراض البناء في ان واحد، ليتسنى لها رفع مستوى قدراتها ومعرفتها التي تهدف من خلالها الى تفعيل البرامج والمشروعات الاجتماعية لتطوير أدائها، وهذا يتطلب تعزيز دور المؤسسة والوقوف على ابرز التحديات والمشكلات التي تعيق الخطط والسياسات التي لها الدور البارز والحيوي في العمل على تكوين شخصية الفرد واشباع الحاجات والدوافع والقيم والاتجاهات، بكونها تعبر عن الموروث الاجتماعي الذي يضم بين ثناياه ما افرضه الانسان من الأفكار والمواثيق والمكتسبات التي 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 التعاطي مع استجابات واحتياجات المنظمة. وقد قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات العلمية السابقة التي عنيت بموضوع الدراسة ومنها: دراسة (هوفمان، ١٩٨٨) جاءت لتلقي نظرة شاملة على تطوير القدرات النفسية وتفتح الفرص امام الاختيار عندما تمتلك القدرة الشاملة على ما يفعله الاخرين من حولك وما يفكرون به وما يخبئه المستقبل لك وللآخرين، وقيام علاقات ذات معنى وأسلوب حياة يسمح لك وللآخرين بالتعبير عن مشاعرهم بطرق إيجابية، ان بناء القدرات النفسية يتطلب نمطا واحدا نمتلكه بالمراقبة والتقليد، ثم بالتجربة المستمرة كي نحقق اهدافنا باقتدار، فالشخص يستطيع تطوير مهاراته النفسية وتوسيع مداركته من اجل الانسجام مع البيئة او المحيط الذي يقطنه. وتحدثت دراسة (Engelbrecht,2002) الى تعزيز مقدرة المجتمعات على التفاعل مع المؤسسات الرسمية، وبناء مؤسسات فاعلة وشاملة ومسئولة بشكل لا لبس فيه، على أسس علمية سليمة وعادلة وشاملة خالية من الشوائب والخوف والعنف ضرورية للتنمية المستدامة. كما تناولت 'دراسة (

(Cheadle&Tannis,200

تقييم لجنة تنسيق عملية بناء القدرات المجتمعية وقد أوضحت الدراسة أن عملية التقييم يتضمن عدة خطوات (طريقة القياس المتاحة- عملية التقييم- مخرجات التقييم- تعديل التقييم)

وقد أوضح الباحثين أن إتباع تلك الخطوات الرئيسية والخطوات الفرعية لها يحقق فهماً أكبر لما تقدمه وتقوم به لجنة تنسيق بناء القدرات المجتمعية وما يمكن أن تقدمه من برامج للمستفيدين من خدماتها عن طريق وضع وتصميم وتخطيط وتنفيذ تلك البرامج.

وهدفت دراسة حجازي (٢٠٠٦) الي توضيح العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية وقد أوضحت أهمية بناء القدرات التنظيمية للجمعيات الأهلية وتأثير ذلك على جودة المشروعات والخدمات التي تقدمها هذه الجمعيات، كما أوضحت أن هناك ضرورة ملحة للربط بين آلية القدرات لمنظمات المجتمع المدني وجودة المشروعات وقد تتأثر بالمناخ البيئي المحيط بالمنظمات على المستويين الرأسي والأفقي.

كما جاءت دراسة (حريم والساعد، ٢٠٠٦) عن الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية، وحددت الدراسة عدة ابعاد جاءت بها وهي: الثقافة الجماعية التآزرية، والنقطة، واللغة والقصاص المشتركة، والرؤية المشتركة، والمعايير الثقافية، وممارسات الإدارة. اما فيما يتعلق بالمعرفة فهو يتمثل في تبادل الأفكار والمعلومات، والموارد البشرية، وتقديم المساعدة، وتبادل الخدمات، وتكوين فريق العمل. حيث اوصت الدراسة الى إعادة النظر في الثقافة التنظيمية السائدة بهدف المساعدة في عملية تطويرها وتعزيزها بصورة أفضل.

في حين تحدث (الخاطر، ٢٠١٠) في دراسته عن تطوير وتحسين سلوكيات العاملين في العمل وسبل واليات التعامل مع المؤسسة والرؤساء والمرؤوسين والزلاء وجمهور المؤسسة، حيث أشار الى أهمية عملية التدريب بكونه يسهم في ترشيد الأنماط السلوكية وتطوير القيم والعادات والاتجاهات النفسية للعاملين، وتكفل لهم الحفاظ على توازنهم النفسي. **كما تحدثت "النعاعي، 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 وإجراء التعديلات المتعلقة بتحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات. **وبينت دراسة (سعيد، عجمي، ٢٠١٩)** عن دور النقابات العمالية باعتبارها احدى الهيئات المختصة بالقضايا المطلوبة الوطنية العاملة على صقل الشخصية المعنوية والارتقاء بالثقافة التنظيمية داخل المؤسسات التربوية، ويتم تحديدها من خلال العديد من الخطط والاليات التي لها الدور البارز والحيوي في العمل على تكوين شخصية الفرد واشباع حاجاته ودوافعه وقيمه واتجاهاته، بكونها تعبر عن الموروث الاجتماعي الذي تضم كل ما افرزته الانسان من الأفكار والعمليات الفنية والمواثيق التي تتعاهد عليها الجماعات المختلفة من

اجل تنظيم الحياة الاجتماعية ومن الجانب الاخر تحمل اللوائح والقوانين التنظيمية العديد من المعايير التي تساهم في رسم وتسير التنظيم البيدغوجي لاكتساب الأفكار والرؤى المستقبلية من اجل بناء الانساق القيمية داخل التنظيمات الامر الذي يساعد على الانسجام والتوافق بين السلوكيات والآراء المختلفة بين الموظفين، بحيث يعمل على دعم السلوكيات وتحديدها من اجل الحفاظ على نوع وتحسين الخدمات والقدرة على التعاطي مع استجابات واحتياجات المنظمة. كما تبذل نقابة العاملين جهوداً مضمّنية لتوفير المناخات المناسبة من اجل تفعيل الحوار المجتمعي. من اجل تنشيط وتحريك الحياة المهنية والتخلص من الجمود الذي يعرقل تقديم الخدمات اللازمة من اجل الوصول الى مردود مهني فعال. كما ان هناك جانب اخر يعمل التنظيم النقابي وهو الانسجام بين توجهات الأعضاء والمنظمة وهذا لا يتم الا بالاهتمام بالجانب الإنساني للفاعلين داخل المنظمة بالعمل على تنمية قدراتهم وترسيخ لوائح خاصة بالمعتقد التنظيمي والعرف المهني والقيم المشتركة والعمل الفرقي وتشجيعه وتفعيل المبادرات وتذليل العقبات امام الأهداف المرجوة بما يخدم الافراد والمنظم.

