

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

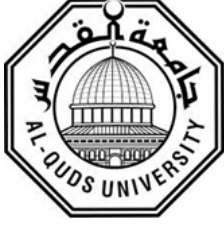
دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل

سجا ماهر عبدالله أبو شرار

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1444 هـ / 2023 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل

إعداد

سجا ماهر عبدالله أبو شرار

بكالوريوس إعلام وتلفزة - جامعة القدس أبوديس

المشرف: د. إياد لافي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية من معهد التنمية المستدامة/ عمادة الدراسات العليا / جامعة القدس
القدس - فلسطين

1444هـ / 2023م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل

اسم الطالبة: سجا ماهر عبدالله أبو شرار

الرقم الجامعي: 21912544

المشرف: د. إياد لافي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2023/1/14م من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة

أسماءهم وتوقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. إياد لافي
2. ممتحناً داخلياً: د. مازن الخطيب
3. ممتحناً خارجياً: د. عبد الوهاب الصباغ

القدس - فلسطين

1444هـ - 2023م

الإهداء

إلى من أبصرت بها طريق حياتي واستمدت منها قوتي واعتزازي بذاتي إلى الشامخة أمي

إلى من شرفني بحمل اسمه إلى نور عيني وضوء دربي ومهجة حياتي أبي الغالي

إلى السند والعضد والساعد أخوتي الأعزاء

إلى الحنونات الجميلات ضحى علا ولين

إلى من رحلوا قبل أن أفرح معهم بثمرة جهدي هذا جدتي الغالية وأجدادي الغاليين رحمهم الله

إلى الشهداء الأبرار وأسرانا البواسل والجرحى الميامين

إلى كل من علمني حرفاً كل من ساندني ولو بكلمة أو ابتسامة

إلى العلم ورواده وأبطاله

إقرار

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

الباحثة: سجا ماهر عبدالله أبو شرار



التوقيع

التاريخ : 2023/ 1/ 21م

شكر وتقدير

قال تعالى: "رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ" (النمل، 19)

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه والتابعين، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد:

أتقدم بالشكر والتقدير لكل من ساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في نجاحي وإكمالي لدراستي، والشكر موصول لجامعتي وجميع العاملين فيها.

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور إياد لافي الذي تفضل بالإشراف والتوجيه، فكان واسع الصدر وخير موجه لي في رحلة البحث والتنقيب.

وأقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمين، الدكتور مازن الخطيب ممتحناً داخلياً، والدكتور عبدالوهاب الصباغ ممتحناً خارجياً.

كما أتقدم بجزيل الشكر للسادة المحكمين على جهودهم في تحكيم الاستبانة وإخراجها في صورتها النهائية.

وأتقدم بخالص الشكر والإمتنان لكل من المجلس الأعلى للشباب والرياضة ومحافظة الخليل ممثله بدائرة الثقافة والشباب والقادة الشباب لما قدموه لي من مساعدة في تطبيق أدوات الدراسة.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيق استبانة على عينة مكونة من (170) شاباً من القيادات الشبابية في محافظة الخليل اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة. أظهرت الدراسة أن دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر القيادات الشبابية كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.56) وبنسبة مئوية بلغت (71.2%)، وكانت المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.89) وبنسبة مئوية (77.8%)، كما أظهرت عدم وجود فروق ظاهرية في متوسطات دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل تبعاً لمتغيري الإلتناء السياسي ومكان السكن، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الفئة العمرية، لصالح أصحاب الفئة العمرية (من 18 - 24) سنة، وبتغير المستوى التعليمي، لصالح أصحاب المستوى التعليمي (ثانوية عامة فأقل) و(دبلوم)، وفي مجال التنمية السياسية كان هناك فروق ظاهرية في متغير الجنس لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.75) مقابل (3.47) للإناث.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات أهمها: العمل على تدريب وتأهيل الكوادر والعاملين في المنظمات الشبابية، لأن من شأن ذلك المساهمة في تعزيز المهارات الشخصية لدى الشباب، ومواكبة التطورات العلمية المتلاحقة في شتى الميادين، العمل على صون حقوق الشباب، وإشعارهم بالأمن والحماية، وتحفيزهم على المشاركة السياسية بشكل فعّال، العمل على تنمية الشباب اجتماعياً من خلال توفير برامج وطنية عامة للتطوع لتلبية حاجات الشباب، وإلى الشعور بالحاجة لخدمة المجتمع.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الحكومية، التنمية، القيادات الشبابية، محافظة الخليل.

The Role of Government Institutions in Developing Youth Leaders in The Hebron Governorate

Prepared by: Saja Maher Abu Sharar

Advised by: Dr. Iyad Lafi

Abstract

The study aimed to identify the role of government institutions in developing youth leaders in Hebron Governorate, and the study used the descriptive analytical approach, whereby a questionnaire was applied to a sample of (170) youth leaders in Hebron Governorate, who were selected in a simple random way. The study showed that the role of government institutions in the Hebron governorate in developing youth leaders from the point of view of youth leaders was moderate, with the arithmetic mean (3.56) with a percentage of (71.2%). The obstacles facing government institutions in developing young leaders were significant, with the arithmetic mean was (3.89), with a percentage of (77.8%). It also showed that there were no apparent differences in the averages of the role of government institutions in developing youth leaders in Hebron Governorate, according to the variables of political affiliation and place of residence, while statistically significant differences appeared according to the variables of the age group, in favor of Those with the age group (from 18-24) years, and the educational level variable, in favor of those with the educational level (high school or less) and (diploma), and in the field of political development, there were apparent differences in the gender variable in favor of males, with an arithmetic average of (3.75) vs. (3.47) for females. In the light of the findings of the study, the researcher recommended a set of recommendations, the most important of which are: Work on training and qualifying cadres and workers in youth organizations, because this would contribute to enhancing the personal skills of young people, keeping pace with successive scientific developments in various fields, and working to preserve the rights of young people. To make them aware of security and protection, and to motivate them to actively participate in politics. Work on the social development of young people by providing general national programs for volunteering to meet the needs of young people, and to feel the need to serve the community.

Keywords: governmental institutions, development, youth leaders, Hebron Governorate.

الفصل الأول

1. الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تلعب المؤسسات الحكومية دوراً في رعاية وتنمية الشباب عبر الأنشطة والبرامج والفعاليات التي تنفذها، وهي بذلك تعتبر شريك فاعل في التنمية الاجتماعية والثقافية والسياسية وتحتل دوراً بارزاً في العملية التنموية داخل المجتمع.

ويعد الشباب عماد المجتمع وأداة التقدم والتطور والركيزة الأساسية التي تقع على عاتقها خلق مستقبل أفضل وإحداث التغيير الإيجابي لما لهم من دور فعال في عملية التنمية، حيث يتمتع الشباب بالحيوية والاندفاعية والقدرة على التميز والإبداع، ولذلك يعتمد عليهم في المبادرة لتنفيذ الخطط المجتمعية والوطنية المتعددة، التي تؤثر بشكل إيجابي على المجتمع ككل، فقد فرضت المتغيرات العالمية والعربية ضرورة وجود قيادات من نوع جديد لديهم القدرة على التغيير والتجديد ألا وهم الشباب (كردمين، 2017).

ومن هذا المنطلق فإنه من الضروري أن تقوم المؤسسات الحكومية التي تعنى بالشباب على تعزيز وتكريس تنمية القيادات الشبابية وقدراتهم في مختلف المجالات، فهي تساعدهم في رفع المستوى الفكري لديهم وتوهمهم ليكونوا أكثر قدرة واستعداداً على مواجهة سياسة الطمس والتزوير والتشويه الذي تتعرض له ثقافتنا الوطنية الفلسطينية، كما وتعمل على بناء قدراتهم ليكونوا جزءاً من التشكيل القيادي للمجتمع الفلسطيني والمشاركة في صنع القرار، وغرس وتعزيز القيم الديمقراطية عن طريق تكريس تقاليد الحوار الديمقراطي الحر والنقاش وإبداء الرأي، وتعزيز مهارات الاتصال والتواصل والثقة بالنفس، وإكسابهم خبرات ومهارات في مجالات الحياة المتنوعة ومساعدتهم في تحسين نوعية الحياة لديهم

حيث يعتبر هذا الدور مطلب وطني لا يمكن التهاون عنه أو التنازل في تأديته وتحقيقه (الخطيب، 2018).

إن تنمية القيادات الشابة متطلب ضروري وهي ليست عملية عسيرة مادام هناك من يؤمن بقدراتهم ومستعد لتوفير الدعم والفرص اللازمة لتمكينهم، لذلك لا بد من تضافر الجهود لدى المؤسسات الحكومية لتنمية القيادات الشبابية، واكتشاف مواطن الضعف وتصحيحها حتى يكون هذا الدور فعال على كافة المستويات ويحقق تنمية حقيقية على أرض الواقع، ومحاولة التقليل من العقبات والمعوقات التي قد تؤثر بشكل سلبي على هذا الدور وتحد منه، فهم يحتاجون لرعاية واهتمام من قبل مختلف المؤسسات حتى يستطيعون شق طريقهم نحو التغيير والإبداع وخدمة مجتمعاتهم (مرزوق، 2021). وتكمن أهمية الدراسة كون الشباب يشكلون شريحة مهمة في المجتمع، حيث أنهم يعتبرون الشريحة الفاعلة التي لها دوراً مهماً في بناء المجتمع وتنميته، لذا جاءت هذه الدراسة لتبحث دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل.

