



جامعة الخليل  
كلية الدراسات العليا والبحث العلمي  
قسم إدارة الأعمال

دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر  
المهندسين في الضفة الغربية

أعداد

شاهر مسلم أبو سندس

أشرف

د. شريف مصباح أبو كرش

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية  
الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل

1431هـ / 2011م

دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية

أعداد

شاهر مسلم أبو سندس

نوقش هذا البحث يوم:..... الموافق: 25 / 12 / 2011م وأجيزت

أعضاء لجنة المناقشة: التوقيع:

1. د. شريف مصباح أبو كرش مشرفاً ورئيساً .....
2. د محمد طة السيد احمد ممتحننا خارجياً .....
3. د. راتب سليم الجعبري ممتحننا داخلياً .....

## أقرار

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

## التوقيع:

شاهر مسلم أبو سندس

## التاريخ:

## الإهداء

الى الوالدين اللذين ربط الله شكره بشكرهما في قوله تعالى: (ان اشكر لي ولوالديك الي المصير) (لقمان ، اية 14) .

الى ارواح الشهداء الذين سالت دمائهم من اجل ارض الاسراء والمعراج فتركوا من خلفهم ذرية ضعافا.

الى زوجتي وابنائي الذين حبسوا انفسهم مرارا لاعطائي الفرصة الافضل

من اجل العمل على اكمال دراستي

الى كل طالب علم لم يعجزه تقدم العمر عن التعلم والعطاء.

اليهم جميعا اهدي هذا الجهد المتواضع داعيا الله ان يقبض له من يكمل ما فيه من نقص ويقوي ما فيه من

ضعف.

## شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد خير خلق الله والشكر لله جل جلاله الذي ساعدني على اتمام هذا العمل المتواضع ، وادعو الله العلي القدير ان اكون قد وفقت في هذه الدراسة، واسأل الله جل في علاه ان يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم، وان يكون عملا نافعا، واجد لزاما علي في هذا المقام ان اتقدم بالشكر والعرفان لجامعة الخليل، وعمادة الدراسات العليا فيها، والى كلية التمويل والادارة بشكل خاص والى جميع اعضاء الهيئة التدريسية فيها ممثلا بهيئتها الادارية والاكاديمية، والتي ذللت لنا الصعوبات، والذين كانوا وما زالوا يواصلون العطاء، جزاهم الله خير ما جاز عباده الابرار.

كما ويسرني التقدم بالشكر والعرفان والتقدير للدكتور شريف ابو كرش الذي اشرف على هذه الدراسة، والذي قدم لي النصح والارشاد والمساعدة طوال فترة الدراسة، والذي له الفضل الكبير في انجازها.

كما واتقدم بالشكر الجزيل للاخوة المحكمين، الدكتور مروان جلعود والدكتور اسحاق سدر والدكتور عادل ريان والدكتور كامل الدرابيع الذين كان لهم الدور الايجابي في انجاح هذه الدراسة، من خلال نصائحهم وتوجيهاتهم.

والشكر والعرفان للاخوة الزملاء في نقابة المهندسين في الضفة الغربية، وكذلك الاخوة في مجلس النقابة وهيئة المكاتب الهندسية اللذين تبنا توزيع الاستبانة وجمعها والوصول للمبحوثين.

واخيرا اتقدم بالشكر والتقدير الى كل من مد يد المساعدة والعون لانجاز هذه الدراسة متمنيا لهم التقدم والنجاح.

المحتويات

الصفحة	الموضوع	تسلسل فرعي	تسلسل رئيسي
ث	الإهداء	-	-
ج	الشكر والتقدير	-	-
ح-خ	قائمة المحتويات	-	-
د-ذ	قائمة الجداول	-	-
ر	قائمة الملاحق	-	-
ز-س	الملخص باللغة العربية	-	-
ش	الملخص باللغة الانجليزية	-	-
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	-	1
4-2	المقدمة	1.1	-
4	مشكلة الدراسة	2.1	-
5	أهداف الدراسة	3.1	-
6-5	أسئلة الدراسة	4.1	-
8-6	فرضيات الدراسة	5.1	-
9-8	أهمية الدراسة	6.1	-
9	التعريفات الإجرائية	7.1	-
10	حدود الدراسة	8.1	-
11	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	-	2
21-12	المبحث الأول: الإطار النظري	1.2	-
22	المبحث الثاني: الدراسات السابقة	2.2	-
31-22	الدراسات العربية	1.2.2	-
34-31	الدراسات الأجنبية	2.2.2	-
37-34	التعقيب على الدراسات السابقة	3.2.2	-
38	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها	-	3
39	منهجية الدراسة	1.3	-
40	مجتمع الدراسة	2.3	-
الصفحة	الموضوع	تسلسل فرعي	تسلسل رئيسي
42-40	عينة الدراسة	3.3	-
43-42	أداة الدراسة	4.3	-
45-43	وصف أداة الدراسة	5.3	-

46-45	صدق أداة الدراسة	6.3	-
46	ثبات أداة الدراسة	7.3	-
47-46	متغيرات الدراسة	8.3	-
47	محددات الدراسة	9.3	-
48-47	صعوبات الدراسة	10.3	-
48	إجراءات الدراسة	11.3	-
49-48	المعالجة الإحصائية	12.3	-
49	مقياس الدراسة	13.3	-
50	الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة	-	4
68-51	تحليل النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة ومناقشتها	1.4	-
96-69	تحليل النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها	2.4	-
97	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات	-	5
98	نتائج الدراسة	1.5	-
102-98	النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة	1.1.5	-
108-103	النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة	2.1.5	-
109	التوصيات واليات تنفيذها	2.5	-
109	توصيات متعلقة بدور النقابة بشكل عام	1.2.5	-
109	توصيات متعلقة بدور النقابة من حيث القوانين واللوائح	2.2.5	-
110-109	توصيات متعلقة بدور النقابة في خدمة المهندسين	3.2.5	-
110	توصيات متعلقة بدور النقابة في التنسيق مع الجهات المختلفة	4.2.5	-
110	توصيات متعلقة بدور النقابة في التأهيل والتدريب والتطوير	5.2.5	-
111-110	توصيات بخصوص آليات تطوير عمل النقابة	6.2.5	-
111	توصيات للمهندسين	7.2.5	-
111	اقتراحات	3.5	-
112	المراجع	-	-
113-112	المصادر والمراجع العربية	-	-
113	المصادر والمراجع الأجنبية	-	-
121-114	الملاحق	-	-

## فهرس الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
1.	توزيع مجتمع الدراسة حسب المكاتب/ الشركات الهندسية في المحافظات.	40
2.	توزيع عينة الدراسة حسب المحافظات	41-40
3.	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (البيانات الشخصية).	42-41
4.	يوضح محاور الدراسة وفقراتها	44
5.	تصنيف الإجابات ودرجتها	45
6.	نتائج اختبار معامل بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات الأداة.	46-45
7.	مفاتيح التصحيح	49
8.	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية وذلك على جميع مجالات الدراسة.	51
9.	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لمجالات الدراسة (لكل مجال على حدة) وترتيبها تنازلياً حسب الأهمية.	53
10.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث اللوائح والقوانين من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية.	56-55
11.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية.	58
12.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية.	61
13.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية.	64
14.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية.	67
15.	نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.	70-69
16.	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص وعلى جميع مجالات الدراسة.	72
17.	نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات	74-73



الرقم	الموضوع	الصفحة
	تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص.	
18.	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة.	76-75
19.	نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	77
20.	نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.	79
21.	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير المحافظة وعلى جميع مجالات الدراسة.	81-80
22.	نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير المحافظة.	83-82
23.	نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية.	86
24.	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.	88
25.	نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية.	90-89
26.	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.	92-91
27.	نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية	93
28.	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.	95-94
29.	اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية.	96-95

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
114	أسماء لجنة المحكمين	.1
121-115	استبانة الدراسة	.2

## ملخص الرسالة

دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية، بما في ذلك التعرف على دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث اللوائح والقوانين ومن حيث خدمة المهندسين وتدريبهم وتطويرهم، ومن حيث التنسيق مع الجهات في الداخل والخارج، إضافة إلى التعرف على سبل واليات تطوير دور النقابة في تنظيم مهنة الهندسة وتطويرها، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة عدد من المتغيرات الديمغرافية للمبحوثين (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، مكان الإقامة) والخصائص الديمغرافية للمكاتب الهندسية من حيث (المحافظة، تخصص المكتب/الشركة الهندسية، تصنيف المكتب/الشركة الهندسية، عدد العاملين، وعدد التخصصات). طبقت الدراسة على عينة مكونة من (280) مهندساً ومهندسة من العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية في محافظات الضفة الغربية، كما تم تصميم استبانة ملائمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لطبيعة الدراسة وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

❖ أشارت نتائج الدراسة إلى أن دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية وعلى جميع مجالات الدراسة كان بدرجة عالية، وأن أهم مجال من مجالات الدراسة كان المجال الأول والمتعلق بدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح المتعلقة بتنظيم مهنة الهندسة، تلاه في المقام الثاني المجال الخامس والمتعلق باليات تطوير عمل نقابة المهندسين وجاء في المقام الثالث مجال دور نقابة المهندسين في خدمة المهندسين العاملين في المكاتب أو الشركات الهندسية، وجاء في المقام الرابع دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية، وأخيراً مجال دور نقابة المهندسين في التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج.

❖ أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير لمتغيرات (التخصص، المؤهل العلمي، المحافظة، تصنيف المكتب/الشركة الهندسية، عدد التخصصات المصنف بها المكتب/الشركة الهندسية).

❖ أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير للمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية، عدد العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية).

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بعدد من التوصيات أهمها:

- ضرورة اهتمام النقابة برسالتها وتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها بصرف النظر عن أية مؤثرات خارجية.
- ضرورة مراجعة اللوائح والقوانين بشكل دوري لمواكبة التقدم والتطور المتسارع في مجال مهنة الهندسة.
- زيادة اهتمام النقابة بخدمة المهندسين من حيث خدمات المكتبات والنشر والمجلات المختصة بالعلوم الهندسية وما هو جديد في علم الهندسة.
- حث النقابة على ضرورة التنسيق مع الجامعات فيما يتعلق بنوعية التخصصات وعدد الطلبة فيها بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل.
- زيادة ملاءمة الساعات التدريبية والدورات لاحتياجات شرائح المهندسين وتخصصاتهم.
- صياغة إستراتيجية ذات مراحل قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى لكل مجالات وأبعاد عمل النقابة.
- حث المهندسين على الدقة في التخطيط والإشراف والتنفيذ خاصة وأن الخطأ الهندسي هو خطأ فادح.
- إجراء دراسة حول مدى توافر مقومات التنمية والتطوير في نقابة المهندسين لتفعيل دورها في هذا المجال.

## ABSTRACT

### **The Role of The Engineers Association in Organizing the Engineering Profession and the Mechanisms of its Development**

**From the Perspective of West Bank Engineers.**

**This study aimed to identify the role of The Engineers Association (EA) in organizing the engineering profession of its development from the perspective of the west bank engineers. This includes identifying the role of The Engineers Association (EA) in the organization in the engineering professions in terms of laws and regulations ,offering training and developing their skills and the coordination with the different sides in side and out side the country.**

**The Engineers Association (EA) tries to identify the ways and mechanisms of developing The role of The Engineers Association (EA) in organizing the engineering profession**

**The Engineers Association (EA) aimed to study the relation between a number of demographic variables of the respondents (gender, specializations, qualifications, and place of residence ,and the demographic characteristics of the engineering offices in terms of (districts, specializations of the engineering offices/companies, category of the engineering offices/companies, the number of the employees and the number of specializations).**

**The study has been applied on sample of 280 engineers (male and female )working in the engineering offices/companies in the West Bank .Questionnaire appropriate to the nature and objectives of the study has been designed. An analytical descriptive approach suitable to the nature of the study has been used . Data has been analyzed using the statistical package of social science (SPSS). The study arrived at the following results :**

**1.The study indicates that the role of the (EA) in organizing the engineering profession and the mechanism of its development from the perspective of the West Bank engineers and on all the domains of the study was at a very high degree .**

**The most important domain of the study was the first which is related to the role of the association in organizing the engineering profession in term of laws and regulations. Followed by the fifth domain which is related to the mechanisms of developing the work of the (EA).**

**In the third place there was the role of the (EA) in offering services to the working engineers in engineering offices/ companies . in the fourth place was the role of EA in training and developing the working engineers in the engineering offices/companies. The role of the EA in the coordination with the different sides inside and out side the country came last.**

**2.The results of the study revealed significant statistical differences in the role of the EA in organizing the engineering profession and the mechanisms of its development from the perspective of the West Bank engineers that can be attributed to these variables (specializations, qualifications, districts, category of the engineering offices/companies, and the number of specializations).**

**3.Finally the study indicated that there were no significant statistical differences in the role of the EA in organizing the engineering profession and mechanisms of its development from the perspective of the West Bank engineers that can be attributed to these variables (gender, social conditions , specialization of the engineering offices/companies ,the number of the employees in the engineering offices/companies In the light of these results . the researcher sets a number of recommendations:**

- 1. The necessity that the EA should abide to its missions and achieve the goals for which it was established regardless of external influences.**
- 2. The urgent need for the periodic revision of all its laws and regulations to keep up with the accelerating progress and in the engineering profession.**
- 3. The Association should enhance its interest in offering services to engineers such as access to libraries and availability of publication and magazines that are specialized in engineering sciences and the innovations in engineering.**
- 4. Urging the Association to make coordination with the universities in fields such as the quality of specializations and number of engineering students so as to meet the demands of the labour market .**
- 5. Increasing the awareness of the appropriateness of the training hours and courses to the need of the different classes of the engineers and their specializations.**
- 6. Designing short, medium and long term strategies for all the fields and the domains of the Associations' work.**
- 7. Urging engineers to be accurate in planning , supervision and execution since the engineering mistake is fatal.**
- 8. Conducting a study a bout the availability of the elements of development in the Engineers Association so as to activate its role in this field .**

الفصل الأول  
الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

2.1 مشكلة الدراسة

3.1 أهداف الدراسة

4.1 أسئلة الدراسة

5.1 فرضيات الدراسة

6.1 أهمية الدراسة

7.1 التعريفات الإجرائية

8.1 حدود الدراسة

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

يتضمن هذا الفصل مقدمة الدراسة ومشكلتها، وأهداف الدراسة وأسئلتها، وفرضيات الدراسة وأهميتها ومصطلحات الدراسة وحدودها.

#### 1.1 المقدمة

تعتبر النقابات المهنية من أهم مكونات المجتمع المدني، ومن أهم منظماتها، لكونها تمثل شرائح مجتمعية كبيرة تقوم بتنظيم مصالحها، وخدمة أعضائها، وتنظيم مزاوله المهنة من خلال لوائح وتشريعات تنظم عمل أعضاء المهنة، وبالتالي فإن النقابات بشكل عام تلعب دوراً حيوياً وهاماً في التنمية المستدامة على مستوى أصحاب المهنة، وعلى مستوى المجتمع ككل. (1)

ونقابة المهندسين من أهم النقابات المهنية لكونها تمثل شريحة عالية التعليم، وتمثل مهنة تشكل أساساً لخدمة الأفراد والمؤسسات والمجتمع من خلال الإشراف وتخطيط الإنشاءات اللازمة، ومن هنا تكتسب مهنة الهندسة أهميتها سواءً للقطاع العام أو القطاع الخاص، وحتى على مستوى الفرد والأسرة والمجتمع، والنقابة هي الجهة التي تقوم بتنظيم مزاوله المهنة وتدريب وتأهيل المهندسين ليكونوا قادرين على مزاوله المهنة بشكل فعال يخدم جميع الأطراف ذات العلاقة.

كما تأتي أهمية نقابة المهندسين من كونها الإطار الجامع لجميع المهندسين العاملين في شتى التخصصات الهندسية، وفي كافة القطاعات والمنظمات الأهلية، مما يستلزم أن تكون النقابة على قدرة عالية للقيام بدورها سواءً في تنظيم المهنة من حيث التشريعات والقوانين المنظمة للمهنة، أو على مستوى تدريب وتأهيل المهندسين لممارسة مهنة الهندسة على أرض الواقع، ومواجهة التحديات التي يمكن أن تواجه الأعمال الهندسية، كما تقوم بتدريب المهندسين أثناء الخدمة لمواكبة التقدم والتطور العلمي المتسارع، كما أن النقابة تقوم بالتنسيق بين المكاتب الهندسية مع بعضها، وبين مهنة الهندسة وغيرها من المهن الأخرى والمنظمات ذات العلاقة.

فالهندسة هي علمٌ وفنٌ معاً، فهي علمٌ لكونها تقوم على أسس وقواعد علمية يتعلمها الفرد خلال الدراسة الجامعية التخصصية، كما أنها فنٌ يقوم على المهارات والخبرات والكفاءات والقدرات الشخصية، ومن هنا تأتي أهمية النقابة باعتبارها

<sup>1</sup> خلف الله، وليد أهمية التنظيم النقابي في المجتمعات، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. (2008)



الجهة المهنية المختصة باستيعاب هذه الشريحة الضرورية لكل مجتمع، كما تقوم بتطوير وتنمية القدرات المهنية والفنية والإدارية للمكاتب الهندسية، والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني للمهندسين. (2)

وعلى الصعيد المحلي فقد تأسست نقابة المهندسين بمركز في عمان عام (1958م)، ومركز آخر في مدينة القدس بأشر أعماله سنة (1963م)، وخلال هذه السنوات من عمر نقابة المهندسين، فقد شهدت تطوراً كبيراً على صعيد أعداد المهندسين المنتسبين إليها، وفي طبيعة نشاطها ومهامها، وعلى صعيد التشريعات والقوانين المنظمة لعملها ولعمل مهنة الهندسة، وتطورت أهداف النقابة لتشمل إضافة إلى تنظيم المهنة وتوفير حياة كريمة لأعضائها، تأهيل وتدريب المهندسين وتطوير قدراتهم، والتنسيق مع الجهات والمؤسسات ذات العلاقة سواءً على المستوى المحلي أو على المستوى الدولي. والنقابات هي هيئات استشارية في مجالات تخصصاتها، وتمثل مهنة الهندسة متطلباً أساسياً لقدرة البلديات على تنظيم بناء المدن وتخطيط المشاريع العامة والخاصة والإشراف عليها، ومشاركة أصحاب القرار على اتخاذ القرارات ووضع الخطط الهيكلية للمدن والضواحي سواءً الخطط قصيرة أو متوسطة أو طويلة المدى، وهذا يتطلب منها أن تكون على قدر المسؤولية الملقاة على عاتقها وعلى عاتق المهندسين المنتسبين إليها.

ويرى النجار (2010) أن نقابة المهندسين في التعليم الهندسي يستلزم منها أن تقوم بالتنسيق مع الجامعات والمعاهد العملية لمراجعة وتقديم السياسات التعليمية في كليات الهندسة من حيث الساعات والمناهج واعتماد أساليب فعالة في تعليم الهندسة، إضافة إلى تطوير سياسات قبول الطلبة في الهندسة من حيث النوعية بحيث يتم قبول طلبة ذوي قدرات عالية، من حيث الأعداد بما يلبي احتياجات سوق العمل الهندسي ولا يخلق أعداداً فائضة من المهندسين مما يؤدي إلى التنافس الشديد وتدني مهنة الهندسة. (3)

وانطلاقاً من أهمية نقابة المهندسين سواءً على صعيد مهنة الهندسة والعاملين فيها، أو على صعيد المجتمع ككل تأتي هذه الدراسة لتقييم دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وتطويرها للأفضل بما يخدم أعضاء النقابة والمكاتب الهندسية والمجتمع، والتعرف على دور النقابة في إعداد مشاريع للتشريعات ومسودات القوانين المنظمة للمهنة، ودورها في تدريب وتأهيل المهندسين قبل الخدمة أو أثناءها، وتقييم دور النقابة في التنسيق مع كل الجهات المحلية والخارجية، وذلك بهدف الخروج بنتائج وتوصيات قد تسهم في تطوير أداء نقابة المهندسين بما يخدم المنتسبين إليها والمجتمع ككل.

<sup>2</sup> المختار، أنس التنظيمات النقابية والعمالية، ط2، مكتبة عالم الكتب، القاهرة، مصر. (2006):

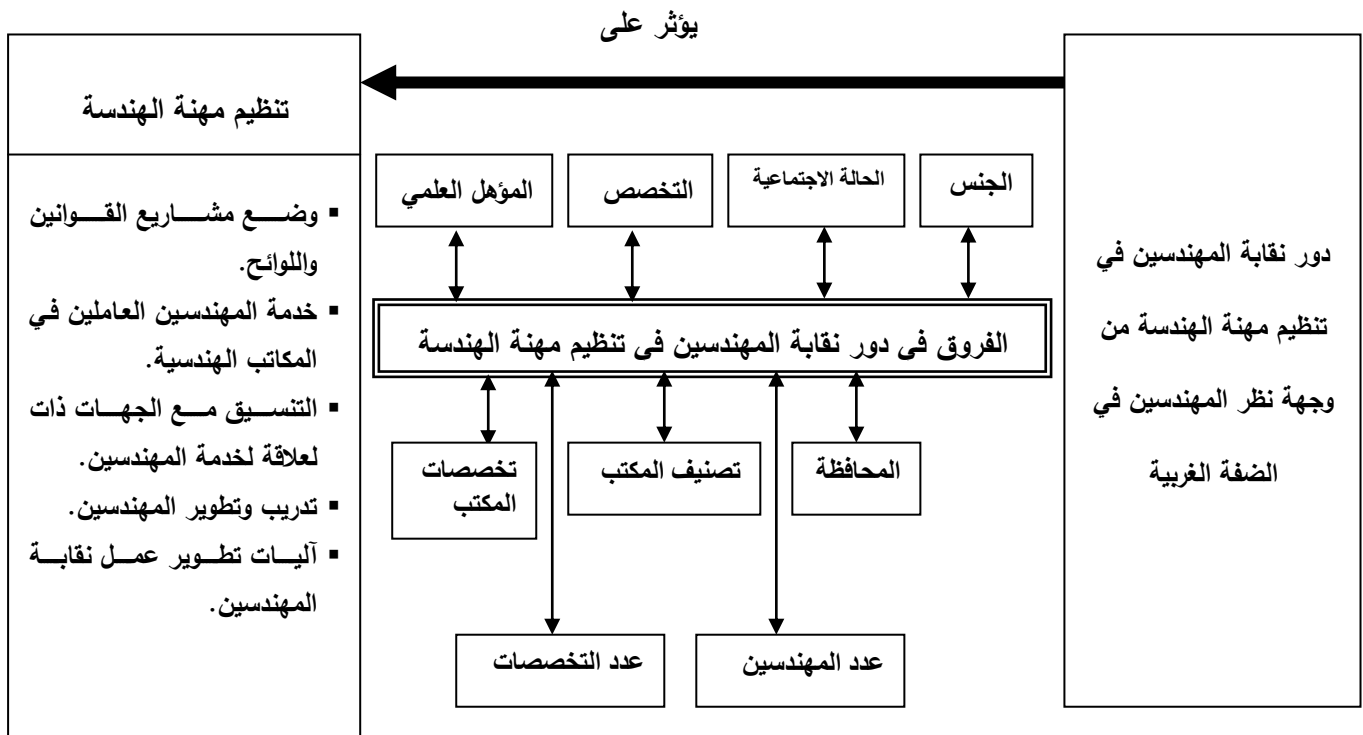
<sup>3</sup> النجار، عوض دور نقابة المهندسين في تطوير وتنمية قدرات المهندسين الإدارية والفنية وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين. (2010):

وتأتي هذه الدراسة في خمسة فصول، يتضمن الفصل الأول الإطار العام للدراسة متضمناً مشكلة البحث وأسئلته وأهداف البحث وأهميته وفرضيات البحث وحدوده، أما الفصل الثاني فيتضمن مبحثين يتناول الأول الإطار النظري للدراسة، ويتناول المبحث الثاني الدراسات السابقة، وأما الفصل الثالث فيتناول منهجية الدراسة وأداتها في حين يتناول الفصل الرابع عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وأخيراً يأتي الفصل الخامس متضمناً استنتاجات الدراسة وتوصياتها.

## 2.1 مشكلة الدراسة

المشكلة البحثية التي تتناولها هذه الدراسة بالبحث والتحليل تتحدد بالعبار الآتية:

دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية.



## 3.1 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيس وأخرى فرعية وعلى النحو الآتي:

الهدف الرئيس: التعرف على دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين المنتسبين لها في الضفة الغربية.

وينبثق عن الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث

- القوانين واللوائح المنظمة لممارسة مهنة الهندسة في المكاتب والشركات الهندسية في محافظات الضفة الغربية.

- خدمة المهندسين المنتسبين اليها والعاملين في المكاتب والشركات الهندسية في محافظات الضفة الغربية.

- التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب والشركات الهندسية

في الضفة الغربية.

- تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب والشركات الهندسية العاملة في الضفة الغربية.

- التعرف على آليات تطوير عمل نقابة المهندسين لتصبح أكثر فعالية في تنظيم مهنة الهندسة وخدمة مصالح

وأهداف المهندسين إليها،

2. التعرف على الفروق الجوهرية في آراء المهندسين في الشركات والمكاتب الهندسية نحو دور النقابة في تنظيم مهنة

الهندسة وعلى جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، الحالة الاجتماعية، المحافظة، التخصصات

الهندسية، وتصنيف المكاتب/الشركات الهندسية، وعدد العاملين في هذه المكاتب، وعدد التخصصات المصنف بها المكتب

الهندسي) ومعرفة دلالات هذه الفروق إن وجدت.

#### 4.1 أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة على سؤالين رئيسيين وأخرى فرعية متفرعة عنهما.

**السؤال الرئيس:** ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة

الغربية؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح التي تنظم ممارسة المهنة في

المكتب/الشركة الهندسية من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

2. ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية

المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

3. ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟
4. ما دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟
5. ما أهم آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟
- السؤال الرئيس الثاني:** هل تختلف المتوسطات الحسابية لاستجابات المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة في الضفة الغربية نحو دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها باختلاف (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المحافظة، التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية، تصنيف المكتب/الشركة الهندسية، عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية، عدد التخصصات المصنف بها بالمكتب/الشركة الهندسية)؟
- يندرج من هذا السؤال الفرضية الرئيسية الآتية:
- 5.1 فرضيات الدراسة**
- تسعى الدراسة إلى التحقق من صحة الفرضيات الصفرية الآتية:
- الفرضية الرئيسية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المحافظة، التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية، تصنيف المكتب/الشركة الهندسية، عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية، عدد التخصصات المصنف بها بالمكتب/الشركة الهندسية)؟
- يتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:
1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس وعلى جميع مجالات الدراسة.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصص وعلى جميع مجالات الدراسة.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المحافظة وعلى جميع مجالات الدراسة.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد التخصصات المصنف بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

### 6.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الاعتبارات الآتية:

1. تكمن أهمية الدراسة من أهمية النقابات بشكل عام، ونقابة المهندسين بشكل خاص لما لها وللعاملين فيها والمنتسبين إليها من دور حيوي وضروري في قطاع الإنشاءات سواءً في القطاع العام أو القطاع الخاص.
2. وتتبع أهمية الدراسة من كونها تلقي الضوء على دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة، كما تقوم بتشخيص سبل وآليات تطوير أداء النقابة وتطوير مهنة الهندسة.
3. وتبرز أهمية الدراسة في تعدد مجالاتها حيث تناولت الدراسة بالبحث والتحليل خمسة مجالات رئيسية متعلقة بدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها مما يعطي الدراسة صفة الشمولية في تقييم أداء ودور نقابة المهندسين وهذه المجالات هي:
  - دور النقابة من حيث القوانين واللوائح التي تنظم عمل مهنة الهندسة وممارستها.
  - دور النقابة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية.
  - دور النقابة من حيث التنسيق مع الجهات الداخلية والخارجية بما يخدم المصلحة النقابية والمنتسبين إليها.
  - دور النقابة من حيث تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية.
  - آليات تطوير عمل نقابة المهندسين ليكون على المستوى المنشود والمرغوب.
4. كما تتبع أهمية الدراسة من أهمية النتائج التي تتوصل إليها والمتعلقة بالمجالات الحيوية لدور النقابة ومن التوصيات والمقترحات التي سيتم وضعها في ضوء نتائج الدراسة.
5. تناولت الدراسة الخصائص الديمغرافية -بشكل موسع- حيث تناولت الخصائص الديمغرافية للمهندسين من حيث (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية)، كما تناولت الخصائص الديمغرافية للمكاتب والشركات الهندسية من حيث (المحافظة، التخصصات، التصنيف، عدد العاملين، وعدد التخصصات) مما يسهم في إثراء الدراسة من خلال معرفة الفروق الجوهرية تبعاً لهذه الخصائص وتشخيص دلالات هذه الفروق.
6. تشكل الدراسة إضافة علمية في مجال النقابات بشكل عام، ومجال نقابة المهندسين بشكل خاص، وقد تسفر نتائج الدراسة عن جوانب وأبعاد تستحق أن تكون موضوعات لدراسات مستقبلية تسهم في تحسين وتطوير النقابات المهنية وخاصة نقابة المهندسين.