وتعتبر عملية بناء القدرات المؤسسية أحد الاليات الحديثة التي تستخدمها طريقة تنظيم المجتمع عند قيامها بمساعدة أجهزتها المختلفة على تحقيق أهدافها، حيث ان كثير من المؤسسات الاجتماعية يفرض عليها الواقع العديد من المواقف والاشكاليات البنائية والوظيفية التي تحتاج الى مزيد من الدينامية لمواجهة هذه المواقف مع المحافظة في نفس الوقت على قدرة وفاعلية المنظمة على أداء وظائفها في إطار الوظائف والسياسات التي تحددها توجهات المجتمع عامة.

وبكون 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 ممارسات طرق تنظيم المجتمع واجهزته بكونها تؤدي أدوار حيوية وهامة في القضايا الاجتماعية، بكونه سيعود بالمردود 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).

لذا فان التنظيم النقابي يسعى لإيجاد حالة من التوازن لإثبات فاعليته وكفاءته على النهوض بالمنظمة واحداث التغيير المنشود، لرفع مستوى كفاءة تميزها المؤسسي وتطوير أدائها وسياستها لرفع مستوى تميزها المؤسسي وتطوير أدائها من خلال التركيز على أنشطة وبرامج تحقق احتياجاتها التنموية، حتى تتمكن من تأدية وظائفها

على الوجه المطلوب، (خاطر، ٢٠٠٠، ص ٦٥)، مستندة بذلك على اقرار الخطط التي تحقق الاستخدام الأمثل للوصول الى الموارد والاحتياجات المطلوبة.

ثانيا: أهمية الدراسة:

تتمثل فى أهميتها العلمية والتطبيقية والمجتمعية والمؤسسية والبحثية فى الاتي:
الأهمية العلمية: إضافة علمية للدراسات النظرية الخاصة ببناء القدرات الاجتماعية لمنظمات المجتمع المدني.

الأهمية التطبيقية: اهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية بحل كافة مشكلات المجتمع من خلال أجهزتها وادواتها، والتي تعد نقابة العاملين أحدها.

الأهمية المجتمعية: أهمية مجال التطبيق المتمثل فى نقابة العاملين وبناء قدراتها، لتصبح أكثر قدرة على تحقيق برامجها ومشروعاتها لتحقيق عمليات التنمية.

الأهمية المؤسسية: إضافة معلومات وخبرات تفيد أعضاء التنظيم النقابي لزيادة فاعلية المنظمة ومعالجة الإشكاليات بما يحقق الأداء الجيد وتطوير الموارد بما يحقق الإفادة والاستدامة.

الأهمية البحثية: الاستفادة من الدراسات التي تناولت بناء القدرات الاجتماعية وطرق علاجها للمشكلات ومواكبة التغيرات المتسارعة، من الممكن ان يزود الباحثين بنتائج الدراسة، باعتبارها اول دراسة تطبق على نقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية، حسب معرفة الباحث، تربط بين بناء القدرات الاجتماعية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية.

ثالثا: اهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى العمل على تحقيق هدف رئيسي مؤداه:

" بناء القدرات الاجتماعية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية.

وينبثق عن هذا الهدف الرئيس من الأهداف الفرعية التي مؤداهما التالي:

١. تحديد مستوى بناء القدرات الاجتماعية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية.

٢. تحديد مستوى ابعاد بناء القدرات الاجتماعية لدى أعضاء نقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية.

رابعاً: فروض الدراسة

١- الفرض الأول للدراسة: من المتوقع ان يكون مستوى بناء القدرات الاجتماعية لدى أعضاء

نقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية متوسطاً"

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الابعاد التالية:

١- تحديد مستوى الثقافة التنظيمية.

٢- تحديد مستوى العدالة الاجتماعية.

٣- تحديد مستوى الحوار الاجتماعي.

٤- تحديد مستوى العمل الفريقي.

٢- الفرض الثاني للدراسة: من المتوقع ان يكون مستوى ابعاد بناء القدرات الاجتماعية لدى نقابة العاملين

فى الجامعة العربية الامريكية متوسطاً"

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الابعاد التالية:

١- بناء القدرات المجتمعية

٢- بناء القدرات التنظيمية.

٣- بناء القدرات النفسية.

٤- بناء القدرات المعلوماتية.

٣- الفرض الثالث للدراسة: توجد علاقة دالة احصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وبناء قدرات أعضاء نقابة

العاملين فى الجامعة العربية الامريكية.

٤- خامساً: مفاهيم الدراسة

٥- 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 بناء القدرات بانها عملية تدخل خارجي لتحسين وتطوير أداء المنظمة فى علاقتها برسالتها وهدفها وعلاقتها بالإطار الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي توجد فيه وفي توظيف مرادها بما يحقق الاستدامة (قنديل، ٢٠٠٠، ص ١٨٧) داخل مجتمعها وفي تحقيق أهدافها وخطط خدماتها.

وتعرف بناء القدرات بانها تلك العمليات التي 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 التي تعمل من خلاله (Norris,Carla,2002).

مفهوم نقابة العاملين

هي عبارة عن جماعات تنشط داخل المنظمات والجمعيات والمؤسسات غير الحكومية للدفاع عن حقوق العاملين داخل هذه الكيانات التنظيمية، يتم اختيارهم من قبل العاملين في هذه التنظيمات عبر صناديق الاقتراع او بالتزكية لكي يرفعوا مطالبهم الى المتنفذين داخل هذه التنظيمات، وإصدار قرارات تتعلق بهذا الشأن. هدفت نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية منذ نشأتها في الدفاع عن حقوق أعضائها ومصالحهم وحمائتها وذلك طبقا لأحكام ومرجعيات قانون العمل الفلسطيني الساري لهذا الغرض. وخلق مستويات معيشية أفضل لأعضاء التنظيم النقابي التي تعود بالمردود الإيجابي والحياة الكريمة لهم، التي تركز على قيم العدالة والتوفيق بين المصالح الفردية والمجتمعية، وتقييم أنظمة الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي بهدف تحسينها (وزو، ١٩٩٠، ص ١٠).

الاحتياجات التنموية: هو كل ما يتطلب الحصول عليه لتنمية المجتمع في العديد من المجالات المتعلقة بالموارد البشرية او المادية التي تتعكس بشكل خطط ومشاريع وبرامج تلبي حاجات المجتمع. (عطية، ٢٠١٨، ص ٥). من اجل تحسين نوعية الحياة في العديد من المجالات، الاقتصادية، الاجتماعية، الصحية، التعليمية، من خلال اعداد الخطط والجهود المبذولة للوصول الى البرامج والمشروعات التنموية، التي تقوم على معالجة المشكلات والانتقال بالمجتمع بمستوى أفضل.