2.1 مشكلة الدراسة

يتصف المجتمع الفلسطيني بأنه مجتمع فتي حيث تشير الدراسات إلى أن نسبة الشباب (22%) من إجمالي السكان أي ما يشكل خمس المجتمع الفلسطيني (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021) ، وهذه الفئة بشكل خاص تحتاج إلى الرعاية والاهتمام من قبل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، حيث بات العمل مع الشباب على أساس تخصصي أحد الاتجاهات الرئيسة التي ظهرت مؤخراً وشقت طريقها في المجتمع، حيث تم إقرار قانون الشباب الفلسطيني في عام 2011، والذي بموجبه تمكن الشباب من تبوأ مراكز قيادية في المؤسسات المختلفة، إلا أن هذه الانطلاقة الجديدة للعمل الشبابي واجهت العديد من التحديات والمعوقات الداخلية والخارجية، بالإضافة لموضوع الخبرة في العمل المؤسساتي الشبابي، حيث هناك تفاوت بالقدرات لدى القيادات الشبابية فيما يتعلق بالتنوير

وتحسين أداء مؤسساتهم، والتي تركز على دور المؤسسات الحكومية في عملية التطوير والتنمية وطبيعة المواقف التي قد يواجهونها(مطر، 2015).

لذا وجب العناية والرعاية بإعداد وتنمية الشباب في جميع المجالات السياسية والاجتماعية والثقافية، وللمؤسسات الحكومية دوراً هاماً في هذا الجانب ويعول عليها النهوض بهذا القطاع ليصبح الشباب الفلسطيني أداء البناء والتغيير، فهم يحتاجون إلى رعاية متكاملة ومتوازنة حتى يتمكنوا من أداء أدوارهم في المجتمع، ولأن عدم الإهتمام في تنمية القيادات الشبابية تكون فتورته عالية جداً ويؤدي للإضرار بالمجتمع زاد التوجه لهذا الجانب عالمياً وعربياً وبات محط أنظار العالم يتجه نحو صقل قدرات ومهارات القادة الشباب وجعلهم مؤهلين جيداً ليصبحوا قادة ومؤثرين في مواقعهم وجاهزين للوقوف أمام العقبات والتحديات ويحملون قيم عالية، وأن يكونوا قادرين على تلبية احتياجات مجتمعهم ومتطلباته ومن هذا المنطلق ولندرة الدراسات التي تناولت أو بحثت في دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية التي تتحمل مسؤولياتها تجاه المجتمع الذي تنتمي اليه، تبلورت مشكلة الدراسة والتي تتحدد بالتساؤل الرئيس التالي:

ما دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات؟

3.1 أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات.

2. التعرف على دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات.

3. التعرف على دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات.

4. التعرف على دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات.

5. التعرف على أهم المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات.

6. التعرف على أهم التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية وتحد من دورها في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

7. التعرف على تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية بإختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الانتماء السياسي، مكان السكن).

8. التعرف على تقديرات عينة أفراد الدراسة للمعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة بإختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الانتماء السياسي، مكان السكن).

4.1 أسئلة الدراسة

تمثلت الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

ما دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات؟

وتفرع عنه الأسئلة الآتية:

1. ما دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات؟

2. ما دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات؟

3. ما دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات؟

4. ما أهم المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات؟

5. ما أهم التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية وتحد من دورها في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغيرات (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الانتماء السياسي، مكان السكن)؟

7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغيرات (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الانتماء السياسي، مكان السكن)؟

5.1 أهمية الدراسة

- يعد هذا البحث _ في حدود معرفة الباحثة _ من الدراسات القليلة وقد يكون الأول من نوعه الذي يبحث في دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل.

- أهمية عينة الدراسة حيث يشكل الشباب شريحة مهمة في المجتمع، من منطلق أنهم شريحة فاعلة وحيوية لها دوراً مهماً في بناء المجتمع.
- تأمل الباحثة أن تفيد نتائج البحث مسؤولي المؤسسات الحكومية في تفعيل دورها في تحقيق التنمية للقيادات الشبابية.
- تأمل الباحثة أن يثري هذا البحث الأدب النظري في مجال تنمية القيادات الشبابية ودور المؤسسات الحكومية في ذلك، وفتح المجال أمام المزيد من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع.
- يعد موضوع البحث موضوعاً حديثاً على الساحة الفلسطينية كما أنه يلقى اهتماماً واسعاً على المستوى العالمي نظراً لأهميته وهو من أبرز المواضيع التي يتم مناقشتها عالمياً ومحلياً.
- تسهم في استكمال الدراسات السابقة المتعلقة بهذا الحقل المعرفي على المستويين المحلي والعربي.

6.1 فرضيات الدراسة

سعت الدراسة إلى التحقق من الفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغيرات: الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الانتماء السياسي، مكان السكن.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغيرات: الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الانتماء السياسي، مكان السكن.

7.1 حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في دراسة دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل والتي تتضمن: التنمية الاجتماعية، والتنمية الثقافية، والتنمية السياسية.

الحدود البشرية: القيادات الشبابية الذين يتم تنميتهم من قبل المجلس الأعلى للشباب والرياضة ودائرة الثقافة والشباب في محافظة الخليل.

الحدود الزمانية: تم إعداد الدراسة بين شهري آب 2021 وشهر كانون الأول 2022.
الحدود المكانية: محافظة الخليل.

8.1 مصطلحات الدراسة

الدور: هو عبارة عن سلوك يقوم به الفرد من اجل تحقيق توقعات المجتمع منه بصفته شغال لهذه المكانة الاجتماعية أو الوضع الاجتماعي (مرزوق، 2021).

وبالتالي تعرف الباحثة دور المؤسسات الحكومية إجرائياً: بأنه مجموعة من السلوكيات أو الممارسات التي تؤديها المؤسسات الحكومية والمتوقعة منها تجاه القيادات الشبابية في سبيل تنمية هذه القيادات اجتماعياً وثقافياً وسياسياً من أجل القيام بمسؤولياتها تجاه المجتمع بشكل أفضل وأكثر فعالية.

المؤسسات الحكومية: هي جهة تقدم خدمات عامة، ولا تأخذ منفعة مادية مقابل هذه الخدمات حيث تعمل على تحقيق احتياجات الأفراد والقطاع الخاص ويتم تمويلها من الميزانية العامة للدولة (شابط، 2020).

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها عبارة عن مؤسسات تقدم الخدمات لجميع المواطنين دون استثناء، هدفها غير ربحي ولا يوجد مقابل مادي لخدماتها، ويكون تمويلها من خزينة الدولة وميزانيتها العامة.

الشباب: أكثر الفئات إنتاجاً وحيوية في المجتمع ويناظر اليهم دوراً مهماً ورئسياً في ما يتعلق بالإنعاش والتعافي من التحديات والأزمات التي قد تعصف بالمجتمع كجائحة كورونا، وقد عرفت الأمم المتحدة الشباب بأنهم الأفراد ضمن الفئة العمرية من (15_24) عاماً وأتاحت المجال للدول حتى تحدد فئة الشباب تبعاً لخصوصية كل دولة، وقد اعتمد الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الفئة العمرية من (18_29) عاماً للتعبير عن فئة الشباب الفلسطيني (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني).

التنمية: هي جهود تبذل في سبيل إحداث مجموعة من التغيرات الهيكلية والوظيفية من أجل النمو بأفراد المجتمع، وزيادة قدراتهم واستغلال طاقاتهم المتاحة للوصول إلى أقصى الأبعاد وتحقيق أكبر مستوى من الرفاهية والحرية للأفراد (مقابلة، 2019).

القيادة: هي قدرة التأثير في الآخرين، أفعالهم وسلوكهم واتجاهاتهم من أجل العمل برغبة واجتهاد أكثر، للوصول إلى أهداف المنظمة في ظل مواقف وظروف معينة، مع وجود رؤية مستقبلية لخلق روح الإبداع وتشجيعها لدى الأفراد وتوجيه الأمور بشكل أفضل (المطيري، 2020).

القيادات الشبابية: فهم الشباب الناشطين في المجتمع المحلي بشكل عام والمجتمع المدني بشكل خاص، والموجودين بداخل التجمعات الشبابية، ويستمدون التأثير القيادي على الآخرين بسبب وجود الصفات الشخصية لديهم والخصائص والقدرات الطبيعية بالإضافة إلى تفاعلاتهم وتصرفاتهم وعلاقاتهم في الظروف المختلفة التي لها علاقة بالشباب (يوسف، 2008).

القيادة الشبابية إجرائياً: هي عبارة عن مهارة وقدرة وفن التأثير في الجماعة والتي يمتلكها قادة شباب تتراوح أعمارهم بين سن (18-35)، حيث يقوم هؤلاء القادة الشباب بخلق رغبة لدى الافراد في تحقيق الأهداف والغايات دون إكراه أو إجبار، ويكونون قدوة لهم.