## 7.1 التعريفات الإجرائية

- دور نقابة المهندسين: مدى كفاءة وفعالية نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وممارستها، مقياساً بخمسة أبعاد (مجالات) هي: اللوائح والتشريعات، خدمة المهندسين المنتسبين إليها، التنسيق مع الجهات الداخلية والخارجية، تدريب وتطوير المهندسين، وجهات نظر المهندسين نحو آليات تطوير عمل النقابة.
- المكاتب/الشركات الهندسية: المقصود بها المكاتب الهندسية المصنفة والمنتسبة لنقابة المهندسين في محافظات الضفة الغربية خلال فترة إجراء الدراسة، سواءً كانت مكاتب هندسية تعاقدية في مجالات الهندسة الإنشائية والمعمارية، أو كانت مكاتب خدماتية في مجالات هندسية الكهرباء وهندسة الميكانيك.
- النقابة: هي تنظيم مهني يشكل وفق القانون والتي تضم أو ينتمي إليها أصحاب المهنة الواحدة (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين 2007).
- نقابة المهندسين: اتحاد يشمل جميع المهندسين الحاصلين على شهادة البكالوريوس فاعلي والممارسون لعملهم الهندسي .
- المهندس: كل شخص طبيعي حاصل على شهادة بكالوريوس فاعلي في الهندسة وينتمي إلى نقابة أو هو الإنسان الذي ينجز المشروع بأكثر جوده وأقل التكاليف.(نقابة المهندسين\_ مركز القدس، 2007 )
- الكوثة: كمية الأعمال المسموح للمهندس أو المكتب إن يعملها خلال فترة زمنية تحددها هيئة المكاتب الهندسية.

## 8.1 حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على محافظات الضفة الغربية فقط.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على المهندسين المنتسبين لنقابة المهندسين والعاملين في المكاتب/الشركات الهندسية في محافظات الضفة الغربية.

الحدود الزمانية: المدة الزمنية المحددة من شهر 2010/9 إلى شهر 2011/5.

## الفصل الثاني

### 2. الإطار النظري والدراسات السابقة

تقتضي طبيعة دراسة هذا الفصل الثاني أن نقسمه إلى مبحثين هما

1.2 المبحث الأول: الإطار النظري

2.2 المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

1.2.2. الدراسات العربية.

2.2.2. الدراسات الأجنبية.

3.2.2. التعقب على الدراسات السابقة.



## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### تمهيد:

يتضمن هذا الفصل مبحثين، يتناول المبحث الأول الإطار النظري للدراسة، والذي يركز على التنظيم النقابي وأهمية النقابات المهنية، كما يتناول أهمية نقابة المهندسين ورسالتها وأهدافها ودورها في تنظيم مهنة الهندسة وممارستها، أما المبحث الثاني فيتناول عرضاً موجزاً لعدد من الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع النقابات المهنية ودورها في تنظيم المهنة مع التركيز على الدراسات المتعلقة بنقابة المهندسين ودورها في تنظيم مهنة الهندسة.

#### 1.2 المبحث الأول: الإطار النظري.

##### 1.1.2 أهمية التنظيم النقابي للعلاقات العامة

بعد وجود التنظيم النقابي في حياة المهنة المتخصصة دليلاً على نضجها واستواء العلاقة بينها وبين عملائها، بل إنه يعتبر إثباتاً لعمق جذور هذه المهنة في مجتمعاتها. كما أنه يعد شاهداً على استمرار الحاجة إليها وعدم الاستغناء عنها، ويرتبط التنظيم النقابي بتطور المهنة المتخصصة في المجتمعات المعاصرة.. وقد أكد جيفري ميلرسون (خلف الله، 2008) أنه لا تخلو أي مهنة من تنظيم نقابي مهني يخدم مصالحها، حيث أورد نموذجاً مكوناً من ست سمات أساسية لتحديد المهنة وشروطها، وهي:

1. أن تكون هناك مهارة وخبرة مبنية على معرفة نظرية.
2. أن هذه المهارات تستلزم تدريباً وتعليماً تخصصياً.
3. أن الجدارة والكفاءة تثبت عن طريق الامتحان.
4. وجود نظام أخلاقي لتوجيه السلوك.
5. المصلحة العامة هي الأساس لأداء المهنة، أي أنه يتم أداء المهنة من أجل المصلحة العامة والخير العام.
6. وجود نسق "تنظيم مهني" يتم من خلاله تحقيق المهنية والنقابات. (4)

وهذا ما أكدته أنس المختار (2006) في اشتراطه لاحتراف أية مهنة من وجود نقابة تضم من يزاوون المهنة لتنظيم أعمالها والدفاع عن نشاطها وأعضائها. إضافةً إلى ذلك فإن التنظيم المهني هو الذي يمكن أن يحدد مدى توافر الصفات المهنية في العضو ومن ثم إمكانية السماح له بممارسة المهنة مع مراعاة التزام العضو بمنظومة من المعايير التي يحددها التنظيم

<sup>4</sup> خلف الله، وليد: أهمية التنظيم النقابي في المجتمعات، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. (2008)

المهني لاستمراره في ممارسة هذه المهنة وعلاقاته بالأعضاء الآخرين، وأن تجد الوسائل المناسبة لإلزام أعضائها بالمعايير الأخلاقية والمهنية التي تحددها، كما أن التكامل المهني يعني ملاحظة قواعد المهنة، خاصة الميثاق التي تتبناه، بالإضافة إلى موافقته للقيم الأخلاقية والمعايير الاجتماعية الذي تؤمن به المنظمات المهنية. وقد ارتبط ظهور النقابات المهنية بتطور نظام الطوائف الذي كان معمولاً به خلال الثورة الصناعية، وأصبح بعدها امتداداً لأكاديميات البحث العلمي، حيث تقوم بتطبيقه بفكر تكنولوجي يتمشى مع مشاكل أداء المهنة ومتطلباتها، وهي تؤدي دورها بفاعلية من خلال ما تقدمه للجهة وممارسيها ومجتمعها من وظائف أساسية. (5)

ثمَّ ظهرت النقابات المختلفة في جميع المهن المتخصصة، وبهذا تعد النقابة أحد الأجهزة المشاركة في وضع السياسات المهنية في جوانبها المهنية والعملية، وأحياناً تشارك مشاركةً فعالةً في وضع هذه السياسات، وتعني النقابة أساساً بتنظيم حقوق الأعضاء وحمايتهم، وتحديد التزاماتهم المهنية ومسئولياتهم وواجباتهم حيال المهنة وحيال المجتمع، ووضع أخلاقيات ومواثيق الشرف المهنية، ومراقبة تطبيقها إلى جانب الإشراف على الممارسة المهنية ذاتها. هذا بالإضافة إلى أن للنقابات المهنية وظائف أساسية للمهن ولعل أهمها:

1. توفير نوعية من التدريب المهني أو اشتراط توفيرها عند التقدم لعضويتها على أساس الالتحاق بالعمل في مجال تخصصها، ولا يتم إلا بعد الحصول على عضويتها، فهذه العضوية تعني اعتراف النقابة المهنية - أولاً- بأن هذا المهني أو ذاك أصبح قادراً على الممارسة الفعلية للمهنة بكيفية ترفع من سمعته وسمعتها، وتخدم عملائه ومجتمعهم.
2. توفير مستويات أخلاقية مهنية أفضل تضمن الممارسة السليمة للمهنة والعلاقات السليمة بين الممارسين والتعامل السليم مع عملائهم ومجتمعهم، مع توفير الالتزام بها التزاماً أميناً ودقيقاً وصارماً، ومع قدرتها على تحقيق هذا الالتزام بما تطبقه من عقوبات تأديبية قد تصل إلى إيقاف المخالف عن العمل بصفة مؤقتة أو دائمة. 3. توفير المقاييس المهنية السليمة والمتطورة، فلكل مهنة مجموعة من المقاييس تسير تطور المهنة وتحديث الأداء والممارسة، وتضع الضوابط وضمانات الاستخدام والممارسة، وتحدد الجهات المحققة لضماناتها. وتتولى كل نقابة مهنية تجميع المقاييس وتصنيفها ومقارنتها بالمقاييس الدولية المماثلة وتصدر بها توصيفاً للتعامل بها. 4. توفير الخدمات الصحية والاجتماعية لأعضائها ، فلم تعد النقابات المهنية تقصر نشاطها على الجانب المهني فقط، وإنما توسعت في نشاطها لتشمل جوانب أخرى تتصل

<sup>5</sup> المختار، أنس: التنظيمات النقابية والعمالية، ط2، مكتبة عالم الكتب، القاهرة، مصر. (2006)

بأشخاص الممارسين وعائلاتهم لتضمن لهم حياةً آمنةً ومستقرةً، مما يوفر للمهنة ممارساً سليماً ومتفرغاً يعود على المهنة وعملاتها ومجتمعها بأثار إيجابية لا يمكن إنكارها. (6)

### 2.1.2 نقابة المهندسين:

إن الارتقاء بمستوى القطاع الهندسي ورفع مستوى مهنة الهندسة يؤدي إلى تحسين مخرجات هذا العمل ودفعه خطوات متقدمة تتسجم مع تطلعات المهندسين وتتلاءم مع متطلبات التنمية الشاملة، وتعتبر النقابات المهنية جزءاً من المجتمع المدني، ونقابة المهندسين من أكبر وأهم هذه النقابات حيث تلعب نقابة المهندسين دوراً أساسياً في مجال تطوير نظام مزاولة المهنة وتنظيم العمل الهندسي وتطوير التشريعات الناظمة له وإيلاء الاهتمام بعملية التأهيل والتدريب المستمرين وتعزيز فرص التواصل مع النظم الهندسية الجديدة وتقنياتها الحديثة ومواكبة التقدم العلمي الهائل الذي يشهده العالم سواء على صعيد القطاع الهندسي أم القطاعات العلمية والتكنولوجية الأخرى. كما إن لنقابة المهندسين دور هام في الارتقاء بالعمل النقابي وتطوير الأداء الهندسي أن الارتقاء بمهنة الهندسة تعليماً وممارسة وتأهيلاً وإشرافاً وتدريباً هو مهمة وطنية ومسؤولية جماعية تشارك في أدائها المؤسسات الإدارية والتعليمية والجامعية والنقابية، وهناك دور للجامعات في تطوير مخرجات التعليم الهندسي بدءاً من مراحل التعليم الجامعية الأولى وصولاً إلى مستويات التحصيل الجامعي المتقدمة والعليا. (7)

### 3.1.2 نقابة المهندسين في فلسطين:

تعتبر نقابة المهندسين إحدى أهم النقابات المهنية وأبرزها في فلسطين، حيث تأسست عام 1958 بمركزين في عمان والقدس، وبإشراف مركز القدس عمله عام 1963 وقد شهدت النقابة خلال السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً في أعداد المنتسبين إليها، وفي طبيعة نشاطاتها ومهامها والقوانين والتعليمات التي تحكمها، حيث تضاعف أعداد المنتسبين إليها من مئات الأعضاء إلى الآلاف. وتسعى نقابة المهندسين إلى تنظيم مهنة الهندسة وتطويرها وبناء قدرات المهندسين الفلسطينيين والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني لهم والدفاع عن حقوقهم ومكتسباتهم وتأمين العيش الكريم لهم ولعائلاتهم، وتعمل على إيجاد بيئة محفزة للتطوير والإبداع والابتكار بما يخدم المجتمع والأمة، ولتقديم أفضل الخدمات المهنية والفنية، والتعاون مع الجهات الرسمية كهيئة استشارية ومشاركتها في وضع برامج التعليم والتدريب الهندسي والمهني والصناعي، وتعزيز التعاون والتنسيق مع الاتحادات المهنية الهندسية عربياً وإسلامياً ودولياً. (8)

<sup>6</sup> خلف الله، وليد أهمية التنظيم النقابي في المجتمعات، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. (2008):

<sup>7</sup> الصوراني، غازي البلديات والنقابات المهنية والعمالية في فلسطين، مجلة شؤون فلسطينية، عدد (231)، أيلول، 2006.

<sup>8</sup> منشورات نقابة المهندسين [www.paleng.org](http://www.paleng.org).

## 4.1.2 أهداف نقابة المهندسين:

أولاً: تنظيم مهنة الهندسة، وتوفير الحياة الكريمة لأعضائها، وتحقيقاً لذلك تقوم بما يلي:

1. العمل على توحيد الأعضاء في أسرة واحدة، وإزالة كل خلاف قد ينشأ بينهم، وتنظيم علاقاتهم مع الدوائر والمؤسسات والأفراد، وحل الخلافات التي تقع بينهم وبين الغير بسبب ممارسة المهنة.
  2. مراقبة تنفيذ القانون والأنظمة الصادرة بموجبه.
  3. السعي لتوفير مجالات العمل للأعضاء.
  4. العمل على تحسين أحوال الأعضاء الاجتماعية، والدفاع عن مصالحهم بالطرق المشروعة.
  5. مساعدة الأعضاء مادياً، عن طريق المعونات والسلفيات وإنشاء الجمعيات التعاونية لهم.
- ثانياً: العمل على رفع شأن المهنة وذلك من خلال:

1. التعاون مع الأفراد والهيئات والمؤسسات العلمية، بما في ذلك اتحاد المهندسين العرب فيما يختص بالمهنة.
2. تكوين جمعيات علمية هندسية من أعضاء النقابة.
3. وضع التعليمات التي تستهدف رفع مستوى المهنة علمياً وعملياً.
4. الإسهام في النشاطات التعليمية والمهنية والعلمية التي تساعد على تطوير المهنة والعاملين فيها من مهندسين وفنيين.

(9)

## 5.1.2 الهيكلية الإدارية لنقابة المهندسين - مركز القدس:

يقوم مجلس النقابة بوضع السياسة العامة للنقابة، ويعمل على تنفيذها دوائر النقابة المختلفة وهي: دائرة الإدارة العامة، دائرة الشؤون الفنية، دائرة الشؤون الإدارية، دائرة الشؤون المالية، دائرة التخطيط والتطوير.

## 6.1.2 الهيئة العامة للنقابة - المؤتمر العام:

يعتبر جميع الأعضاء المسجلين في سجلات النقابة ممن سددوا الرسوم السنوية في مواعيدها المحددة في قانون النقابة أعضاء في الهيئة العامة للنقابة، ويمثل مندوبو المؤتمر العام للنقابة الهيئة العامة، وبالتالي فإن للمؤتمر العام صلاحيات الهيئة العامة. هذا، ويجري انتخاب مندوبي المؤتمر العام حسب النظام الداخلي للنقابة وفقاً لأعداد المهندسين وتخصصاتهم في المحافظات.

## 7.1.2 مجلس النقابة:

<sup>9</sup> منشورات نقابة المهندسين [www.paleng.org](http://www.paleng.org)

يقوم على إدارة النقابة مجلس منتخب من الزملاء المهندسين، يتألف من هيئة المكتب المكونة من: النقيب، نائب النقيب، أمين السر، وأمين الصندوق (والذين يتم انتخابهم من جميع أعضاء الهيئة العامة في الضفة الغربية) ورؤساء لجان فروع المحافظات في: القدس، الخليل، بيت لحم، أريحا، رام الله والبيرة، نابلس، طولكرم، جنين، قلقيلية، سلفيت وطوباس (والذين يتم انتخابهم من أعضاء الهيئة العامة لكل محافظة).

### 8.1.2 هيئة المكاتب والشركات الهندسية:

وهي هيئة تعنى بأمور المكاتب والشركات الهندسية تسمى (هيئة المكاتب والشركات الهندسية) تضم في عضويتها المكاتب والشركات الهندسية المصنفة من مختلف مراتب التصنيف بمقتضى نظام خاص بها، وينتخب مجلس الهيئة من هيئتها العامة المؤلفة من أصحاب المكاتب الهندسية، ويتشكل مجلس الهيئة من مختلف مراتب التصنيف من ممثلي أصحاب المكاتب الهندسية

### 9.1.2 الهيئة العامة لأصحاب المكاتب الهندسية:

وهي مؤلفة من أصحاب المكاتب والشركات الهندسية المصنفة والمسددة للرسوم المترتبة عليها للنقابة بما في ذلك الرسوم الخاصة بالسنة التي يعقد فيها اجتماع الهيئة العامة.

### 10.1.2 لجان النقابة:

يقوم المجلس بتشكيل لجان النشاطات الرئيسية في النقابة لمساعدته في أعماله وذلك كل عامين بعد انتخابه مباشرة، حيث يعين المجلس رؤساء اللجان ويفتح المجال أمام المهندسين للانضمام إليها، وهي: العلمية، الثقافية، المجلة، البطالة والتدريب، معادلة الشهادات، الاستثمار، المهندس الموظف. (10)

### 11.1.2 صناديق النقابة:

1. صندوق التقاعد والتأمين الاجتماعي: تأسس صندوق التقاعد وصندوق التأمين الاجتماعي عام 1973، ويهدف الصندوقان إلى تحقيق رواتب تقاعدية وإلى تحقيق تأمين اجتماعي للأعضاء المشتركين فيهما وعائلاتهم، وتتولى إدارة كل صندوق لجنة تتألف من تسعة أعضاء من الهيئة العامة للصندوق الواحد، ومركزها في عمان، وتتنظر اللجنة في الأمور والشؤون المتعلقة بالصندوق الواحد، وأهمها السياسة المالية وإحالة الأعضاء على التقاعد حسب أحكام الأنظمة المتعلقة بالصندوقين.

<sup>10</sup> منشورات نقابة المهندسين [www.paleng.org](http://www.paleng.org)

2. صندوق التكافل الاجتماعي: يهدف الصندوق إلى تحقيق تكافل اجتماعي للأعضاء وعائلاتهم وفقاً لأحكام هذا النظام من خلال حماية الأعضاء من العوز في حالة العجز الكلي الدائم، وحماية عائلات الأعضاء من الحاجة في حالة وفاة عضو الصندوق، وكذلك توفير تعويض جزئي مبكر اختياري للعضو الذي يبلغ سن الخامسة والستين ويرغب في الاستفادة منه.

3. صندوق المكاتب الهندسية: تأسس في نقابة المهندسين - مركز القدس عام 2000. وهو خاص بمؤسسي المكاتب والشركات الهندسية والعاملين فيهما. ويهدف إلى تحقيق التضامن بين الأعضاء المشتركين فيه من المهندسين الأعضاء في النقابة بما يضمن توفير الدعم لحاجات المشترك حسب نظام الصندوق وهي الأساس تشمل تقديم هذه القروض بدون أرباح في حالات الزواج و قسيمة أرض و تعليم الأبناء وكذلك العجز الجزئي أو الكلي.

4. صندوق الطوارئ: تأسس في نقابة المهندسين - مركز القدس عام 2000. ويهدف إلى دعم ومساعدة الحالات الاجتماعية المحتاجة من الأعضاء بالإضافة إلى مساعدة عائلات الشهداء والأسرى من الأعضاء حيث يتم ذلك من خلال اقتطاع مبلغ "5 دنانير" من رسوم الاشتراك السنوي ووضعها في صندوق خاص بالحالات الطارئة.

5. صندوق الاستثمار: يولي مجلس النقابة الحالي اهتماماً كبيراً لموضوع استثمار جزء من أموال صندوق التقاعد التي تتم جبايتها من الزملاء مهندسي مركز القدس، وفي هذا الإطار قام المجلس بوضع العديد من الخطط الطموحة لاستثمار هذه الأموال في شراء قطع أراض وعقارات لصالح الزملاء المهندسين المنتسبين لصندوق التقاعد، بحيث يتم بيعها لهم بشروط ميسرة ومجدية تتماشى والأوضاع الصعبة التي يعيشها الزملاء المهندسون.

كما وتسعى نقابة المهندسين ومن خلال العديد من الاتفاقيات لتقديم الخدمات والتسهيلات المميزة للزملاء المهندسين كاتفاقيات القروض الميسرة ، واتفاقيات تزويد الخدمات مع الشركات الوطنية.

6. صناديق الإقراض: وتهدف إلى تسهيل حصول المهندسين الأعضاء والمكاتب الهندسية المصنفة على القروض سواءً من النقابة أو من المصارف والبنوك.

7. صندوق الزواج: يهدف إلى مساعدة الزملاء المهندسين المقبلين على الزواج من خلال منحهم قروض حسنة ويسقف محدد شريطة استيفاء المتطلبات الخاصة بالاستفادة من هذا الصندوق.

8. صندوق التعليم لأبناء المهندسين: يقوم على مساعدة الزملاء أعضاء النقابة في تعليم أبنائهم من خلال منحهم قروض تعليم حسنة ويسقف محدد شريطة استيفائهم المتطلبات الخاصة بالاستفادة من هذا الصندوق. (11)

<sup>11</sup> منشورات نقابة المهندسين [www.paleng.org](http://www.paleng.org)

## 12.1.2 إصدارات النقابة:

يصدر عن النقابة مجلة (المهندس الفلسطيني) وهي مجلة هندسية دورية، تعنى بشؤون المهندس الفلسطيني وينشر المواضيع الهندسية التطبيقية، ولها في ذلك أن تشجع نشر المواضيع الأصلية، وتتهل من محيطها العربي والعالمي للتعريف وطرح الأفكار والمعلومات ذات القيمة العالية. كما ويصدر بعض النشرات غير الدورية الأخرى التي تصدر من حين لآخر، إضافة إلى نشر ما يصدر عن مؤتمرات وندوات وورش عمل من أبحاث وأوراق عمل وتوصيات. بالإضافة إلى إصدار أجندة المهندس حيث يتم إصدارها بصورة دورية سنوية

## 13.1.2 مراكز تدريب المهندسين:

في سبيل رفع مستوى المهندسين العلمي ويهدف تطوير قدراتهم المهنية وخدمة أهداف النقابة في مجالات التعليم المستمر للمهندسين الفلسطينيين، عملت النقابة وبشكل دعوب على توفير مراكز تدريب للمهندسين في معظم فروعها في محافظات الوطن، بحيث يتم من خلالها ممارسة نشاطات مختلفة في مجال التدريب والتعليم المستمر خدمة للمهندسين في جميع تخصصاتهم. وقد شملت هذه المراكز معظم محافظات الوطن وأنشئت مراكز تدريب المهندسين في كل من فرع الخليل، فرع بيت لحم، فرع نابلس، فرع طولكرم، وأخيرا فرع جنين. في الوقت الذي تعمل فيه النقابة على تجهيز مراكز تدريب في المركز الرئيسي في القدس و كذلك في كل من فرع أريحا وفرع قلقيلية وفرع سلفيت وموقع طوباس.

## 14.1.2 برنامج تدريب وتشغيل المهندسين حديثي التخرج:

يهدف البرنامج إلى: (12)

- توفير فرص للمهندسين حديثي التخرج من صفر وحتى سنتين، للتدريب واكتساب خبرات عملية تؤهلهم للانخراط في مجال العمل الهندسي.
- توفير فرص عمل توفر دخلا شهريا للمهندسين حديثي التخرج.
- تأهيل وإعداد المهندسين مهنيًا ومنحهم الشهادات المناسبة.
- تقوية وتعزيز العلاقة بين النقابة والمؤسسات والشركات المحلية لما فيه مصلحة المهندسين.
- محاربة البطالة في صفوف المهندسين.
- تعزيز القدرة التنافسية للشركات والمؤسسات والمكاتب الهندسية المشاركة من خلال الاستفادة من وجود خريجين مؤهلين ضمن كوادرات المؤسسات.

<sup>12</sup> منشورات نقابة المهندسين [www.paleng.org](http://www.paleng.org)

• يتم اختيار المهندسين حسب أولويات التخرج، التخصص، الوضع العائلي، الوضع المادي، الفرصة المتاحة من المؤسسات.

• يوقع المهندس على تعهد والتزام بشروط البرنامج وتوفير الكفلاء اللازمين.

• تقوم اللجنة بوضع برامج لمتابعة التزام المهندس بالبرنامج وتحقيق الاستفادة المرجوة منه

### 15.1.2 التواصل مع المهندسين:

انطلاقاً من حرص النقابة على استمرار التواصل مع المهندسين المنتسبين لها فقد عملت النقابة على توفير المعلومات المتعلقة بالنقابة سواء كانت تلك التي تعنى بأمور المكاتب الهندسية أو تلك التي تهتم بأمور الندوات والمؤتمرات والدورات وورش العمل من خلال عدة آليات تمثلت بصورة رئيسية بموقع النقابة الإلكتروني، كما ويتم الإعلان عن هذه المعلومات وبصورة دورية أسبوعية الصحف المحلية ومن خلال رسائل الجوال.

### 16.1.2 موقع النقابة الإلكتروني

حيث أن النقابة تقوم اليوم باستخدام أكثر من قاعدة بيانات خاصة بالمهندسين وبالمكاتب الهندسية، وذلك لتوفير معلومات تتعلق بتصنيف المكاتب الهندسية ومعلومات تتعلق بالمهندسين، وحيث أن النقابة تسعى لتوفير معلومات أخرى خاصة بالدورات والمؤتمرات والأخبار والقوانين، تبرز هنا أهمية إنشاء البوابة الإلكترونية، حيث تستطيع النقابة من خلال صفحتها الداخلية أو الخارجية توفير جميع هذه المعلومات في مكان واحد، وذلك دون الحاجة للاستثمار في تطوير أنظمة جديدة تقوم على جمع هذه الأنظمة في قاعدة بيانات واحدة. كذلك تستطيع النقابة من خلال البوابة الإلكترونية التفاعل مع قطاع المهندسين، وذلك من خلال استقبال استفساراتهم وتعليقاتهم أو بتوفير منتدى الكتروني (**Forum**) لهم واستطلاع آرائهم من خلال موقع النقابة. (13)

### 17.1.2 إجراءات ترخيص المشاريع الهندسية:

وفقاً لأحكام الأبنية والتنظيم للهيئات المحلية لعام 1996. فإن على كل من ينوي القيام بأي مشروع إعمار أن يقدم طلباً إلى اللجنة المختصة على النموذج الخاص بذلك، للحصول على رخصة للقيام بهذه الأعمال، يبين فيها اسم المهندس المصمم، وعلى هذا المهندس أن يقدم إلى اللجنة المختصة خمس نسخ من المخططات الهندسية التي تشمل الحسابات الفنية المعدة حسب متطلبات نقابة المهندسين ومصدقة منها. ووفقاً لقانون نقابة المهندسين والأنظمة الصادرة بموجبه فإن ممارسة العمل الاستشاري للمهندسين تتم من خلال مكاتب هندسية مصنفة لدى النقابة حسب الأصول المتبعة لذلك. وحفاظاً على مصلحة

<sup>13</sup> منشورات نقابة المهندسين [www.paleng.org](http://www.paleng.org)



المواطن، ومن أجل حصوله على عمل هندسي متكامل ومخططات هندسية حسب الأصول، تقوم نقابة المهندسين من خلال قسم التدقيق فيها بتدقيق المخططات الهندسية المعدة من قبل المكاتب ولكافة التخصصات المطلوبة، ويتم تطبيق متطلبات النقابة الواجب توفرها في مخططات الأبنية لغايات الترخيص على هذه المخططات.

### 18.1.2 كيفية تطبيق الإشراف الإلزامي:

لضمان التطبيق الأمثل للإشراف الهندسي، ولضمان حصول المواطن على بناء مطابق للأصول الفنية والتنظيمية، وللمحافظة على السلامة العامة لمتانة الأبنية التي يتم الإشراف عليها، ولضبط عملية البناء وعدم مخالفتها للأنظمة بحيث يتم ضبط المخالفة في بدايتها وتجاوزها بكلفة زهيدة، ولإشراك المهندس المشرف مع جهات الترخيص في المحافظة على القوانين التنظيمية وتطبيقها، فقد قامت نقابة المهندسين بتوقيع بروتوكولات تعاون مع العديد من بلديات الوطن للتعاون في تطبيق الإشراف الإلزامي

### 19.1.2 تقاليد وآداب المهنة:

أولاً: على عضو النقابة أن يتقيد بسلوكه وتصرفاته بمبادئ الشرف والاستقامة والنزاهة، وأن يقوم بجميع الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون وتفرضها عليه أنظمة النقابة بإخلاص و أمانه وتجرد.

ثانياً: على العضو أن يسعى لحماية مهنة الهندسة، وأن يلتزم في معاملة زملائه بما تقتضيه قواعد اللياقة، وأن يحجم عن انتقاد أعمال عضو آخر علناً، وألا يسعى أن يحل محل عضو قد استخدم في عمل ما أو أن ينافسه للحصول على العمل بتخفيض أجوره الاعتيادية .

ثالثاً: على العضو أن لا يعلن عن أعماله وإنجازاته مستهدفاً مدح نفسه وألا يسعى لجلب الزبائن بوسائل الإعلانات أو باستخدام الوسطاء مقابل أجر أو منفعة .

رابعاً: على العضو أن يمتنع عن إعطاء رأيه علناً في أي موضوع هندسي ما لم تكن عنده المعلومات الكافية، أو لم يكن قد اطلع على الحقائق المتعلقة بالموضوع.

خامساً: لا يجوز للعضو أن يسمح لمصلحته الخاصة أن تؤثر تأثيراً ضاراً على أي عمل هندسي يقوم به وعليه أن يبين للشخص الذي يقوم له بالعمل مقدماً، ويوضح ما إذا كانت له مصلحة خاصة أو عمل آخر يؤثر في ذلك العمل .

سادساً: لا يجوز للعضو أن يفشي أية معلومات تجارية أو فنية، أو مالية تتعلق بأي شخص يقوم له ذلك العضو بعمل هندسي إلا بموافقة ذلك الشخص .

سابعاً: لا يجوز للعضو أن يقبل مكافآت مالية أو سواها من أكثر من مصدر واحد عن الخدمة الواحدة أو الخدمات المختصة بالعمل نفسه، دون موافقة كل أصحاب المصالح في تلك الأعمال كما لا يجوز له أن يقبل أية عمولة أو منحة رأساً أو بالواسطة من مقاولين أو جماعات أخرى تتعامل مع الأشخاص الذين يؤدي لهم العضو عملاً هندسياً .

ثامناً: يحظر على أي عضو يشغل وظيفة أو يكون مستخدماً في أجهزة الدولة أو المؤسسات الرسمية أو شبه الرسمية أو البلديات الاشتغال في الأعمال الهندسية الحرة ما لم تسمح له بذلك قوانين وأنظمة الدائرة أو المؤسسة التي يعمل بها ويشترط ألا يتعارض ذلك مع قانون وأنظمة النقابة .

تاسعاً: يحظر على أي عضو يشغل وظيفة أو يعمل مستخدماً في أجهزة الدولة أو المؤسسات الرسمية أو شبه الرسمية أو البلديات السعي إما مباشرة وإما بواسطة الغير لجلب الزبائن من الذين لهم علاقة بوظيفة له أو لغيره.