ولتحقيق المردود التنموي لابد من تحديد الاحتياجات المرتبطة بالمنظمة لأنها تشكل أداة محورية للقيام بعملية التوجيه وتقييم جدوى البرامج والمشاريع التنموية التي تلبي احتياجات المنظمة وتحقيق المصادقية والعدالة الاجتماعية لمساعدة المنظمة على بناء قدراتها وتنظيم وإدارة أنشطتها التنموية لمساعدة أعضاء التنظيم النقابي على مواجهة المشكلات التي تعترض سير العملية التنموية (الشمري، ٢٠٢٢، ص ٧). ولكي يتم تطبيق النموذج التنموي لابد على أعضاء التنظيم النقابي القيام بالعديد من الخطوات كتحديد المشكلات المؤثرة من وجهة نظر المنظمة وكذلك المسبب لهذه المشكلات، ومن ثم يعمل التنظيم على تحديد نقاط العمل الأساسية. كاستخدام المعلومات المتاحة لمساعدة المنظمة النقابية على تفهم مشكلاتها وتحديد العوامل المسببة لها، وكذلك تحديد العلاقات الارتباطية بين المشكلات وبعضها البعض. ومن ثم يتم تحديد الاعمال التي يجب العمل على تنفيذها حسب ما هو مخطط لها، وأخيرا تتم عملية تقييم الجهود التي بذلت في هذا الشأن وتقدير حجم التغير الذي طرأ اثناء العمل.

مفهوم الثقافة التنظيمية: بأنها المركب الذي يعرف المرء من خلاله بالمجتمع والمنظمة التي ينتمي إليها، حيث أن الثقافة التنظيمية هي الشخصية المنظمة التي تتفرد بـ صفاتها ومميزاتها في نظر العملاء والعاملين فيها، وهي ما يعكس المعتقدات والقيم عن المنظمة وما يبين مكانتها الراهنة، وما سوف تكون عليه خلال فترة المستقبل (حسن، ٥، ٢٠٢٢).

مفهوم العدالة الاجتماعية: ما تعرف العدالة الاجتماعية بأنها توفير الوضع المثالي لكل أفراد المجتمع لكي يتمتعون بنفس الحقوق الأساسية من الخدمات والفرص المتاحة، ويرتبط ذلك بالعدالة الاقتصادية والتي تعنى توفير ذلك الوضع المثالي لكل أفراد المجتمع لكي يحصلوا على نفس الفرص المتاحة والمساواة في توزيع الموارد والدخل والثروة (Rosalie, 2001, p435).

مفهوم الحوار المجتمعي: يعتبر الحوار الاجتماعي عملية تشاور أو تفاوض أو تبادل للمعلومات بين أصحاب العمل والعمال، والاعتراف بأن الشركاء الاجتماعيين يشكلون عنصراً أساسياً في ضمان الاستقرار الاجتماعي، كما أنه وسيلة لإدارة أو تجنب تضارب المصالح بين الشركاء الاجتماعيين (مقابلة، ٢٠٢٢، ص ٣).

مفهوم العمل الفريقي: مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها مجموعة لها هدف أو أهداف مشترك، ويتم الاخلاص بالعمل الجماعي بشكل عام في ظل بيئة تعاونية حيث أن هناك افتراضاً بأن العمل معا ينتج نتيجة أفضل من بذل جهود منفصلة.

مفهوم بناء القدرات المعلوماتية: عملية تركز على تدعيم وتقوية المهارات والمعارف للعاملين وهو مجموعة من الأنشطة والقرارات لتقوية عمليات المنظمة بحيث تكون قادرة على تحقيق رسالتها وبالتالي خدمة أهدافها وتحقيق الرضا العام وكسب العمل (الحلايسه، ٢٠٢٠، ص ٧).

مفهوم بناء القدرات النفسية: عملية تطوير وتقوية المهارات، والمواهب، والقدرات، والإجراءات والموارد التي تحتاجها المنظمات والمجتمعات كي تحيا، وتتكيف وتزدهر في عالم سريع التغير. والمكون الهام في بناء القدرة هو التحول الذي ينشأ ويستمر بمرور الزمن داخلياً عبر هذا النوع من التحول الذي يذهب إلى أبعد من تأدية المهام إلى تغيير الذهنية والتصرفات (un.org, 2013, p4.www).

مفهوم بناء القدرات المجتمعية: مفهوم بناء القدرات المجتمعية زيادة قدرة المجتمع على إنجاز الأعمال بنفسه، بمعنى أن يكون أكثر مهارة، وأكثر ثقة في نفسه، وأكثر فاعلية في التنظيم (ريحان، ٢٠٠٢: ٢٣٤).

مفهوم بناء القدرات التنظيمية: والتي تتمثل في بلورة الهياكل والعمليات والإجراءات الإدارية المتعلقة بالوحدات والمؤسسات المحلية، وتنمية قدرات الأفراد وتزويدهم بالمعارف والمعلومات الخاصة المرتبطة بالمهام الأساسية في الهياكل والترتيبات الجديدة (الباجوري، ٢٠١٥، ص ١٧).

التعريف الاجرائى للاحتياجات التنموية:

١- تساهم الاحتياجات التنموية بدرجة أساسية فى توجيه العملية التنموية وتقيم جدوى المشاريع والبرامج فى ظل تلبية احتياجات المنظمات وتحقيق العدالة والشفافية وتوفير الوضع المثالى لأفراد المجتمع لكي يحصلوا على الفرص المتاحة والمساواة فى توزيع الموارد والدخل والثروة، فى ظل بيئة تعاونية مشتركة تؤسس لضمان الاستقرار الاجتماعى.

٢- تساهم عملية تبادل المعلومات والحوار المجتمعي بتطوير مهارات العاملين وتدعيم وتعزيز قدراتهم الكفيلة بالوصول الى الموارد والاحتياجات التي تتطلبها المنظمة النقابية لإنجاز الاعمال وبناء الخطط التنموية لمواجهة المشكلات وترتيبها حسب سلم الأولويات.

سادسا: معوقات بناء القدرات المؤسسية لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية

تلبى الخدمة الاجتماعية حاجات المجتمع وغالبا ما يثبت الواقع بوجود معوقات مهنية تواجه المنظمات، التي تحد من أدائها وقدرتها على تحقيق أهدافها وتؤخر او تمنع تطورها ونموها ونجاحها، وتحد من تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب. لذا فان عملية بناء القدرات الاجتماعية تسهم فى رفع كفاءة وقدرة المنظمة، والرغبة فى تحسين الوضع القائم الى وضع مستقبلي أفضل ومرموق، الا ان عملية البناء أحيانا يواجهها العديد من المعوقات الناتجة عن عدة عوامل منها: (المؤسسة الامريكية للتنمية، ٢٠١٣، ص ١٣).