الفصل الثاني

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

2. 1 الإطار النظري

2. 1. 1 مدخل:

يعد التغيير السريع والمستمر في كافة مناحي الحياة من أهم صفات القرن الواحد والعشرين، حيث شهد العالم تسارع كبير في التطورات العالمية وخاصة في مجالات العلوم والاتصالات والتكنولوجيا، وأدى ذلك إلى المساهمة في تحرير الأسواق والاستثمارات الدولية، والعولمة الاقتصادية والزيادة في حدة المنافسة العالمية، ليس هذا فحسب بل أصبح الاهتمام الدولي وخاصة في الدول الصناعية لتحويل مجتمعاتهم إلى مجتمعات يطلق عليها مجتمعات المعرفة، وفي سبيل ذلك أخذت هذه الدول بالاهتمام بالعنصر البشري وخاصة فئة الشباب (يوسف، 2017).

حيث عملت المؤسسات الحكومية على تكوين شخصية الشباب، والسعي للتأثير في سلوكياتهم، وتعزيز الميول الإيجابي لديهم واتجاهاتهم الشخصية في ظل التغييرات الكبيرة التي طرأت على السياق الاجتماعي، فالمؤسسات الحكومية تطمح إلى مواكبة التغييرات، وتلبية إحتياجات الشباب، حتى يكونوا لديهم القدرة على التكيف مع ظروف المستقبل، وهذا ما يتطلب بشكل أساسي قيادة واعية تتصف بالحكمة والإيمان بضرورة واستمرارية عملية التغيير، فأنماط القيادة التقليدية غير قادرة على تلبية حاجات الشباب أو الاستجابة للتغييرات الحاصلة (برهوم، 2020).

وتعد فئة الشباب وعلى مدار الحقب المتعاقبة رمزاً بارزاً لنضال الشعب الفلسطيني، وتجسيد للحالة الوطنية التي عاصرتها القضية الفلسطينية بكافة مراحلها، بحكم أن هناك دوراً رئيسياً في قيادة الحركات الطلابية والنقابية والأطر المجتمعية، كما مثل الشباب الفلسطيني قيادة العمل المجتمعي وأول من وقف في وجه الاحتلال ومخططاته التهودية، ومع بداية قيام الحكومة الفلسطينية بدأت تتشكل ملامح لمرحلة جديدة والتي بدورها أثرت على بنية العمل الوطني والشبابي، وظهر للشباب إطار رسمي تمثل بوزارة الشباب والرياضة والتي كان لها الدور الأساسي في عملية إدارة فئة الشباب والقيام بدور الإشراف على المؤسسات الشبابية، كما تميزت هذه الفترة بظهور العديد من مؤسسات المجتمع المدني التي عملت على تقديم الخدمات المختلفة للشباب كالتوعية والتدريب والإرشاد لكنها بقية محدودة التأثير من حيث القدرة على الوصول لقطاع الشباب وإحداث تأثير حقيقي عليه (المجلس الأعلى للشباب والرياضة، 2021).

ويشير مطر (2015) إلى أن شريحة الشباب تعتبر مركزية أساسية في كافة المجتمعات وهي التي يقع على عاتقها مهمة تحمل المسؤولية المستقبلية، وهي أيضاً القاعدة الأساسية للمجتمع بسبب تميزهم بصفات كثير كالإبداع والتميز والابتكار والحيوية والقدرة على العمل، لذلك يتم الاعتماد عليهم في تنفيذ الخطط الوطنية والمجتمعية، كما فرضت التطورات والتغيرات العالمية والعربية ضرورة وجود قيادات من نوع جديد لديهم القدرة والاستعداد من أجل التغيير والتجديد وهم الشباب، على اعتبار أنهم أهم مورد بشري موجود في مجتمع يعاني من فقر الموارد الطبيعية، فالشباب لديهم خصائص متعددة كالخصائص الجسمية والعقلية تجعلهم المحرك الأساسي والأول للتغيير المجتمعي، وحجر الأساس للمستقبل، وقوة دفع المجتمعات للأمام، وهو ما يتطلب من المجتمع ورأسي السياسات وصناع القرار ضرورة دمج الشباب في عملية التنمية والتطوير والتغيير.

ويرى مرزوق (2021) أن للعنصر البشري أهمية كبيرة فهو القوة الحقيقية التي تدفع عملية التنمية، فلا بد من الاهتمام بعملية تنمية الموارد البشرية على اعتبارها الأساس في توجيه الإنسان الذي له الدور الأكبر في تنمية المجتمعات من ناحية، والارتقاء بجودة ونوعية الحياة، بالإضافة إلى توسيع نطاق القدرات والاختيارات إلى الحد الأقصى وتوظيف القدرات التوظيف الأمثل، فإن فئة الشباب تعد ركيزة أساسية لنهضة الأوطان في المستقبل، ودعامة ضرورية لكل تغيير اجتماعي قادم، وعامل مهم من أجل إحداث الاستقرار السياسي والتنمية في أي دولة.

وتعتبر القيادة المحور الأهم الذي تركز عليه النشاطات المختلفة في المجتمع وكذلك في المؤسسات والمنظمات التعليمية، خاصة في ظل التطور الحاصل في دول العالم واتساع الخدمات، وبالتزامن مع ظهور المعرفة والانفجار المعرفي، والذي يشكل برنامج متكامل يتضمن الثقافة والتكنولوجيا والاتصال والتعليم، حيث بات من الضروري الاهتمام بالشباب وتطويرهم وتنمية مهارات القيادة لديهم من أجل توفير متطلبات العصر، فالقيادة موضوعاً مهماً للأفراد، ولها دور اجتماعي رئيسي يقوم به القائد خلال تفاعله مع الآخرين، مما يتطلب أن يتسم هذا الدور بالقدرة على التأثير بالآخرين والقوة والإسهام في توجيه سلوكهم في سبيل تحقيق مصلحة وأهداف الجماعة، فهناك مجموعة من المهارات القيادية الضرورية للقائد، كالمهارات الإنسانية والسياسية والإدراكية والفنية والفكرية (المطيري، 2020).

كما تنبع أهمية القيادة من كونها عملية حيوية من أجل استدامة العمل وتطور الجماعات والمجتمعات والمؤسسات بشكل منتظم، وبهذه الحيوية التي تتميز بها والتي تخص جميع التنظيمات الاجتماعية تقريباً، فإن نطاقها يتسع ليشمل جميع النشاطات الإنسانية المشتركة (يوسف، 2017).

وترى الباحثة أن القيادة يمكن تعلمها وكلما كانت نشأة القائد الاجتماعية نشأة قيادية، كلما سهل تدريبه وصناعته.

2.1.2. المؤسسات الحكومية:

1.2.1.2. مقدمة:

للمؤسسات الحكومية عدة وظائف وأدوار في المجتمع وأهم هذه الأدوار تنمية الشباب فلهذه الوظيفة أهمية كبيرة فهم قادة المستقبل وتنميتهم في قطاعات مختلفة لها أهمية مجتمعية وضرورة مستقبلية، فيعد الشباب عماد الأمة وأمل المجتمع وهم من يقود تقدمها ويشكل ملامح مستقبلها، وهم الفئة القوية القادرة على قيادة التنمية في أي مجتمع، كما أنهم يمثلون طاقاته المبدعة وأدواته الفعالة في إحراز التقدم والازدهار، ولكي يكون الشباب قادة قادرين على تحقيق أهداف مجتمعهم لا بد للمؤسسات الحكومية أن توفر لهم الإمكانيات والفرص التي تساعد في تأهيلهم وتكوينهم ليستطيعوا فيما بعد تحمل المسؤوليات والقيام بواجبهم على أكمل وجه.

فالتنمية البشرية هي أحد الأهداف الرئيسية والأساسية للمؤسسات الحكومية فإطلاق طاقات الشباب والعمل على صقل مواهبهم وتنمية قدراتهم في المجالات الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية أساس تطور المجتمع وأحد أهم الأدوات من أجل الوقوف أمام التحديات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية التي تواجه المجتمع، وحتى تستطيع الدولة إحداث التغيير والتطوير الملائم الذي يضمن لها التميز والاستمرارية.

2.2.1.2. مفهوم المؤسسات الحكومية:

تعرف المؤسسات الحكومية بأنها أي إدارة أو وزارة أو سلطة أو مؤسسة عامة وأي جهة أخرى موازنتها تكون ضمن موازنة السلطة الوطنية الفلسطينية العامة، أو ملحقة بها وذلك يكون بموجب تعريف قانون الخدمة المدنية (القطب، 2012).

فالمؤسسات الحكومية تقوم بتقديم خدمات أساسية ضرورية لضمان النظام العام، ومن الصعب تسويقها للأفراد بثمن كالدفاع والأمن الداخلي والعدالة، وعادة يكون تمويلها من موازنة الدولة العامة، التي تقوم بتأمين إيراداتها بالدرجة الأولى من الضرائب التي يتم جبايتها من الشعب، للمساهمة بتحمل نفقات الخدمة العامة (نمر، 2018).

ويعرفها المجلس التشريعي بأنها مؤسسات السلطة التنفيذية والجهاز التنفيذي لها، والتي يتم إنشاؤها بموجب القانون الأساسي وتعد الوزارات الحكومية المؤسسة التي يتم تكليفها بمهمة تهيئة جميع الخدمات وتوفير احتياجات الشعب الأساسية ضمن إمكانياتها (المجلس التشريعي، 2000).

وتعد المؤسسات الحكومية عبارة عن مؤسسات يتم توليها من قبل الدولة حيث تقوم بمجموعة نشاطات تسهم في إشباع الحاجات ذات المنفعة العامة تحقيقاً للصالح العام (خليفة، 2018).