عاشراً: يحظر على عضو النقابة أن يعمل متفرغاً لأكثر من جهة واحدة. (14)

## 2.2 المبحث الثاني: الدراسات السابقة

فيما يلي عرض موجز لعدد من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها، حيث تم تقسيم هذه الدراسات إلى عربية وأجنبية، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم.

### 1.2.2 الدراسات العربية

1. أجرى النجار (2010) دراسة بعنوان "دور نقابة المهندسين في تطوير وتنمية قدرات المهندسين الإدارية والفنية وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في محافظتي الخليل وبيت لحم".

هدفت الدراسة إلى التعرف على حاجات المهندسين الفنية والإدارية، وتقييم دور نقابة المهندسين في تطوير وتنمية تلك القدرات، من حيث التأهيل والتدريب، كما هدفت إلى التعرف على أولويات المهندسين والنقابة لتطوير وتنمية قدرات المهندسين، كما هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تعيق قيام نقابة المهندسين بدورها المنشود في تطوير وتنمية قدرات المهندسين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لأهداف الدراسة وطبيعتها، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة، وزعت على عينة عشوائية طبقية من المهندسين في جنوب الخليل (محافظتي الخليل وبيت لحم) بلغت (257) مهندساً ومهندسة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها:

- درجة رضا المهندسين عن دور نقابة المهندسين كان بدرجة متوسطة.
- دور النقابة في تطوير وتنمية قدرات المهندسين الإدارية والفنية كان بدرجة متوسطة.
- دور النقابات في عقد الدورات التأهيلية اللازمة لتطوير قدرات المهندسين كان بدرجة متوسطة.
- كان إسهام النقابة في تخفيض نسبة البطالة بين المهندسين متوسطاً.
- أشارت الدراسة إلى سيطرة الروتين على عمل النقابة، وأن همها الوحيد جباية مستحققاتها.
- لا تقوم النقابة بإسقاط نتائج التدريب على التطبيقات العملية، كما أن النقابة تهتم بالشكل دون المضمون في الدورات التدريبية.
- أشار المهندسون إلى ضرورة قيام النقابة بعقد دورات تدريبية بشكل دوري، وأن تكون هذه الدورات متصلة بالواقع التطبيقي، كما طالب المهندسون بتفعيل آليات التواصل بين النقابة والمهندسين.
- أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في وجهات نظر المهندسين حول دور النقابة في تنمية وتطوير القدرات الإدارية والفنية للمهندسين تبعاً لمتغير منطقة السكن ولصالح مهنسي بيت لحم ووجدت فروق تبعاً لمتغير التخصص

ولصالح المهندس المدني مقابل كل التخصصات الأخرى، كما ظهرت فروق بين المهندس المعماري وبين المهندس الكهربائي والميكانيك ولصالح المعماري.

- أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في وجهات نظر المهندسين نحو دور النقابة في تنمية وتطوير القدرات الإدارية والفنية للمهندسين تبعاً لمتغير الجنس، وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
- أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: حث النقابة على ملائمة التدريبات لحاجات شرائح المهندسين وزيادة اهتمام النقابة بتطوير القدرات الإدارية والفنية للمهندسين، وحث النقابة على الحد من ظاهرة الروتين في عملها.

2. كما أجرى جبير (2008) دراسة بعنوان "مدى التزام نقابة المهندسين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية: دراسة تحليلية". (15)

هدفت الدراسة إلى قياس مدى التزام نقابة المهندسين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية وعلاقة ذلك بمتغيرات: الجنس، عدد العاملين فيها، وطبيعة المبحوث (عضو منتسب، موظف نقابة، مدير في الإدارة العليا) ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة مكونة من (40) فقرة تغطي ستة مجالات للدراسة، وزعت على عينة طبقية حسب المحافظات مكونة من (400) مبحوث، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتحليل البيانات باستخدام برنامج (spss)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها:

- عدم التزام نقابة المهندسين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية.
- تلتزم النقابة بالحفاظ على حقوق أعضائها بدرجة متوسطة.
- تعامل النقابة أعضائها والمنتسبين إليها بالمساواة والعدالة بدرجة متوسطة.
- تلتزم النقابة بالحفاظ على حقوق أصحاب المصالح بدرجة متوسطة.
- تحدد اللوائح والنظم الصادرة عن نقابة المهندسين صلاحيات ومسؤوليات مجالس النقابات والإدارات التنفيذية فيها بدرجة متوسطة.
- التزام المنتسبين بقواعد السلوك المهني كان بدرجة عالية.
- التزام النقابة بمبادئ الشفافية والوضوح والإفصاح عن المعلومات بدرجة متوسطة.
- درجة ولاء النقابة بالتزاماتها الاجتماعية تجاه المجتمع والبيئة التي تعمل فيها كان بمستوى عالٍ.

<sup>15</sup> جبير، إعاد: مدى التزام نقابة المهندسين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا. (2008)

- أشارت الدراسة إلى وجود فروق جوهرية في آراء المهندسين الأردنيين نحو مدى التزام نقابة المهندسين بتطبيق مبادئ الشافية والحاكمية المؤسسية تبعاً لمتغيرات: الجنس ولصالح الذكور، وعدد العاملين ولصالح فئة (5-10) عاملين ولصالح موظفي النقابة على حساب أعضاء أصحاب المصالح، السلوك المهني، الإفصاح والشفافية، المسؤولية الاجتماعية.

### 3. كما أجرى عبد الهادي (2008) دراسة بعنوان "دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين في محافظات شمال الضفة الغربية" (16)

هدفت الدراسة إلى تقييم دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين، والتعرف على اتجاهات عينة من العاملين نحو دور نقابات العمال في مدنهم، والتعرف على الفروق في اتجاهات العاملين نحو دور النقابات في صون وحماية حقوقهم تبعاً لمتغيرات: الجنس، المستوى التعليمي، مكان الإقامة (المحافظة). وطبقت الدراسة على عينة طبقية عشوائية حسب متغير المحافظة مكونة من (420) مبحوثاً ذكوراً وإناثاً، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع استمارة على أفراد عينة الدراسة، ثم تحليل البيانات باستخدام الحاسوب وباستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها:

- أشار المبحوثين إلى درجة رضا كبيرة حول دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوقهم.
- أشارت نتائج الدراسة إلى أن أهم طلبات العاملين من النقابات هي:
  - تسهيل إجراءات الانتساب للنقابات.
  - شمول الانتساب كافة قطاعات العمال.
  - زيادة التنسيق مع الجهات الأخرى في مجال قضايا العمال وحقوقهم.
  - توفير الدعم الكامل من قبل النقابات للعاملين وخاصة في مجال التأمين الصحي.
  - زيادة جهود النقابات في توفير فرص عمل للعاطلين عن العمل من خلال التشبيك والتنسيق مع المؤسسات العامة والخاصة.

<sup>16</sup> عبد الهادي، حسن دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين. (2008):

- أشارت الدراسة إلى وجود فروق في آراء عينة الدراسة نحو دور الاتحاد العام لعمال فلسطين والنقابات العمالية المحلية حسب متغير مكان الإقامة (المحافظة) ولصالح محافظة نابلس، وتبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وبتغير المستوى التعليمي ولصالح حاملي الشهادات الجامعية.

#### 4.4 كما أجرى حلايقة (2007) بدراسة بعنوان "واقع التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الأهلية جنوب الضفة الغربية وعلاقته بالأداء". (17)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الأهلية جنوب الضفة الغربية وعلاقته بالأداء، وقياس درجة تطبيق مفاهيم التخطيط الاستراتيجي داخل هذه المؤسسات، كما سعت الدراسة إلى تقييم مساهمة التخطيط الاستراتيجي في تطوير أداء المنظمات وعلاقة ذلك بمتغيرات: طبيعة عمل المنظمة وعمرها الزمني وعدد العاملين فيها. وطبقت الدراسة على عينة من (382) مفردة، اختيرت بطريقة العينة العشوائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وزعت استمارة على عينة البحث، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها:

- قدرة المنظمات الأهلية على ممارسة التخطيط الاستراتيجي كانت بدرجة متوسطة.
- يساهم التخطيط الاستراتيجي في رفع وتحسين مستوى الأداء في المنظمات وبدرجة عالية.
- وجود علاقة طردية بين التخطيط الاستراتيجي وكفاءة الأداء، بحيث كلما زاد استخدام التخطيط الاستراتيجي زاد مستوى كفاءة الأداء.
- أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المبحوثين نحو واقع وأهمية التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بالأداء حسب متغير عمر المؤسسة ولصالح المنظمات التي يزيد عمرها عن (21) سنة وتبعاً لمتغير عدد الموظفين ولصالح المنظمات التي تشغل أكثر من عشرة عاملين، ولم تظهر فروق تبعاً لمتغير طبيعة عمل المؤسسة.
- أظهرت الدراسة وجود معوقات للأداء داخل هذه المنظمات أبرزها قلة الإمكانيات، وضعف تأهيل الموارد البشرية وسيادة البيروقراطية التنظيمية إضافة إلى ممارسات الاحتلال.

<sup>17</sup> حلايقة، يوسف واقع التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الأهلية في جنوب الضفة الغربية وعلاقته بالأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين. (2007)

## 5. وأجرت دعيق (2007) دراسة بعنوان "أثر سياسات التشبيك والتنسيق بين المؤسسات الأهلية الفلسطينية على

مسارات العمل التنموي والاجتماعي في فلسطين (18)

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر سياسات التشبيك والتنسيق بين المؤسسات الأهلية الفلسطينية على تنمية وتطوير هذه المؤسسات، والتعرف على الواقع التنظيمي والإداري لهذه المؤسسات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توزيع استمارة على عينة من (89) مؤسسة أهلية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها:

- وجود قصور في أداء المنظمات الأهلية وخاصة في مجال التشبيك والتنسيق فيما بينها، وبينها وبين المنظمات والمؤسسات الأخرى.
- أشارت الدراسة إلى قصور المنظمات في تبني سياسات فعالة لتأهيل الكوادر البشرية إضافة إلى قصور تنظيمي وسيادة الروتين في العمل، وعدم مواكبة التقدم العلمي الإداري.
- وجود قصور في التنسيق مع المحافل الدولية مما يؤثر على البرامج والجوانب المالية والإدارية والتنظيمية وعلى الجوانب التشريعية.

## 6. وأجرت الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان" (2006) دراسة - استطلاع للرأي العام حول أوضاع المنظمات

الأهلية الفلسطينية ومدى مراعاتها لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة: دراسة استطلاعية". (19)

هدفت الدراسة إلى فحص مؤشرات الفساد في المنظمات الأهلية ودرجة انتشاره والأطراف الأكثر ممارسة له والتعرف على دور المنظمات الأهلية في مكافحة الفساد ومدى مراعاتها لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة، بهدف تعزيز ثقافة مقاومة الفساد ورفع كفاءة هذه المنظمات. وطبقت الدراسة على عينة من (1270) شخصاً منهم (830) في الضفة الغربية، و(440) في غزة، وذلك في (127) موقفاً سكنياً، وزعت عليهم استمارة تحقق أهداف الاستطلاع، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

- (57%) من المبحوثين يعتقدون بوجود الفساد في المنظمات الأهلية بشكل متوسط، و(17%) منهم يرون وجود الفساد بشكل كبير جداً .
- المواطنين في الضفة الغربية تزيد نسبة اعتقادهم بوجود الفساد عن نسبة المواطنين في قطاع غزة، حيث بلغت في الضفة الغربية (61%) وفي غزة (51%).

<sup>18</sup> دعيق، نهاية أثر سياسات التشبيك والتنسيق بين المؤسسات الأهلية على مسارات العمل التنموي والاجتماعي في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين. (2007)

<sup>19</sup> أمان مشروع نزاهة، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة: استطلاع الرأي العام حول أوضاع المنظمات الأهلية الفلسطينية ومدى مراعاتها لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة، المركز الفلسطيني للبحوث المسحية والسياسية، رام الله، فلسطين (2006).

- الذكور يعتقدون بوجود الفساد أكثر من الإناث.
- الأكثر تعليماً يعتقدون بوجود الفساد أكثر من الأقل تعليماً.
- (47%) من المبحوثين يعتقدون أن المدراء في المنظمات هم الأكثر ممارسة للفساد.
- من أهم أشكال الفساد في المنظمات الأهلية:
  - (95%) من المبحوثين يعتقدون بوجود الوساطة والمحسوبية وعدم أخذ معايير الكفاءة والفرص المتساوية بالحسبان.
  - (94%) يعتقدون بوجود محاباة في التعامل وتقديم الخدمات.
  - (89%) يعتقدون بأن القائمين على المؤسسات يستغلون مواردها لأغراض شخصية.
  - (86%) يعتقدون بأن كبار الموظفين يتقاضون رواتب عالية لا تتناسب مع الوصف الوظيفي وما يتطلبه من جهد.
  - (83%) يعتقدون بأن القائمين على المؤسسات يكتسبون امتيازات مالية مخالفة للقوانين.
  - (79%) يعتقدون بوجود مظاهر للرشوة.
- أشارت النتائج إلى أن المبحوثين يعتقدون بوجود محاسبة المنظمات على أداؤها ومساءلتها قضائياً لمحاربة الفساد داخلها.
- كما أشارت النتائج إلى أن المبحوثين يعتقدون أن المنظمات لا تراعي القوانين واللوائح والأنظمة في عملها وعدم التزامها بالأنظمة المالية والإدارية.
- أوصت الدراسة بتفعيل آليات المساءلة والمحاسبة في هذه المنظمات وخاصة القائمين عليها.

#### 7. أجرى الصوراني (2006) دراسة عنونها "البلديات والنقابات المهنية والعمالية في فلسطين". (20)

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع البلديات وواقع النقابات المهنية والعمالية في فلسطين وتحديد التحديات والصعوبات التي تواجهها، حيث أشارت الدراسة إلى السيطرة الأحادية وذات الطابع الشخصي على النقابات المهنية خلال الأربعين سنة الماضية، أضعفت الممارسة الديمقراطية والتعددية في صفوف الأطر النقابية وتقليص عضويتها، مما أفقدها الكثير من الفعالية وأصبحت قراراتها ونشاطها محكوماً بسيطرة حركة فتح صاحب الأغلبية التي تراكمت دون أي سند ديمقراطي أو قانوني بالمعنى الموضوعي، كما أشارت الدراسة إلى أن إشكاليات الحركة النقابية تتمثل في مظاهر الضعف العام وغياب الشرعية، والتشرذم والاستنزاف والتفكك الذي يسود بنيانها العام وأطرها التنظيمية، وهي مظاهر مرتبطة إلى حد بعيد بمظاهر الخلل وغياب النظام العام في السلطة الوطنية التي تعكس نفسها على كافة المؤسسات الرسمية وغير الرسمية والتي تزايدت

<sup>20</sup> الصوراني، غازي: البلديات والنقابات المهنية والعمالية في فلسطين، مجلة شؤون فلسطينية، عدد (231)، أيلول، 2006.



إلى حدٍ بعيد بعد رحيل الرئيس عرفات، كما أشارت الدراسة إلى نقص الوعي النقابي، وأهمية دوره على الصعيد المهني وعلى الصعيد الوطني، ويرجع ذلك إلى تراجع في مجال الفكر النقابي والثقافية النقابية وخضوع البرامج والسياسات النقابية لتتسجم وتتوافق مع مصالح القوى المتنفذة، وليس مع مصالح القوى والشرائح التي تمثلها هذه النقابات، مما أوجد تقاطعات وتعارضات في مراحل عديدة حسب مقتضيات تلك المصالح الطبقية وعلاقتها وتحالفاتها وشروط تلك التحالفات.

8. وأجرى الخويطر (2005) دراسة بعنوان "التحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية". (21)

هدفت الدراسة إلى تشخيص التحديات التي تواجه تنظيم مهنة الهندسة، وتشخيص الصعوبات التي تواجه ممارسة مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية، وذلك من وجهة نظر المهندسين في مدينة الرياض، كما هدفت إلى التعرف على علاقة كل من الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، بالتحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة تم توزيعها على عينة من المهندسين في مدينة الرياض بلغت (140) فرداً وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها:

- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تحديات تواجه تنظيم مهنة الهندسة وهذه التحديات موجودة بدرجة كبيرة ومن أهمها:
  - عدم وجود خطط إجرائية محددة لتنظيم المهنة.
  - عدم توفر الإمكانيات اللازمة والإجراءات المحددة لإتمام تنظيم المهنة.
  - إصرار المسؤولين على منهج الروتين الذي اعتادوا عليه؟
  - عدم قناعة المسؤولين بجدوى تنظيم المهنة حرصاً على مصالحهم الشخصية.
  - الخوف من اقتراحات وبرامج التغيير.
  - قلة المؤهلين علمياً وعملياً مما يؤدي إلى عشوائية التنظيم.
- أشارت الدراسة إلى أن التحديات التي تواجه ممارسة مهنة الهندسة كانت بدرجة متوسطة، وأن أهم هذه التحديات هي:
  - عدم وجود معايير عملية واضحة ومحددة لممارسة المهنة.
  - عدم اهتمام النقابة والمسؤولين بتأهيل وتدريب المهندسين قبل ممارسة المهنة.
  - صعوبة الإجراءات الموضوعية لمزاولة المهنة.
  - عدم وجود قاعدة بيانات متاحة للمهندسين.

<sup>21</sup> الخويطر، علي التحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، الرياض  
www.Alikuwatier.com (2005):

▪ عدم وجود جهات مهتمة بالتنسيق بين أصحاب المشروعات والمهندسين.

• أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في وجهات نظر المهندسين حول تحديات تنظيم مهنة الهندسة وممارستها تبعاً لمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية، في حين وجدت فروق حسب متغير التخصص ولصالح مهنسي الهندسة المعمارية الذين يشعرون بوجود تحديات اكبر من تنظيم وممارسة المهنة من باقي التخصصات الهندسية الأخرى.

9. وقام حامد (2002) بدراسة عنوانها "أثر الخصائص المؤسسية للنقابات المهنية الأردنية على تنظيم وممارسة دورها من وجهة نظر المسؤولين والعاملين في النقابات المهنية ومنتسبيها". (22)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الخصائص المؤسسية المتعلقة بالتكيف القيادي والوظيفي، الاستقلال المؤسسي، التجانس والتماسك الداخلي، الهيكل التنظيمي للنقابات على قدرة النقابات المهنية الأردنية على تنظيم المهن وتنظيم ممارستها، وذلك من وجهة نظر عينة طبقية من مسؤولين، عاملين، ومنتسبين لهذه النقابات في المهن المختلفة، وبلغ حجم العينة (640) فرداً، منهم (20) نقيب ومسؤول و(120) من الموظفين والعاملين في النقابات المهنية، و(500) من المنتسبين لهذه النقابات وتم توزيع استمارة من أربعة محاور تمثل الخصائص المؤسسية هي: التكيف القيادي والوظيفي، الاستقلال المؤسسي، التجانس والتماسك الداخلي والهيكل التنظيمي، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها:

- فيما يتعلق بالتكيف القيادي والوظيفي داخل النقابات المهنية الأردنية فقد كان بدرجة متوسطة ويغلب عليه الروتين وعدم مواكبة المستجدات والتفسير المرن للقوانين واللوائح، وهذا أثر بشكل متوسط على تنظيم المهن وبشكل كبير على ممارستها.
- فيما يتعلق بالاستقلال المؤسسي فإن النقابات المهنية تعاني من عدم الاستقلال المالي وشيوع مظاهر الوساطة والمحسوبية مما يؤثر على قدرتها على أداء الوظائف المهنية التي قامت من أجلها.
- بالنسبة للتجانس الداخلي للنقابات المهنية تبين عدم وجود انقسامات حادة بين القادة تؤثر على فعالية قدرتها على أداء الوظائف المطلوبة منها، إلا أن هذا التجانس كثيراً ما يهتز بقضايا طارئة مثل التقلبات السياسية في ظل سيادة

<sup>22</sup> حامد، عمر أثر الخصائص المؤسسية للنقابات المهنية الأردنية على تنظيم وممارسة دورها من وجهة نظر المسؤولين والعاملين في النقابات المهنية ومنتسبيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن. (2002)

اتجاهين سياسيين هما الاتجاه القومي والاتجاه الإسلامي الذي يسيطر على معظم النقابات المهنية باستثناء نقابة الصحفيين.

• أما بالنسبة للهيكل التنظيمي فقد أشارت نتائج الدراسة إلى تشابه كبير جداً في هيكليات النقابات المهنية من حيث وجود هيئة عامة ومجلس للنقابة ومجلس تأديبي، إلا أن تداخل السلطات والصلاحيات كثيراً ما يؤثر على الهيكل التنظيمي.

• أشارت النتائج إلى وجود فروق بين النقابات المهنية في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير طبيعة عمل النقابة ولصالح نقابة الصحفيين التي تبين أنها تعاني من مشكلات عديدة، كما أظهرت الدراسة وجود فروق تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العملي، والمحافظة فيما يتعلق بوجهات نظر الباحثين نحو اثر الخصائص المؤسسية على تنظيم وممارسة دورها.

## 2.2.2 الدراسات الأجنبية

### 1. أجرى (Zhang & Bortol, 2010) دراسة بعنوان أهمية التدريب أثناء الدراسة

#### Attaining needs assessment and developing. (23)

هدفت الدراسة إلى استشراف اتجاهات طلبة كلية الهندسة نحو أهمية التدريب أثناء الدراسة ومستلزمات ذلك من وجهة نظر الطلبة، وطبقت الدراسة على (120) طالباً وطالبة، وزعت عليهم استبانة لقياس اتجاهاتهم نحو التدريب الميداني أثناء الدراسة، ومقياس لتطلعاتهم واحتياجاتهم، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

- أشار الطلبة إلى قلة ساعات التدريب الميداني.
- أشار الطلبة إلى تركيز التدريب الميداني على الشكل وليس على الجوهر.
- أشار الطلبة إلى قلة اهتمام المسؤولين عن التدريب باحتياجات المتدرب.
- أشار الطلبة إلى أن أهم احتياجاتهم التدريبية كانت:
  - التركيز على النواحي التطبيقية في الهندسة.
  - زيادة عدد ساعات التدريب الميداني.
  - ضرورة أن يكون التدريب في مؤسسات وجهات مختصة.
  - ضرورة تنسيق كلية الهندسة والجامعة مع مؤسسات للتدريب.

<sup>23</sup> Zhange, X & Bartol. K. **Attaining needs assessment and developing**, Academy of Management Journal, 53 (1), (2010), 107-128.

- كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات الطلبة نحو أهمية التدريب تعزى لمتغير الجنس والمستوى العلمي، في حين وجدت فروق في اتجاهات الطلبة والمشرفين نحو مستلزمات واحتياجات التدريب تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وتبعاً لمتغير الدرجة العلمية للمشرفين ولصالح الماجستير.

### كما أجرى (Carter, 2009) دراسة بعنوان

#### "The Importance Of training before working"<sup>(24)</sup> أهمية التدريب قبل الخدمة

هدفت الدراسة إلى إظهار أهمية التدريب قبل الخدمة لخريجي كلية الهندسة في جامعة وسكنسون، حيث طبقت الدراسة على عينة من الخريجين بلغت (86) خريجاً وخريجة، وزعت عليهم استمارة لقياس اتجاهاتهم نحو أهمية التدريب قبل الخدمة لصقل الشخصية المهنية للمهندس قبل مزاولة المهنة، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها:

كانت اتجاهات الخريجين نحو أهمية التدريب قبل الخدمة بدرجة عالية جداً.

التدريب يساعد الخريج على المزج بين النظرية والتطبيق.

يساعد المتدرب على التعرف على آليات العمل ضمن فريق.

يساعد المتدرب على إدراك مخاطر المهنة.

يساعد المتدرب على الحصول على فرصة عمل أفضل.

يساعد المتدرب على زيادة الثقة بالنفس.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في آراء الخريجين نحو أهمية التدريب قبل الخدمة تعزى الى متغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق تعزى الى متغير التقدير العلمي الذي تخرج به الخريج، وعدم وجود فروق تعزى لمكان الإقامة.

### 3. وقام (Stewart, 2008) بدراسة بعنوان

#### "Psychological Empowerment and structural Empowerment Among Nurese Practitioners".<sup>(25)</sup>

<sup>24</sup> Carter Tony, **The Importance Of training before working**, the graduate school university of wisconsin., (2009).

<sup>25</sup> Stewart, G, **Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners**, Journal of the American academy of nurse practitioners, (2008), 22 (1), 27-34.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر العوامل التالية (الرقابة الذاتية، خصائص الوظيفة، والعلاقة بين المدير والعامل) على التمكين النفسي للعاملين وعلى الأداء المؤسسي الشامل، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع فنادق الخمس نجوم التي مضى على عملها سنتين على الأقل، وبالتالي تم اختيار (9) فنادق من بين (12) فندقاً من فنادق مدينة مومباي في الهند، وتكونت عينة الدراسة من (319) عاملاً من عاملي الخط الأول في فنادق الخمس نجوم في مومباي، وتم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختبار أفراد العينة وزعت عليهم (500) استبانة وتم استرجاع (319) استبانة وتم استخدام الاستبانة كأداة لقياس المتغيرات المستقلة والتابعة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن كلاً من الرقابة الذاتية وخصائص الوظيفة والعلاقة بين المدير والعامل تؤثر بطريقة إيجابية على التمكين النفسي، حيث كانت العوامل السابقة هي المتغيرات المستقلة والمتغير التابع هو دافعية العمل (التمكين النفسي)، كما أشارت النتائج إلى أن نطاق الرقابة الذاتية يدعم بشكل إيجابي التمكين النفسي للعاملين في الخطوط الأولى، كما أشارت النتائج إلى أن خصائص الوظيفة تؤثر إيجاباً على التمكين النفسي وأن علاقة المدير بالمرؤوس القوية والجيدة والواضحة تؤثر بشكل إيجابي على التمكين النفسي، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر أو علاقة لمتغيرات الجنس، طبيعة الوظيفة، في حين وجدت فروق في آراء العاملين تبعاً لمؤهلاتهم العلمية، وتبعاً لمتغير الإقامة ولصالح المقيمين في المدن الكبيرة، وأوصت الدراسة بأهمية الاهتمام بالتدريب والحاجة لدراسة تصرفات العاملين بالخط الأولى وشخصياتهم عند تبني إستراتيجية التمكين.

#### 4. أجرى (Apter, 2006) دراسة حول معايير قياس الأداء المؤسسية وكيفية الحكم عليه. (26)

وهي دراسة نظرية اعتمدت على قواعد ومبادئ إدارية لإدارة المؤسسات بشكل فعال، وتوصلت الدراسة إلى أن الفصل بين السلطات وكيفية تقسيم السلطات والصلاحيات داخل المؤسسة يؤثر على أدائها المؤسسي، كما أشارت إلى أهمية انتخاب القيادة وخاصة في النقابات المهنية بشكل ديمقراطي دون تدخل الأحزاب والسلطات الحاكمة حتى تكون قيادة المنظمة مستقلة في قراراتها، كما أشارت الدراسة إلى أهمية تصميم الوظيفة ثم اختيار الموظف المناسب لها، أي تطبيق مبدأ التخصص والرجل المناسب في المكان المناسب، وليس تصميم الوظيفة لموظف محدد، كما أشارت الدراسة إلى أهمية وجود لوائح وقوانين تحكم عمل المؤسسة وتوضيح رسالتها وأهمية وجود تحديد للسلطات والصلاحيات، والأخذ بالتفويض مع الحرص على نظم المساءلة والمحاسبة وربط الأداء بالمسؤول عنه، مع استخدام مبادئ الثواب لتحفيز المجتهد، والعقاب لمحاسبة المقصر، وأشارت نتائج الدراسة إلى أهمية وجود تقارير داخلية وتقارير أدائية لكشف الانحرافات وعلاجها قبل

<sup>26</sup> Apter, David, **Introduction in Standards Performance organizations, and how to mesure it**, Journal if Political analysis, Vol (33), No (2), (2006), pp 141-172.

استفحالها، وأخيراً أشارت الدراسة إلى أهمية مبدأ المشاركة بين الرؤساء والمرؤوسين مما يزيد من حرص المسؤولين على بذل أقصى الجهد لتحقيق الأهداف المتفق عليها خلال المشاركة.

4. وأجرى (Larson, 2004) دراسة حول مساهمات في كيفية قياس أداء المؤسسات غير الحكومية من خلال

منهجية قائمة على أربعة محاور هي: الأداء الداخلي، الأداء الخارجي، العمليات، النمو والزيائن. (27)

وأشار الباحث إلى أن أهم قواعد الأداء الداخلي هو توضيح رسالة المؤسسة وأهدافها، ووجود هيكل تنظيمي واضح للمستويات الإدارية، وتحديد واضح للسلطات والصلاحيات لمنع التداخل في المهام، إضافة إلى معايير المشاركة وتقسيم العمل والوصف الوظيفي والمواصفات الوظيفية، أما على صعيد الأداء الخارجي فإن قواعد المعلومات ونظم المعلومات ونظم الاتصال تقوم بدور فعال لمعرفة البيئة المحيطة والناس والمنافسين، كما أن المصادقية شيء مهم جداً، وأن قدرة قيادة المؤسسة على وضع الخطط في شتى مجالات النشاط يساعدها في اتخاذ الآليات المناسبة لتحقيق الأهداف المنشودة، أما في مجال العمليات فإنه من الضروري ترتيب الأولويات ووضع الميزانيات للعمليات المختلفة ووضع تسلسل لسير العمليات كلها أمور تساهم في تفعيل العمليات الداخلية والخارجية، خاصة في ظل وجود أنظمة المحاسبة والمساءلة والتقييم العملي لنتائج الأداء، وعلى صعيد النمو والزيائن فإن نمو المؤسسة عمودياً وأفقياً يعتمد على المحاور الأخرى، وأنه من الضروري أن تقيس المؤسسة نسب ومستويات نموها من خلال استخدام مقاييس مختصة بذلك، كما أن على المؤسسة التي تريد البقاء والاستمرار في عالم لا يعترف إلا بالقوى القادر على الصمود ومواجهة التحديات أن تحرص على رضا زبائنها وعلى ولاءهم وانتمائهم باعتبار ذلك هو مبرر وجودها، وأخيراً أشارت الدراسة إلى أهمية تقييم الأداء الشامل وخاصة استخدام بطاقات الأداء المتوازن (PSC) القادرة على قياس أداء أي مؤسسة عامة أو خاصة ربحية أو غير ربحية كبيرة أم صغيرة.