- أ. قلة الخبرة والكفاءة لدى المسؤولين عن عملية بناء القدرات.
- ب. غياب التخطيط الاستراتيجي من قبل مجلس النقابة.
- ج. حصر عملية بناء القدرات فى عملية التدريب.
- د. تهميش دور أصحاب الخبرات والكفاءات وعدم الاهتمام بقدراتهم.
- هـ. اعتبار عملية بناء القدرات جزء ثانوي وليس أساسى للتطوير المؤسسي.
- و. عدم مراعاة الفترة الزمنية اللازمة لإنجاز عملية بناء القدرات او الموارد التنموية اللازمة.
- ز. التعثرات التمويلية مما يعطل العملية التنموية.
- ح. ضعف الميزانية وقلة الخبرة فى تخصيصها لتطوير الأقسام والمشروعات التنموية.

سابعا : الاجراءات المنهجية للدراسة

نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة الى نمط الدراسات الوصفية التحليلية.

المنهج المستخدم: منهج المسح الاجتماعى الشامل لأعضاء التنظيم النقابى فى الجامعة العربية الامريكية.

مجالات الدراسة:

أ. **المجال المكاني:** سوف يتم تطبيق هذه الدراسة على عينة من أعضاء نقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية فى جنين.

ب. **المجال الزمنى:** وهو فترة اجراء الدراسة الميدانية الممتدة من ٢٠٢٢/١١/٥ الى ٢٠٢٣/١/١٠.

أ. **المجال البشرى:** الحصر الشامل لأعضاء نقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية وعددهم "٢١" مفردة.

ثامنا: الأساليب الإحصائية: بعد القيام بعملية جمع البيانات، لبناء القدرات الاجتماعية 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).

جدول رقم (١) يوضح خصائص مجتمع الدراسة

التكرار	النسبة	الاستجابة	المتغير	التسلسل
16	76%	ذكرا	الجنس	1
5	24%	أنثى		
21	100%	المجموع		
2	10%	من ٣٥ - اقل من ٤٠	العمر	2
4	19%	من ٤٠ الى اقل من ٤٥		
15	71%	من ٤٥ فأكثر		
21	100%	المجموع		
1	5%	رئيس نقابة	الصلة بالمنظمة	٣
7	33%	أعضاء الهيئة الإدارية		
1	5%	اخصائي اجتماعي بالمنظمة		
12	57%	لجان الفرعية بالمنظمة		
21	100%	المجموع		
٠	0%	دبلوم متوسط	الحالة التعليمية	4
١٢	57%	بكالوريوس		
٩	43%	الدراسات العليا		
21	100	المجموع		
4	19%	اقل من ١٠ سنة	عدد سنوات الخبرة	5
15	71%	من ١٠ الى اقل من ١٥		
2	10%	من ١٥ سنة فأكثر		
21	100%	المجموع		
٢	10%	نعم	المشاركة فى بناء القدرات	6
19	90%	لا		
21	100%	المجموع		
2	10%	نعم	المشاركة فى الدورات التدريبية	7
19	90%	لا		
21	100%	المجموع		

- ١ يوضح الجدول السابق بان خصائص عينة البحث من أعضاء التنظيم النقابي المتدربين من نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية والذي تم الحصول عليها وفقا للتوزيع الاحصائي التالي: تشير المعطيات الأولية بالنسبة للمبحوثين من الذكور تراوحت (٧٦٪) وبلغت نسبة المبحوثين من الاناث نسبة (٢٤٪) وهذا مؤشر ان نسبة الذكور اعلى في المشاركة في البرنامج من الاناث.
- 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 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، ويليها 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 الاجتماعية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية.

ن = ٢١

جدول رقم (٢) يوضح تحديد مستوى الثقافة التنظيمية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات
٥	٠.٥٠	١.٤٢	يسعى التنظيم النقابي إلى تبني ثقافة
٢	٠.٥١	١.٨٠	يرسخ التنظيم النقابي قيم ثقافية تحقق
٦	٠.٦٧	١.٥٧	يسعى التنظيم النقابي إلى التكيف مع
٣	٠.٧١	١.٧١	تقوم المنظمة النقابية بدور فاعل في
٤	٠.٤٨	١.٣٣	تتابع المنظمة النقابية سلوك الأداء
١	٠.٧٠	١.٩٠	تعد الثقافة عنصراً هاماً ومساعداً
مستوى	٠.٥٩	١.٦٢	البعد ككل

يوضح الجدول السابق أن: مستوى تحديد الثقافة التنظيمية لتحقيق الاحتياجات التنموية كما يحددها الأعضاء في مجلس نقابة العاملين بلغ المتوسط الحسابي (١.٦٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تعد الثقافة عنصراً هاماً ومساعداً لتحقيق طموحات المنظمة بمتوسط حسابي بلغ (١.٩٠) وانحراف معياري (٠.٧٠)، وجاء بالترتيب الثاني يرسخ التنظيم النقابي قيم ثقافية تحقق التوافق بين الأنشطة والسلوكيات مع اتجاهات واحتياجات أفرادها بمتوسط حسابي (١.٨٠)، وانحراف معياري (٠.٥١)، وأخيراً يسعى التنظيم النقابي إلى التكيف مع المستجدات والمتغيرات البيئية المتنوعة بمتوسط حسابي (١.٥٧)، وانحراف معياري (٠.٤٨)، وهذا ما تناولته دراسة (سعيد، عجيمي، ٢٠١٩)، عن دور النقابات العمالية باعتبارها إحدى الهيئات المختصة بالقضايا المطالبة الوطنية العاملة على صقل الشخصية المعنوية والارتقاء بالثقافة التنظيمية داخل المؤسسات التربوية، ويتم تحديدها من خلال العديد من الخطط والاليات التي لها الدور البارز والحيو في العمل على تكوين شخصية الفرد واشباع حاجاته ودوافعه وقيمه واتجاهاته.