كما وتعرف بأنها: عبارة عن مرفق عام يتولى شؤون إدارته منظمة عامة، حيث يكون له شخصية معنوية تملكها الدولة بهدف تحقيق المنفعة العامة وتهدف بشكل أساسي لخدمة المجتمع وتحقيق سياسة الدولة العامة (أبو ماضي، 2018).

وتعتبر المؤسسات الحكومية جهة تقدم خدمات عامة، ولا تأخذ منفعة مادية مقابل هذه الخدمات حيث تعمل على تحقيق احتياجات الأفراد والقطاع الخاص ويتم تمويلها من الميزانية العامة للدولة (شابط، 2020).

من خلال التعريفات السابقة تعرف الباحثة المؤسسات الحكومية بأنها عبارة عن مؤسسة تقدم الخدمات لجميع المواطنين دون استثناء، هدفها غير ربحي ولا يوجد مقابل مادي لخدماتها، ويكون تمويلها من خزينة الدولة وميزانيتها العامة.

3.2.1.2. خصائص المؤسسات الحكومية:

هناك العديد من الخصائص والسمات التي تميز المؤسسات العامة عن غيرها من المؤسسات العاملة في الدولة حيث يرى (إبراهيم، 2017) أن من سمات المؤسسات الحكومية أنها قد تكون غير هادفة للربح (غير تجارية)، بل تهدف إلى تقديم الخدمات والسلع الأساسية للجمهور، أما تمويلها فيكون من الرسوم الرمزية التي تفرض مقابل السلعة أو الخدمة، على أن تقوم الدولة بتحمل العجز في التمويل إذا وجد عجز في ميزانية هذه المؤسسات، وهي مملوكة للدولة ملكية كاملة، وتخضع عمليات إدارتها وتشغيلها للوزارة التي تنتمي إليها، ويخضع العاملون بها لنظام الخدمة المدنية باعتبارهم موظفو خدمة مدنية.

ويمكن تلخيص خصائص المؤسسات الحكومية حسب ما ذكرها (الصوراني، 2005) على النحو التالي:

- عدم وجود تعريف قانوني أو إداري للكثير من مسميات المنشآت والوحدات الحكومية الهادفة للربح كالمؤسسات الحكومية والهيئات، وهي تعمل دون وجود نظام داخلي لها يحدد آلية عملها أو إطارها المالي والإداري.
- تختلف الأشكال التي تنظم فيها الأنشطة والأعمال الحكومية فهي تكون على صورة شركات مساهمة عامة وشركات مساهمة خاصة ومنظمات وهيئات ومصالح غير ربحية.
- النسبة الأعظم من أعضاء مجلس الإدارة والمدراء في منشآت الأعمال الحكومية، تتكون من كبار المسؤولين في السلطة الوطنية الفلسطينية والوزراء.

- العديد من المؤسسات الحكومية ترفض التعاون مع هيئة الرقابة العامة، كبعض البلديات مثلا التي ترفض الرقابة على حساباتها، مما يؤدي إلى ظهور التناقضات والمخالفات القانونية والمالية، وزيادة عوامل الفساد المالي والخلل الإداري فيها.

4.2.1.2. أهداف المؤسسات الحكومية:

هناك العديد من الأهداف التي تسعى المؤسسات الحكومية منذ نشأتها لتحقيقها وهي تتنوع وتختلف من مؤسسة لأخرى ويمكن تلخيصها بالأهداف التالية (أبو ماضي، 2018):

1. أهداف اقتصادية: تهدف المؤسسة العامة لتوفير الخدمات والسلع الضرورية لاستهلاك أفراد المجتمع.
2. أهداف سياسية: تهدف المؤسسات العامة لتحقيق الاستقرار السياسي والحفاظ على النظام الاجتماعي ومواجهة المشكلات الخارجية بالشكل الذي يتلاءم مع طبيعة هذه المشاكل.
3. أهداف ثقافية: تسعى المؤسسة إلى الحفاظ على ثقافة المجتمع وحماية تراثه، وتوفير الوسائل والسبل التي تعمل على زيادة ثقافة الأفراد وتعليمهم.
4. أهداف قانونية: تهدف المؤسسات العامة للحفاظ على النظام والقانون العام من خلال تطبيق القانون والنظام وحماية المصالح العامة للمجتمع ومؤسساته.
5. أهداف أخلاقية: تسعى المؤسسات العامة لتحقيق العدل والحرية والمساواة، وتحديد إطار للتصرفات المقبولة في المجتمع بناءً على واقع هذه القيم وضمن المفاهيم السائدة بالمجتمع.
6. أهداف روحية: تعتبر الأهداف الروحية ضرورية في المجتمع لأنها تعمل على تحديد الخطأ والصواب وتسهم في تحديد السلوك المجتمعي نحو المسائل التي تلمس جوهر حياة المجتمع.

7. أهداف لها علاقة بالصحة العامة حيث تسعى هذه المؤسسات للمحافظة على الصحة العامة للمجتمع وحمايته من الأوبئة والأمراض.

8. الأهداف البيئية: تسعى المؤسسات العامة لتحقيق المحافظ على البيئة والأبعاد الجمالية بالمؤسسات العامة.

وترى الباحثة أن المؤسسات الحكومية هي قطاعات تابعة للدولة ، وتكون أهدافها في القطاعات التعليمية، أو الاستثمارية، أو الصحية، أو الخيرية أو غير ذلك، ويتم إنشاؤها لأهداف غير ربحية وتشرف عليها الدولة وتتكفل برواتب الموظفين فيها.

5.2.1.2. واقع المؤسسات الحكومية في فلسطين:

عندما نشأت السلطة الوطنية الفلسطينية ومنذ الأيام الأولى لقيامها عام (1994) واجهت تحدي إنشاء وتشكيل الهيئات والوزارات المختلفة بهدف إدارة الشأن العام الفلسطيني، وبسبب الوضع الخاص الذي مرت به وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية نتيجة الاحتلال الاسرائيلي للبلاد، نرى أن السلطة الفلسطينية حملت عبئاً كبيراً على مستوى الدوائر والهيكل الحكومية المترهلة، وذلك أجبر السلطة الفلسطينية على البدء من نقطة الصفر لبناء هذه المؤسسات والوزارات، ونتيجة لذلك توسع الجهاز الإداري للسلطة بشكل متسارع، ونمت المؤسسات الحكومية والوزارات، كما تضاعف عدد العاملين فيها بشكل كبير (كلاب، 2014).

كما أن واقع المؤسسات الحكومية الفلسطينية يحيطه الخلل والضبابية في بعض الجوانب، الناتجة عن وجود إشكالية قانونية تتمثل في غياب الوضوح بالمرجعية القانونية، من حيث التنظيم والتبعية والإنشاء، بالإضافة إلى إشكالية وقعت بها السلطة الفلسطينية عند إنشائها لتلك المؤسسات حيث كانت في حالة من التخبط وغياب الفهم السليم لموضوع الاستقلال المالي والإداري، بالإضافة إلى الاعتقاد

السائد لدى تلك المؤسسات بأن هذا الاستقلال يخلق لها الحصانة من الرقابة على اعمالها وتصرفاتها، والغريب أن هذا الاعتقاد شمل الجهات العليا التي يجب أن تقوم بدور الرقابة والإشراف على تلك المؤسسات (ائتلاف أمان، 2007).

6.2.1.2. المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الحكومية الفلسطينية:

هناك العديد من المشاكل التي تواجه المؤسسات الحكومية مثلها مثل سائر المؤسسات الأخرى على اختلاف أنواعها وقطاعاتها ويعد أهمها الحالة السياسية الصعبة التي يعاني منها مجتمعنا الفلسطيني والمنطقة المحيطة وما يحدثه ذلك من ضغط على تلك المؤسسات خاص في ظل الحصار المفروض على شعبنا، كما أن من المشكلات التي تؤثر بشكل كبير على هذه المؤسسات وجود التقلبات والتغيرات في الهيكلية الحكومية بشكل متكرر، حيث يؤدي ذلك إلى عدم استقرار العمل بالوزارات، ناهيك عن مشكلة الاختلال في التوازن التنظيمي بين وحدات الادارات الحكومية، ويلاحظ هذا الجانب عن طريق الفروق في الموازنات للوزارات والمؤسسات غير الحكومية، بالإضافة إلى التضخم الحاصل في رأس هرم الجهاز الإداري والتقلص في قاعدته، ومشكلة التضخم في الجهاز الحكومي نتيجة السياسة المزدوجة في التوظيف والانخفاض في كفاية القطاع الحكومي بسبب نمو الهياكل الوظيفية بمعدل أعلى من نمو مخرجاتها، وأيضاً وجود الفساد الإداري في المؤسسات الحكومية والذي يعيق جودة الأداء ويحدث خلل في أداء وظيفتها المتعلقة بخدمة الوطن والمواطن (حجازي، 2003).

وترى الباحثة أن من أهم المشاكل التي تواجه المؤسسات الحكومية وجود خلل في تنظيم المؤسسة والهيكل التنظيمي أو عدم دقة التقييم الذاتي، وغياب الديمقراطية، بالإضافة لفساد الإداري، والانقسام السياسي، والمحسوبية، والأزمات المالية، وغياب دور الشباب في الإدارة العليا.