### 3.2.2 التعقيب على الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية.

من خلال مراجعة الباحث للدراسات السابقة يمكن اجمال التعقيب على هذة الدراسة بما يلي :

- تناولت الدراسات السابقة موضوعات وجوانب متعددة متعلقة بالعمل المؤسسي بشكل عام، والعمل النقابي بشكل خاص، إلا أن معظم الدراسات السابقة لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالدراسة الحالية، وخاصة دراسة النجار (2010) التي تناولت دور نقابة المهندسين في تنمية وتطوير القدرات الإدارية والفنية للمهندسين، ودراسة جبير (2008) التي بحثت مدى التزام نقابة المهندسين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية، أما دراسة عبد الهادي (2008) فقد تناولت دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين، وتناولت دراسة

<sup>27</sup> Larson, Allan, **Comparative For measurement performance in organizations**, Nelson Hall, Chicago, (2004), pp 12-34.

حلايقة (2007) واقع التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الأهلية في جنوب الضفة الغربية وعلاقته بالأداء، أما دراسة دعيق (2007) فقد تناولت أثر سياسات التشبيك والتنسيق بين المؤسسات الأهلية على التنمية والتطوير فيها، وتناولت دراسة الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة "أمان" (2006) مدى مراعاة المنظمات الأهلية الفلسطينية لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة، وتناولت دراسة الصوراني (2006) واقع البلديات والنقابات المهنية والعمالية في فلسطين، أما دراسة الخويطر (2005) فقد تناولت التحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة في السعودية وأخيراً تناولت دراسة حامد (2002) أثر الخصائص المؤسسية للنقابات المهنية الأردنية على تنظيم وممارسة دورها تجاه منتسبيها، ويلاحظ مشاركة الدراسات السابقة للدراسة الحالية بشكل مباشر أو غير مباشر من حيث الموضوع.

- أما الدراسات الأجنبية فقد تناولت موضوعات ذات صلة بالعمل المؤسسي وأبعاده وآليات قياسه والحكم عليه، فقد تناولت دراسة Zhang & Bortol (2010) العلاقة بين التمكين والإبداع والقيادة المؤسسية وبين الأداء المؤسسي، في حين تناولت دراسة Carter (2009) سلوك المنظمة كعامل مهم لتمكين العاملين فيها من خلال المشاركة في وضع الأهداف وتنفيذها، وأما دراسة Stewart (2008) فقد بحثت أثر الرقابة الذاتية وخصائص الوظيفية والعلاقة بين المدير والعامل على التمكين النفسي للعاملين وعلى الأداء المؤسسي الشامل للمؤسسة، وتناولت دراسة Apter (2006) معايير قياس الأداء المؤسسي وكيفية الحكم عليه، وأخيراً تناولت دراسة Larson (2004) كيفية قياس أداء المؤسسات غير الحكومية. وهذه الدراسات تسهم في إثراء الدراسة الحالية خاصة في مجال كيفية قياس الأداء والحكم عليه مما يساعد الباحث في قياس دور نقابة المهندسين والحكم عليه، إضافة إلى مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة.

- استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبانات للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لها، وهي بذلك تشترك مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة المناسبة لطبيعة الدراسة وأهدافها، كما أن الدراسة الحالية استفادت من الدراسات السابقة في منهجية الدراسة وكيفية إجرائها، إضافة إلى تحديد المتغيرات المؤثرة في مشكلة الدراسة ومجالاتها.

- طبقت الدراسات السابقة في مجتمعات محلية وعربية وعالمية، مما وفر للباحث فكرة معرفية خاصة بالبحث العلمي من جهة، ومعرفة علمية حول عمل النقابات بشكل خاص والمؤسسات بشكل عام من جهة أخرى، إضافة لذلك يمكن للباحث مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج هذه الدراسات لتحديد أوجه الشبه وأوجه الاختلاف مع مراعاة خصوصية كل مجتمع من جهة، واختلاف الزمان والمكان من جهة أخرى.

- استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج المناسب للدراسة الحالية والمستخدم فيها، مما سهل على الباحث تطبيق هذا المنهج استناداً إلى الدراسات السابقة، وما استفاد منها في كيفية عرضة وتحليل النتائج ثم استخلاص النتائج منها، ثم صياغة توصيات الدراسة استناداً إلى نتائج التحليل.
- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في شمولية عمل النقابة، حيث ركزت الدراسة الحالية على قياس دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وممارستها من خلال خمسة مجالات تغطي الجوانب النظرية والعملية من عمل النقابة، وتغطي الجوانب الداخلية والخارجية في عمل النقابة، مما يعطي هذه الدراسة خاصية شمولية قياس دور نقابة المهندسين أو ما يطلق عليه مفهوم الأداء الشامل، كما تميزت الدراسة الحالية بكونها وضعت محوراً خاصاً بآليات تطوير عمل نقابة المهندسين. كما تميزت الدراسة الحالية بتطبيقها على جميع محافظات الضفة الغربية مما يمكنها من المقارنة بين المحافظات وتحديد الفروق بينها وتفسير دلالات هذه الفروق.
- كما تميزت الدراسة الحالية بكونها درست علاقة نوعين من الخصائص الديمغرافية، يتعلق النوع الأول بخصائص المهندسين من حيث (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية) وهذه مكنت الباحث من معرفة الفروق بين المهندسين نحو مجالات الدراسة تبعاً لهذه الخصائص وتفسير دلالات هذه الفروق، أما النوع الثاني من الخصائص الديمغرافية فهو متعلق بالمكاتب/الشركات الهندسية من حيث (المحافظة، التخصص، التصنيف، عدد المهندسين، وعدد التخصصان) مما يمكن الباحث من دراسة الفروق النابعة والناجمة عن هذه الخصائص وتفسير دلالاتها، وذلك أسهم بشكل كبير في إثراء الدراسة ونتائجها.
- يأمل الباحث أن تشكل هذه الدراسة وصفاً حقيقياً لواقع دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وممارستها، وأن تشكل منطلقاً لتصحيح وتعديل نقاط الخلل في دور نقابة المهندسين بشكل خاص، وزيادة إدراك المهندسين والمكاتب الهندسية بأهمية دور النقابة وأهمية تقييم هذا الدور في شتى الأبعاد والمجالات بما يخدم جميع الأطراف، كما يأمل الباحث أن تسهم التوصيات والمقترحات التي تقدمها الدراسة في زيادة مستويات الكفاءة والفعالية في أداء نقابة المهندسين بما يخدم أغراضها ومبررات وجودها والأهداف التي وجدت من أجلها، وبما يخدم في نهاية المطاف قطاع من أهم قطاعات الاقتصاد الفلسطيني -ألا وهو قطاع البناء والإنشاءات- كما يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية والبحث العلمي في مجال العمل النقابي والهندسي في ظل قلة الدراسات المحلية وحتى هذا المجال على حد علم الباحث-.



### الفصل الثالث

#### 3. منهجية الدراسة وإجراءاتها

- 1.3 منهجية الدراسة
- 2.3 مجتمع الدراسة
- 3.3 عينة الدراسة
- 4.3 أداة الدراسة
- 5.3 وصف أداة الدراسة
- 6.3 صدق أداة الدراسة
- 7.3 ثبات أداة الدراسة
- 8.3 متغيرات الدراسة
- 9.3 محددات الدراسة
- 10.3 صعوبات الدراسة
- 11.3 إجراءات الدراسة
- 12.3 المعالجة الإحصائية
- 13.3 مقياس الدراسة

## الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها

### تمهيد

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة وصدقها وثباتها، كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي تم القيام بها لتقنين أداة الدراسة وتطبيقها، وحصر متغيرات الدراسة، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمدها الباحث عليها في تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

### 1.3 منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعرف بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة على أرض الواقع ومتاحة للدراسة والقياس وكما هي ودون تدخل الباحث في مجرياتها، ولكنه يتفاعل معها بوصفها وتحليلها بهدف قياس دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية، وذلك بالاعتماد على نوعين من البيانات:

1. البيانات الأولية: حيث تم حصر البيانات وتجميع المعلومات اللازمة لأغراض البحث من خلال توزيع أداة الدراسة على عينة الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.
2. البيانات الثانوية: اعتمدها الباحث على البيانات الثانوية من خلال مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات المتعلقة بموضوع الدراسة، منها عربية وأخرى أجنبية، والمتعلقة بدور النقابات بشكل عام ونقابات المهندسين بشكل خاص في تنظيم مهنة الهندسة وتطويرها كما اطلع الباحث على أية مراجع أخرى يمكن أن تساهم في إثراء الدراسة بشكل علمي.

### 2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة في محافظات الضفة الغربية خلال فترة إجراء الدراسة، والبالغ عددها حسب إحصائيات نقابة المهندسين (317) مكتباً وشركة هندسية، والجدول (1) يوضح خصائص وسمات مجتمع الدراسة.

جدول (1) توزيع مجتمع الدراسة حسب المكاتب/الشركات الهندسية في المحافظات.

المحافظات	العدد الإجمالي	النسبة من مجتمع الدراسة
رام الله	91	28%
نابلس	70	22%
الخليل	56	17%
بيت لحم	27	9%
طولكرم	27	9%
جنين	17	5%
القدس	14	4%
قلقيلية	7	2%
سلفيت	5	2%
طوباس	2	2%
أريحا	1	-
الإجمالي	317	100%

\*تم تقريب النسب المئوية إلى أقرب رقم صحيح.

\*المصدر: بيانات من نقابة المهندسين (2010).

\*سيتم استثناء محافظتي طوباس وأريحا من التحليل الإحصائي لعدم كفاية المشاهدات فيها.

### 3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (280) مكتب/شركة هندسية، شكلت ما نسبته (88%) تقريباً من مجتمع الدراسة، ولقد اختيرت العينة بطريقة العينة الطبقية تبعاً لمتغير المحافظة، ثم بطريقة العينة العشوائية البسيطة داخل كل طبقة (محافظة)، وفيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعاً لخصائصها الديمغرافية.

جدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة حسب المحافظات

المحافظات	العينة	النسبة من عينة الدراسة
رام الله	85	30.4%
نابلس	60	21.4%
الخليل	55	19.6%
بيت لحم	26	9.3%
طولكرم وسلفيت	27	9.6%

جنين وقليلة	15	5.4%
القدس	12	4.3%
الإجمالي	280	100%

\* تم استثناء محافظتي طوباس وأريحا لعدم كفاية المشاهدات فيها، في حين تم دمج محافظة سلفيت مع طولكرم، ومحافظة قلقيلية مع جنين في عينة الدراسة.

تجدر الإشارة إلى أن الباحث قام بتوزيع (317) استبانة معظمها تسليم باليد، وجزء منها عبر البريد الإلكتروني، إلا أن الاستبانات المسترجعة بلغت (306) استبانات، أي بنسبة استجابة (96%) وعند مراجعة الاستبانات المسترجعة تبين أن (26) استبانة منها غير مكتملة ولذلك تم استثنائها من التحليل، بحيث تم تحليل (280) استبانة وبما يشكل ما نسبته (88%) من الاستبانات التي تم توزيعها، وما نسبته (92%) من الاستبانات المسترجعة.

جدول رقم (3) الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (البيانات الشخصية).

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	مستويات المتغير	المتغير
-	85.4%	239	ذكر	الجنس
	14.6%	41	أنثى	
-	31.8%	89	مدني	التخصص
	40%	112	معماري	
	14.6%	41	كهرياء	
	8.9%	25	ميكانيك	
	4.6%	13	غير ذلك	
-	81.8%	229	بكالوريوس	المؤهل العلمي
	16.8%	47	ماجستير	
	1.4%	4	دكتوراه	
-	84.6%	237	متزوج/ة	الحالة الاجتماعية
	15.4%	43	أعزب/عزباء	
	-	-	مطلق/ة	
	-	-	أرمل/ة	
-	21.4%	60	نابلس	المحافظة
	30.4%	85	رام الله	
	19.6%	55	الخليل	
	4.3%	12	القدس	
	9.3%	26	بيت لحم	

	%9.6	27	طولكرم وسلفيت	
	%5.4	15	جنين وقلقيلة	
-	%77.5	217	تعاقدى (انشائي، معماري)	التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية
	%22.5	63	خدماتي (كهرباء، ميكانيك)	
-	%43.6	122	استشاري	تصنيف المكتب/الشركة الهندسية
	%22.9	64	هندسي أولي	
	%22.5	63	هندسي ثاني	
	%8.2	23	مهندس	
	-	-	مهندس رأي	
	%2.9	8	غير ذلك	
-	%6.4	169	اقل من 5	عدد المهندسين العاملين في المكتب/الشركة الهندسية
	%33.9	95	10-5	
	%5.7	16	أكثر من 1	
-	%32.1	90	1	عدد التخصصات المصنف بها المكتب/الشركة الهندسية
	%53.2	149	2	
	%9.6	27	3	
	%5.1	14	4	

### 4.3 أداة الدراسة

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة لأغراض الدراسة، باعتبارها الأداة المناسبة لطبيعة الدراسة ومشكلتها وأهدافها، حيث تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:

- إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة.
- عرضت الاستبانة على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات.
- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف الأكاديمي.
- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وذوي الاختصاص الذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما لا يلزم.
- الحصول على كتاب تسهيل المهمة من الجامعة.
- توزيع الاستبانة على جميع المكاتب/الشركات الهندسية في جميع المحافظات مع استثناء محافظتي أريحا وطوباس.

### 5.3 وصف أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة من مقدمة تضمنت موضوع الدراسة وفائدتها، وحث المبحوثين على الإجابة عليها بكل حرص وموضوعية، وإحاطتهم علماً بأن البيانات التي تحويها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وأنه سيتم التعامل معها بسرية مطلقة، ثم شكرهم على تعاونهم مع الباحث.

كما تكونت الاستبانة من ستة أقسام وعلى النحو التالي:

#### القسم الأول:

وتضمن معلومات عامة متعلقة بالخصائص الديمغرافية للمبحوثين (المهندسين)، وتتكون من (4) فقرات (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية) والخصائص المتعلقة بالمكاتب/الشركات الهندسية والمكونة من (5) فقرات (المحافظة، التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية، تصنيف المكتب/الشركة الهندسية، عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية، عدد التخصصات المصنف بها بالمكتب/الشركة الهندسية) يجيب عليها المبحوث من خلال الاختيار من متعدد.

#### القسم الثاني:

ويهدف إلى قياس دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح والمكون من (17) فقرة، يجيب عليها المبحوث من خلال اختيار إجابة من خمسة إجابات على طريقة سلم ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

#### القسم الثالث:

ويهدف إلى قياس دور نقابة المهندسين في خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة والمكون من (17) فقرة، يجيب عليها المبحوث من خلال اختيار إجابة من خمسة إجابات (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

#### القسم الرابع:

ويهدف إلى قياس دور نقابة المهندسين في التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة والمكون من (12) فقرة، يجيب عليها المبحوث من خلال اختيار إجابة من خمسة إجابات (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

## القسم الخامس:

ويهدف إلى قياس دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة والمكون من (8) فقرات، يجب عليها المبحوث من خلال اختيار إجابة من خمسة إجابات على طريقة سلم ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

## القسم السادس:

ويهدف إلى قياس وجهات نظر المهندسين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة نحو آليات تطوير عمل نقابة المهندسين فيما يتعلق بتنظيم ممارسة المهنة والمكون من (10) فقرات، يجب عليها المبحوث من خلال اختيار إجابة من خمسة إجابات (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

والجدول رقم (4) يوضح محاور الدراسة وفقراتها

رقم المحور	محاور/أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
1	دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح	17	1-17
2	قياس دور نقابة المهندسين في خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة	17	18-34
3	قياس دور نقابة المهندسين في التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية	12	35-46
4	قياس دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة	8	47-54
5	قياس وجهات نظر المهندسين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة نحو آليات تطوير عمل نقابة المهندسين فيما يتعلق بتنظيم ممارسة المهنة	10	55-64
	الإجمالي	64	1-64

وكانت الإجابات على الفقرات وفق مقياس ليكرت الخماسي كالتالي:

جدول (5) تصنيف الإجابات ودرجتها

التصنيف	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
الدرجة	5	4	3	2	1

تم تحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية تمهيداً لإدخالها إلى الحاسوب وتحليلها، بحيث أعطيت الإجابة بدرجة كبيرة جداً خمس درجات، وأعطيت الإجابة بدرجة كبيرة أربع درجات، والإجابة بدرجة متوسطة ثلاث درجات، والإجابة بدرجة قليلة درجتين، أما الإجابة بدرجة قليلة جداً فقد أعطيت درجة واحدة.

### 6.3 صدق أداة الدراسة

قام الباحث بتقنين فقرات الاستبيان وذلك للتأكد من صدقه وذلك على النحو التالي:

صدق فقرات الاستبيان: قام الباحث بالتحقق من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين هما:

**الطريقة الأولى:** صدق الاستبانة حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وذوي الخبرة والاختصاص تألفت

من (4) محكمين من أعضاء المكاتب الهندسية، والمختصين في مهنة الهندسة والعمل النقابي، ولقد استجاب الباحث لآراء

السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم، وبذلك تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

**الطريقة الثانية:** كما قام الباحث بالتحقق من صدق أداة الدراسة بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، والتأكد من أنها

قادرة ومناسبة لقياس ما صُممت لقياسه بحيث تكون الفقرة ذات اتساق داخلي عندما يكون قيمة معامل الارتباط بيرسون

(Pearson Correlation) دالة عند مستوى دلالة (0.05) إذا كانت قيمة (r) المحسوبة أكبر من قيمة (r) الجدولية، وإذا

كانت قيمة مستوى الدلالة المعنوية لكل فقرة أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك تعتبر الفقرة صادقة لما وضعت لقياسه،

والجدول (6) يوضح نتائج اختبار معامل بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات الأداة.

جدول رقم (6) نتائج اختبار معامل بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات الاداة.

الفقرات	قيمة (r)	الدلالة الإحصائية	الفقرات	قيمة (r)	الدلالة الإحصائية
1	0.37	0.000	33	0.52	0.000
2	0.35	0.000	34	0.59	0.000
3	0.30	0.000	35	0.60	0.000
4	0.42	0.000	36	0.52	0.000
5	0.34	0.000	37	0.61	0.000
6	0.28	0.000	38	0.53	0.000
7	0.40	0.000	39	0.74	0.000
8	0.19	0.001	40	0.66	0.000
9	0.24	0.000	41	0.65	0.000
10	0.31	0.000	42	0.57	0.000
11	0.43	0.000	43	0.58	0.000
12	0.32	0.000	44	0.63	0.000
13	0.33	0.000	45	0.54	0.000
14	0.20	0.001	46	0.66	0.000
15	0.37	0.000	47	0.54	0.000
16	0.13	0.032	48	0.61	0.000
17	0.29	0.000	49	0.70	0.000
18	0.54	0.000	50	0.42	0.000
19	0.56	0.000	51	0.63	0.000
20	0.41	0.000	52	0.48	0.000
21	0.57	0.000	53	0.64	0.000
22	0.58	0.000	54	0.69	0.000
23	0.53	0.000	55	0.61	0.000
24	0.42	0.000	56	0.71	0.000
25	0.57	0.000	57	0.69	0.000



0.000	0.58	58	0.000	0.58	26
0.000	0.66	59	0.000	0.40	27
0.000	0.60	60	0.000	0.40	28
0.000	0.53	61	0.000	0.44	29
0.000	0.62	62	0.000	0.47	30
0.000	0.58	63	0.000	0.54	31
0.000	0.52	64	0.000	0.46	32

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة كانت دالة إحصائياً، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية، في ضوء الإطار النظري الذي بنيت الأداة على أساسه.

### 7.3 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بفحص الاتساق الداخلي لفقرات الأداة بحساب معامل الثبات كرونباخ ألفا ( Cronbach Alpha) على عينة الدراسة الكلية، حيث بلغت قيمة الثبات (0.9522) وبذلك تتمتع الأداة بدرجة عالية جداً من الثبات.

### 8.3 متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على نوعين من المتغيرات هما:

#### 1. المتغيرات المستقلة هي:

الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المحافظة، تخصصات المكتب/الشركة الهندسية، تصنيف المكتب/الشركة الهندسية، عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية، عدد التخصصات المصنف بها المكتب/الشركة الهندسية.

#### 3. المتغير التابع:

دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية. وله خمس مستويات:

- ❖ دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح.
- ❖ قياس دور نقابة المهندسين في خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة.
- ❖ قياس دور نقابة المهندسين في التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية.
- ❖ قياس دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة.
- ❖ قياس وجهات نظر المهندسين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة نحو آليات تطوير عمل نقابة المهندسين فيما يتعلق بتنظيم ممارسة المهنة.

### 9.3 محددات الدراسة

- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على محافظات الضفة الغربية.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية العاملة في محافظات الضفة الغربية خلال فترة إجراء الدراسة (2011م).
- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على بحث وتحليل دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية
- الحدود الزمانية: تقتصر نتائج هذه الدراسة على فترة إجرائها والممتدة من 2009-2011م.

### 10.3 صعوبات الدراسة

لقد واجهت الباحث صعوبات عديدة أهمها:

- قلة الدراسات العربية ذات العلاقة المباشرة بالموضوع، حيث أن الدراسات العربية حول موضوع النقابات بشكل عام والنقابات الهندسية بشكل خاص قليلة -على حد علم الباحث.
- أما الصعوبة الكبيرة فقد تمثلت في توزيع الاستبيانات، إضافة إلى رفض بعض الأفراد تعبئة الاستبانة بعد جهد ووقت للوصول إليهم، في حين بذل الباحث جهداً كبيراً لإقناع من قاموا بتعبئة الاستبانة.
- كما تمثلت إحدى الصعوبات في استعادة الاستبانات التي تم توزيعها، والنقص في بعضها حيث وزع الباحث (350) استبانة واسترجع منها (306) استبانة، ووجد منها قرابة (26) استبانة غير مكتملة التعبئة مما اضطر الباحث إلى عدم إدخالها في التحليل.

### 1.1.3 إجراءات الدراسة

- قام الباحث بعد التسجيل للرسالة باقتراح موضوعات للدراسة، حيث تقرر في النهاية الموافقة على موضوع الدراسة الحالية مع العميد ومع المشرف الأكاديمي.
- بعد إقرار موضوع الدراسة، تم عمل خطة الدراسة وبعد الموافقة عليها من قبل المسؤولين في الجامعة تم البدء في الدراسة وتحديد المشرف عليها.
- بعد تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلة الدراسة بالاتفاق مع المشرف، تم عمل الفصل الأول الذي يتضمن الإطار العام للدراسة، ثم عمل الدراسات السابقة العربية والأجنبية، ثم عمل الإطار النظري للدراسة، وعرضت على المشرف.

- تصميم الاستبانة وعرضها على المشرف، وموافقته عليها ثم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، والحصول على إذن بالتوزيع من المشرف والحصول على كتاب تسهيل المهمة من إدارة الجامعة، ثم توزيع الاستبانات على عينة المكاتب والمهندسين.
- بعد استعادة الاستبانات قام الباحث بمراجعتها وتدقيقها واستثناء غير المكتمل منها، تم إجراء التحليل الإحصائي واستخلاص النتائج ومناقشتها وربطها بالدراسات السابقة.
- بعد ذلك تم إخراج الدراسة في صورتها الأولية وعرضها على المشرف الأكاديمي.

### 12.3 المعالجة الإحصائية

بعد استعادة الاستبانات تم تدقيقها ومراجعتها ثم إدخالها إلى الحاسوب وتفرغ البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Scinces) وذلك من أجل معالجتها إحصائياً، ولقد حُولت الإجابات اللفظية إلى إجابات رقمية بحيث أعطيت الإجابة بدرجة كبيرة جداً 5 درجات، والإجابة بدرجة كبيرة 4 درجات، والإجابة بدرجة متوسطة 3 درجات، والإجابة بدرجة قليلة 2 درجة، والإجابة بدرجة قليلة جداً درجة واحدة، بحيث كلما زادت الدرجة زاد دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية والعكس صحيح.

ولقد فحصت فرضيات الدراسة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وذلك باستخدام الطرق والاختبارات الإحصائية اللازمة، حيث تم استخدام الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط بيرسون (Person Correlation) ومعامل الثبات كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) واختبار "ت" (t-test) واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) (Analysis Of Variance) واختبار توكي (Tukey test) وذلك باستخدام الحاسوب وباستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

### 13.3 مقياس الدراسة

يهدف تصنيف إجابات المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية محل الدراسة، وذلك كمؤشر لتحديد الأهمية النسبية لكل فقرة، ولكل محور من محاور الدراسة، والحكم على النتائج وفقاً لمتوسطاتها الحسابية، وهذا ما يتلاءم ويتناسب مع مثل هذه الدراسة لتحقيق النتائج والأهداف المرجوة منها، والجدول رقم (7) يوضح مقياس الدراسة ومفاتيح التصحيح.

جدول (7) مفاتيح التصحيح

الدرجة/ الأهمية	المتوسط الحسابي	الرقم
ضعيفة/منخفضة جداً	أقل من واحد صحيح	.1
ضعيفة/منخفضة	1-1.99	.2
متوسطة	2.00-2.99	.3
قوية/عالية	3.00-3.99	.4
قوية/عالية جداً	4.00-5.00	.5

## الفصل الرابع

### 4. عرض وتحليل نتائج الدراسة

1.4 تحليل النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة ومناقشتها.

2.4 تحليل النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.

## الفصل الرابع

### عرض وتحليل نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل تحليلاً للبيانات التي جمعت من عينة الدراسة، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة، حيث سيتم تحليل البيانات والوصول إلى النتائج بالتسلسل الذي وردت فيه ضمن استبانة الدراسة.

#### 1.4 تحليل النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة ومناقشتها.

##### النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس الأول

ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية وذلك على جميع مجالات الدراسة، كما هو موضح في جدول رقم (8).

جدول رقم (8) الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية وذلك على جميع مجالات الدراسة.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
عالية	.5173	3.2513	280	دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية

يوضح الجدول أعلاه أن دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية وعلى جميع مجالات الدراسة كان بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.2513) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة.

يرى الباحث في هذه النتيجة أنها منطقية وموضوعية، حيث عبر المهندسون في المكاتب والشركات الهندسية العاملة في محافظات الضفة الغربية عن درجة عالية من الرضا عن دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وممارستها، وفي التنسيق مع المؤسسات الداخلية والخارجية مما يشير إلى اهتمام نقابة المهندسين بالمهنة وممارستها، خاصة وأن هذه المهنة هي مهنة هندسية دقيقة جداً وأن الخطأ فيه قد يكون كارثياً، مما يستلزم من النقابة التشديد على منتسبيها فيما يتعلق بالمعايير العلمية للكفاءة والدقة في الإنشاءات الهندسية سواءً من حيث التخطيط أو من حيث الإشراف والتنفيذ، إضافة إلى أن المكتب الهندسي حريص على سمعته وشهرته في بيئة عمل يسودها التنافس الشديد.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عبد الهادي (2008) التي أشارت إلى درجة رضا كبيرة حول دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوقهم، واتفقت مع نتائج دراسة جبير (2008) فيما يتعلق بالدور الاجتماعي لنقابة المهندسين تجاه المجتمع والبيئة التي تعمل فيها، واتفقت مع نتائج دراسة Apter (2006) من حيث مضمون معايير قياس الأداء المؤسسي، ومع نتائج دراسة Larson (2004) من حيث قواعد الأداء الداخلي وتوضيح رسالة المؤسسة وأهدافها، وتحديد واضح للسلطات والصلاحيات، وأن هذه المعايير تؤثر في عمل المؤسسة بشكل كبير جداً.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة النجار (2010) التي أشارت إلى أن رضا المهندسين في محافظتي الخليل وبيت لحم عن دور نقابة المهندسين في تنمية وتطوير القدرات الإدارية والفنية للمهندسين كان بدرجة متوسطة، كما اختلفت مع نتائج دراسة جبير (2008) التي أشارت إلى أن التزام نقابة المهندسين بالحفاظ على حقوق منتسبيها كان بدرجة متوسطة، واختلفت كذلك مع نتائج دراسة الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان (2006) التي أشارت إلى وجود درجة كبيرة من الفساد الإداري والمالي وشيوع مظاهر الوساطة والمحسوبية وعدم مراعاة اللوائح والقوانين في المنظمات الأهلية الفلسطينية، وعدم مراعاتها لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة. واختلفت كذلك مع نتائج دراسة الصوراني (2006) التي أشارت إلى سيطرة صفة الأحادية والطابع الشخصي على النقابات المهنية مما أضعف الممارسة الديمقراطية، وأفقد النقابات الفعالية في أدائها، كما اختلفت مع نتائج دراسة الخويطر (2005) التي نوهت إلى قصور بدرجة كبيرة في تنظيم مهنة الهندسة وممارستها في السعودية، واختلفت كذلك مع نتائج دراسة حامد (2002) التي أشارت إلى مشكلات في النقابات المهنية الأردنية من حيث التكيف الوظيفي والاستقلال المالي والتجانس الداخلي.

وللتعرف على أهم أدوار نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية، تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لمجالات الدراسة (لكل مجال على حدة) وترتيبها تنازلياً حسب الأهمية كما هو موضح في جدول رقم (9).