ن = ٢١

جدول رقم (٣) يوضح تحديد مستوى العدالة الاجتماعية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب
١	تسعى المنظمة النقابية إلى رفع مستواها التنموي من خلال تطبيق العدالة الاجتماعية.	١.٤٢	٥٠.٠	6
٢	يعمل التنظيم النقابي على تحقيق رفاهية العاملين	1.61	0.74	5
٣	يتجنب التنظيم النقابي سياسة الإقصاء وعدم المساواة للوصول إلى أهداف التنمية.	1.66	0.65	3
٤	يدعم التنظيم النقابي العاملين بالاستناد إلى الأنظمة واللوائح القانونية العمل.	1.66	0.57	4
٥	يقوم التنظيم النقابي إلى كسب تأييد العاملين من خلال تلبية احتياجاتهم ورفع مستوى الخدمات المقدمة لهم.	1.90	0.62	1
٦	يعمل التنظيم النقابي على إزالة كافة العوائق التي تحول دون تحقيق العدالة.	1.76	0.70	2
	البعد ككل	1.66	0.63	مستوى منخفض

يوضح الجدول السابق أن: مستوى العدالة الاجتماعية كما يحددها الأعضاء في مجلس نقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.66)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تعمل نقابة العاملين على الاعتماد على المهارات التخطيطية وتحديد الأولويات وسبل تنفيذها بمتوسط حسابي (١.٩٠)، وبانحراف معياري (٠.٦٢)، وجاء بالترتيب الثاني يستند التنظيم النقابي على عملية التخطيط لتحسين الأداء المهني بمتوسط حسابي (١.٧٦)، وبانحراف معياري (٠.٧٠)، وأخيراً يعمل التنظيم النقابي على تطوير اللوائح التنظيمية التي تحكمه بمتوسط حسابي (١.٤٢)، وبانحراف معياري (٠.٥٠)، وهذا ما أشارت إليه (أبو هريرة، محمد، ٢٠١٢)، أن الوعي التخطيطي للأخصائيين الاجتماعيين كمتغير لتحسين أدوارهم التخطيطية تزيد من المعلومات والمعارف بمهام وظيفته، وكذلك دراسة (شفيق، احمد، ٢٠٠١)، التعرف على علاقة بعض المتغيرات بإكساب الاخصائي المهارات التخطيطية في المجال الطبي، القائمة على اجراء البحوث وتحقيق مبادئ التخطيط في الواقع وتحديد الأولويات واتخاذ القرار.

ن=٢١

جدول رقم (٤) يوضح تحديد مستوى الحوار المجتمعي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يساهم التنظيم النقابي في تفعيل آلية الحوار المجتمعي داخل المنظمة النقابية	١.٣٨	٠.٥٨	٦
٢	يسعى التنظيم النقابي إلى تطوير قدراته من خلال مشاركة كافة الأنشطة المجتمعية	١.٤٧	٠.٥١	٣
٣	يملك التنظيم النقابي القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات	١.٣٨	٠.٥٨	٥
٤	يسعى التنظيم النقابي إلى التعرف على خصائص المجتمع واكتشاف القيادات المحلية	١.٤٢	٠.٥١	٤
٥	يعد الحوار المجتمعي الوسيلة الأمثل لتحديد الاحتياجات حسب الخطط وفهم المشكلات	١.٧٦	٠.٥٣	١
٦	تعمل الاستراتيجيات والأدوار والأدوات إلى مساعدة الممارسين على تفعيل الحوار المجتمعي.	١.٧٦	٠.٤٣	٢
	البعد ككل	١.٥٢	٠.٥٢	مستوى منخفض

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الحوار المجتمعي كما يحددها أعضاء مجلس نقابة العاملين حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٥٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول يعد الحوار المجتمعي الوسيلة الأمثل لتحديد الاحتياجات ورسم الخطط وفهم المشكلات بمتوسط حسابي (١.٧٦)، وبانحراف معياري (٠.٥٣)، وجاء في الترتيب الثاني تعمل الاستراتيجيات والأدوار والأدوات إلى مساعدة الممارسين على تفعيل الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (١.٧٦)، وبانحراف معياري (٠.٤٣)، وأخيراً يساهم التنظيم النقابي في تفعيل آلية الحوار المجتمعي داخل المنظمة النقابية بمتوسط حسابي (١.٣٨)، وبانحراف معياري (٠.٥٨)، وهذا ما تناوله "الهزاني عبد العزيز" ٢٠١٧، أن الحوار مع المجتمع يساهم بدرجة كبيرة في التعرف على خصائصه وتركيبته واكتشاف القيادات المحلية فيه كما يعد الوسيلة الأمثل لتحديد الاحتياجات وإعداد الخطط وفهم المشكلات الاجتماعية ويعزز المشاركة المجتمعية.

ن=٢١

جدول رقم (٥) يوضح تحديد مستوى العمل الفريقي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يسعى التنظيم النقابي على تقديم أداء مهني متميز .	١.٦١	٠.٤٩	٢
٢	يعمل التنظيم النقابي على تحقيق أهداف ومهام تتطلب التنسيق والتفاعل مع المجتمع.	١.٥٧	٠.٥٠	٣
٣	يقوم التنظيم النقابي بعملية الاتصال المفتوح بين أقسام المنظمة بما يحقق الوضوح والشفافية في مواجهة المشكلات.	١.٢٣	٠.٥٣	٦
٤	يعمل التنظيم النقابي على الارتقاء بعملية التنمية لتحسين نوعية الخدمات المقدمة للعاملين.	١.٣٣	٠.٥٧	٥
٥	يعزز التنظيم لنقابي بناء روح الثقة والتعاون بين أعضاء	١.٣٨	٠.٥٨	٤
٦	يقوم التنظيم النقابي بتدعيم قاعدة العمل الجماعي لتنمية مهلات أعضاء	٢.٠٩	٠.٣٠	١
	البعد ككل	١.٥٣	٠.٤٩	مستوى منخفض

يوضح الجدول السابق أن: مستوى العمل الفريقي كما يحدده أعضاء مجلس نقابة العاملين الواجب توفره في تحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٥٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول يقوم التنظيم النقابي بتدعيم قاعدة العمل الجماعي لتنمية مهارات أعضاءه بمتوسط حسابي (٢.٠٩)، وانحراف معياري (٠.٣٠)، وجاء بالترتيب الثاني يسعى التنظيم النقابي على تقديم أداء مهني متميز بمتوسط حسابي (١.٦١)، وانحراف معياري (٠.٤٩)، وأخيراً يقوم التنظيم النقابي بعملية الاتصال المفتوح بين أقسام المنظمة بما يحقق الوضوح والشفافية في مواجهة المشكلات بمتوسط حسابي (١.٢٣)، وانحراف معياري (٠.٥٣)، وهذا ما أشارت إليه دراسة كل من "كاستا و ب بيلو" (٢٠١٣)، إلى العوامل المؤثرة على التطبيق الناجح لفرق العمل المتميزة الأداء التي قدمتها عن العمل ضمن فرق حاسمة: يكون هذه الفرق تعمل على تقديم أداء مدعش، وتشكل اللبنة الأساسية للأداء نتيجة الكم المتزايد من المؤسسات، وعلى الرغم من ذلك تبقى فرق العمل المتميزة للأداء نادرة.