2.2 القيادات الشبابية

1.2.2. المقدمة:

يعتبر مفهوم القيادة مفهوماً قديماً عرفه الإنسان عبر التاريخ، وتطور هذا المفهوم مع تطور الإنسان نفسه، فالقيادة عملية مشتركة تتعلق بالقيادة والأفراد معاً في علاقة تكاملية، حيث يكمل كل طرف منهما الطرف الآخر، فالقيادة أهم مظاهر التفاعل الاجتماعي، وتطور دور القائد ليصبح مسؤولاً عن العلاقات الإنسانية والاهتمام بها، كما من المهم إتقان مهارة الاتصال والتواصل، وذلك كله يحتاج إلى اكتساب معارف ومهارات علمية وإنسانية وفنية لتمكن القائد من قيادة التابعين بنجاح وبطريقة يجعلهم يتقبلون قيادة طوعية وليس إجباراً أو إلزام قانوني، وذلك اعترافاً منهم بقيمة القائد في تحقيق الأهداف وقدرته على التعبير عن آمالهم وطموحاتهم (الجعافرة، 2010).

وتلعب القيادات الشبابية العاملة في المؤسسات الشبابية دوراً هاماً في عملية رعاية الشباب وإكسابهم القيم والاتجاهات والمعارف، وتوجيه سلوكهم توجيهاً صحيحاً من خلال مجموعة الأنشطة والبرامج التي تقدمها المؤسسات التي تعنى بقطاع الشباب، ولا بد من الاهتمام بالقيادات الشبابية التي هي بالأساس تحتاج للرعاية الصحية والنفسية، من أجل إحداث توازن شخصي يمكن هذه القيادات من تحمل الاعباء ومواجهة التحديات والصعاب، بحيث يكون هذا التوازن مبني على قاعدة سليمة لجعل القادة الشباب قادرين على التفاعل مع محيطهم الذي يتوقع منهم احترام العقل والقناعات، وبناء الشخصية القيادية وصقلها بالخبرة والممارسة السليمة واكتساب المعارف والإلمام بها، وزرع القيم والمثل الصحيحة، والاستقلالية وتأكيد الذات ورفض الضغوطات أو التكيف معها والاعتداد بالنفس والثقة العالية والمرونة (المحاربي، 2014).

2.2.2. القيادة:

القيادة هي مجموعة من القدرات، والممارسات، والمهارات، التي يقوم بتأديتها شخص معين في سبيل توحيد جهود الجماعة، وتحقيق أهداف معينة، وفقاً لسياسات وخطط وبرامج واضحة تساهم في تشجيع وتحفيز الآخرين، والعمل على التأثير بسلوكهم وتصرفاتهم (برهوم، 2020).

ويعرفها آل قماش (2020) بأنها مجموعة من العمليات التي يقوم بها قائد معين من أجل التأثير على نشاطات المجموعة المنظمة في سبيل تحديد أو إنجاز هدف معين، أما السلوك القيادي فيعرف بأنه مجموعة التصرفات المحددة التي تصدر من القائد في مجال تنسيق وتوجيه الأفراد في المجموعة.

كما يعرفها سالم (2021) بأنها أي نشاط إيجابي ينفذه فرد معين وفق قرار رسمي وتتوافر لديه الصفات والخصائص القيادية، ويقوم بالإشراف على مجموعة من الأفراد من أجل تحقيق هدف واضح أو مجموعة أهداف عن طريق الاستمالة والتأثير أو باستخدام السلطة التي يمتلكها بالقدر المناسب.

وتعرف بأنها فن يتم من خلاله التأثير على توجيه الأفراد داخل الجماعة لهدف معين ومعروف بطريقة تضمن حصولها على ثقتهم وطاعتهم واحترامهم وتعاونهم، حيث أنها لا تقتصر على عملية التوجيه فقط بل تتطلب أيضاً تنسيق الجهود وتنظيم العلاقات لأفراد الجماعة وجعلهم يقبلون توجيهات قائدهم والمضي قدماً لتحقيق أهدافهم المشتركة (صيام، 2017).

وترى الباحثة أن القيادة هي امتلاك معارف ومهارات معينة وصفات شخصية تمكن القائد من التأثير بالأفراد أو الجماعة لانتهاج سلوك معين أو تغير معتقد ما لديهم، وأي تصرف تتخذه الجماعة يكون طوعي وعن قناعة داخلية منهم وليس اجباري، ويجب أن يتم ذلك في جو من المشاركة والاحترام المتبادل بين الطرفين وفي ظل جو من الرضى والتماسك والانتماء.

أما القيادات الشبابية فهم الشباب الناشطين في المجتمع المحلي بشكل عام والمجتمع المدني بشكل خاص، والموجودين بداخل التجمعات الشبابية، ويستمدون التأثير القيادي على الآخرين بسبب وجود

الصفات الشخصية لديهم والخصائص والقدرات الطبيعية بالإضافة إلى تفاعلاتهم وتصرفاتهم وعلاقاتهم في الظروف المختلفة التي لها علاقة بالشباب (يوسف، 2008).

وترى الباحثة أن القيادة الشبابية هي عبارة عن مهارة وقدرة وفن التأثير في الجماعة والتي يمتلكها قادة شباب تتراوح أعمارهم بين سن (18-35)، حيث يقوم هؤلاء القادة الشباب بخلق رغبة لدى الأفراد في تحقيق الأهداف والغايات دون إكراه أو إجبار.

3.2.2. أهمية القيادة:

أشار المطيري (2020) إلى أن القيادة تلعب دوراً مهماً في حياة المجتمعات والأفراد، وتتمثل هذه الأهمية في الآتي:

1. تعمل القيادة على تمكين المؤسسات من التعامل مع المتغيرات الخارجية ومواجهتها والتعامل معها وتوظيفها لتشكيل استراتيجية المؤسسة المستقبلية، حيث أن لهذه الاستراتيجية دور هام في تحويل الأهداف لنتائج على أرض الواقع بشكل مباشر أو غير مباشر.
2. توحيد المجموعة داخل المؤسسة وتشجيعهم على الالتزام لتسيير النشاطات والأعمال بدون أية عوائق أو استبداد في الآراء، حيث تقوم بمهمة التنظيم والتنسيق للعلاقات بين الأفراد داخل المجموعة وتوحيد الجهود وتحقيق التعاون لأداء الأعمال بما يتوفر من عناصر متمثلة بالمال والأدوات.
3. تعتبر القيادة فن وعلم في آن واحد فهي فن قدرة التأثير في سلوك البشر والتعامل مع الأفراد باختلاف أجناسهم وثقافتهم ودينهم، كما تسعى للحفاظ على تنمية العلاقات بين الناس وتعزيز روح الإخاء والانسجام لديهم، والسير نحو هدف واحد ضمن الخطط التي تم وضعها، وتنسيق الجهود بين أفراد المجموعة والقدرة على الحصول على احترامهم وتعاونهم وطاعتهم وثقتهم عن طريق غرس مبادئ التعاون بين الجماعة وبيان أهميتها.

وترى الشبيل (2020) بأن أهمية القيادة تتبع من كونها حلقة الوصل ما بين المرؤوسين وخطط المؤسسة والتصورات المستقبلية لها، وهي البوتقة التي تنصهر في داخلها جميع الاستراتيجيات والسياسات والمفاهيم، كما تعمل القيادة على تدعيم القوى الايجابية في المنظمة وتقليص السلوكيات والجوانب السلبية قدر الإمكان، وبواسطتها يتم السيطرة على مشكلات العمل والعمل على حلها، وحسم الخلافات وتدريب وتنمية رعاية الأفراد من منطلق أنهم أهم موارد المؤسسة، ومواكبة التغيرات المحيطة وتطويعها لخدمة المنظمة، كما أن القائد هو القدوة الأولى للأفراد.

4.2.2. وظائف القيادة:

لخص العسولي (2019) الوظائف التي تقوم بها القيادة في الآتي:

1. العمل على تحديد وتعريف مهمة ودور المؤسسة، وهو أمر غاية في الأهمية في ظل عالم سريع ومتغير ويجب النظر إليها على أنها عملية ديناميكية.
2. تجسيد أهداف المنظمة والتي تقتضي بناء السياسات داخل الهيكل، وإقرار الوسيلة المناسبة من أجل الوصول للغايات والنهايات المرغوبة.
3. من خلالها يتم الدفاع عن المنظمة وسلامتها، حيث هناك تداخل بين القيم والعلاقات العامة والقيادة عليهم تمثيل منظماتهم أمام العامة، وأمام زملائهم في محاولة لإقناعهم بأهمية اتباع قراراتهم.
4. العمل على تنظيم الصراعات الداخلية في المنظمة.

5.2.2. اتجاهات وممارسات القيادة:

بين مسعود والفقها (2011) بأن هناك عدة اتجاهات وممارسات للقيادة يستخدمها القائد في تعامله مع الجماعة وهي:

القيادة السلطوية: حيث يتركز عملية صنع القرار في يد القائد وهو زعيم استبدادي يعطي الاوامر ويعين الواجبات والمهام دون أن يستشير الآخرين، بحيث ينفرد القائد بالسلطة ويقوم بتحمل المسؤولية كاملة.

القيادة التشاركية: في هذا الاتجاه تطبق اللامركزية في السلطة والتشاور مع المرؤوسين، بحيث يصبح عمل الفريق جزء مهم من كيفية أداء الأعمال في المنظمة، وتقوم السلطة العليا باقتراح الأهداف والغايات واتخاذ القرارات النهائية، ويتميز هذا النمط بأنه يسمح للأفراد بتقديم اقتراحات لتحسين الجودة، حيث يقع على عاتقهم مسؤولية أكبر في العمل، بينما لا يسمح لهم بأن يصبحوا شركاء حقيقيون في المشروع، فالقادة يتصرفون هنا كمعلمون للآخرين وهم مسؤولون عن النتائج.