جدول رقم (9) الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لمجالات الدراسة (لكل مجال على حدة) وترتيبها تنازلياً حسب الأهمية.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
عالية	0.47	3.622	دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح
عالية	0.93	3.45	قياس وجهات نظر المهندسين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة نحو آليات تطوير عمل نقابة المهندسين فيما يتعلق بتنظيم ممارسة المهنة
عالية	0.61	3.208	قياس دور نقابة المهندسين في خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة
عالية	0.67	3.029	قياس دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة
عالية	0.73	3.008	قياس دور نقابة المهندسين في التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية
عالية	.5173	3.2513	الدرجة الكلية للدراسة

يوضح الجدول أعلاه ترتيب مجالات الدراسة حسب الأهمية كما يلي:

1. **المجال الأول:** والمتعلق بدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح المتعلقة بتنظيم مهنة الهندسة بمتوسط حسابي (3.622).
2. **المجال الخامس:** والمتعلق باليات تطوير عمل نقابة المهندسين بمتوسط حسابي (3.45).
3. **المجال الثاني:** دور نقابة المهندسين في خدمة المهندسين العاملين في المكاتب أو الشركات الهندسية بمتوسط حسابي (3.208).
4. **المجال الرابع:** دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية بمتوسط حسابي (3.029).
5. **المجال الثالث:** دور نقابة المهندسين في التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج بمتوسط حسابي (3.008).

يفسر الباحث ترتيب مجالات دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين إلى أن المهندسين مقتنعين بأهمية القوانين واللوائح باعتبارها المنظم لعمل المهنة وممارستها والمنظمة لطبيعة العلاقة بين النقابة والجهات الأخرى بما فيها المنتسبين، لذلك كان لهذا المجال أهمية كبيرة من وجهة نظر المبحوثين، تلاه في المقام الثاني



المجال المتعلق بمعايير وآليات تطوير مهنة الهندسة وتطوير عمل النقابة مما يشر إلى رغبة المهندسين عينة الدراسة في زيادة كفاءة وفعالية دور النقابة لتواكب تطلعات المهندسين من جهة، ولتواكب التقدم العلمي والتكنولوجي خاصة في مجال متطور باستمرار ألا وهو قطاع الإنشاءات، وجاء في المقام الثالث دور النقابة في خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية، وهذا يشير إلى رغبة قوية لدى المهندسين في زيادة دور النقابة في حماية مصالحهم وتحقيق أهدافهم وطموحاتهم، وهذا أمر طبيعي أما دور النقابة في تدريب وتطوير المهندسين فقد جاء في المقام الرابع، مما يشير إلى وجود مآخذ للمهندسين على دور النقابة في قضية هامة هي قضية التطوير والتأهيل والتدريب، خاصة في ظل عصر المعلومات والتنقية والتطوير المتسارع في مجالات الهندسة والإنشاءات مما يتطلب تدريب وتطوير حتى أثناء الخدمة، أما دور النقابة في التنسيق مع الجهات الداخلية والخارجية فقد جاء في المقام الخامس والأخير ما يشير إلى انتقادات ومآخذ للمهندسين نحو دور النقابة في عملية التنسيق مع أهميتها، فالتنسيق اليوم وظيفة إدارية تمثل جزءاً أساسياً لأي إدارة لكونها تقوم بترتيب المهام بالتوافق مع مختلف الجهات وحتى لا يحدث تعارض بين الجهات المختلفة. ويرى الباحث أن اتجاهات المهندسين نحو ادوار نقابة المهندسين المتعددة هي اتجاهات موضوعية، وتعبّر عن الواقع الحقيقي لدور نقابة المهندسين من حيث الايجابيات والسلبيات.

اتفقت النتيجة الحالية في بعض مجالاتها مع نتائج دراسات سابقة، فمن حيث تنظيم مهنة الهندسة فقد اتفقت مع نتائج دراسة عبد الهادي (2008) التي أشارت إلى حرص النقابة على صون وحماية حقوق منتسبيها، واتفقت مع نتائج دراسة حليقة (2007) فيما يتعلق بالقدرة على ممارسة التخطيط الاستراتيجي وكفاءة الأداء، كما اتفقت مع نتائج دراسة حامد (2002) فيما يتعلق بالاستقلال المؤسسي والهيكل التنظيمي والتكيف الوظيفي واتفقت مع نتائج دراسة Carter (2009) حول تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

اختلفت مع نتائج دراسة جبير (2008) التي أشارت إلى أن تحديد اللوائح والقوانين في نقابة المهندسين الأردنيين كان بدرجة متوسطة، واختلفت مع نتائج دراسة دعيق (2007) فيما يتعلق بوجود قصور في التشبيك والتنسيق مع جهات داخلية وخارجية، وفي مجال تبني سياسات فعالة لتدريب وتأهيل الكوادر البشرية، وفي مجال التدريب والتأهيل واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة النجار (2010) وفي مجال سيطرة الروتين على أداء النقابة أيضاً واختلفت كذلك مع نتائج دراسة أمان (2006) من حيث مؤشرات الشفافية والمساءلة، ومع نتائج دراسة الصوراني (2006)، ودراسة الخويطر (2005).

يتفرع عن السؤال الرئيس الأول الأسئلة الفرعية الآتية:

تحليل النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة (مجالات الدراسة).

السؤال الأول: ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح التي تنظم ممارسة المهنة

في المكتب/الشركة الهندسية من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

للإجابة على هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تنظيم

مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو

موضح في الجدول رقم (10).

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من

حيث القوانين واللوائح من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية.

رقم الفقرة	دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
Q14	التنافس غير الشريف بين المكاتب اضر بالمهنة	4.4214	1.0946	عالية جداً
Q15	الإشراف الإلزامي واذونات الصب تحسن العمل الهندسي	4.3214	.9295	عالية جداً
Q8	نظام الدفع في البنوك له دور ايجابي في تحصيل الأتعاب	4.1286	.9492	عالية جداً
Q16	شروط ومتطلبات تسجيل وتصنيف المكاتب الهندسية مناسب	3.8964	.7987	عالية
Q10	التخصص في العمل الهندسي وعدم الازدواج في الوظيفة مفيد	3.8500	1.3058	عالية
Q1	تساهم نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة في الضفة الغربية	3.8071	.7610	عالية
Q13	الرسوم التي تتقاضاها النقابة مقابل تدقيق المخططات مناسبة	3.7964	1.0043	عالية
Q3	أصبحت متطلبات الحد الأدنى الواجب توفرها في مخططات الترخيص مناسبة	3.7821	.8793	عالية
Q7	النسب المنوية لأتعاب الاختصاصات الهندسية مناسبة	3.6143	.8558	عالية
Q17	تطبيق تقديم المخططات التنفيذية سيكون له دور ايجابي	3.4571	1.1477	عالية
Q2	أصبحت شروط ومتطلبات ممارسة المهنة تلبي طموحات المهندسين	3.4179	.8167	عالية
Q6	الحصص الهندسية وسقوف التصميم عادلة	3.3714	1.0114	عالية
Q9	الحد الأدنى لرواتب المهندسين العاملين في المكاتب والشركات الهندسية مناسب	3.3679	1.1218	عالية
Q4	الحد الأدنى لأتعاب التصميم مناسبة	3.2250	.9889	عالية
Q12	نظام المخالفات والعقوبات من قبل النقابة مناسب	3.1714	1.1728	عالية
Q5	الحد الأدنى لأتعاب الإشراف مناسبة	3.0214	1.0640	عالية
Q11	نظام المراقبة المتبع من قبل النقابة فعال	2.9250	.9936	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.622	0.47	عالية

يوضح الجدول أعلاه أن دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية كانت بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.622) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة. كما أشارت النتائج إلى أن أهم خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- التنافس غير الشريف بين المكاتب اضر بالمهنة، وبدرجة عالية جداً.
- الإشراف الإلزامي واذونات الصب تحسن العمل الهندسي، وبدرجة عالية جداً.
- نظام الدفع في البنوك له دور ايجابي في تحصيل الأتعاب، وبدرجة عالية جداً.
- شروط ومتطلبات تسجيل وتصنيف المكاتب الهندسية مناسب، وبدرجة عالية.
- التخصص في العمل الهندسي وعدم الازدواج في الوظيفة مفيد، وبدرجة عالية.

في حين كانت أدنى خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- نظام المراقبة المتبع من قبل النقابة فعال، وبدرجة متوسطة.
- الحد الأدنى لأتعاب الإشراف مناسبة، وبدرجة عالية.
- نظام المخالفات والعقوبات من قبل النقابة مناسب، وبدرجة عالية.
- الحد الأدنى لأتعاب التصميم مناسبة، وبدرجة عالية.
- الحد الأدنى لرواتب المهندسين العاملين في المكاتب والشركات الهندسية مناسب، وبدرجة عالية.

عبر المهندسون في هذه النتائج عن مجالات دور النقابة في تنظيم القوانين واللوائح المنظمة لمهنة الهندسة وممارستها، حيث أشار المهندسون إلى مظاهر ايجابية في دور النقابة في مجال اللوائح والقوانين تمثلت في الإشراف الإلزامي واذونات الصب ونظام الدفع في البنوك وتحصيل الأتعاب وشروط ومتطلبات التسجيل والتصنيف، والتخصص في العمل الهندسي وعدم الازدواجية، وهذه أمور متعلقة بالقوانين واللوائح. ويرى الباحث أن هذه المظاهر مهمة في مجال تنظيم ممارسة مهنة الهندسة، إلا أن المهندسين عبروا أيضاً عن بعض القصور في مجال تنظيم القوانين واللوائح المنظمة لمهنة الهندسة وممارستها، ومن أهم مظاهر القصور كان نظام المراقبة المتبع من قبل النقابة والذي يحتاج إلى تطوير حسب رؤية المهندسين علماً بأن نظام المراقبة هو ضروري ومهم جداً، كما عبر المهندسون عن رضا ولكن ليس بدرجة عالية جداً من الأتعاب والحد الأدنى لأتعاب الإشراف والتصميم والرواتب، مما يشير إلى رغبة لدى المهندسين لزيادة الحد الأدنى للاجور

خاصة في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة وارتفاع إيجار العقارات مما يزيد من مصروفات وأعباء المكاتب الهندسية والمهندسين العاملين فيها، بحيث تتناسب الاجور والحد الأدنى للإتعاب مع ارتفاع مستوى المعيشة.

ويشكل عام يرى الباحث قدراً كبيراً من الموضوعية في اتجاهات المهندسين نحو دور النقابة من حيث اللوائح والقوانين. فيما يختص بمجال اللوائح والقوانين، فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الصوراني (2006) (28) التي أشارت إلى التزام البلديات والنقابات بالقوانين واللوائح قبل سنة (1982)، إلا أن هذا الالتزام قل كثيراً بعد مجئ السلطة الوطنية الفلسطينية.

واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة جبير (2008) (29) التي أشارت إلى أن حرص نقابة المهندسين الأردنيين على وضع اللوائح والقوانين المنظمة لعمل المهنة كان بدرجة متوسطة، كما اختلفت مع نتائج دراسة أمان (2006) (30) التي أشارت إلى وجود القوانين المنظمة لعمل النقابات، إلا أن هذه القوانين يطغى عليها عند التنفيذ مظاهر الوساطة والمحسوبية والشخصنة.

**السؤال الثاني: ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟**

للإجابة على هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (11).

جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية.

رقم الفقرة	دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
Q28	يجب العمل على توفير مظلة للتأمين الصحي للمهندسين	4.1607	1.1100	عالية جداً
Q19	تضع النقابة التعليمات الهادفة إلى رفع مستوى المهنة علمياً	3.6464	.8717	عالية

<sup>28</sup> الصوراني، غازي البلديات والنقابات المهنية والعمالية في فلسطين، مجلة شؤون فلسطينية، عدد (231)، أيلول، 2006.

<sup>29</sup> جبير، إباد مدى التزام نقابة المهندسين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2008.

<sup>30</sup> أمان مشروع نزاهة، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة استطلاع الرأي العام حول أوضاع المنظمات الأهلية الفلسطينية ومدى مراعاتها لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة، المركز الفلسطيني للبحوث المسحية والسياسية، رام الله، فلسطين. 2006

			وعملياً	
عالية	1.1427	3.6429	الموقع الالكتروني للنقابة يقدم خدمة كبيرة للمهندسين	Q29
عالية	1.0869	3.6250	صندوق التكافل للمهندسين يلبي طموحهم	Q25
عالية	.9801	3.4964	نظام التقاعد للمهندسين المسجلين يلبي طموحهم	Q24
عالية	.8632	3.4786	الهيكل التنظيمي للنقابة يكفل تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها	Q18
عالية	1.2448	3.3571	الدورات التدريبية للمهندسين كافية	Q27
عالية	1.1245	3.3393	القروض الحسنة من قبل النقابة خدمت المهندسين	Q26
عالية	1.0916	3.3357	للنقابة دور ايجابي في حل المنازعات والإشكاليات بين الأعضاء	Q23
عالية	1.0743	3.2929	تقوم النقابة بدورٍ فاعل في الدفاع عن مصالح المهندسين بالطرق المشروعة	Q21
عالية	.8321	3.1000	تقوم النقابة بدورها في توفير مجالات العمل للأعضاء	Q20
عالية	1.1386	3.0679	تقوم النقابة بمساعدة الأعضاء مادياً عن طريق المعونات والسلفيات وإنشاء الجمعيات التعاونية لهم	Q22
متوسطة	1.0647	2.9214	تعقد النقابة الاتفاقات مع البنوك لتمويل المشاريع الخاصة بالمهندسين	Q34
متوسطة	1.0976	2.6679	تهتم النقابة بالاستثمار لصالح المكاتب الهندسية	Q30
متوسطة	1.1308	2.6071	ترود النقابة المهندسين بالمجالات والدوريات المختصة بالعلوم الهندسية	Q33
متوسطة	1.1091	2.4464	تحرص النقابة على توفير خدمات ترفيهية لأصحاب المكاتب الهندسية	Q31
متوسطة	1.1439	2.3429	توفر النقابة مكتبات في الفروع لسد حاجات المهندسين في هذا المجال	Q32
عالية	0.61	3.208	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول أعلاه أن دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية كانت بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.208) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة. كما أشارت النتائج إلى أن أهم خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- يجب العمل على توفير مظلة للتأمين الصحي للمهندسين، وبدرجة عالية جداً.
- تضع النقابة التعليمات الهادفة إلى رفع مستوى المهنة علمياً وعملياً، وبدرجة عالية.

- الموقع الالكتروني للنقابة يقدم خدمة كبيرة للمهندسين، وبدرجة عالية.
- صندوق التكافل للمهندسين يلبي طموحهم، وبدرجة عالية.
- نظام التقاعد للمهندسين المسجلين يلبي طموحهم، وبدرجة عالية.

في حين كانت أدنى خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- توفر النقابة مكاتب في الفروع لسد حاجات المهندسين في هذا المجال، وبدرجة متوسطة.
- تحرص النقابة على توفير خدمات ترفيهية لأصحاب المكاتب الهندسية، وبدرجة متوسطة.
- تزود النقابة المهندسين بالمجلات والدوريات المختصة بالعلوم الهندسية، وبدرجة متوسطة.
- تهتم النقابة بالاستثمار لصالح أصحاب المكاتب الهندسية، وبدرجة متوسطة.
- تعقد النقابة الاتفاقات مع البنوك لتمويل المشاريع الخاصة بالمهندسين، وبدرجة متوسطة.

يفسر الباحث هذه النتيجة بأن المهندسين راضون بدرجة عالية عن دور النقابة في خدمتهم، وخاصة في نظام التقاعد الذي يلبي طموحات المهندسين وصندوق التكافل الخاص بالمهندسين، وهذه أمور تُشعر المهندسين بأن مستقبلهم مضمون في ضوء هذه الخدمات، كما عبر المهندسون عن رضاهم عن التعليمات والقواعد التي وضعتها النقابة لرفع مستوى مهنة الهندسة علمياً وعملياً، وعن رضاهم بخصوص التواصل عبر البريد الالكتروني من خلال موقع النقابة، مما يوفر على المهندسين الوقت والجهد، ومع ذلك فقد عبر المهندسون عن عدة مظاهر تحتاج إلى تفعيل لدور النقابة في خدمتهم، ومن أهم هذه المظاهر رغبة المهندسين في توفر لهم النقابة مظلة حقيقية للتأمين الصحي، وأن توفر لهم خدمات ترفيهية خاصة في العطل والأعياد، ويتطلعون لأن تقوم النقابة بتزويدهم بالمجلات والدوريات المختصة بالعلوم الهندسية، وهذا شيء ضروري من وجهة نظر الباحث أيضاً، كما عبر المهندسون عن رغبتهم في أن توفر لهم النقابة مكاتب لسد حاجات المهندسين البحثية والمعرفية وتكون قريبة منهم، كما عبر المهندسون في رغبتهم أن تقوم النقابة بأعمال استثمارية يعود ريعها للمهندسين وأصحاب المكاتب الهندسية، وأن تقوم النقابة بالتنسيق مع المصارف والبنوك لضمان قروض تمويلية للمشاريع الخاصة بالمهندسين. ويرى الباحث في هذه النتائج أنها منطقية وأنها قريبة جداً من الواقع الفعلي، إلا أن المهندسين يودون أن تقوم النقابة بدور أكبر فيما يتعلق بخدمتهم في شتى المجالات، وهذا يُعد من صميم عمل النقابة وجوهر وجودها.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبد الهادي (2008) <sup>(31)</sup> التي أشارت إلى أن الاتحاد العام للنقابات يقوم بخدمة أعضائه بدرجة عالية، واتفقت مع مضمون دراسات كل من Zhang & Bortal (2010) <sup>(32)</sup> و Carter (2009) <sup>(33)</sup> و Stewart (2008) <sup>(34)</sup>.

السؤال الثالث: ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

للإجابة على هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (12).

جدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية.

رقم الفقرة	دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
Q37	تقوم النقابة بالتنسيق مع البلديات في مكافحة البناء بدون مخططات هندسية وإشراف	3.2536	1.0456	عالية
Q46	تشارك النقابة في المعارض الهندسية المحلية والدولية	3.2214	1.0714	عالية
Q41	تسعى النقابة إلى أن يكون هناك تمثيل قوي لنقابة المهندسين في العطاءات والمشاريع	3.1393	1.0117	عالية
Q36	تقوم النقابة بتعزيز الاتفاقيات الموقعة بين النقابة ووزارة الحكم المحلي لتقديم الخدمات الهندسية من خلال المكاتب	3.1393	.9645	عالية

<sup>31</sup> عبد الهادي، حسن: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين. 2008

<sup>32</sup> Zhange, X & Bartol. K, **Attaining needs assessment and developing**, Academy of Management Journal, 2010, 53 (1), 107-128.

<sup>33</sup> Carter Tony, **The Importance Of training before working**, the graduate school university of wisconsin. 2009

<sup>34</sup> Stewart, G, **Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners**, Journal of the American academy of nurse practitioners, 2008, 22 (1), 27-34.

			الهندسية المحلية	
عالية	1.1502	3.1179	تسعى النقابة لتعزيز العلاقة مع وزارة الأشغال العامة والإسكان	Q40
عالية	1.0153	3.0929	تقوم النقابة بالتنسيق مع اتحاد المقاولين في المشاريع الوطنية التي يتم تنفيذها	Q38
متوسطة	1.1404	2.9750	تؤدي النقابة دوراً هاماً في التخطيط الاستراتيجي للوطن	Q42
متوسطة	1.0137	2.9679	تسعى النقابة إلى تعزيز العلاقة مع المستثمرين وتبيان قدرات المكاتب الهندسية المحلية	Q45
متوسطة	1.0299	2.9143	تقوم النقابة بالتنسيق مع النقابات العربية من أجل تبادل الخبرات العلمية والعملية	Q39
متوسطة	.9405	2.8000	تقوم النقابة بالتنسيق مع الجامعات والمعاهد الوطنية من أجل تطوير التخصصات العلمية وتحسين مخرجات العمل الهندسي	Q35
متوسطة	.9447	2.7464	تسعى النقابة إلى عمل توأمة بين المكاتب الهندسية المحلية والخارجية	Q44
متوسطة	1.0832	2.7286	تسعى النقابة إلى عمل توأمة مع نقابات أخرى	Q43
عالية	0.73	3.008	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول أعلاه أن دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة كانت بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.008) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة. كما أشارت النتائج إلى أن أهم خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- تقوم النقابة بالتنسيق مع البلديات في مكافحة البناء بدون مخططات هندسية وإشراف، وبدرجة عالية.
- تشارك النقابة في المعارض الهندسية المحلية والدولية، وبدرجة عالية.
- تسعى النقابة إلى أن يكون هناك تمثيل قوي لنقابة المهندسين في العطاءات والمشاريع، وبدرجة عالية.
- تقوم النقابة بتعزيز الاتفاقيات الموقعة بين النقابة ووزارة الحكم المحلي لتقديم الخدمات الهندسية من خلال المكاتب الهندسية المحلية، وبدرجة عالية.
- تسعى النقابة لتعزيز العلاقة مع وزارة الأشغال العامة والإسكان، وبدرجة عالية.



في حين كانت أدنى خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- تسعى النقابة إلى عمل توأمة مع نقابات أخرى، وبدرجة متوسطة.
- تسعى النقابة إلى عمل توأمة بين المكاتب الهندسية المحلية والخارجية، وبدرجة متوسطة.
- تقوم النقابة بالتنسيق مع الجامعات والمعاهد الوطنية من أجل تطوير التخصصات العلمية وتحسين مخرجات العمل الهندسي، وبدرجة متوسطة.
- تقوم النقابة بالتنسيق مع النقابات العربية من أجل تبادل الخبرات العلمية والعملية، وبدرجة متوسطة.
- تسعى النقابة إلى تعزيز العلاقة مع المستثمرين وتبيان قدرات المكاتب الهندسية المحلية، وبدرجة متوسطة.

يرى الباحث في هذه النتائج أن نقابة المهندسين تقوم بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة المباشرة بعمل المهندسين والمكاتب الهندسية سواءً البلديات فيما يتعلق بمكافحة البناء بدون مخططات هندسية، كما تقوم النقابة بدورها في تمثيل قوي لنقابة المهندسين في العطاءات والمشاريع، وتقوم بدورها في تعزيز وتسهيل العقود والاتفاقيات الموقعة بين النقابة ووزارة الحكم المحلي لتقديم الخدمات الهندسية، كما تسعى النقابة إلى المشاركة في المعارض الهندسية المحلية والدولية، وتقوم بتعزيز العلاقة مع وزارة الأشغال العامة والإسكان، ويرى الباحث أن هذه مجالات ضرورية وحيوية لمهنة الهندسة، ومع ذلك فقد عبر المهندسون عن مآخذ على دور النقابة في عملية التنسيق مع جهات داخلية أو خارجية، وخاصة في مجالات التوأمة مع نقابات دولية أخرى، أو توأمة بين المكاتب الهندسية المحلية ومثيلاتها في الخارج، كما عبر المهندسون عن مآخذ حول تنسيق النقابة مع الجامعات والمعاهد فيما يتعلق بالتعليم في مجال الهندسة، وفيما يتعلق بموامة الأعداد والتخصصات لدارسي الهندسة بما يتناسب مع احتياجات السوق المحلي، وهذا أمر ضروري حتى لا يحدث بطالة عالية بين المهندسين نتيجة لزيادة أعدادهم عن متطلبات سوق العمل، ويرى الباحث أن هذه النتائج تدل على نظرة موضوعية وعقلانية للمهندسين نحو دور نقاباتهم في التنسيق مع الجهات الأخرى.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبد الهادي (2008)<sup>35</sup> الذي طالب بزيادة التنسيق مع الجهات الأخرى الداخلية والخارجية، ومع نتائج دراسة حامد (2002)<sup>36</sup> التي أشارت إلى وجود درجة عالية في التجانس والتنسيق داخل النقابات

<sup>35</sup> عبد الهادي، حسن: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2008).

المهنية الأردنية، كما اتفقت مع نتائج دراسات Carter (2009) <sup>37</sup> و Stewart (2008) <sup>38</sup> من حيث ضرورة التنسيق الداخلي لما له من أثر على كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة.

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة دعيق (2007) <sup>39</sup> التي أظهرت وجود قصور في أداء المنظمات الأهلية في مجال التشبيك والتنسيق، واختلفت مع نتائج دراسة الصوراني (2006) <sup>40</sup> من حيث نقص التنسيق بين البلديات والنقابات المهنية، ومع نتائج دراسة الخويطر (2005) <sup>41</sup>، ومع نتائج دراسة أمان (2006) <sup>42</sup>.

#### السؤال الرابع: ما دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

للإجابة على هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (13).

جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لدور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية.

رقم الفقرة	دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
Q47	تحرص نقابة المهندسين على القيام بدورها في تدريب المهندسين	3.2464	.9313	عالية
Q49	تنظم نقابة المهندسين الدورات التدريبية بشكل مستمر وفي جميع المحافظات	3.1714	.9537	عالية
Q48	تنسجم الدورات التدريبية مع احتياجات المهندسين	3.1643	.9206	عالية

<sup>36</sup> حامد، عمر: أثر الخصائص المؤسسية للنقابات المهنية الأردنية على تنظيم وممارسة دورها من وجهة نظر المسؤولين والعاملين في النقابات المهنية ومنسبها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن، (2002).

<sup>37</sup> Carter Tony, **The Importance Of training before working**, the graduate school university of Wisconsin, (2009).

<sup>38</sup> Stewart, G, **Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners**, Journal of the American academy of nurse practitioners, (2008), 22 (1), 27-34.

<sup>39</sup> دعيق، نهاية: أثر سياسات التشبيك والتنسيق بين المؤسسات الأهلية على مسارات العمل التنموي والاجتماعي في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2007).

<sup>40</sup> الصوراني، غازي: البلديات والنقابات المهنية والعمالية في فلسطين، مجلة شؤون فلسطينية، عدد (231)، أيلول، (2006).

<sup>41</sup> الخويطر، علي: التحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، الرياض، (2005)، [www.Alikuwatier.com](http://www.Alikuwatier.com).

<sup>42</sup> أمان مشروع نزاهة، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة: استطلاع الرأي العام حول أوضاع المنظمات الأهلية الفلسطينية ومدى مراعاتها لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة، المركز الفلسطيني للبحوث المسحية والسياسية، رام الله، فلسطين، (2006).

Q51	تقوم النقابة بدورها في تطوير قدرات المهندسين عبر الندوات وورشات العمل	3.0464	1.0061	عالية
Q54	يوجد لدى الإدارة العليا في النقابة رؤية إستراتيجية واضحة المعالم لتحسين قدرات المهندسين الفنية والإدارية	3.0214	1.0470	عالية
Q50	رسوم الدورات مناسبة بالنسبة للمهندسين	2.9786	.9464	متوسطة
Q52	يجري إخضاع المهندسين لدورات تدريبية دون إسقاط نتائج التدريب على التطبيقات العملية في أداء المهندسين	2.8143	.8967	متوسطة
Q53	تخصص النقابة الموارد الكافية لتحقيق عملية التطوير للمهندسين	2.7893	1.0951	متوسطة
الدرجة الكلية		3.029	0.67	عالية

يوضح الجدول أعلاه أن دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة كانت بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.029) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة. كما أشارت النتائج إلى أن أهم خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- تحرص نقابة المهندسين على القيام بدورها في تدريب المهندسين، وبدرجة عالية.
- تنظم نقابة المهندسين الدورات التدريبية بشكل مستمر وفي جميع المحافظات، وبدرجة عالية.
- تتسجم الدورات التدريبية مع احتياجات المهندسين، وبدرجة عالية.
- تقوم النقابة بدورها في تطوير قدرات المهندسين عبر الندوات وورشات العمل، وبدرجة عالية.
- يوجد لدى الإدارة العليا في النقابة رؤية إستراتيجية واضحة المعالم لتحسين قدرات المهندسين الفنية والإدارية، وبدرجة عالية.

في حين كانت أدنى ثلاثة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي:

- تخصص النقابة الموارد الكافية لتحقيق عملية التطوير للمهندسين، وبدرجة متوسطة.
- يجري إخضاع المهندسين لدورات تدريبية دون إسقاط نتائج التدريب على التطبيقات العملية في أداء المهندسين، وبدرجة متوسطة.
- رسوم الدورات مناسبة بالنسبة للمهندسين، وبدرجة متوسطة.

يرى الباحث أن دور المهندسين المتعلق بتأهيل وتدريب المهندسين لممارسة المهنة يعترضه بعض القصور وهذا ما عبر عنه المهندسون الذين أشاروا إلى أنه رغم أن النقابة تنظم دورات تدريبية، إلا أن جوهر تلك الدورات لا يلبي متطلبات العمل الميداني، مما يتطلب زيادة اهتمام النقابة بتدريب وتأهيل المهندسين خاصة قبل الخدمة العملية، كما عبر المهندسون عن عدم رضاهم الكامل عن رسوم الدورات التدريبية ويتطلعون لأن تقوم النقابة بزيادة اهتمامها بالتخطيط الاستراتيجي طويل المدى ومتوسط المدى وقصير المدى، وأن تقوم النقابة بإخضاع المهندسين قبل الخدمة لبرامج تدريبية تناسب الواقع العملي والتطبيقي، كما يرى الباحث أن نقابة المهندسين شأنها شأن معظم المنظمات الرسمية والأهلية والتي يسود عملها درجة كبيرة من البيروقراطية والروتين وعدم القيام بدراسات وأبحاث تصور الواقع الحالي لنشاطها وتشخيص نقاط الضعف لعلاجها، ودراسات تقوم بوضع تصورات مستقبلية يتم في ضوءها عمل خطط واستراتيجيات تنظم عملها وتراجع أهدافها ورسالتها لتواكب تطورات العصر ومهنة الهندسة.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات عديدة أظهرت أهمية التدريب والتأهيل وخاصة في الجانب العملي لإعداد مهندسين قادرين على مواجهة المواقف العملية، كدراسات جبير (2008)<sup>43</sup>، وعبد الهادي (2008)<sup>44</sup> وحامد (2002)<sup>45</sup>، و Apter (2006)<sup>46</sup>، و Larson (2004)<sup>47</sup> وغيرها.

اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من النجار (2010)<sup>48</sup> التي أشارت إلى قصور في دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين وخاصة في التطبيق العملي، واختلف كذلك مع نتائج دراسة دعيق (2007)<sup>49</sup> التي أشارت إلى وجود قصور في تبني سياسات فعالة لتأهيل وتدريب الكوادر البشرية وخاصة في الجوانب العملية والتطبيق العملي، ومع

---

<sup>43</sup> جبير، إباد: مدى التزام نقابة المهندسين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، (2008).

<sup>44</sup> عبد الهادي، حسن: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2008).

<sup>45</sup> حامد، عمر: أثر الخصائص المؤسسية للنقابات المهنية الأردنية على تنظيم وممارسة دورها من وجهة نظر المسؤولين والعاملين في النقابات المهنية ومنسبها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن، (2002).

<sup>46</sup> Apter, David, **Introduction in Standards Performance organizations, and how to measure it**, Journal if Political analysis, (2006), Vol (33), No (2), pp 141-172.

<sup>47</sup> Larson, Allan, **Comparative For measurement performance in organizations**, Nelson Hall, Chicago, (2004), pp 12-34.

<sup>48</sup> النجار، عوض: دور نقابة المهندسين في تطوير وتنمية قدرات المهندسين الإدارية والفنية وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2010).

<sup>49</sup> دعيق، نهاية: أثر سياسات التشبيك والتنسيق بين المؤسسات الأهلية على مسارات العمل التنموي والاجتماعي في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2007).

نتائج دراسة أمان (2006)<sup>50</sup> التي أشارت إلى قصور في أوجه عديدة في نشاط المنظمات الأهلية ومنها العنصر البشري وتدريبه، ومع نتائج دراسة الخويطر (2005)<sup>51</sup>، والصوراني (2006)<sup>52</sup>.

**السؤال الخامس: ما أهم آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟**

للإجابة على هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (14).

جدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية.

رقم الفقرة	آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
Q63	تطوير الموقع الالكتروني الخاص بعمل النقابة ومنتسبيها	3.8357	1.0650	عالية
Q64	تنظيم ورشات عمل في المناطق لبحث وتطوير العمل الهندسي	3.7964	.9417	عالية
Q60	تنظيم مؤتمر العمل الهندسي الاستشاري بشكل دوري	3.5429	1.1445	عالية
Q62	تقديم أوراق العمل عن واقع العمل الهندسي	3.4786	1.0841	عالية
Q61	تنظيم المعارض التي تبين قدرات المكاتب الهندسية	3.3964	1.1375	عالية
Q57	تعزيز الدورات التدريبية	3.3964	1.1777	عالية
رقم الفقرة	آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
Q55	وضع النقابة خطط إستراتيجية بعيدة المدى	3.3571	1.2448	عالية
Q59	دعم الشراكات بين المكاتب المحلية والإقليمية والدولية	3.3286	1.2669	عالية
Q56	إنشاء مراكز تدريب نموذجية	3.2143	1.2660	عالية
Q58	إيجاد البيئة المحفزة للتطوير والإبداع والابتكار	3.1179	1.2020	عالية
	الدرجة الكلية	3.45	0.93	عالية

<sup>50</sup> أمان مشروع نزاهة، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة: استطلاع الرأي العام حول أوضاع المنظمات الأهلية الفلسطينية ومدى مراعاتها لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة، المركز الفلسطيني للبحوث المسحية والسياسية، رام الله، فلسطين، (2006).

<sup>51</sup> الخويطر، علي: التحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، الرياض، (2005)، [www.Alikuwatier.com](http://www.Alikuwatier.com).

<sup>52</sup> الصوراني، غازي: البلديات والنقابات المهنية والعمالية في فلسطين، مجلة شؤون فلسطينية، عدد (231)، أيلول، (2006).

يوضح الجدول أعلاه أن آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية كانت بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.45) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة. كما أشارت النتائج إلى أن أهم ثلاثة آليات لتطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- تطوير الموقع الإلكتروني الخاص بعمل النقابة ومنتسبيها، وبدرجة عالية.
- تنظيم ورشات عمل في المناطق لبحث وتطوير العمل الهندسي، وبدرجة عالية.
- تنظيم مؤتمر العمل الهندسي الاستشاري بشكل دوري، وبدرجة عالية.

في حين كانت أدنى ثلاثة آليات لتطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي:

- إيجاد البيئة المحفزة للتطوير والإبداع والابتكار، وبدرجة عالية.
- إنشاء مراكز تدريب نموذجية، وبدرجة عالية.
- دعم الشراكات بين المكاتب المحلية والإقليمية والدولية، وبدرجة عالية.

يرى الباحث أن تطوير عمل أية مؤسسة يتطلب مقومات إدارية وأخرى عملية تطبيقية، ولا غنى لأي منهما عن الآخر، فالتطوير العملي/التطبيقي يتطلب وجود خطط وبرامج وتوفير إمكانيات بشرية ومادية، وهذا ما عبر عنه المهندسون الذين يرون أن تطوير عمل نقابة المهندسين واليات تطويرها يتطلب تطوير موقعها الإلكتروني وتنظيم ورشات عمل في المناطق لبحث متطلبات التطوير، إضافة إلى تنظيم مؤتمر هندسي استشاري بشكل دوري، كما زاد المهندسون على ضرورة وجود بيئة عمل تحفز وتشجع الإبداع والابتكار، وضرورة إنشاء مراكز تدريب وتطوير نموذجية تتوفر فيها الكفاءات البشرية المناسبة والمؤهلة لتدريب المهندسين، كما طالب المهندسون بضرورة وجود تعاون وتكامل مع نقابات دولية إقليمية وعالمية، وهذه الآليات تشير إلى وجود قصور في عمل النقابة، كما تشير إلى وجود نوع من الروتين والثبات على طريقة وأسلوب إداري لا يواكب التطور السريع في كل مجالات المهن وخاصة مهنة الهندسة. كما يرى الباحث موضوعية ومنطقية اتجاهات المهندسين نحو كيفية تطوير عمل النقابة لتنظيم مهنة الهندسة وممارستها في شتى المجالات.

اتفقت هذه الدراسة مع نتائج جميع الدراسات التي بحثت النقابات بشكل عام، ونقابة المهندسين بشكل خاص فكل هذه الدراسات أشارت على ضرورة تطوير دور النقابات في تنظيم المهنة من حيث اللوائح والقوانين، وحماية حقوق ومصالح المنتسبين وخدمة هذه المصالح، كما طالبت هذه الدراسات بالتركيز على الإعداد والتأهيل العملي قبل الممارسة العملية

والمهنية لمهند الهندسة، خاصة وأن هذه المهنة ذات حساسية عالية وأن أي خطأ منها سيكون مكلفاً مادياً ويصعب إصلاحه، كما أشارت معظم الدراسات السابقة إلى ضرورة التنسيق بين النقابة ومنتسبيها والجهات الداخلية من بلديات ووزارات وهيئات محلية، أو مع جهات خارجية وخاصة التوأمة مع نقابات خارجية، كما أن الدراسات شددت على ضرورة تنمية وتطوير قدرات النقابة والعاملين فيها من حيث النشرات والندوات والمؤتمرات المحلية والخارجية لمواكبة التطورات والمستجدات الحديثة، وخاصة في مجال هندسة الإنشاءات وتقنيات البناء والتخطيط والإشراف والتنفيذ، ولم يكن بين الدراسات السابقة من عارضت ضرورة التطوير والتحديث سواءً في عمل النقابة أو المهندسين أو المكاتب والشركات الهندسية.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس الثاني:

هل تختلف متوسطات استجابات المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة في الضفة الغربية نحو دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها باختلاف (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المحافظة، التخصصات التي يعمل بها المكاتب/الشركة الهندسية، تصنيف المكاتب/الشركة الهندسية، عدد المهندسين العاملين بالمكاتب/الشركة الهندسية، عدد التخصصات المنصف بها بالمكاتب/الشركة الهندسية)؟

يندرج عن السؤال الرئيس التالي تسع فرضيات صفرية (فرضية لكل متغير) على النحو الآتي:

#### 2.4 تحليل النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.

##### الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير الجنس وعلى جميع مجالات الدراسة. للتحقق من صحة الفرضية الأولى تم استخدام اختبار ت (T-Test) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير الجنس، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (15).

جدول رقم (15) نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
الدراسة ككل						
ذكر	239	3.244	0.51	278	0.590	0.56
أنثى	41	3.295	0.57			
المجال الأول						
ذكر	239	3.63	0.46	278	0.884	0.377
أنثى	41	3.56	0.51			
المجال الثاني						
ذكر	239	3.19	0.58	278	0.879-	0.384
أنثى	41	3.30	0.78			
المجال الثالث						
ذكر	239	2.99	0.74	278	0.735-	0.463
أنثى	41	3.09	0.69			
المجال الرابع						
ذكر	239	3.03	0.66	278	0.141-	0.888
أنثى	41	3.04	0.74			
المجال الخامس						
ذكر	239	3.43	0.93	278	0.856-	0.393
أنثى	41	3.56	0.89			

أشارت النتائج أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير الجنس وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت وجهات نظر المهندسين متقاربة بصرف النظر عن جنسهم، وحيث أن الدلالة الإحصائية في الدراسة ككل وعلى جميع المجالات أكبر من مستوى الدلالة التي فحصت عندها الفرضيات (0.05) فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية الأولى.

يفسر الباحث عدم وجود فروق في وجهات نظر المهندسين ذكوراً وإناثاً حول دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وممارستها، وعلى جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس إلى تقارب كبير في نظرة المهندسين ذكوراً وإناثاً لواقع نقابتهم ولدورها في خدمة مصالحهم وحقوقهم من حيث التدريب والتأهيل، ومن حيث خدمة المهندسين سواءً في مجال ممارسة المهنة او في المجالات الخاصة مثل التقاعد والتأمين الصحي. ويعزز هذه النتيجة الاتجاهات المتزايدة في السنوات الأخيرة



والتي تنادي بتفعيل دور المرأة في شتى مجالات الحياة بعد أن اقتحمت كل مجالات التعليم العالي في شتى التخصصات ما عزز دور المرأة من جهة، وقلل من قيم ومظاهر وسلوكيات التمييز بين الرجل والمرأة، وخير دليل على ذلك الأعداد الهائلة من النساء سواءً في مجالات العمل المختلفة أو على مقاعد الدراسة وخاصة في الجامعات ومعاهد التعليم العالي والتي يزيد عدد الطالبات عن عدد الطلبة في الجامعات والمعاهد الفلسطينية.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من النجار (2010)<sup>53</sup>، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة الخويطر (2005)<sup>54</sup> ونتائج دراسة Zhang & Bortal (2010)<sup>55</sup> فيما يتعلق بالعاملين، وأخيراً اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Stewart (2008)<sup>56</sup>.

واختلفت مع نتائج دراسة جبير (2008)<sup>57</sup> ومع نتائج دراسة عبد الهادي (2008)<sup>58</sup>، ومع نتائج دراسة حامد (2002)<sup>59</sup>، ومع نتائج دراسة Zhang & Bortal (2010)<sup>60</sup> فيما يتعلق بجنس المشرفين، واختلفت كذلك مع نتائج دراسة Carter (2009)<sup>61</sup>، كما اختلفت مع نتائج دراسة أمان (2006)<sup>62</sup>.

---

<sup>53</sup> النجار، عوض: دور نقابة المهندسين في تطوير وتنمية قدرات المهندسين الإدارية والفنية وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2010).

<sup>54</sup> الخويطر، علي: التحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، الرياض، (2005)، [www.Alikuwatier.com](http://www.Alikuwatier.com).

<sup>55</sup> Zhange, X & Bartol. K. **Attaining needs assessment and developing**, Academy of Management Journal, (2010), 53 (1), 107-128.

<sup>56</sup> Stewart, G, **Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners**, Journal of the American academy of nurse practitioners, (2008), 22 (1), 27-34.

<sup>57</sup> جبير، إياد: مدى التزام نقابة المهندسين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، (2008).

<sup>58</sup> عبد الهادي، حسن: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2008).

<sup>59</sup> حامد، عمر: أثر الخصائص المؤسسية للنقابات المهنية الأردنية على تنظيم وممارسة دورها من وجهة نظر المسؤولين والعاملين في النقابات المهنية ومنتسبيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن، (2002).

<sup>60</sup> Zhange, X & Bartol. K. **Attaining needs assessment and developing**, Academy of Management Journal, (2010), 53 (1), 107-128

<sup>61</sup> Carter Tony, **The Importance Of training before working**, the graduate school university of Wisconsin, (2009).

<sup>62</sup> أمان مشروع نزاهة، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة: استطلاع الرأي العام حول أوضاع المنظمات الأهلية الفلسطينية ومدى مراعاتها لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة، المركز الفلسطيني للبحوث المسحية والسياسية، رام الله، فلسطين، (2006).

## الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير التخصص وعلى جميع مجالات الدراسة.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير التخصص وعلى جميع مجالات الدراسة، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (16).

جدول رقم (16) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير التخصص وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
الدراسة ككل					
0.006	3.688	0.950	3.800	4	بين المجموعات
		0.258	70.846	275	داخل المجموعات
		-	74.646	279	المجموع
المجال الأول					
0.970	0.132	0.029	0.117	4	بين المجموعات
		0.221	60.791	275	داخل المجموعات
		-	60.908	279	المجموع
المجال الثاني					
0.002	4.300	1.537	6.149	4	بين المجموعات
		0.358	98.314	275	داخل المجموعات
		-	104.463	279	المجموع
المجال الثالث					
0.008	3.553	1.821	7.285	4	بين المجموعات
		0.513	140.940	275	داخل المجموعات
		-	148.225	279	المجموع
المجال الرابع					
0.001	4.676	2.007	8.028	4	بين المجموعات
		0.429	118.033	275	داخل المجموعات
		-	126.061	279	المجموع
المجال الخامس					

0.001	4.552	3.719	14.876	4	بين المجموعات
		0.817	224.660	275	داخل المجموعات
		-	239.536	279	المجموع

تشير النتائج أعلاه إلى وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصص ما عدا المجال الأول، ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية إلى متغير لتغيير التخصص، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (17).

جدول رقم (17) نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصص.

المقارنات					الدراسة ككل									
					مدني	معماري	كهرباء	ميكانيك	غير ذلك					
مدني														
معماري								*3.095-						
كهرباء								*0.4285-						
ميكانيك						*0.3095	*0.4285		*0.5562					
غير ذلك									*0.5562-					
المجال الثاني														
مدني														
معماري								*0.3849-						
كهرباء								*0.4904-						
ميكانيك						*0.3849	*0.4904		*0.6657					
غير ذلك									*0.6657-					
المجال الثالث														
مدني									*0.4597-					
معماري								*0.4782-						
كهرباء								*0.6692-						
ميكانيك						*0.4597	*0.4782	*0.6692						
غير ذلك														
المجال الرابع														
مدني														
معماري								*0.4505-						
كهرباء								*0.6754-						

*0.6765		*0.6754	*0.4505		ميكانيك
	*0.6765-				غير ذلك
المجال الخامس					
	*0.6471-				مدني
					معماري
	*0.7500-				كهرباء
*1.1742		*0.7500		*0.6471	ميكانيك
	*1.1742-				غير ذلك

في مجال الدراسة ككل كان هناك فروق بين تخصص المعماري وتخصص الميكانيك ولصالح الميكانيك، كما توجد فروق بين الكهرباء والميكانيك ولصالح الميكانيك، كما توجد فروق بين الميكانيك وكل من المعماري والكهرباء وغير ذلك ولصالح الميكانيك، كما توجد فروق بين غير ذلك والميكانيك ولصالح الميكانيك.

أما في مجال الدراسة الأول فلم تكن هناك فروق.

أما في مجال الدراسة الثاني فكان هناك فروق بين المعماري والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الكهرباء والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الميكانيك وكل من المعماري والكهرباء وغير ذلك ولصالح الميكانيك، وفروق بين غير ذلك والميكانيك ولصالح الميكانيك.

أما في المجال الثالث فكان هناك فروق بين المدني والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين المعماري والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الكهرباء والميكانيك ولصالح الميكانيك. كما كان هناك فروق بين الميكانيك وكل من المدني والمعماري والكهرباء ولصالح الميكانيك.

أما في المجال الرابع فكان هناك فروق بين المعماري والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الكهرباء والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الميكانيك، وبين الميكانيك وغير ذلك ولصالح الميكانيك.

أما في المجال الخامس فكان هناك فروق بين المدني والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الكهرباء والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الميكانيك، وبين غير ذلك والميكانيك ولصالح الميكانيك.

يفسر الباحث وجود فروق جوهرية في آراء المهندسين نحو دور النقابة في تنظيم مهنة الهندسة سواءً في الدراسة ككل، وفي جميع مجالات الدراسة ما عدا المجال الأول المتعلق بالقوانين واللوائح، ويرجع الباحث هذه الفروق إلى نوعيات التخصص الهندسي، فمثلاً تخصص الميكانيك يواجه مشاكل أقل مع النقابة وبالتالي فهو يشعر أكثر من التخصصات الأخرى بدور النقابة، أما تخصص المعماري مثلاً فهو يشعر بوجود نوع من الصعوبات في دور النقابة في مسانده وكذلك الكهرباء، فهؤلاء يشعرون بأن النقابة لا تقدم ما يكفي خاصة في مجالات التدريب والتأهيل وتوفير فرص العمل والتنسيق مع الجهات

الداخلية والخارجية. ويرى الباحث أن تخصصات المعماري والمدني والكهرباء هي الفئات التي تشعر بوجود نقص في دور نقابة المهندسين خاصة في مجالات خدمة المنتسبين والتدريب والتأهيل والتنسيق، خاصة وأن هذه الفئات يتميز عملها بالتصميم والإشراف والتنفيذ وهذا يتطلب درجة أعلى من التدريب والتنسيق، في حين أن تخصص الميكانيك إما أن يكون موظفاً في مؤسسة ما، أو يعمل في مشروع خاص أو شركة خاصة مما يجعل احتياجاته من النقابة أقل من الفئات الأخرى.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من النجار (2010)<sup>63</sup> التي أشارت إلى وجود فروق تبعاً لمتغير التخصص، ولكن لصالح المدني مقابل التخصصات الأخرى، كما اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الخويطر (2005)<sup>64</sup>، ولم تختلف هذه النتيجة مع أي من الدراسات السابقة.

#### الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (18).

جدول رقم (18) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
الدراسة ككل					
		0.930	1.861	2	بين المجموعات

<sup>63</sup> النجار، عوض: دور نقابة المهندسين في تطوير وتنمية قدرات المهندسين الإدارية والفنية واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2010).

<sup>64</sup> الخويطر، علي: التحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، الرياض، (2005)، [www.Alikuwatier.com](http://www.Alikuwatier.com).

0.030	3.541	0.263	72.785	277	داخل المجموعات
		–	74.646	279	المجموع
المجال الأول					
0.775	0.256	0.056	0.112	2	بين المجموعات
		0.219	60.796	277	داخل المجموعات
		–	60.908	279	المجموع
المجال الثاني					
0.007	5.055	1.839	3.678	2	بين المجموعات
		0.364	100.784	277	داخل المجموعات
		–	104.463	279	المجموع
المجال الثالث					
0.052	2.980	1.561	3.122	2	بين المجموعات
		0.524	145.103	277	داخل المجموعات
		–	148.225	279	المجموع
المجال الرابع					
0.130	2.057	0.923	1.845	2	بين المجموعات
		0.448	124.216	277	داخل المجموعات
		–	126.061	279	المجموع
المجال الخامس					
0.085	2.491	2.116	4.232	2	بين المجموعات
		0.849	235.304	277	داخل المجموعات
		–	239.536	279	المجموع

تشير النتائج أعلاه إلى وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك في مجال الدراسة ككل وفي المجال الثاني، ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (19).

جدول رقم (19) نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير المؤهل العلمي.

المقارنات			الدراسة ككل
دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
*0.6790			بكالوريوس
*0.6790-			ماجستير
	*0.6322	*0.6790-	دكتوراه
المجال الثاني			
*0.9414			بكالوريوس
*0.8548			ماجستير
	*0.8548-	*0.9414-	دكتوراه

تشير البيانات أعلاه إلى وجود فروق دالة إحصائية في الدراسة ككل بين حاملي درجة البكالوريوس وحاملي درجة الدكتوراه ولصالح البكالوريوس، وفروق بين حاملي درجة الماجستير والدكتوراه ولصالح الدكتوراه.

كما توجد فروق في مجال الدراسة الثاني بين كل من البكالوريوس والدكتوراه ولصالح البكالوريوس، وبين الماجستير والدكتوراه ولصالح الماجستير.

يعزو الباحث وجود فروق جوهرية في آراء المهندسين نحو دور نقابة المهندسين في تعظيم مهنة الهندسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي سواءً في الدراسة ككل، أو في مجال خدمة المهندسين العاملين إلى أن الدرجة العلمية للفرد تؤثر في نظريته لطبيعة الأمور وخاصة في مهنة دقيقة كمهنة الهندسة، وهذا ما أظهرته النتائج فعلى مستوى الدراسة ككل كانت الفروق لصالح حاملي درجة البكالوريوس الذين يرون أن النقابة تقوم بدورها في تنظيم مهنة الهندسة مقابل حاملي الدكتوراه الذين يرون أن النقابة تقوم بدورها ولكن بدرجة أقل مما يستلزم تطوير هذا الدور، وهذا راجع إلى أن حامل درجة الدكتوراه يتطلع إلى خدمات ومجالات قد لا يتطلع إليها حامل البكالوريوس، كما أن حامل درجة الماجستير يرى الأمور ودور نقابة المهندسين بشكل مختلف عن نظرة وتقييم حامل البكالوريوس، أو حامل درجة الدكتوراه، وهذا ما ظهر أيضاً في مجال خدمة المهندسين حيث جاءت الفروق بين حاملي الماجستير وحاملي درجة الدكتوراه ولصالح الماجستير الذين يرون أن النقابة تقوم بدورها في حين أن حامل الدكتوراه يشعر أن دور النقابة بحاجة إلى إصلاح وتعديل وتفعيل، وهذه الفروق تشير إلى فروق نابعة من الدرجة العلمية للمهندس، ومن وجهة نظر الباحث فإنه كلما ارتفعت الدرجة العلمية للفرد كلما توسع إطاره الفكري، وكلما تعمقت نظريته للأمور وهذا ما أوجد الفروق في آراء المهندسين نحو دور النقابة في تنظيم مهنة الهندسة حسب متغير التخصص.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبد الهادي (2008)<sup>65</sup> التي أشارت إلى وجود فروق في دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، كما اتفقت مع نتائج دراسة حامد (2002)<sup>66</sup>، واتفقت مع نتائج دراسة Carter (2009)<sup>67</sup> فيما يتعلق بكل مجالات الدراسة ما عدا المجال الثاني، كما اتفقت مع نتائج دراسة Stewart (2008)<sup>68</sup> التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في آراء العاملين تبعاً لمؤهلاتهم العملية. اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة النجار (2010)<sup>69</sup> التي أشارت إلى عدم وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنمية وتطوير القدرات الإدارية والفنية للمهندسين، كما اختلفت مع نتائج دراسة الخويطر (2005)<sup>70</sup> فيما يتعلق بكل مجالات الدراسة ما عدا مجال الدراسة ككل والمجال الثاني المتعلق بخدمة المهندسين، كما اختلفت مع نتائج دراسة Zhang & Bortol (2010)<sup>71</sup>، واختلفت مع دراسة Carter (2009)<sup>72</sup> في مجال الدراسة ككل والمجال الثاني.

#### الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخدام اختبار ت (T-Test) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (20).

<sup>65</sup> عبد الهادي، حسن: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2008).

<sup>66</sup> حامد، عمر: أثر الخصائص المؤسسية للنقابات المهنية الأردنية على تنظيم وممارسة دورها من وجهة نظر المسؤولين والعاملين في النقابات المهنية ومنتسبيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن، (2002).

<sup>67</sup> Carter Tony, **The Importance Of training before working**, the graduate school university of Wisconsin, (2009).

<sup>68</sup> Stewart, G, **Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners**, Journal of the American academy of nurse practitioners, (2008), 22 (1), 27-34.

<sup>69</sup> النجار، عوض: دور نقابة المهندسين في تطوير وتنمية قدرات المهندسين الإدارية والفنية وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2010).

<sup>70</sup> الخويطر، علي: التحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، الرياض، (2005)، [www.Alikuwatier.com](http://www.Alikuwatier.com).

<sup>71</sup> Zhange, X & Bartol. K. **Attaining needs assessment and developing**, Academy of Management Journal, (2010), 53 (1), 107-128.

<sup>72</sup> Carter Tony, **The Importance Of training before working**, the graduate school university of Wisconsin, (2009).



جدول رقم (20) نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير الحالة الاجتماعية.

الدالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية
الدراسة ككل						
0.367	0.909	278	0.5050	3.2633	237	متزوج/ة
			0.5821	3.1853	43	أعزب/عزباء
المجال الأول						
0.728	0.348	278	0.4693	3.6262	237	متزوج/ة
			0.4605	3.5992	43	أعزب/عزباء
المجال الثاني						
0.829	0.217	278	0.5903	3.2115	237	متزوج/ة
			0.7269	3.1860	43	أعزب/عزباء
المجال الثالث						
0.604	0.514	278	0.7382	3.0176	237	متزوج/ة
			0.6812	2.9554	43	أعزب/عزباء
المجال الرابع						
0.255	1.141	278	0.6597	3.0485	237	متزوج/ة
			0.7360	2.9215	43	أعزب/عزباء
المجال الخامس						
0.124	1.542	278	0.9352	3.4827	237	متزوج/ة
			0.8606	3.2465	43	أعزب/عزباء

أشارت النتائج أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت وجهات نظر المهندسين متقاربة بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية، وحيث أن الدلالة الإحصائية في الدراسة ككل وعلى جميع المجالات أكبر من مستوى الدلالة التي فحصت عندها الفرضيات (0.05) فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية الرابعة.

يفسر الباحث عدم وجود فروق دالة إحصائية في آراء المهندسين نحو دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها وعلى جميع مجالات الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية للمهندس، إلى أن ما يهتم المهندس هو آليات عمل النقابة وحرصها على حماية حقوقه وضمان مصالحه، وهذا غير مرتبط بكون المهندس متزوجاً أم أعزب، لذلك لم يكن هناك فروق جوهرية في اتجاهات المهندسين نحو النقابة ودورها، بل جاءت وجهات نظرهم متقاربة بصرف النظر عن

حالتهم الاجتماعية، فسواءً كان المهندس أعزب أم متزوج فإن تطلعاته من النقابة متعلقة بعمله وحقوقه وما تقدمه النقابة من خدمات تسانده وتساعد في عمله وهذا غير مرتبط بالحالة الاجتماعية للمهندس.

لم تتفق هذه النتيجة ولم تختلف مع أي من الدراسات السابقة، لكون هذا المتغير (الحالة الاجتماعية) لم يتم بحثه ضمن المتغيرات التي بحثتها ضمن المتغيرات التي بحثتها الدراسات السابقة.

#### الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير المحافظة وعلى جميع مجالات الدراسة. للتحقق من صحة الفرضية الخامسة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير المحافظة وعلى جميع مجالات الدراسة، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (21).

جدول رقم (21) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير المحافظة وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
الدراسة ككل					
0.000	6.175	1.487	8.920	6	بين المجموعات
		0.241	65.726	273	داخل المجموعات
		–	74.646	279	المجموع
المجال الأول					
0.000	5.877	1.161	6.967	6	بين المجموعات
		0.198	53.941	273	داخل المجموعات
		–	60.908	279	المجموع
المجال الثاني					
0.042	2.213	0.808	4.846	6	بين المجموعات
		0.365	99.617	273	داخل المجموعات
		–	104.463	279	المجموع
المجال الثالث					
0.000	6.683	3.164	18.983	6	بين المجموعات
		0.473	129.242	273	داخل المجموعات
		–	148.225	279	المجموع

المجال الرابع					
0.000	6.432	2.602	15.613	6	بين المجموعات
		0.405	110.448	273	داخل المجموعات
		-	126.061	279	المجموع
المجال الخامس					
0.000	8.346	6.188	37.127	6	بين المجموعات
		0.741	202.410	273	داخل المجموعات
		-	239.536	279	المجموع

تشير النتائج أعلاه إلى وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المحافظة، وذلك في مجال الدراسة ككل وفي جميع المجالات ما عدا المجال الثاني، ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المحافظة، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (22).

جدول رقم (22) نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المحافظة.