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

ن = ٢١

جدول رقم (٦) يوضح بناء القدرات المجتمعية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يعمل التنظيم على كشف كافة المشاكل والصعوبات التي تتمتع بها المؤسسة	٢.٠٩	٠.٣٠	٣
٢	يتبع التنظيم النقابي خطط واستراتيجيات قادرة على بناء المؤسسة	١.٧٦	٠.٥٣	٥
٣	تحرص المنظمة على تطوير قدراتها المؤسسية باستمرار.	١.٩٠	٠.٧٠	٤
٤	يعمل التنظيم النقابي على رسم الخطط والقواعد والسياسات والمهارات الادارية للمنظمة.	١.٥٢	٠.٥١	٦
٥	تؤكد المنظمة النقابية ان عملية بناء القدرات ترتبط باستراتيجيات طويلة الأمد.	٢.٣٨	٠.٤٩	١
٦	ترغب المنظمة النقابية في رفع مستوى القطاع المتعلق بالأداء الإداري في التخطيط وتنفيذ البرامج وتقييم المشاريع.	٢.١٤	٠.٣٥	٢
	البعد ككل	١.٩٦	٠.٤٨	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق ان بناء القدرات المجتمعية الواجب توفرها لبناء القدرات لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية كما يحددها أعضاء التنظيم حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٩٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تؤكد المنظمة النقابية ان عملية بناء القدرات ترتبط باستراتيجيات طويلة الأمد بمتوسط حسابي (٢.٣٨)، وجاء في الترتيب الثاني ترغب المنظمة النقابية في رفع مستوى القطاع المتعلق بالأداء الإداري في التخطيط وتنفيذ البرامج وتقييم المشاريع بمتوسط حسابي (٢.١٤)، وأخيراً يعمل التنظيم النقابي على رسم الخطط والقواعد والسياسات والمهارات الادارية للمنظمة بمتوسط حسابي (١.٥٢)، وهذا ما اشار اليه تانيسوشيدل (٢٠٠٢ Cheadle&Tannis) أن إتباع تلك الخطوات الرئيسية والخطوات الفرعية لها يحقق فهماً أكبر لما تقدمه وتقوم به لجنة تنسيق بناء القدرات المجتمعية وما يمكن أن تقدمه من برامج للمستفيدين من خدماتها عن طريق وضع وتصميم وتخطيط وتنفيذ تلك البرامج.

جدول رقم (٧) يوضح بناء القدرات التنظيمية

ن = ٢١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يستند التنظيم النقابي الى نظم ولوائح قانونية لحماية حقوق العاملين والواجبات المطلوبة منهم.	٢.٣٨	٠.٤٩	١
٢	تسعى القدرات التنظيمية الى تحقيق الجودة في البرامج والمشروعات داخل المؤسسات.	١.٦١	٠.٦٦	٤
٣	للقدرات التنظيمية أهمية دامة للمشروعات والخدمات المقدمة للعاملين.	١.٨٥	٠.٧٢	٢
٤	يعمل التنظيم النقابي على تحديد المسؤوليات وتوزيع الأدوار والمهام.	١.٢٣	٠.٧٤	٥
٥	يسعى التنظيم النقابي الى استقطاب الكوادر التي لديها خبرة في الترشيد وإدارة الموارد المالية.	١.٥٧	٠.٥٣	٦
٦	تعمل المنظمة النقابية على أعاد الخطط التي تساعد على زيادة الموارد مستقبلا.	١.٦٦	٠.٤٨	٣
	البعد ككل	١.٧١	٠.٦٠	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: القدرات التنظيمية الواجب توفرها لبناء القدرات الاجتماعية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية. كما يحددها أعضاء التنظيم حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٧١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول يستند التنظيم النقابي الى نظم ولوائح قانونية لحماية حقوق العاملين والواجبات المطلوبة منهم بمتوسط حسابي (٢.٣٨)، وجاء في الترتيب الثاني للقدرات التنظيمية أهمية دامة للمشروعات والخدمات المقدمة للعاملين بمتوسط حسابي (١.٨٥)، وأخيراً يسعى التنظيم النقابي الى استقطاب الكوادر التي لديها خبرة في الترشيد وإدارة الموارد المالية بمتوسط حسابي (١.٥٧)، وهذا ما اوضحته دراسة حجازي (٢٠٠٦)، أن هناك ضرورة ملحة للربط بين آلية القدرات لمنظمات المجتمع المدني وجودة المشروعات وقد تتأثر بالمناخ البيئي المحيط بالمنظمات على المستويين الرأسي والأفقي.

جدول رقم (٨) يوضح بناء القدرات النفسية

ن=٢١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تسعى المنظمة النقابية الى تحفيز العاملين للقيام بواجباتهم الوظيفية.	١.٢٨	٠.٤٦	٦
٢	تعمل المنظمة النقابية الى تبني عملية التدريب لإسهامها بضبط الأنماط السلوكية.	١.٦١	٠.٤٩	١
٣	تسعى المنظمة النقابية الى تطوير مهارات العاملين النفسية لتوسيع مدركاتهم داخل المنظمة ومع البيئة المحيطة.	١.٣٨	٠.٤٩	٥
٤	يقوم التنظيم لبناء علاقات إيجابية تسمح لهم بالتعبير عما يدور في أفكارهم ومشاعرهم التنموية.	١.٥٢	٠.٥١	٢
٥	تسعى المنظمة النقابية الى تطوير سلوكيات العاملين في العمل وسبل التعامل مع الزملاء وجمهور المؤسسة.	١.٣٨	٠.٦٦	٤
٦	تسعى المنظمة النقابية الى تعزيز ثقافة الاتصال والتواصل في جو يسوده المحبة والاحاء في العمل.	١.٤٢	٠.٦٧	٣
	البعد ككل	١.٤٣	٠.٥٤	مستوى منخفض

يوضح الجدول السابق أن: القدرات التنظيمية الواجب توفرها لبناء القدرات لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين كما يحددها أعضاء التنظيم حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٤٣) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تعمل المنظمة النقابية الى تبني عملية التدريب لإسهامها بضبط الأنماط السلوكية بمتوسط حسابي (١.٦١)، وجاء في الترتيب الثاني يقوم التنظيم لبناء علاقات إيجابية تسمح لهم بالتعبير عما يدور في أفكارهم ومشاعرهم التنموية بمتوسط حسابي (١.٥٢)، وأخيراً تسعى المنظمة النقابية الى تحفيز العاملين للقيام بواجباتهم الوظيفية بمتوسط حسابي (١.٢٨)، وهذا ما اكده (الخاطر، ٢٠١٠)، في دراسته عن تطوير وتحسين سلوكيات العاملين في العمل وسبل واليات التعامل مع المؤسسة والرؤساء والمرؤوسين والزملاء وجمهور المؤسسة، حيث أشار الى أهمية عملية التدريب بكونه يسهم في ترشيد الأنماط السلوكية وتطوير القيم والعادات والاتجاهات النفسية للعاملين، وتكفل لهم الحفاظ على توازنهم النفسي.