القيادة الاشرافية: يتميز هذا النمط بإتاحة المجال للمرؤوسين لاتخاذ القرارات والتحكم بكيفية القيام بأعمال المنظمة، حيث يعطيهم الصلاحية للتأثير في الأهداف والهيكل والنظم، فالقادة يقومون بإرشاد المنظمة دون السيطرة عليها والتحكم بالمرؤوسين مستغلين نفوذهم، فيعتمد هذا النمط على السماح لكل طرف بأن يقدم ما لديه من مساهمات جوهرية ومسئولة من أجل نجاح المنظمة.

القيادة الخدمية: تتميز بأنها قيادة مقلوبة من حيث الممارسات والتوجهات، حيث يتخلص القادة في هذا النمط من المصلحة الذاتية ويعملون على خدمة حاجات الآخرين، ومساعدتهم على التطور والنمو وتقديم الفرص لهم للكسب العاطفي والمادي، فأولويتهم دائماً خدمة العملاء والمستخدمين والأطراف ذات الصلة، وفي اعتقادهم أن سبب وجودهم هو الخدمة وتطوير الأفراد للأفضل.

6.2.2. نظريات القيادة:

أولاً: النظرية الوظيفية: تم بناء هذه النظرية على أساس تحديد الأعمال التي من المفترض على الجماعة تنفيذها في جميع الظروف من أجل الوصول للأهداف المنشودة، بالإضافة لتحديد مهمة كل عضو بالمجموعة، حيث تكون مهمة القائد تشجيع وتحريك الجماعة نحو تحقيق الهدف الأساس،

وتحقيق التعاون والتفاعل، وتوفير كل ما يلزم من قوى وأدوات لتنفيذ الأعمال، فالقيادة وفقاً لهذه النظرية لا تتعلق بشخص بعينه بل وظيفة تؤدي فقط، وبناء على ذلك فإن نظرية القيادة الوظيفية تعني القيام بالأعمال التي يحتاجها الموقف (يوسف، 2017).

ثانياً: النظرية الموقفية: ترى هذه النظرية أن القيادة التي كانت تصلح لمرحلة ما وفقاً لظرف معين قد لا تصلح لمرحلة أخرى، فهي تعتبر أن القائد الفعال لديه القدرة ليشكل نفسه وفقاً لصفات من حوله من قدرات وطاقات فيقوم بتوجيهها نحو الهدف، وهي ترى أن باستطاعة أي شخص سوي عادي أن يصبح قائداً في حال وجد نفسه في أزمة أو موقف يحتاج إلى حل واستطاع أن يقدم الحل المقبول له، فليس من المفروض أن يكون هؤلاء الأشخاص استثنائيين في قدراتهم وبل قد يكونوا أشخاص عاديين ولكن قاموا باغتنام الفرص، كما ان هناك عدة عناصر لتشكيل وتعزيز مهارات القيادة مثل الاهتمام بالعمل وإعادة تصميم العمل بالشكل الذي يثير اهتمام التابعين ويخلق تحدياً لديهم (برهوم، 2020).

ثالثاً: النظرية التفاعلية: لقد ساهم جوردن (*Gordon*) في ظهور هذه النظرية حيث تأثر في نظريته بمنهج كارل روجرز والذي يرى فيه أن هدف القيادة توزيع المسؤوليات على الأفراد في الجماعة بحيث تطلق طاقاتهم، ويكون دور القائد تسخير هذه الطاقات واستغلال الابتكارات في مصلحة الجماعة وحل مشكلاتها، وعلى القائد أن يكون على علم بالعوائق التي تقف أمام تعلم الأفراد كيف يشارك بحرية ويكون عنصر فعال، ولكن هذه ليست مهمة سهلة لأن الأفراد اعتادوا على الاعتماد الكلي على القادة وإلقاء العبء عليه بحيث أصبح من الصعب عليهم أن يتحملوا مسؤولياتهم، فالنظرية ترى أن القيادة يجب أن تكون عملية تفاعل اجتماعي بين القائد والمرؤوس، وتهتم بتفاعل الابعاد الثلاثة (سمات القائد، والأتباع، طبيعة الحالة والموقف) (سالم، 2021).

رابعاً: نظرية السمات: ترتبط هذه النظرية بنظرية الرجل العظيم القائمة على فرضية أن القائد يولد ولا يتم صناعته، فقد ولد بخصائص موروثه أو مجموعة من السمات الشخصية التي جعلت منه قائداً

فعالاً وناجحاً، وقد وصل أنصار هذه النظرية لمجموعة من الصفات القيادية مثل: الثقة بالنفس، الأمانة، تحمل المسؤولية، النزكاء، الطموح، والقدرة على اتخاذ القرار، ولكنها عجزت عن تحديد السمات القيادية التي من خلالها يتم التمييز بين الفرد القائد والفرد الغير قائد (مكرم، 2018).

خامساً: النظرية التحويلية: تقوم على هذه النظرية على أساس الروابط بين القائد والمرؤوسين، حيث ترى ان من شان هذه الروابط أن تسهم بشكل كبير في زيادة الدافعية الأخلاقية لكل الأطراف في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة، فالقائد التحويلي يعمل على تشجيع العاملين ودفعهم وتحفيزهم للمشاركة في وضع رؤية المنظمة، وكسب الثقة باهتمامه الحقيقي بالمرؤوسين (يوسف، 2017).

سادساً: نظرية المسار أو (الهدف): ترى هذه النظرية أن نجاح القائد وفاعليته ترجع إلى قدرته في تحفيز المجموعة على الإنجاز وتحقيق الرضى عن إنجازاتهم، وثقتهم به وتقبلهم لقيادته، فهي تفترض أن القائد يجب أن يكون مكمل للمرؤوسين ويقوم بتعويض عيوبهم، فالقائد هو المرشد للأهداف وعليه أن يوفر للمرؤوسين مساراً واضحاً في سبيل تحقيق الأهداف والتغلب على الإخفاقات (مناع، 2019).

7.2.2. السمات الشخصية للقادة الشباب:

يتصف القائد بأنه صاحب رؤية ورسالة مستقبلية واضحة وقوية، كما أنه لديه الحماس والقوة لشغل هذا المنصب، ويسعى دائماً لتكوين صورة مثالية عن المنظمة التي هو جزء منها، ويقع على عاتقه مسؤولية التغيير والتجديد والتطوير، كما أنه يحترم الآخرين ومشاعرهم ويؤمن بقيمة وجودهم، لديه قيم أخلاقية يتصرف على ضوءها، لديه الجاهزية والاستعداد للتصرف وقت الأزمات والمعضلات (المهدي وياسين، 2019).

كما أن هناك صفات وسمات أخرى يجب أن تتوافر في القائد كأن يكون لديه القدرة على تحمل المسؤولية، وسرعة البديهة وسرعة اتخاذ القرارات خاصة الطارئة منها، والاستعداد الشخصي لقبول

التغيير، والقدرة على التعامل مع الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية، والذكاء والحنكة في التعامل مع مختلف الأمور (جمعة، 2018).

بالإضافة إلى ضرورة أن يكون نزيهاً ودبلوماسياً ولديه شخصية كاريزماتية وصادقاً أميناً، والقدرة على الإقناع، والتسامح والحسم والعلم بالبيئة المحيطة، والالتزان والهدوء والتعقل في اتخاذ القرارات (الطاهر، 2020).

8.2.2. مراحل صناعة القادة:

تمر عملية صناعة القادة بعدة مراحل مختلفة حيث تتدرج هذه المراحل واحدة تلو الأخرى وهي كالتالي (زيتون، 2019):

مرحلة الاستكشاف والتوجيه: يتم استكشاف الأفراد الذين تظهر عليهم صفات وخصائص القادة من خلال بعض التقارير والمواصفات والمقاييس التي يتم تحديدها للقادة ومؤهلاتهم، ثم العمل على توجيه الأفراد الذين تم اختيارهم لأفضل الخيارات والممارسات التي تفيدهم في الحياة العملية مستقبلاً.

التأهيل والتطوير: يتم البدء في عملية صناعة القائد وذلك من خلال عملية التدريب واكتساب المعارف والمهارات اللازمة للقيادة، ومن الطبيعي أن يكون هناك تباين ما بين الأفراد بمستوى المهارات الموجودة لذلك يكون هناك حاجة لعملية التطوير لكل قائد بحسب المستوى والإمكانات التي يمتلكها.

ثانياً. التجريب والتمكين: وضع القادة باختيارات وقياسات لمعرفة مدى تمكنهم واثقانهم للمهارات القيادية ومهارة التأثير في الأفراد وصنع القرار، وذلك عن طريق عمل محاكاة لواقع المؤسسات أو جعلهم يقودونها فعلاً.

9.2.2. الشباب:

تعرف فترة الشباب بأنها الفئة العمرية المتميزة والتي تحدد جيل يتضمن أفراداً في المجتمع يجمع بينهم عامل مشترك وهو التقارب في السن، وعلى الرغم من الاختلاف بين هذه الفئة العمرية من حيث الجنس والانتماء الطبقي والاجتماعي، إلا ان ما يجمع بينهم اهتمامهم بالمستقبل وميلهم للدخول والمشاركة في الأنشطة والمساهمات الاجتماعية المختلفة التي من شأنها أن تنقلهم من مواقع الحاجة للرعاية والإعالة إلى أفراد منتجين، كما أن أفراد هذه الفئة الاجتماعية يظلون خلال فترة معينة محور لإطار مشترك من المؤسسات والأنظمة التي تستهدف تأهيل وإعداد أفراد الجيل للحياة المستقبلية (منصور، 2019).