المقارنات							المقارنات
الدراسة ككل							
جنين وقليلية	طولكرم وسلفيت	بيت لحم	القدس	الخليل	رام الله	نابلس	
	*0.4863			*0.3288			نابلس
	*0.4676			*0.3101			رام الله
					0.3101-	*0.3288-	الخليل
							القدس
	*0.4517						بيت لحم
		*0.4517-			*0.4676-	*0.4863-	طولكرم وسلفيت
							جنين وقليلية
المجال الأول							
	*0.4820						نابلس
	*0.5530						رام الله
	*0.3784						الخليل
	*0.5605						القدس
	*0.4081						بيت لحم

		*0.4801-	*0.5605-	*0.3784-	*0.5530-	*0.4820-	طـــــــــولكرم وسلفيت
							جنين وقلقيلة
المجال الثالث							
	*0.7636			*0.4308			نابلس
	*0.7093			*0.3766			رام الله
					*0.3766-	*0.4308-	الخليل
							القدس
	*0.7929						بيت لحم
		*0.7929-			*0.7093-	*0.7636-	طـــــــــولكرم وسلفيت
							جنين وقلقيلة
المجال الرابع							
	*0.5076			*0.3551			نابلس
	*0.6448			*0.4922			رام الله
		*0.4623-			*0.4922-	*0.3551-	الخليل
							القدس
	*0.6149			*0.4623			بيت لحم
		*0.6149-			0.6448-	*0.5076-	طـــــــــولكرم وسلفيت
							جنين وقلقيلة
المجال الخامس							
*0.9167			*1.2950	*0.9591	*0.4606		نابلس
			*0.8344	*0.4985		*0.4606-	رام الله
				*0.4985-		*0.9591-	الخليل
		*0.8981-			*0.8344-	*1.2950-	القدس
			*0.8981				بيت لحم
							طـــــــــولكرم وسلفيت
						*0.9167-	جنين وقلقيلة

تشير البيانات أعلاه إلى وجود فروق دالة إحصائياً في الدراسة ككل بين نابلس والخليل ولصالح نابلس، وبين طولكرم ونابلس ولصالح نابلس، كما وجدت فروق بين رام الله والخليل ولصالح رام الله، وبين رام الله وطولكرم ولصالح رام الله، كما كانت الفروق بين الخليل ونابلس ولصالح نابلس، وبين الخليل ورام الله ولصالح رام الله، كما وجدت فروق بين بيت لحم وطولكرم ولصالح بيت لحم.

أما في مجال الدراسة الأول فقد وجدت فروق بين نابلس وطولكرم ولصالح نابلس، وبين رام الله وطولكرم ولصالح رام الله، وبين الخليل وطولكرم ولصالح الخليل، وبين القدس وطولكرم ولصالح القدس، وبين بيت لحم وطولكرم ولصالح بيت لحم.

أما في مجال الدراسة الثاني فلم تظهر أي فروق بين المحافظات.

وفي المجال الثالث فكانت الفروق بين نابلس والخليل ولصالح نابلس، وبين نابلس وطولكرم ولصالح نابلس، كما أن هناك فروق بين رام الله والخليل ولصالح رام الله، وبين رام الله وطولكرم ولصالح رام الله، ووجدت فروق بين كل من الخليل ونابلس ولصالح نابلس، وبين الخليل ورام الله ولصالح رام الله، وبين بيت لحم وطولكرم ولصالح بيت لحم.

وفي المجال الرابع جاءت الفروق بين نابلس والخليل ولصالح نابلس، وبين نابلس وطولكرم ولصالح نابلس، وظهرت فروق أيضاً بين رام الله والخليل ولصالح رام الله، وبين رام الله وطولكرم ولصالح رام الله، كما ظهرت فروق بين الخليل ونابلس ولصالح نابلس، وبين الخليل ورام الله ولصالح رام الله، وبين بيت لحم وطولكرم ولصالح بيت لحم.

أما في المجال الخامس فجاءت الفروق بين نابلس ورام الله ولصالح نابلس، وبين نابلس والخليل ولصالح نابلس، وبين نابلس والقدس ولصالح نابلس، وبين نابلس وجنين ولصالح نابلس. كما ظهرت فروق بين رام الله ونابلس ولصالح نابلس، وبين رام الله والخليل ولصالح رام الله، وبين رام الله والقدس ولصالح رام الله، وظهرت فروق بين القدس وبيت لحم ولصالح بيت لحم، كما ظهرت فروق بين جنين ونابلس ولصالح نابلس.

يعزو الباحث وجود فروق دالة إحصائياً في آراء المهندسين نحو دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وممارستها تبعاً لمتغير المحافظة وعلى جميع مجالات الدراسة، إلى الفروق بين المحافظات نفسها من حيث عدد المكاتب الهندسية وعدد المهندسين، أو من حيث كمية ونوعية المشروعات الإنشائية فيها، فمثلاً محافظة بحجم محافظة نابلس فيها من المشروعات كماً ونوعاً ما لا يوجد في غيرها من المحافظات، مما يوفر فرصاً أكبر للمهندسين ومكاتبهم الهندسية، إضافة إلى ظاهرة أصبحت شائعة في السنوات الأخيرة وهي اهتمام متزايد من الجهات الرسمية ومؤسساتها وأجهزتها بالمحافظات الشمالية أكثر من المحافظات الوسطى والجنوبية، إضافة إلى تسليم مقاليد كثير من المؤسسات وإداراتها إلى قيادات من محافظات الشمال، مما أعطى هذه المحافظات ميزة ظاهرة مقابل بقية المحافظات، وهذا ما تثبته طبيعة الفروق ودلالاتها، فقد جاءت الفروق لصالح محافظة نابلس مقابل بقية المحافظات، ثم محافظة رام الله مع المحافظات الأخرى، خاصة وأن مدينة رام الله باعتبارها العاصمة الحالية للسلطة ومؤسساتها، في حين نرى محافظة طولكرم أقل المحافظات تقديراً لدور نقابة المهندسين وقد يعود ذلك إلى قلة المكاتب الهندسية فيها، مقابل المحافظات الأخرى مثل رام الله ونابلس والخليل، ومن وجهة نظر الباحث فإن مصدر الفروق عائد على حجم المحافظات من جهة، وعدد ونوعية المكاتب والشركات الهندسية

فيها من جهة أخرى، يُضاف لذلك حجم النشاط المرتبط بحجم المحافظة مضافاً إليه بعض الامتيازات من جهة السلطة ومؤسساتها وبالتالي بعض التحيز من قبل النقابة ومؤسساتها وهذا من وجهة نظر الباحث.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة النجار (2010)<sup>73</sup> التي أشارت إلى وجود فروق تبعاً لمتغير المحافظة ولصالح محافظة بينت لحم مقابل محافظة الخليل، كما اتفقت مع نتائج دراسة عبد الهادي (2008)<sup>74</sup> التي أشارت إلى وجود فروق لصالح محافظة نابلس، كما اتفقت مع نتائج دراسة حامد (2002)<sup>75</sup>، واتفقت مع نتائج دراسة Stewart (2008)<sup>76</sup>، في حين اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Carter (2009)<sup>77</sup> التي أظهرت عدم وجود فروق في آراء العاملين والمديرين تبعاً لمتغير مكان الإقامة.

#### الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

للتحقق من صحة الفرضية السادسة تم استخدام اختبار ت (T-Test) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (23).

<sup>73</sup> النجار، عوض: دور نقابة المهندسين في تطوير وتنمية قدرات المهندسين الإدارية والفنية وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2010).

<sup>74</sup> عبد الهادي، حسن: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2008).

<sup>75</sup> حامد، عمر: أثر الخصائص المؤسسية للنقابات المهنية الأردنية على تنظيم وممارسة دورها من وجهة نظر المسؤولين والعاملين في النقابات المهنية ومنسوبيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن، (2002).

<sup>76</sup> Stewart, G, **Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners**, Journal of the American academy of nurse practitioners, (2008), 22 (1), 27-34.

<sup>77</sup> Carter Tony, **The Importance Of training before working**, the graduate school university of Wisconsin, (2009).

جدول رقم (23) نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية.

الدالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية
الدراسة ككل						
0.605	0.520	278	.4978	3.2607	217	تعاقدى
			.5825	3.2188	63	خدماتى
المجال الأول						
0.233	1.194	278	.4736	3.6400	217	تعاقدى
			.4427	3.5602	63	خدماتى
المجال الثاني						
0.321	0.995	278	.6112	3.2272	217	تعاقدى
			.6145	3.1401	63	خدماتى
المجال الثالث						
0.708	0.375-	278	.7096	2.9992	217	تعاقدى
			.7972	3.0384	63	خدماتى
المجال الرابع						
0.764	0.302	278	.6103	3.0369	217	تعاقدى
			.8571	3.0020	63	خدماتى
المجال الخامس						
0.764	0.302	278	.8938	3.4562	217	تعاقدى
			1.0385	3.4127	63	خدماتى

أشارت النتائج أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت وجهات نظر المهندسين متقاربة بصرف النظر عن التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية، وحيث أن الدلالة الإحصائية في الدراسة ككل وعلى جميع المجالات أكبر من مستوى الدلالة التي فحصت عندها الفرضيات (0.05) فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية السادسة.

يفسر الباحث عدم وجود فروق في آراء المهندسين نحو دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وممارستها تبعاً لمتغير تخصصات المكاتب/الشركات الهندسية (تعاقدى، أو خدماتى) إلى أن المكاتب الهندسية ومن خلال المهندسين العاملين فيها تقييم دور النقابة بشكل متقارب من حيث الايجابيات أو السلبيات، ويرى الباحث أن المكتب الهندسي سواء كان تعاقدى (إنشائي، معماري) أو كان خدماتى (كهرباء، ميكانيك) هو من يحرص على علمه وتطوير عمله وتطوير

المهندسين التابعين له من خلال أنشطته وأعماله، وأن دور النقابة هو دور تنظيمي وتنسيقي مع الجهات الأخرى الداخلية والخارجية، ودورها قد يكون مهماً جداً في بداية مشوار المهندس مهما كان تخصصه من خلال التدريب الذي يخضع له في النقابة وشروط التسجيل والعضوية، لكن بعد ذلك يصبح المؤثر والمقرر الرئيسي لدور المكتب الهندسي والعاملين فيه هو نشاطهم وإبداعاتهم ومدى مواكبتهم للتطورات والمستجدات العلمية، وليس الدور الحاسم للنقابة، وذلك من وجهة نظر الباحث.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حلايقة (2007)<sup>78</sup> التي أشارت إلى عدم وجود فروق تبعاً لمتغير طبيعة عمل المؤسسة.

اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة النجار (2010)<sup>79</sup> ومع نتائج دراسة الخويطر (2005)<sup>80</sup>.

#### الفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

للتحقق من صحة الفرضية الخامسة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (24).

<sup>78</sup> حلايقة، يوسف: واقع التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الأهلية في جنوب الضفة الغربية وعلاقته بالأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2007).

<sup>79</sup> النجار، عوض: دور نقابة المهندسين في تطوير وتنمية قدرات المهندسين الإدارية والفنية وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2010).

<sup>80</sup> الخويطر، علي: التحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، الرياض، (2005)، [www.Alikuwatier.com](http://www.Alikuwatier.com).



جدول رقم (24) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
الدراسة ككل					
0.002	4.447	1.134	4.535	4	بين المجموعات
		0.255	70.110	275	داخل المجموعات
		-	74.646	279	المجموع
المجال الأول					
0.008	3.522	0.742	2.968	4	بين المجموعات
		0.211	57.940	275	داخل المجموعات
		-	60.908	279	المجموع
المجال الثاني					
0.073	2.171	0.799	3.197	4	بين المجموعات
		0.368	101.266	275	داخل المجموعات
		-	104.463	279	المجموع
المجال الثالث					
0.002	4.266	2.165	8.660	4	بين المجموعات
		0.508	139.565	275	داخل المجموعات
		-	148.225	279	المجموع
المجال الرابع					
0.001	4.854	2.078	8.314	4	بين المجموعات
		0.428	117.747	275	داخل المجموعات
		-	126.061	279	المجموع
المجال الخامس					
0.006	3.705	3.062	12.249	4	بين المجموعات
		0.826	227.287	275	داخل المجموعات
		-	239.536	279	المجموع

تشير النتائج أعلاه إلى وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية، وذلك في مجال الدراسة ككل وفي جميع

المجالات، ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة والبيات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (25).

جدول رقم (25) نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة والبيات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية.

المقارنات					المقارنات
الدراسة ككل					
غير ذلك	مهندس	هندسي ثاني	هندسي أولي	استشاري	
*0.6299					استشاري
*0.6531					هندسي أولي
*0.7458					هندسي ثاني
*0.8037					مهندس
	*0.7037-	*0.7458-	*0.6531-	*0.6299-	غير ذلك
المجال الأول					
					استشاري
*0.5248					هندسي أولي
					هندسي ثاني
*0.5205					مهندس
	*0.5205-		*0.5248-		غير ذلك
المجال الثاني					
					استشاري
					هندسي أولي
					هندسي ثاني
*0.7129					مهندس
	*0.7129-				غير ذلك
المجال الثالث					
*0.8702					استشاري
*0.8099					هندسي أولي
*1.0377					هندسي ثاني
*1.0380					مهندس
	*1.0380-	*1.0377-	*0.8099-	*0.8702-	غير ذلك
المجال الرابع					
*0.7561					استشاري
*0.6797					هندسي أولي
*0.9504					هندسي ثاني
*0.9783					مهندس
	*0.9738-	*0.9504-	*0.6797-	*0.7561-	غير ذلك

المجال الخامس					
*0.9611					استشاري
					هندسي أولي
*1.1726					هندسي ثاني
*1.1815					مهندس
	*1.1815-	*1.1726-		*0.9611-	غير ذلك

يوضح الجدول أعلاه وجود فروق في مجال الدراسة ككل بين الاستشاري وفتنة غير ذلك ولصالح الاستشاري، وبين هندسي أولي وغير ذلك ولصالح هندسي أولي، وبين هندسي ثاني وغير ذلك ولصالح هندسي ثاني، وبين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس.

أما في مجال الدراسة الأول فهناك فروق بين الهندسي الأولي وغير ذلك ولصالح الهندسي الأولي، وبين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس، وبين غير ذلك وكل من هندسي أولي ومهندس ولصالح هندسي أولي والمهندس.

أما في مجال الدراسة الثاني فكانت الفروق بين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس.

أما في مجال الدراسة الثالث فكانت الفروق بين الاستشاري وغير ذلك ولصالح الاستشاري، وبين هندسي أولي وغير ذلك ولصالح الهندسي الأولي، وبين الهندسي ثاني وغير ذلك ولصالح الهندسي ثاني، وبين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس.

أما في مجال الدراسة الرابع فكانت الفروق بين الاستشاري وغير ذلك ولصالح الاستشاري، وبين هندسي أولي وغير ذلك ولصالح الهندسي الأولي، وبين الهندسي ثاني وغير ذلك ولصالح الهندسي ثاني، وبين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس.

أما في المجال الخامس فكانت الفروق بين الاستشاري وغير ذلك ولصالح الاستشاري، وبين هندسي ثاني وغير ذلك ولصالح الهندسي ثاني، وبين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس.

يعزو الباحث وجود فروق في آراء المهندسين نحو دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة تبعاً لمتغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية ولصالح جميع التخصصات مقابل فئة غير ذلك إلى أن المكاتب/الشركات الهندسية سواء كانت مكاتب استشارية أو هندسية (أولي أو ثاني) أو مهندس أو مهندس رأي، فإن جميع هذه المكاتب والشركات الهندسية خاضعة لنفس النظم والقوانين واللوائح التي تضعها النقابة لتنظيم المهنة وممارستها وحماية حقوق منتسبيها، وفي ذلك لا توجد فروق جوهرية بين نوعية المكاتب في تعاملها مع النقابة، إلا أن الفروق بين هذه المكاتب والتخصصات آنية من وجهات نظر المهندسين العاملين في هذه المكاتب/الشركات الهندسية، وقد ترجع هذه الفروق إلى درجاتهم العلمية والى

تطلعاتهم من النقابة، كما ترجع الفروق في جزء منها إلى الفروق التفصيلية بين المهندس الاستشاري والمهندس الأولي أو الثاني أو المهندس، كما يرى الباحث أن المصدر الرئيسي للفروق في هذا المجال سببها فئة (غير ذلك) باعتبارها فئة غير معلومة التخصص، لذلك خلفت الفروق بينها من جهة وبين كل التخصصات الأخرى من جهة أخرى، وهي السبب الرئيسي في الفروق في هذا المجال.

لم تتفق هذه النتيجة ولم تختلف مع أي من نتائج الدراسات السابقة لكون هذا المتغير لم يكن ضمن المتغيرات أو الخصائص التي تناولتها الدراسات السابقة بالبحث والتحليل.

#### الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

للتحقق من صحة الفرضية الثامنة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (26).

جدول رقم (26) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
الدراسة ككل					
0.126	2.091	.555	1.110	2	بين المجموعات
		.265	73.536	277	داخل المجموعات
		-	74.646	279	المجموع
المجال الأول					
0.078	2.573	.555	1.111	2	بين المجموعات
		.216	59.797	277	داخل المجموعات
		-	60.908	279	المجموع
المجال الثاني					
		.708	1.416	2	بين المجموعات

0.151	1.903	.372	103.047	277	داخل المجموعات
		–	104.463	279	المجموع
المجال الثالث					
0.101	2.308	1.215	2.430	2	بين المجموعات
		.526	145.795	277	داخل المجموعات
		–	148.225	279	المجموع
المجال الرابع					
0.081	2.534	1.133	2.265	2	بين المجموعات
		.447	123.796	277	داخل المجموعات
		–	126.061	279	المجموع
المجال الخامس					
0.002	6.426	5.310	10.620	2	بين المجموعات
		.826	228.916	277	داخل المجموعات
		–	239.536	279	المجموع

تشير النتائج أعلاه إلى عدم وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية، وذلك في مجال الدراسة ككل وفي جميع المجالات ما عدا المجال الخامس، ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة والآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (27).

جدول رقم (27) نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة والآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية

المجال الخامس			المقارنات
أكثر من 10	10-5	أقل من 5	
	*0.3554		أقل من 5 مهندسين
*0.6688-		*0.3554-	10-5 مهندس
	*0.6688		أكثر من 10 مهندسين

تشير المعطيات في الجدول أعلاه إلى وجود فروق بين فئة أقل من (5) مهندسين وفئة (5-10) مهندسين ولصالح الفئة الأولى، كما توجد فروق بين فئة (5-10) مهندسين وأقل من (5) ولصالح أقل من (5)، وبين فئة (5-10) مهندسين وفئة أكثر من (10) ولصالح فئة أكثر من (10) مهندسين.

يفسر الباحث عدم وجود فروق في آراء المهندسين نحو دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة تبعاً إلى لمتغير عدد العاملين في المكتب/الشركة الهندسية، إلى أن المكاتب/الشركات الهندسية وبصرف النظر عن عدد العاملين فيها تنظر إلى النقابة ودورها في تنظيم المهنة نظرة متقاربة خاصة وأن من عبر عن وجهات نظرهم هم المهندسون في هذه المكاتب وليس المكتب نفسه، وبالتالي جاءت الإجابات معبرة عن آراء المهندسين وليس آراء المكتب/الشركة الهندسية، ومما يؤيد ذلك - من وجهة نظر الباحث- أن الفروق جاءت في مجال آليات التطوير فقط مما يوحي إلى اختلاف وجهات نظر المهندسين نحو آليات التطوير لدور النقابة، كما يرى الباحث أن عدد المهندسين في المكتب/الشركة الهندسية مرتبط بحجم عمل المكتب وليس صفة دائمة يترتب عليها سياسات واتجاهات، بل هي صفة متغيرة بتغير حجم عمل المكتب أو نوعيته لذلك لم تظهر فروق لا على الدراسة ككل ولا على مجالات الدراسة المعبرة عن دور النقابة، بل جاءت الفروق في مجال آليات تطوير عمل النقابة ودورها.

اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة جبير (2008)<sup>81</sup> فيما يتعلق بالدراسة ككل ومجالات دور نقابة المهندسين واختلفت مع نتائج دراسة حلايقة (2007)<sup>82</sup> في جميع مجالات الدراسة ما عدا المجال الخامس المتعلق بآليات التطوير.

#### الفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

للتحقق من صحة الفرضية التاسعة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد

<sup>81</sup> جبير، إياد: مدى التزام نقابة المهندسين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، (2008).

<sup>82</sup> حلايقة، يوسف: واقع التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الأهلية في جنوب الضفة الغربية وعلاقته بالأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2007).

التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (28).

جدول رقم (28) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير عدد التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
الدراسة ككل					
0.002	4.466	1.138	4.553	4	بين المجموعات
		.255	70.092	275	داخل المجموعات
		-	74.646	279	المجموع
المجال الأول					
0.104	1.943	.419	1.674	4	بين المجموعات
		.215	59.234	275	داخل المجموعات
		-	60.908	279	المجموع
المجال الثاني					
0.038	2.580	.944	3.778	4	بين المجموعات
		.366	100.685	275	داخل المجموعات
		-	104.463	279	المجموع
المجال الثالث					
0.000	7.261	3.540	14.159	4	بين المجموعات
		.488	134.066	275	داخل المجموعات
		-	148.225	279	المجموع
المجال الرابع					
0.198	1.514	.679	2.716	4	بين المجموعات
		.449	123.345	275	داخل المجموعات
		-	126.061	279	المجموع
المجال الخامس					
0.005	3.833	3.163	12.650	4	بين المجموعات
		.825	226.886	275	داخل المجموعات
		-	239.536	279	المجموع

تشير النتائج أعلاه إلى وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية، وذلك في مجال الدراسة ككل وفي جميع المجالات ما عدا المجال الأول، ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (29).

جدول رقم (29) نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية.

الدراسة ككل				المقارنات/عدد التخصصات
4	3	2	1	
*0.7884-				1
*0.6786-				2
*0.8808-				3
	*0.8808	*0.6786	*0.7884	4
المجال الثالث				
*1.4269-				1
*1.3497-				2
*1.5926-				3
	*1.5926	*1.3497	*1.4269	4
المجال الخامس				
*1.0889-				1
				2
*1.3074-				3
	*1.3074		*1.0889	4

تشير النتائج في الجدول أعلاه إلى وجود فروق في مجال الدراسة ككل بين فئة عدد التخصصات (4) وبين جميع الفئات الأخرى ولصالح فئة عدد التخصصات (4).

أما في مجال الدراسة الأول لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الفئات المختلفة.

في مجال الدراسة الثاني لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الفئات المختلفة.

في المجال الثالث كانت الفروق بين فئة عدد التخصصات (4) وبين جميع الفئات الأخرى ولصالح فئة عدد التخصصات

(4). أما في مجال الدراسة الرابع لم توجد فروق دالة إحصائياً بين الفئات المختلفة.



في المجال الخامس كانت الفروق بين فئة عدد التخصصات (4) وبين فئة (1) ولصالح فئة (4). وبين فئة (4) وفئة (3) ولصالح فئة (4).

يرى الباحث أن الفروق في آراء المهندسين نحو دور المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة تبعاً لعدد التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية، والتي جاءت بين المكاتب ذات الأربع تخصصات من جهة، وبين المكاتب ذات تخصص واحد أو اثنان أو ثلاثة تخصصات، ويرى الباحث أن مصدر هذه الفروق يعود لكون المكاتب والشركات الهندسية ذات الأربع تخصصات يكون عملها ونشاطها متشعب، وفيها عدد كبير من المهندسين ومن تخصصات مختلفة مما اوجد الفروق بين هذه الفئة والفئات الأخرى، كما أن هذه الفئة ذات الأربع تخصصات قد تكون أكثر احتكاكاً بالنقابة من جهة، أو أن النقابة تهتم بها أكثر من غيرها -نسبياً- مما اوجد شعوراً لدى مهندسي هذه الفئة بدور النقابة، وأن النقابة تقوم بدورها المنوط بها، مما اوجد الفروق بين هذه الفئة والفئات الأخرى، وذلك من وجهة نظر الباحث. لم تتفق هذه النتيجة أو تختلف مع أي من نتائج الدراسات السابقة لكونها لم تبحث هذا المتغير ضمن المتغيرات التي قامت بدراستها وبحثها.

## الفصل الخامس

### 5. النتائج والتوصيات

تقتضي طبيعة دراسة هذا الفصل تقسيمة الى مبحثين يخصص الأول منهما لنتائج البحث، ويعالج المبحث الثاني

التوصيات واليات تنفيذها.

1.5 المبحث الأول: نتائج الدراسة.

1.1.5 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة.

2.1.5 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.

2.5 المبحث الثاني: التوصيات واليات تنفيذها.

3.5 المقترحات.

## الفصل الخامس

### النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل ملخصاً لنتائج الدراسة، حيث يبدأ بالنتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة، يليها النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة، كما يتناول توصيات الدراسة موزعة على سبعة مجالات، وأخيراً يتضمن هذا الفصل اقتراحات الدراسة.

#### 1.5 المبحث الأول: نتائج الدراسة.

##### 1.1.5 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

##### النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس الأول

ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية وعلى جميع مجالات الدراسة كان بدرجة عالية، وأن أهم مجال من مجالات الدراسة كان المجال الأول والمتعلق بدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح المتعلقة بتنظيم مهنة الهندسة، تلاه في المقام الثاني المجال الخامس والمتعلق باليات تطوير عمل نقابة المهندسين وجاء في المقام الثالث مجال دور نقابة المهندسين في خدمة المهندسين العاملين في المكاتب أو الشركات الهندسية، وجاء في المقام الرابع دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية، وأخيراً مجال دور نقابة المهندسين في التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج.

##### النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول:

ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح التي تنظم ممارسة المهنة في

المكتب/الشركات الهندسية من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث القوانين واللوائح والقوانين من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية كانت بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.622) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة. كما أشارت النتائج إلى أن أهم خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي:

- التنافس غير الشريف بين المكاتب اضر بالمهنة، وبدرجة عالية جداً.
- الإشراف الإلزامي واذونات الصب تحسن العمل الهندسي، وبدرجة عالية جداً.

- نظام الدفع في البنوك له دور ايجابي في تحصيل الأتعاب، وبدرجة عالية جداً.
- شروط ومتطلبات تسجيل وتصنيف المكاتب الهندسية مناسب، وبدرجة عالية.
- التخصص في العمل الهندسي وعدم الازدواج في الوظيفة مفيد، وبدرجة عالية.

في حين كانت أدنى خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- نظام المراقبة المتبع من قبل النقابة فعال، وبدرجة متوسطة.
- الحد الأدنى لأتعاب الإشراف مناسبة، وبدرجة عالية.
- نظام المخالفات والعقوبات من قبل النقابة مناسب، وبدرجة عالية.
- الحد الأدنى لأتعاب التصميم مناسبة، وبدرجة عالية.
- الحد الأدنى لأجور المهندسين العاملين في المكاتب والشركات الهندسية مناسب، وبدرجة عالية.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني:

ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

أظهرت نتائج الدراسة أن دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية كانت بدرجة عالية، كما أشارت النتائج إلى أن أهم خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- يجب العمل على توفير مظلة للتأمين الصحي للمهندسين، وبدرجة عالية جداً.
- تضع النقابة التعليمات الهادفة إلى رفع مستوى المهنة علمياً وعملياً، وبدرجة عالية.
- الموقع الالكتروني للنقابة يقدم خدمة كبيرة للمهندسين، وبدرجة عالية.
- صندوق التكافل للمهندسين يلبي طموحهم، وبدرجة عالية.
- نظام التقاعد للمهندسين المسجلين يلبي طموحهم، وبدرجة عالية.

في حين كانت أدنى خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- توفر النقابة مكنتبات في الفروع لسد حاجات المهندسين في هذا المجال، وبدرجة متوسطة.
- تحرص النقابة على توفير خدمات ترفيحية لأصحاب المكاتب الهندسية، وبدرجة متوسطة.
- تزود النقابة المهندسين بالمجالات والدوريات المختصة بالعلوم الهندسية، وبدرجة متوسطة.
- تهتم النقابة بالاستثمار لصالح أصحاب المكاتب الهندسية، وبدرجة متوسطة.
- تعقد النقابة الاتفاقات مع البنوك لتمويل المشاريع الخاصة

### النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث:

ما دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح

المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة كانت بدرجة عالية، كما أشارت النتائج إلى أن أهم خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي:

- تقوم النقابة بالتنسيق مع البلديات في مكافحة البناء بدون مخططات هندسية وإشراف، وبدرجة عالية.
  - تشارك النقابة في المعارض الهندسية المحلية والدولية، وبدرجة عالية.
  - تسعى النقابة إلى أن يكون هناك تمثيل قوي لنقابة المهندسين في العطاءات والمشاريع، وبدرجة عالية.
  - تقوم النقابة بتعزيز الاتفاقيات الموقعة بين النقابة ووزارة الحكم المحلي لتقديم الخدمات الهندسية من خلال المكاتب الهندسية المحلية، وبدرجة عالية.
  - تسعى النقابة لتعزيز العلاقة مع وزارة الأشغال العامة والإسكان، وبدرجة عالية.
- في حين كانت أدنى خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :
- تسعى النقابة إلى عمل توأمة مع نقابات أخرى، وبدرجة متوسطة.
  - تسعى النقابة إلى عمل توأمة بين المكاتب الهندسية المحلية والخارجية، وبدرجة متوسطة.

• تقوم النقابة بالتنسيق مع الجامعات والمعاهد الوطنية من أجل تطوير التخصصات العلمية وتحسين مخرجات العمل الهندسي، وبدرجة متوسطة.

• تقوم النقابة بالتنسيق مع النقابات العربية من أجل تبادل الخبرات العلمية والعملية، وبدرجة متوسطة.

• تسعى النقابة إلى تعزيز العلاقة مع المستثمرين وتبيان قدرات المكاتب الهندسية المحلية، وبدرجة متوسطة.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع:

ما دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة

نظر المهندسين في الضفة الغربية؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن دور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة كانت بدرجة عالية، كما أشارت النتائج إلى أن أهم خمسة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي :

- تحرص نقابة المهندسين على القيام بدورها في تدريب المهندسين، وبدرجة عالية.
- تنظم نقابة المهندسين الدورات التدريبية بشكل مستمر وفي جميع المحافظات، وبدرجة عالية.
- تتسجم الدورات التدريبية مع احتياجات المهندسين، وبدرجة عالية.
- تقوم النقابة بدورها في تطوير قدرات المهندسين عبر الندوات وورشات العمل، وبدرجة عالية.
- يوجد لدى الإدارة العليا في النقابة رؤية إستراتيجية واضحة المعالم لتحسين قدرات المهندسين الفنية والإدارية، وبدرجة عالية.