جدول رقم (٩) يوضح بناء القدرات المعلوماتية

ن=٢١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تعمل المنظمة النقابية على تقديم الخدمة للعملاء والتواصل معهم بالشكل المطلوب.	١.٧٦	٠.٤٣	٣
٢	تعمل عملية بناء القدرات المؤسسية على تحقيق التميز المؤسسي للمنظمات.	٢.٠٠	٠.٤٤	١
٣	تعمل المنظمة النقابية على مضاعفة جهودها للحصول على التنمية.	١.٩٥	٠.٢١	٢
٤	تهتم المنظمة النقابية بالعمل على تدريب العاملين وتنمية مهاراتهم.	١.٦١	٠.٦٦	٦
٥	تعمل المنظمة النقابية بشكل دوري على تحديث البيانات والمعلومات من خلال الأساليب التكنولوجية.	١.٦١	٠.٤٩	٥
٦	تسعى المنظمة النقابية لاكتساب الخبرات اللازمة لتحديد احتياجاتها وأولوياتها التنموية.	١.٦٦	٠.٤٨	٤
	البعد ككل	١.٧٦	٠.٤٥	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: مستوى القدرات المعلوماتية الواجب توفرها لبناء القدرات لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية كما يحددها أعضاء التنظيم حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٧٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تعمل عملية بناء القدرات المؤسسية على تحقيق التميز المؤسسي للمنظمات بمتوسط حسابي (٢.٠٠)، وجاء في الترتيب الثاني تعمل المنظمة النقابية على مضاعفة جهودها للحصول على التمويل بمتوسط حسابي (١.٩٥)، وأخيراً تهتم المنظمة النقابية بالعمل على تدريب العاملين وتنمية مهاراتهم بمتوسط حسابي (١.٦١)، وهذا ما بينته دراسة عبير النعاعي (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.

المحور الرابع: اختبار فروض الدراسة:

اختبار الفرض الأول للدراسة: من المتوقع ان يكون مستوى بناء القدرات الاجتماعية لدى أعضاء نقابة

العاملين في الجامعة العربية الامريكية متوسطا"

جدول رقم (١٠) يوضح مستوى بناء القدرات الاجتماعية لدى أعضاء نقابة العاملين في الجامعة العربية

ن = ٢١

الامريكية ككل

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	المستوى	الترتيب
١	تحديد مستوى الثقافة التنظيمية.	١.٦٢	٠.٥٩	منخفض	٢
٢	تحديد مستوى العدالة الاجتماعية.	١.٦٦	٠.٦٣	منخفض	١
٣	تحديد مستوى الحوار المجتمعي.	١.٥٢	٠.٥٢	منخفض	٤
٤	تحديد مستوى العمل الفريقي.	١.٥٣	٠.٤٩	منخفض	٣
	تحديد مستوى بناء القدرات الاجتماعية ككل	١.٥٨	٠.٥٥	مستوى منخفض	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى بناء القدرات الاجتماعية لدى أعضاء نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٦٢)، ومؤشرات ذلك وفقا لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول مستوى العدالة الاجتماعية بمتوسط حسابي (١.٦٦) وهو مستوى منخفض، وجاء في الترتيب الثاني مستوى الثقافة الاجتماعية بمتوسط حسابي (١.٦٢)، وهو مستوى منخفض، وأخيرا مستوى الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (١.٥٢)، وهو مستوى منخفض، مما يجعلنا نرفض الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه" من المتوقع ان يكون مستوى بناء القدرات الاجتماعية لدى أعضاء نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية متوسطا".

اختبار الفرض الثاني للدراسة: من المتوقع ان يكون مستوى ابعاد بناء القدرات الاجتماعية لدى نقابة العاملين في

الجامعة العربية الامريكية متوسطا"

جدول رقم (١١) يوضح مستوى ابعاد بناء القدرات المؤسسية لدى نقابة العاملين ككل ن=٢١

م	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	بناء القدرات المجتمعية	١.٩٦	٠.٤٨	متوسط	١
٢	بناء القدرات التنظيمية.	١.٧١	٠.٦٠	متوسط	٣
٣	بناء القدرات النفسية.	١.٤٣	٠.٥٤	منخفض	٤
٤	بناء القدرات المعلوماتية.	١.٧٦	٠.٤٥	متوسط	٢
	ابعاد بناء القدرات ككل	١.٧١	٠.٥١	مستوى متوسط	

ويوضح الجدول التالي ان: توجد علاقة طردية دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين بناء القدرات الاجتماعية وبناء قدرات العاملين كما يحددها أعضاء نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية، وان أكثر بناء القدرات الاجتماعية ارتباطا ببناء قدرات العاملين في التنظيم النقابي جاء بالترتيب التالي: بناء القدرة المجتمعية، ثم القدرة المعلوماتية، يليها بناء القدرة التنظيمية، وأخيرا بناء القدرة النفسية، وقد يرجع ذلك الى وجود ارتباط طردي قوي بين هذه الابعاد وأنها جاءت معبرة عما تهدف الدراسة تحقيقه. مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه" توجد علاقة دالة احصائيا بين بناء القدرات الاجتماعية وبناء قدرات العاملين في الجامعة العربية الامريكية.

جدول (١٢) تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين بناء القدرات الاجتماعية وبناء قدرات العاملين في الجامعة العربية الامريكية.

المتغير	معدل	اختبار (ت)		اختبار (ف)		معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²
		القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية	
بناء القدرات ككل	٠.٥٢٩	٤.٨٤	٠.٠٠٠	٢٣.٤٦	٠.٠٠٠	٠.٧٤٣	٠.٠٠٠	٠.٧٤٣

يوضح الجدول السابق ان:

أ. بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " بناء القدرات الاجتماعية ككل" والمتغير التابع" ابعاد بناء القدرات بنقابة العاملين ككل" كما يحددها أعضاء التنظيم النقابي في الجامعة العربية الامريكية (٠.٧٤٣)، وهي دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠.٠٠)، وتدل على وجود ارتباط طردي بين المتغيرين.

ب. وتشير نتيجة اختبار (ف) $(F=23.464, Sig= (0.000))$ إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.743) ، (أي أن بناء القدرات الاجتماعية ككل (74.3%) من التغيرات في بناء قدرات العاملين ككل كما يحددها أعضاء التنظيم النقابي بالجامعة العربية الأمريكية.