كما تعرف فترة الشباب بأنها المرحلة العمرية التي تقع ما بين عمر (15_24) سنة، وهو أمر منطقي وعملي ومقبول، حيث يبدأ في سن يكون فيه البلوغ الجنسي قد اكتمل، وينتهي في فترة من العمر يكون فيها قد تم إنهاء الدراسة الجامعية (الشهري، 2019).

الشباب: أكثر الفئات إنتاجاً وحيوية في المجتمع ويناظر اليهم دوراً مهماً ورئيسياً في ما يتعلق بالإنعاش والتعافي من التحديات والأزمات التي قد تعصف بالمجتمع كجائحة كورونا، وقد عرفت الأمم المتحدة الشباب بأنهم الأفراد ضمن الفئة العمرية من (15_24) عاماً وأتاحت المجال للدول حتى تحدد فئة الشباب تبعاً لخصوصية كل دولة، وقد اعتمد الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الفئة العمرية من (18_29) عاماً للتعبير عن فئة الشباب الفلسطيني (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)، وعرف المشرع الفلسطيني الشاب: بأنه كل مواطن فلسطيني يتراوح سنه ما بين 18 و35 عاماً (شراب، والأشقر، 2012).

1.9.2.2. حاجات الشباب:

هناك العديد من الحاجات التي ينبغي العمل على مراعاتها وتلبيتها عند إعداد برامج تستهدف الشباب ورعايتهم، منها الحاجة إلى قبول نموهم الجسدي والعقلي، والعمل على تفريغ طاقته في أنشطة تستهوي ويميل إليها لتحقيق الذات، والحاجة للرعاية النفسية والصحية، والتعليم والمعرفة، ومراعاة الاستقلالية وبناء الشخصية، وتلبية الاحتياجات الاقتصادية من ملابس ومأكل ومشرب، وحاجاته للترفيه والترويح عن النفس، بالإضافة إلى تنمية القدرات والشخصية القيادية وصلقلها (منظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونيسيف، 2011).

إن دوافع وحاجات الشباب هي بمثابة الطاقة الدافعة لهم نحو القيام بأعمال معينة من أجل إشباع حاجاتهم ورغباتهم، وقد لخص (خميس، 2020) حاجات الشباب في الآتي:

- حاجات جسمانية مثل الحاجة للنشاط والحركة وتكوين الجسم الصحيح.
- حاجات نفسية كالاستقلالية وتأكيد الذات والحاجة للانتماء والحب والأمان والتفاعل الإيجابي.
- حاجات اجتماعية كتكوين العلاقات الاجتماعية مع أفراد المجتمع، والحاجة لفهم حقوقه وواجباته كمواطن صالح، وتنمية الشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع والأخرين.
- الحاجة لتوفير برامج ووسائل اكتساب الثقافة من المصادر المختلفة، والحاجة لفهم أبعاد الشخصية الخاصة به.
- حاجات ترويحوية كالحاجة لممارسة الألعاب الرياضية والاستمتاع بالهوايات المختلفة، ووجود أماكن ومؤسسات مختلفة لممارسة هذه الهوايات، والحاجة لوجود أنشطة وبرامج متنوعة لاستيعاب وقت الفراغ لدى الشباب.
- حاجات دينية مثل الحاجة لتكوين الشعور الديني الذي يحقق الأمن للشباب، وحاجتهم لفهم وغرس التمسك بمنظومة المبادئ والقيم والمعايير الخلقية التي يستمدونها من الدين.

2.9.2.2. سمات الشباب:

هناك العديد من السمات والخصائص التي تجعل من الشباب الشريحة الأكثر أهمية، ولهذه السمات

أيضاً علاقة وثيقة وقوية مع قدرة الشباب على التغيير والتطوير ومن هذه السمات التالي:

- هم عبارة عن طاقة إنسانية تتسم بالحماسة، الجرأة، الاستقلالية، والحساسية وازدياد مشاعر القلق، والاستقلالية الشخصية، والميل نحو تأكيد الذات.
- الميل للفضول وحب الاستطلاع، فهو دائماً يحب الاستفسار والسؤال لمحاولة تفسير ما يدور حوله، والحصول على المعرفة واكتسابها من المجتمع.
- امتلاكه سلوك العنفوان الداخلي والاعتداد بالنفس، فالشاب لا يقبل الضغط والقهر مهما كان مصدر هذا الضغط سواء كان سلطة أو أسرة.
- يحب النقد دائماً حيث يقوم هذا النقد على أساس اعتقاده بأن الواقع يجب ان يتماشى مع تفكيره المثالي (عثمان، 2008).

3.9.2.2. التحديات التي تواجه الشباب:

بين الجهيمان (2011) أن أهم التحديات التي تواجه الشباب تتمثل في الآتي:

1. الصدمة الحضارية التي جاءت نتيجة الانفتاح على الثقافة الأوروبية الغربية، والتي أحدثت عدة تطورات كزمة الثقة بالتراث العربي الإسلامي، والإحباط الذي يعيشه الشباب الإسلامي العربي، وشعوره بالإحباط بفعل التخلف الفكري والاجتماعي والاقتصادي الذي يعيشونه في البلدان العربية مقارنة مع البلدان المتقدمة في العالم الغربي.
2. زيادة مخاطر الغزو التقني والثقافي للوطن العربي، مع غياب الجهود الجادة من أجل المواجهة القوية لمثل هذا الخطر والاستعمار الجديد، المتمثل باستعمار العقول واغتيال الهوية.

3. الثروة الإعلامية في شبكات الإنترنت والقنوات الفضائية ومواقع التواصل الإجتماعي والتي تعمل على الترويج للثقافة الغربية، وتسهم في عرض أنماط جديدة للحياة مما يساهم في زرع والأفكار والقيم الغربية، كالأجهاض والاختلاط، وبيع الأعضاء والاستنساخ في مجتمعنا العربي الإسلامي.

4. التركيز على اللغة الإنجليزية في التعليم بالمدارس والجامعات والمعاهد مما يهدد اللغة العربية.

وترى الباحثة أن الانقسام الفلسطيني - الفلسطيني ما بين حركتي فتح وحماس، من أكثر المشاكل تأثيراً على المواطن الفلسطيني بشكل عام وفئة الشباب بشكل خاص، حيث أدى إلى تداعيات كثيرة أهمها تراجع الاهتمام بالقضايا المركزية المهمة كقضايا الشباب، والتركيز على همومهم ومشاكلهم والبحث في حلول فعالة لها، فمثل هذه القضايا تعد من المواضيع المهمة من أجل الاستقلال والخلاص من التبعية للاحتلال الإسرائيلي الذي يعطل الحياة ويمنع كافة سبيل التنمية والتطور، وأصبح اهتمام كل توجه أو فصيل بهومومه الخاصة وسبل مواجهة التحديات التي تهدد وجوده وبقائه على الساحة الفلسطينية.

3.2 دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية

تعد تنمية القيادات الشبابية من أهم الأدوار التي يجب أن تركز عليها المؤسسات الحكومية أو الأهلية، فالشباب يعدون من أهم الفئات التي يجب الاستثمار فيها بطريقة صحيحة وجدية، من أجل تحقيق التنمية المتكاملة والمستدامة في المجتمع، فتنمية القيادات الشبابية لا يفيد فقط الأشخاص المستهدفين وإنما ينعكس على المجتمع الفلسطيني بل ويتعداه ليشمل المستوى الدولي أيضاً، فلا يمكن تجاهل الدور الكبير الذي يقوم به هؤلاء الشباب في صياغة وتشكيل المستقبل، حيث يجب على الدول أن تولي اهتماماً خاصاً بالقيادات الشبابية وتنميتهم من خلال البرامج والأنشطة التي تنفذها (مطر، 2015).

فالتنمية هي أهم عوامل التقدم والرفاهية وأمل الشعوب في تحقيق مزيد من الأمن والطمأنينة والرخاء والرفاهية، فيجب على الدولة أن تكافح وتتاضل من أجل تحقيقه، مستثمرة ومستغلة لجميع إمكانياتها البشرية والمادية، فالتنمية وفي أبسط تعريف لها تعني زيادة قدرات الأفراد والمجتمع، فإن تنمية المجتمع والفرد هي عملية مترابطة ومتداخلة، لكل منهما أثر وانعكاس على الآخر فبقدر الزيادة في قدرات الأفراد ورفع كفاءتهم تكون الآمال في الوصول لتنمية المجتمع، والشباب هو أساس التنمية وهو أهم الموارد البشرية في الدولة القادرة على تحقيق التنمية إذا ما أحسن إعداده وتدريبه وتنظيمه، فعلى قدر سلامة الإنسان الروحية وقدرته البدنية والفكرية وعلاقاته الاجتماعية الصحيحة والسليمة تكون مشاركته الإيجابية بالمجتمع وفي كافة المجالات، والشباب هو أمل في استمرار الحياة ودوام المسير والتقدم، وبقدر ما تتوفر وسائل وامكانيات تنميته ورعايته وتمكينه من أداء دوره في المجتمع يمكن أن تتحقق التنمية، وبناء مجتمع قوي وسليم وقادر على توفير الأمن والرفاهية والرخاء، ومن هنا يتم تحديد الهدف الأساسي من تنمية الشباب ورعايتهم من أنها عملية بناء للإنسان الذي يرتبط بأرضه ووطنه ويفتيده بروحه (كردمين، 2017).