في حين كانت أدنى ثلاثة مظاهر لدور نقابة المهندسين في تدريب وتطوير المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي:

- تخصص النقابة الموارد الكافية لتحقيق عملية التطوير للمهندسين، وبدرجة متوسطة.
- يجري إخضاع المهندسين لدورات تدريبية دون إسقاط نتائج التدريب على التطبيقات العملية في أداء المهندسين، وبدرجة متوسطة.
- رسوم الدورات مناسبة بالنسبة للمهندسين، وبدرجة متوسطة.

## النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس:

ما أهم آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية؟ أشارت نتائج الدراسة إلى أن آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية كانت بدرجة عالية، كما أشارت النتائج إلى أن أهم ثلاثة آليات لتطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي:

- تطوير الموقع الإلكتروني الخاص بعمل النقابة ومنتسبيها، وبدرجة عالية.
- تنظيم ورشات عمل في المناطق لبحث وتطوير العمل الهندسي، وبدرجة عالية.
- تنظيم مؤتمر العمل الهندسي الاستشاري بشكل دوري، وبدرجة عالية.

في حين كانت أدنى ثلاثة آليات لتطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية هي:

- إيجاد البيئة المحفزة للتطوير والإبداع والابتكار، وبدرجة عالية.
- إنشاء مراكز تدريب نموذجية، وبدرجة عالية.
- دعم الشراكات بين المكاتب المحلية والإقليمية والدولية، وبدرجة عالية.

## 2.1.5 النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة:

### النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس وعلى جميع مجالات الدراسة. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت وجهات نظر المهندسين متقاربة بصرف النظر عن جنسهم.

### النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصص وعلى جميع مجالات الدراسة.

أشارت النتائج إلى وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصص ما عدا المجال الأول، ففي مجال الدراسة ككل كان هناك فروق بين تخصص المعماري وتخصص الميكانيك ولصالح الميكانيك، كما توجد فروق بين الكهرباء والميكانيك ولصالح الميكانيك، كما توجد فروق بين الميكانيك وكل من المعماري والكهرباء وغير ذلك ولصالح الميكانيك كما توجد فروق بين غير ذلك والميكانيك ولصالح الميكانيك. أما في مجال الدراسة الأول فلم تكن هناك فروق.

أما في مجال الدراسة الثاني فكان هناك فروق بين المعماري والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الكهرباء والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الميكانيك وكل من المعماري والكهرباء وغير ذلك ولصالح الميكانيك وفروق بين غير ذلك والميكانيك ولصالح الميكانيك. أما في المجال الثالث فكان هناك فروق بين المدني والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين المعماري والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الكهرباء والميكانيك ولصالح الميكانيك. كما كان هناك فروق بين الميكانيك وكل من المدني والمعماري والكهرباء ولصالح الميكانيك. أما في المجال الرابع فكان هناك فروق بين المعماري والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الكهرباء والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الميكانيك وغير ذلك ولصالح الميكانيك. أما في المجال الخامس فكان هناك فروق بين المدني والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين الكهرباء والميكانيك ولصالح الميكانيك، وبين غير ذلك والميكانيك ولصالح الميكانيك.

#### النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة.

أشارت النتائج إلى وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك في مجال الدراسة ككل وفي المجال الثاني وكانت الفروق في الدراسة ككل بين حاملي درجة البكالوريوس وحاملي درجة الدكتوراه ولصالح البكالوريوس وفروق بين حاملي درجة الماجستير والدكتوراه ولصالح الدكتوراه. كما توجد فروق في مجال الدراسة الثاني بين كل من البكالوريوس والدكتوراه ولصالح البكالوريوس، وبين الماجستير والدكتوراه ولصالح الماجستير.



#### النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت وجهات نظر المهندسين متقاربة بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية.

#### النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المحافظة وعلى جميع مجالات الدراسة.

أظهرت النتائج وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير المحافظة، وذلك في مجال الدراسة ككل وفي جميع المجالات ما عدا المجال الثاني، ففي الدراسة ككل كانت الفروق بين نابلس والخليل ولصالح نابلس، وبين طولكرم ونابلس ولصالح نابلس، كما وجدت فروق بين رام الله والخليل ولصالح رام الله، وبين رام الله وطولكرم ولصالح رام الله، كما كانت الفروق بين الخليل ونابلس ولصالح نابلس، وبين الخليل ورام الله ولصالح رام الله، كما وجدت فروق بين بيت لحم وطولكرم ولصالح بيت لحم. أما في مجال الدراسة الأول فقد وجدت فروق بين نابلس وطولكرم ولصالح نابلس، وبين رام الله وطولكرم ولصالح رام الله، وبين الخليل وطولكرم ولصالح الخليل، وبين القدس وطولكرم ولصالح القدس، وبين بيت لحم وطولكرم ولصالح بيت لحم. أما في مجال الدراسة الثاني فلم تظهر أي فروق بين المحافظات. وفي المجال الثالث فكانت الفروق بين نابلس والخليل ولصالح نابلس، وبين نابلس وطولكرم ولصالح نابلس، كما أن هناك فروق بين رام الله والخليل والصالح رام الله، وبين رام الله وطولكرم ولصالح رام الله، ووجدت فروق بين كل من الخليل ونابلس ولصالح نابلس، وبين الخليل ورام الله ولصالح رام الله، وبين بيت لحم وطولكرم ولصالح بيت لحم. وفي المجال الرابع جاءت الفروق بين نابلس والخليل ولصالح نابلس، وبين نابلس وطولكرم ولصالح نابلس، وظهرت فروق أيضاً بين رام الله والخليل ولصالح رام الله، وبين رام الله وطولكرم ولصالح رام الله، كما ظهرت فروق بين الخليل ونابلس ولصالح نابلس وبين الخليل ورام الله ولصالح رام الله، وبين الخليل وبيت لحم ولصالح بيت لحم. أما في المجال الخامس فجاءت الفروق بين نابلس ورام الله ولصالح نابلس، وبين نابلس والخليل ولصالح نابلس،

وبين نابلس والقدس ولصالح نابلس، وبين نابلس وجنين ولصالح نابلس. كما ظهرت فروق بين رام الله ونابلس ولصالح نابلس، وبين رام الله والخليل ولصالح رام الله، وبين رام الله والقدس ولصالح رام الله، وظهرت فروق بين القدس وبيت لحم ولصالح بيت لحم، كما ظهرت فروق بين جنين ونابلس ولصالح نابلس.

#### النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت وجهات نظر المهندسين متقاربة بصرف النظر عن التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية.

#### النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

أظهرت النتائج وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير تصنيف المكتب/الشركة الهندسية، وذلك في مجال الدراسة ككل وفي جميع المجالات، ففي مجال الدراسة ككل كانت الفروق بين الاستشاري وفئة غير ذلك ولصالح الاستشاري وبين هندسي أولي وغير ذلك ولصالح هندسي أولي، وبين هندسي ثاني وغير ذلك ولصالح هندسي ثاني، وبين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس. أما في مجال الدراسة الأول فهناك فروق بين الهندسي الأولي وغير ذلك ولصالح الهندسي الأولي، وبين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس، وبين غير ذلك وكل من هندسي أولي ومهندس ولصالح هندسي أولي والمهندس. أما في مجال الدراسة الثاني فكانت الفروق بين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس. أما في مجال الدراسة الثالث فكانت الفروق بين الاستشاري وغير ذلك ولصالح الاستشاري وبين هندسي أولي وغير ذلك ولصالح الهندسي الأولي، وبين الهندسي ثاني وغير ذلك ولصالح الهندسي ثاني وبين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس. أما في مجال الدراسة الرابع فكانت الفروق

بين الاستشاري وغير ذلك ولصالح الاستشاري، وبين هندسي أولي وغير ذلك ولصالح الهندسي الأولي، وبين الهندسي ثاني وغير ذلك ولصالح الهندسي ثاني، وبين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس. أما في المجال الخامس فكانت الفروق بين الاستشاري وغير ذلك ولصالح الاستشاري، وبين هندسي ثاني وغير ذلك ولصالح الهندسي ثاني، وبين المهندس وغير ذلك ولصالح المهندس.

#### الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية، وذلك في مجال الدراسة ككل وفي جميع المجالات ما عدا المجال الخامس، حيث كانت الفروق بين فئة أقل من (5) مهندسين وفئة (5-10) مهندسين ولصالح الفئة الأولى، كما توجد فروق بين فئة (5-10) مهندسين وأقل من (5) ولصالح أقل من (5)، وبين فئة (5-10) مهندسين وفئة أكثر من (10) ولصالح فئة أكثر من (10) مهندسين.

#### الفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية وعلى جميع مجالات الدراسة.

أظهرت النتائج وجود فروق في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد التخصصات المنصف بها المكتب/الشركة الهندسية، وذلك في مجال الدراسة ككل وفي جميع المجالات ما عدا المجال الأول، حيث كانت الفروق في مجال الدراسة ككل بين فئة عدد التخصصات (4) وبين جميع الفئات الأخرى ولصالح فئة عدد التخصصات (4). أما في مجال الدراسة الأول لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الفئات المختلفة. في مجال الدراسة الثاني لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الفئات المختلفة. في المجال الثالث كانت الفروق بين فئة عدد التخصصات (4) وبين جميع الفئات الأخرى ولصالح فئة عدد التخصصات (4). أما في مجال

الدراسة الرابع لم توجد فروق دالة إحصائية بين الفئات المختلفة. وفي المجال الخامس كانت الفروق بين فئة عدد التخصصات (4) وبين فئة (1) ولصالح فئة (4). وبين فئة (4) وفئة (3) ولصالح فئة (4).

جدول رقم (30) نتائج اختبار الفرضيات

الرقم	نص الفرضية		نتيجة الاختبار	
	قبول	رفض	قبول	رفض
1	قبول	-	قبول	-
2	-	رفض	-	رفض
3	-	رفض	-	رفض
4	قبول	-	قبول	-
5	-	رفض	-	رفض
6	قبول	-	قبول	-
7	-	رفض	-	رفض
8	قبول	-	قبول	-
9	-	رفض	-	رفض

## 2.5 المبحث الثاني: التوصيات واليات تنفيذها

في ضوء نتائج الدراسة وأهدافها، يوصي الباحث بعدد من التوصيات مقسمة حسب مجالات الدراسة وأطرافها وذلك على النحو التالي:

### 1.2.5 توصيات متعلقة بدور النقابة بشكل عام:

- ❖ ضرورة اهتمام النقابة برسالتها من حيث تطوير مهنة الهندسة وخدمة المهندسين العاملين والتنسيق مع الجامعات والمعاهد، والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة، ومتابعة تدريب وتطوير المهندسين، وتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها بصرف النظر عن أية مؤثرات خارجية.
- ❖ حث إدارة نقابة المهندسين على مراجعة وتقييم أدائها الشامل وبشكل دوري والحد من الروتين الإداري.
- ❖ حث إدارة نقابة المهندسين على استخدام الأساليب الإدارية الحديثة وفي كل جوانب الإدارة، من خلال إتباع الأساليب الإدارية الحديثة التي وفرتها المحاسبة الإدارية والنظريات الإدارية الحديثة.
- ❖ حث إدارة نقابة المهندسين على استخدام الأساليب العلمية الحديثة لقياس وتقييم أدائها وتحديد نقاط القوة وتشجيعها وتحديد نقاط الضعف وعلاجها قبل استفحالها، ويمكن استخدام بطاقات الأداء المتوازن (PSC).
- ❖ ضرورة مواكبة نقابة المهندسين للمستجدات والتطورات العلمية في مجال المهنة وبذل أقصى الجهد لتدريب المهندسين على تطبيقها.

### 2.2.5 توصيات متعلقة بدور النقابة من حيث القوانين واللوائح:

- ❖ ضرورة مراجعة اللوائح والقوانين بشكل دوري لمواكبة التقدم والتطور المتسارع في مجال مهنة الهندسة.
- ❖ تطبيق القوانين واللوائح بعدالة ودون تحيز أو محسوبية وخاصة المخالفات والعقوبات.
- ❖ إعادة النظر في لوائح الحد الأدنى للأجور وللأجور والرواتب في ظل ارتفاع مستويات المعيشة.
- ❖ مراجعة وتقييم أنظمة الرقابة وآلياتها لتكون أكثر فعالية.
- ❖ سن قوانين بشأن التأمين الصحي والخدمات الاجتماعية للمهندسين.

### توصيات متعلقة بدور النقابة في خدمة المهندسين:

- ❖ زيادة اهتمام النقابة بخدمة المهندسين من حيث خدمات المكتبات والنشرات والمجلات المختصة بالعلوم الهندسية وما هو جديد في علم الهندسة.
- ❖ زيادة اهتمام النقابة بخدمة المهندسين من حيث الخدمات الترفيهية وتوفير مظلة للتأمين الصحي.

- ❖ زيادة اهتمام النقابة بخدمة المهندسين من حيث الاستثمار في مشروعات تعود بالفائدة على المهندسين.
- ❖ زيادة اهتمام النقابة بخدمة المهندسين من حيث توفير التمويل المناسب للمهندسين لفتح مكاتب او مشروعات.
- ❖ مساعدة المهندسين في حل المنازعات والإشكالات سواء بين الأعضاء أو مع جهات خارجية.

#### 4.2.5 توصيات متعلقة بدور النقابة في التنسيق مع الجهات المختلفة:

- ❖ حث النقابة على ضرورة التنسيق مع الجامعات فيما يتعلق بنوعية التخصصات وعدد الطلبة فيها بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل.
- ❖ ضرورة سعي النقابة لتعزيز علاقاتها مع الجهات ذات العلاقة كالمكاتب ووزارة الأشغال والإسكان ووزارة الحكم المحلي وغيرها.
- ❖ زيادة التنسيق مع جهات خارجية للتوأمة مع نقابات إقليمية ودولية وزيادة تبادل الخبرات والمعلومات بما يخدم مهنة الهندسة والمهندسين.
- ❖ زيادة سعي النقابة للتنسيق مع جهات مصرفية واستثمارية لإقامة مشروعات خاصة بالمهندسين.

#### توصيات متعلقة بدور النقابة في التأهيل والتدريب والتطوير:

- ❖ زيادة ملائمة الساعات التدريبية والدورات لاحتياجات شرائح المهندسين وتخصصاتهم.
- ❖ ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة والمتصلة بالواقع التطبيقي لمهنة الهندسة، مثل توفير مدربين مؤهلين والتجهيزات اللازمة .
- ❖ ملائمة رسوم الدورات والتدريب مع جوهر الاحتياجات الميدانية ومراعاة تطور المهنة بشكل سريع.
- ❖ وضع خطط تدريبية وإرشادية لتنمية القدرات الفنية والإدارية للمهندسين قبل الخدمة وأثناءها.
- ❖ محاولة التنسيق مع الجامعات لتخصيص ساعات تدريبية وتطبيقية للدارسين أثناء الدراسة.

#### 6.2.5 توصيات بخصوص آليات تطوير عمل النقابة:

- ❖ تشجيع مهارات الإبداع والابتكار في المجال الهندسي وتبني كفاءات ومواهب إبداعية وابتكارية.
- ❖ صياغة إستراتيجية ذات مراحل قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى لكل مجالات وأبعاد عمل النقابة.
- ❖ التعاون مع مؤسسات محلية وإقليمية وعالمية ضمن خطط التطوير في شتى المجالات.
- ❖ تشجيع البحث العلمي في مجالات الهندسة بهدف تشخيص المشكلات ووضع حلوله لها.
- ❖ زيادة مستويات الشفافية والنزاهة والمساءلة في شتى المجالات ونحو الأطراف ذات العلاقة.

### 7.2.5 توصيات للمهندسين:

- ❖ حث المهندسين على الدقة في التخطيط والإشراف والتنفيذ خاصة وأن الخطأ الهندسي هو خطأ فادح.
- ❖ حث المهندسين على تنمية معارفهم النظرية والتطبيقية في ظل التطور السريع لعلم الهندسة في شتى المجالات.
- ❖ حث المهندسين على التحلي بالنقد الهادف والبناء للنفس والزملاء والنقابة.

### 3.5 اقتراحات:

في ضوء نتائج الدراسة يقترح الباحث الآتي:

- ❖ يقترح الباحث على كل الجهات ذات العلاقة باستخدام بطاقات الأداء المتوازن التي بإمكانها قياس الأداء الشامل والحكم عليه بشكل علمي وعملي.
- ❖ القيام بدراسة حول الأداء الإداري الشامل لنقابة المهندسين للوقوف على نقاط القوة وتشجيعها وتشخيص نقاط الضعف وعلاجها.
- ❖ القيام بدراسة حول أبعاد وجوانب التنسيق في عمل نقابة المهندسين لوضع تصور شامل لآليات وأبعاد التنسيق الفعال مع الجهات ذات العلاقة وبما يحقق مصالح كافة الجهات.
- ❖ إجراء دراسة حول مدى توافر مقومات التنمية والتطوير في نقابة المهندسين لتفعيل دورها في هذا المجال.

## قائمة المراجع

### المصادر والمراجع العربية

1. خلف الله، وليد: أهمية التنظيم النقابي في المجتمعات، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. (2008).
2. المختار، أنس: التنظيمات النقابية والعمالية، ط2، مكتبة عالم الكتب، القاهرة، مصر، (2006).
3. النجار، عوض: دور نقابة المهندسين في تطوير وتنمية قدرات المهندسين الإدارية والفنية وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2010).
4. منشورات نقابة المهندسين [www.paleng.org](http://www.paleng.org).
5. الصوراني، غازي: البلديات والنقابات المهنية والعمالية في فلسطين، مجلة شؤون فلسطينية، عدد (231)، أيلول، (2006).
6. جبير، إياد: مدى التزام نقابة المهندسين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، (2008).
7. عبد الهادي، حسن: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2008).
8. حلايقة، يوسف: واقع التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الأهلية في جنوب الضفة الغربية وعلاقته بالأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2007).
9. دعيق، نهاية: أثر سياسات التشبيك والتنسيق بين المؤسسات الأهلية على مسارات العمل التنموي والاجتماعي في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين، (2007).
10. أمان مشروع نزاهة، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة: استطلاع الرأي العام حول أوضاع المنظمات الأهلية الفلسطينية ومدى مراعاتها لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة، المركز الفلسطيني للبحوث المسحية والسياسية، رام الله، فلسطين، (2006).
11. الخويطر، علي: التحديات التي تواجه تنظيم وممارسة مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، الرياض، (2005)، [www.Alikuwatier.com](http://www.Alikuwatier.com).



12. حامد، عمر: أثر الخصائص المؤسسية للنقابات المهنية الأردنية على تنظيم وممارسة دورها من وجهة نظر المسؤولين والعاملين في النقابات المهنية ومنتسبيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن، (2002).

#### المصادر والمراجع الأجنبية

1. Zhange, X & Bartol. K. **Attaining needs assessment and developing**, Academy of Management Journal, (2010), 53 (1), 107-128.
2. Carter Tony, **The Importance Of training before working**, the graduate school university of Wisconsin, (2009).
3. Stewart, G, **Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners**, Journal of the American academy of nurse practitioners, (2008), 22 (1), 27-34.
4. Apter, David, **Introduction in Standards Performance organizations, and how to measure it**, Journal if Political analysis, (2006), Vol (33), No (2), pp 141-172.
5. Larson, Allan, **Comparative For measurement performance in organizations**, Nelson Hall, Chicago, (2004), pp 12-34.

## الملاحق

### ملحق رقم (1)

#### أسماء لجنة المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
.1	د. مروان جلعود	جامعة بوليتكنك فلسطين
.2	د. عادل ريان	جامعة القدس المفتوحة
.3	د. كامل الدرايبع	جامعة القدس المفتوحة
.4	د. اسحق سدر	جامعة بوليتكنك فلسطين

## ملحق رقم (2)

### استبانة الدراسة

#### جامعة الخليل

#### كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

#### برنامج إدارة الأعمال

#### استبانة

الأخ/ت الزميل/ة المهندس/ة المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع: تعبئة استبانة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول "دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية" بإشراف الدكتور شريف أبو كرش وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الخليل، ولتحقيق هدف الدراسة فقد صمم الباحث هذه الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، لذا أرجو منكم المساعدة في انجاز هذه الدراسة عن طريق تعبئة الاستبانة بكل دقة وموضوعية وشفافية، حيث أن دقة وموضوعية إجاباتكم على جميع فقرات هذه الاستبانة لها أثر إيجابي في صدق وأصالة النتائج التي ستقدمها الدراسة. آملاً تعاونكم في هذا المجال علماً بأن جميع هذه البيانات التي ستدلون بها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة مع استعداد الباحث بتزويد المهتمين بنتائج البحث.

ولكم جزيل الشكر والتقدير

الباحث/ شاهر أبو سندس

القسم الأول: بيانات عامة:

الرجاء وضع إشارة (X) في المربع الذي يمثل إجابتك:

أ- بيانات شخصية

1- الجنس: ذكر  أنثى

2- التخصص: مدني  معماري  كهرباء  ميكانيك  غير ذلك

3- المؤهل العلمي: بكالوريوس  ماجستير  دكتوراه

4- الحالة الاجتماعية: متزوج/ة  أعزب/عزباء  مطلق/ة  أرملة/ة

ب- بيانات حول المكتب/الشركة الهندسية التي تعمل بها:

5- المحافظة: نابلس  رام الله  الخليل  القدس

بيت لحم  طولكرم وسلفيت  جنين وقلقيلية

6- التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية:

تعاقد (إنشائي، معماري)  خدماتي (كهرباء، ميكانيك)

7- تصنيف المكتب/الشركة الهندسية:

استشاري  هندسي أولى  هندسي ثاني   
مهندس  مهندس رأي  غير ذلك

8- عدد المهندسين العاملين بالمكتب/الشركة الهندسية:

أقل من (5)  من (5-10)  أكثر من (10)

9- عدد التخصصات المنصف بها بالمكتب/الشركة الهندسية:

1  2  3  4

القسم الثاني:

يرجى الإجابة على الفقرات الآتية بما يعبر عن وجهة نظرك في نقابة المهندسين من حيث القوانين واللوائح التي تنظم ممارسة المهنة في المكتب/الشركة الهندسية.

يرجى وضع إشارة (✓) في الخانة المناسبة مقابل كل فقرة وضمن مقياس الإجابة الخماسي:

رقم الفقرة	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1.	تساهم نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة في الضفة الغربية					
2.	أصبحت شروط ومتطلبات ممارسة المهنة تلبى طموحات المهندسين					
3.	أصبحت متطلبات الحد الأدنى الواجب توفرها في مخططات الترخيص مناسبة					
4.	الحد الأدنى لأتعاب التصميم مناسبة					
5.	الحد الأدنى لأتعاب الإشراف مناسبة					
6.	الحصص الهندسية وسقوف التصميم عادلة					
7.	النسب المئوية لأتعاب الاختصاصات الهندسية مناسبة					
8.	نظام الدفع في البنوك له دور ايجابي في تحصيل الأتعاب					
9.	الحد الأدنى لرواتب المهندسين العاملين في المكاتب والشركات الهندسية مناسب					
10.	التخصص في العمل الهندسي وعدم الازدواج في الوظيفة مفيد					
11.	نظام المراقبة المتبع من قبل النقابة فعال					
12.	نظام المخالفات والعقوبات من قبل النقابة مناسب					
13.	الرسوم التي تتقاضاها النقابة مقابل تدقيق المخططات مناسبة					
14.	التنافس غير الشريف بين المكاتب اضر بالمهنة					
15.	الإشراف الإلزامي واذونات الصب تحسن العمل الهندسي					
16.	شروط ومتطلبات تسجيل وتصنيف المكاتب الهندسية مناسب					
17.	تطبيق تقديم المخططات التنفيذية سيكون له دور					

القسم الثالث:

يرجى الإجابة على الفقرات الآتية بما يعبر عن وجهة نظرك في نقابة المهندسين من حيث خدمة المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة.

يرجى وضع إشارة (✓) في الخانة المناسبة مقابل كل فقرة وضمن مقياس الإجابة الخماسي:

رقم الفقرة	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
18.	الهيكل التنظيمي للنقابة يكفل تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها					
19.	تضع النقابة التعليمات الهادفة إلى رفع مستوى المهنة علمياً وعملياً					
20.	تقوم النقابة بدورها في توفير مجالات العمل للأعضاء					
21.	تقوم النقابة بدورٍ فاعل في الدفاع عن مصالح المهندسين بالطرق المشروعة					
22.	تقوم النقابة بمساعدة الأعضاء مادياً عن طريق المعونات والسلفيات وإنشاء الجمعيات التعاونية لهم					
23.	للنقابة دور ايجابي في حل المنازعات والإشكاليات بين الأعضاء					
24.	نظام التقاعد للمهندسين المسجلين يلبي طموحهم					
25.	صندوق التكافل للمهندسين يلبي طموحهم					
26.	القروض الحسنة من قبل النقابة خدمت المهندسين					
27.	الدورات التدريبية للمهندسين كافية					
28.	يجب العمل على توفير مظلة للتأمين الصحي للمهندسين					
29.	الموقع الالكتروني للنقابة يقدم خدمة كبيرة للمهندسين					
30.	تهتم النقابة بالاستثمار لصالح أصحاب المكاتب الهندسية					
31.	تحرص النقابة على توفير خدمات ترفيهية لأصحاب المكاتب الهندسية					
32.	توفر النقابة مكاتب في الفروع لسد حاجات المهندسين في هذا المجال					
33.	تزود النقابة المهندسين بالمجالات والدوريات المختصة بالعلوم الهندسية					
34.	تعقد النقابة الاتفاقات مع البنوك لتمويل المشاريع الخاصة بالمهندسين					

#### القسم الرابع:

يرجى الإجابة على الفقرات الآتية بما يعبر عن وجهة نظرك في نقابة المهندسين من حيث التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الداخل والخارج لصالح المهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة.

يرجى وضع إشارة (✓) في الخانة المناسبة مقابل كل فقرة وضمن مقياس الإجابة الخماسي:

رقم الفقرة	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
35.	تقوم النقابة بالتنسيق مع الجامعات والمعاهد الوطنية من أجل تطوير التخصصات العلمية وتحسين مخرجات العمل الهندسي					
36.	تقوم النقابة بتعزيز الاتفاقيات الموقعة بين النقابة ووزارة الحكم المحلي لتقديم الخدمات الهندسية من خلال المكاتب الهندسية المحلية					
37.	تقوم النقابة بالتنسيق مع البلديات في مكافحة البناء بدون مخططات هندسية وإشراف					
38.	تقوم النقابة بالتنسيق مع اتحاد المقاولين في المشاريع الوطنية التي يتم تنفيذها					
39.	تقوم النقابة بالتنسيق مع النقابات العربية من أجل تبادل الخبرات العلمية والعملية					
40.	تسعى النقابة لتعزيز العلاقة مع وزارة الأشغال العامة والإسكان					
41.	تسعى النقابة إلى أن يكون هناك تمثيل قوي لنقابة المهندسين في العطاءات والمشاريع					
42.	تؤدي النقابة دوراً هاماً في التخطيط الاستراتيجي للوطن					
43.	تسعى النقابة إلى عمل توأمة مع نقابات أخرى					
44.	تسعى النقابة إلى عمل توأمة بين المكاتب الهندسية المحلية والخارجية					
45.	تسعى النقابة إلى تعزيز العلاقة مع المستثمرين وتبيان قدرات المكاتب الهندسية المحلية					
46.	تشارك النقابة في المعارض الهندسية المحلية والدولية					

### القسم الخامس:

يرجى الإجابة على الفقرات الآتية بما يعبر عن وجهة نظرك في نقابة المهندسين من حيث التدريب والتطوير للمهندسين العاملين في المكاتب/الشركات الهندسية المصنفة.

يرجى وضع إشارة (✓) في الخانة المناسبة مقابل كل فقرة وضمن مقياس الإجابة الخماسي:

رقم الفقرة	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
47.	تحرص نقابة المهندسين على القيام بدورها في تدريب المهندسين					
48.	تتسجم الدورات التدريبية مع احتياجات المهندسين					
49.	تنظم نقابة المهندسين الدورات التدريبية بشكل مستمر وفي جميع المحافظات					
50.	رسوم الدورات مناسبة بالنسبة للمهندسين					
51.	تقوم النقابة بدورها في تطوير قدرات المهندسين عبر الندوات وورشات العمل					
52.	يجري إخضاع المهندسين لدورات تدريبية دون إسقاط نتائج التدريب على التطبيقات العملية في أداء المهندسين					
53.	تخصص النقابة الموارد الكافية لتحقيق عملية التطوير للمهندسين					
54.	يوجد لدى الإدارة العليا في النقابة رؤية إستراتيجية واضحة المعالم لتحسين قدرات المهندسين الفنية والإدارية					



القسم السادس:

يرجى الإجابة على الفقرات الآتية بما يعبر عن وجهة نظرك في آليات تطوير عمل نقابة المهندسين تجاه تنظيم ممارسة المهنة.

يرجى وضع إشارة (✓) في الخانة المناسبة مقابل كل فقرة وضمن مقياس الإجابة الخماسي:

رقم الفقرة	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
55.	وضع النقابة خطط إستراتيجية بعيدة المدى					
56.	إنشاء مراكز تدريب نموذجية					
57.	تعزيز الدورات التدريبية					
58.	إيجاد البيئة المحفزة للتطوير والإبداع والابتكار					
59.	دعم الشراكات بين المكاتب المحلية والإقليمية والدولية					
60.	تنظيم مؤتمر العمل الهندسي الاستشاري بشكل دوري					
61.	تنظيم المعارض التي تبين قدرات المكاتب الهندسية					
62.	تقديم أوراق العمل عن واقع العمل الهندسي					
63.	تطوير الموقع الالكتروني الخاص بعمل النقابة ومنتسبيها					
64.	تنظيم ورشات عمل في المناطق لبحث وتطوير العمل الهندسي					

مع الشكر والتقدير لكم

الباحث: شاهر مسلم أبو سندس

المشرف: د. شريف أبو كرش