ج. وقد بلغت قيمة معامل الانحدار (4.844) ، وهي تشير الى وجود علاقة طردية دالة احصائيا بين المتغير المستقل والمتغير التابع، مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين القدرات الاجتماعية والمستويات الاجتماعية لتنفيذ برامج ومشروعات نقابة العاملين في الجامعة العربية

المراجع العربية والاجنبية:

- ١- حجازي، سناء محمد، (٢٠٠٦): العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الاهلية، المؤتمر العلمي التاسع عشر، مجلد ٥، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية التنموية.
- ٢- عجمي، سعيد، (٢٠١٩)، النقابة العمالية ودورها في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل (المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، خيدر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع.
- ٣- السلمي، علي، (٢٠٠٢)، إدارة التميز " نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة" مكتبة الإدارة الجديدة.
- ٤- درويش، إيهاب، ٢٠١٠، تصور مقترح لتطوير بناء القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، اكااديمية الإدارة السياسية للدراسات العليا وجامعة الأقصى.
- ٥- رشوان، احمد صادق (٢٠٠٧)، العلاقة بين بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الاهلية وتحقيق اهداف التنمية المستدامة، بحث منشور في المؤتمر العلمي العشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٦- النعناعي، عبيد علي (٢٠١٨)، العلاقة بين اليات القدرات المؤسسية وتحقيق التميز المؤسسي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي ببورسعيد، بحث منشور كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية.
- ٧- حريم، حسين، والساعد رشاد، (٢٠٠٦)، الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان- الأردن.
- ٨- هوفمان، انايد (١٩٨٨) تطوير المهارات النفسية، ترجمة فوزية ناجي الدفاعي، رئيس التحرير سامي احمد الموصلي، الدار الوطنية للنشر والتوزيع والاعلان، وزارة الثقافة والاعلام، الجامعة المستنصرية- العراق شارع فلسطين.
- ٩- خاطر، فايز، (٢٠١٠)، استراتيجية التدريب الفعال، دار أسامة للنشر، عمان.
- ١٠- السروجي، طلعت مصطفى، (٢٠٠٩)، الخدمة الاجتماعية أسس النظرية والممارسة، عميد كلية الخدمة الاجتماعية-حلوان.

- ١١- خاطر، احمد مصطفى والسيد، هالة، (٢٠٠٠)، البحث الاجتماعي في مجال الرعاية الاجتماعية، (تصميم البحوث- إشكاليات البحث- وضع اهداف المجتمع)، المعهد العالي بالخدمة الاجتماعية بالإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ١٢- بدوي، احمد زكي. (١٩٩٣). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان.
- ١٣- قنديل، امانى، (٢٠٠٠) المجتمع المدني في مصر في مطلع الفية الجديدة، القاهرة: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام.
- ١٤- 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.
- ١٥- قنديل، امانى، (١٩٩٥)، النقابات المهنية، ط١، القاهرة: منشورات الغالي، سلسلة المعارف.
- ١٦- غيث، محمد عاطف، (٢٠٠٥)، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ١٧- القرشي، مدحت، (٢٠٠٧)، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، ط.١، عمان- الأردن.
- ١٨- كشك، محمد بهجت جادالله، (١٩٩٨)، تنظيم المجتمع من المساعدة الى الدفاع، دار المعرفة الجامعية، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية ٤٠ ش سوتير -الازارطة الإسكندرية.
- ١٩- علي، وائل عمران، (٢٠١٨)، بناء القدرات المجتمعية كألية للتدخل الاستراتيجي الداعم لتحقيق العدالة الاجتماعية والحوكمة المجتمعية مع إشارة خاصة الى الحالة المصرية، مج ٣٨، ع ٣، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية
- ٢٠- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (٢٠١٥)، منظمة عربية منبثقة عن جامعة الدول العربية، مصر.
- ٢١- محمد، عبد الفتاح محمد، (٢٠٠٢)، الاتجاهات التنموية في ممارسة الخدمة الاجتماعية- أسس نظرية ونماذج تطبيقية، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية- الإسكندرية، الكتب الجامعي الحديث، الازارطة - الإسكندرية.
- ٢٢- الشمري، منال (٢٠٢٢)، تحديد الاحتياج التنموي، لبناء مهارات العاملين في القطاع غير الربحي، المملكة العربية السعودية.
- ٢٣- الوكالة الامريكية للتنمية الدولية USAID (٢٠١٥)، دليل المنظمات غير الحكومية الأساسي لإدارة المنحة المقدمة من USAID متوفر في: www.ngonnect.net
- ٢٤- عطية، محمد ناجي، (٢٠١٨)، مدخل لرفع الكفاءة والفعالية في أداء القطاع الخيري، المركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد). Madadcenter.org
- ٢٥- مفهوم بناء القدرات النفسية، الأثر الأكاديمي، (٢٠١٤)، الأمم المتحدة، www.un.org

٢٦- الباجوري، ايمن اميم السيد (٢٠١٥): الإطار المفاهيمي لبناء القدرات المؤسسية للوحدات المحلية كأحد متطلبات تفعيل اللامركزية- دراسة مقارنة مع التطبيق على الحالة المصرية، المجلد ١٦، العدد ٣، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.

٢٧- ریحان، ریمان محمد (٢٠٠٣)، المجتمعات العمرانية والتنمية المستدامة: بناء القدرات كأحدى ركائز التنمية الحضرية المستدامة، بحث غير منشور، القاهرة: كلية الهندسة بالمطرية، جامعة حلوان.

٢٨- الحلايسه، عوني، (٢٠٢٠)، مفهوم بناء القدرات المعلوماتية، الجمعية الأردنية الاقتصادية.

www.bjournaljo.com

٢٩- مقابلة، بتول، (٢٠٢٢)، مفهوم الحوار المجتمعي، <https://mawdoo3.com>

٣٠- حسن، هبة، (الثقافة التنظيمية مفهومها وأهميتها، <https://iqtesaduna.com>

٣١- وزوز، عادل، (١٩٩٠)، الإجراءات الإسرائيلية ضد الطبقة العاملة الفلسطينية وحركتها النقابية في دولة فلسطين المحتلة من عام ١٩٦٧-١٩٨٩، الاتحاد العام لنقابات العمال، مركز الدراسات العمالية، رام الله.

المراجع الأجنبية:

- 1- Atef Hamdy, Mahmoud-zeid:(2009), Institutional Capacity Building for water Sector Development, Original Articles, Published online:22Gan.
 - 2- Engelbrecht, Lambert (2015), Revisiting the Esoteric Question: can Non-Social Workers Manager and Supervise Social Workers? Social work (Stellenbosch. Online) vol.51 n.3. Sialo South Africa.
 - 3- Cheadle &Tannisi,(2002): An evaluation of the coordinated community capacity Building committer Evaluability Assessment Out come and Process Evaluation, Manitoba university. Canada.
 - 4- Longman (2004). Longman: active study dictionary. Essex.
 - 5- Norris, Carla:(2002), TheuseodFeames Analysis in Evaluating Society building in Local Costal Programs in Lousing Rural Society BemidyStateun.
- Rosalie A.Mbrosino (2001): Social Work and Social Welfare " An Introduction " Fourth , Brooks Cole , Thomson Learning , United States