1.3.2. التنمية الاجتماعية للشباب:

تتمثل تنمية الشباب اجتماعياً من خلال:

1.1.3.2. تنمية الشباب من خلال المشروعات البيئية:

أشار إدريس وآخرون (2019) إلى أن دور المؤسسات الحكومية في تنمية الشباب من خلال المشروعات البيئية يتمثل في الآتي:

- غرس القيم الاجتماعية والبيئية والإسلامية في نفوس الشباب وإعطائهم المعلومات السلمية لعملية استثمار أوقات تعليمهم وفراغهم بشكل معتدل والالتحاق بالمشروعات البيئية في مركز الأحياء أو في لجان التنمية.

- قيام الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات الحكومية بتنظيم ورش العمل والندوات العلمية لإكساب الشباب المفاهيم السليمة والأهمية العلمية للاستخدام للمشاركة في مشروعات خدمة البيئي.

- العمل على تدريب الشباب على كيفية الاستفادة من المشاركة في المشروعات البيئية أفراد المجتمع والحي ويتم ذلك من خلال الدورات العلمية والتدريبية في المؤسسات الحكومية.

- العمل على إجراء البحوث الدراسات العلمية التي توضح مجالات خدمة المجتمع ومساعدة المجتمع وتحقيق النهضة والتي يجب أن تقوم للشباب والعمل على إشباع هذه الاحتياجات لدى الشباب وتوفير المتخصصين في ذلك.

- تعمل المؤسسات الحكومية على تصميم برامج لخدمة المجتمع بحيث يتم رعايتهم وتعليمهم ورعايتهم والعمل على اكتسابهم الأنماط السلوكية السليمة والتي قد يكون دافعاً قوياً لعدم انحرافهم مستقبلاً.

2.1.3.2. بناء قدرات الشباب للعمل بالمشروعات الإنتاجية الصغيرة:

ترى البرش (2019) أن دور المؤسسات الحكومية في بناء قدرات الشباب للعمل بالمشروعات الإنتاجية الصغيرة ينحصر في الآتي:

- تعمل على تعريف الشباب بطبيعة المشروعات الإنتاجية الصغيرة التي يحتاج إليها المجتمع الفلسطيني لتحقيق النهضة المرجوة.

- إكسابهم المعارف والاتجاهات السليمة اللازمة للتعامل مع المشروعات الإنتاجية الصغيرة من خلال عقد الندوات والمحاضرات للشباب الفلسطيني.
- تعليمهم الاتجاهات الإيجابية وتعديل الاتجاهات السلبية تجاه العمل الحر.
- توعية الشباب بأهمية متابعة المشروعات الإنتاجية بشكل علمي بعد دراسة الجدوى الاقتصادية.
- توعية الشباب بقيمة الترشيد وعدم الإسراف في كل شيء حتى يكون الهدف هو تحقيق الصالح دون أي إضرار على اقتصاد الأسرة.

3.1.3.2. إعداد الشباب للمشاركة في الأعمال التطوعية:

المؤسسات الحكومية تلعب دوراً أساسياً في تعليم الشباب أهمية العطاء ومساعدة الآخرين من خلال المشاركة في الأعمال التطوعية، ويتجلى دورها في تشجيع الشباب على المشاركة في الأعمال التطوعية من خلال ما يلي (الحوسني، 2013):

- **التعددية والتسامح:** إن للأفراد والجماعات في المجتمع اهتمامات مختلفة ومتنوعة ومتباينة بالرغم من الفوارق القائمة بينهم سواء أكانت هذه الفوارق حسب العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين أو غيرها.
- **الاستقرار الاجتماعي وسيادة القانون:** إن وجود منظمات حكومية متنوعة يعتبر من خصائص المجتمعات المسالمة والمستقرة التي يسود فيها الاحترام الراسخ لسيادة القانون.
- **تنفيذ برامج متكاملة في كافة مجالات الرعاية والتنمية الاجتماعية:** مثلاً تنفيذ برامج التعليم والتدريب والتأهيل ومحو الأمية، وبرامج مساعدات المرضى، وتقديم قروض وغيرها.

2.3.2. التنمية الثقافية للشباب:

إن التنمية الثقافية هي تلك المنهجية التي تستوعب كل منتجات المجتمع لتحوّله في النهاية إلى أنشطة فكرية واجتماعية يتم ممارستها في المجتمع ويتفاعل منها الأفراد بأساليب متفاوتة بحيث تكون في النهاية عنصر أساسي في تحديث إدراكهم لواقعهم الاجتماعي.

وترى زينب (2014) أن التنمية الثقافية تستند إلى مجموعة من المبادئ تتمثل في الآتي:

- تعزيز إيمان الشباب بأن القوة الحقيقية تكمن في العلم، فهو الثروة والسلاح الذي ينبغي أن نتسلح به، وأن طريق تحقيق التطور والتنمية في جميع المجالات يتم بنشر العلم النافع والمعرفة وما تنتجه من رصيد علمي وعلماء ومتقنين.
- تحقيق التوازن بين القيم الروحية والمادية من خلال التأكيد على الجانب الروحي، وربط التقدم التقني والعلمي بالقيم الروحية الأصلية.
- تشجيع الشباب على المشاركة والمساهمة في التطورات المالية وفي بناء الحضارة المعاصرة.
- توعية الشباب بضرورة مواكبة التقدم التكنولوجي، فالثقافة قابلة للتغيير من جوانب عديدة، وبالتالي لا بد من محاولة تغييرها وتطويرها خاصة الجانب العملي والتكنولوجي والعمل على تحقيق ثورة ونهضة عملية تخلص المجتمع من جمع القيود التي تكبله.

ويرى (كاظم، 2015) ان التنمية الثقافية للشباب تهدف إلى تحديث البنية الفكرية وتحريرها من التطرف والتقلب وبرائث الخرافة، وتغيير الاطر الثقافية الجامدة واستبدال القيم السلبية لدى الشباب بقيم أكثر إيجابية، وحشد الهمم والدافعية من أجل تحقيق الأهداف العامة، والصعود بواقع الجماعة، فالشباب هم الفاعلون الحقيقيون، والعمود الفقري للمجتمع الذي اذا استقام معه المجتمع بأكمله، وإذا ما حدث فيه شرخ انهار المجتمع وفقد قدرته على مواجهة التحديات والتيارات المعادية، التي تعمل على إضعافه

والسيطرة عليه، كما أن إهمال عملية التنمية على اختلاف المجالات وخاصة التنمية الثقافية تسمح بإيجاد تربة خصبة لانتشار الجرائم والفوضى بشتى أنواعها، وزيادة مشاعر العدوان والعنف نحو المجتمع مما يؤدي لتدميره، وتفاقم مشاعر عدم الإلتناء والولاء للوطن، وتكوين فئة من الشباب المضطرب المشوش فطرياً ووجدانياً، الحائرة بين تناقضات المجتمع، وتحول الطاقات الشبابية من طاقات حيوية إلى طاقة معطلة مثقله بالأعباء النفسية، تعجز عن العطاء وتعيش في أزمة قلق من المستقبل وفقدان القدرة على مواجهة الضغوط المختلفة المحيطة بها.

ويضيف (حسن، 2003) أن هناك عدة تحديات خارجية وداخلية تؤثر في ثقافة الشباب كالشعور بالديونية حيال الثقافة الخارجية والعجز عن مسايرتها ومواكبة التطور في العصر الحديث، بالإضافة إلى أن تعدد الثقافات ومصادرها يعد تحدياً للثقافة المحلية في المنطقة لذلك لابد من حسن اختيار النمط الذي يجب أن تسير عليه الحركة الثقافية التي يجب أن تتوافق مع المبادئ الإسلامية وتنمي الشعور بالوطنية والإلتناء والخصوصية الثقافية، إضافة إلى أن ضعف القيم والأخلاق والإنسجام مع الثقافات القادمة من الخارج يعد اكبر التحديات للتنمية الثقافية للشباب والتي تؤثر على ثقافتهم المحلية، وداخلياً يسهم الابتعاد عن الثقافة العربية الأصيلة واتخاذ اللغات الأخرى كمصدر للثقافة بإضعاف بنيتها الأساسية، كما ان للأمية بمستوياتها واختلاف أنواعها سواء كانت أمية حضارية أم تعليمية دوراً هاماً في إضعاف الحركة الثقافية وعرقلة وصولها إلى المجتمعات.

بالإضافة إلى أن هناك عدة معوقات للتنمية الثقافية كوجود الفقر والتخلف، وسيطرة الفكر الغير علمي على الجماهير البسيطة بالإضافة لانتشار التعليم التلقيني مقابل التعليم الناقد، وانتشار الأمية بأنواعها الثقافية والتكنولوجية والأبجدية، وأنه لابد من توافر عدة شروط للتنمية الثقافية حتى ترتقي للمستوى المقبول كوجود خطة لدى الجهات المعنية، تعتمد على الرؤى الإستراتيجية وتتطلب العديد من الجهود

الجماعية لتنفيذها كماً ونوعاً، فغياب أي من هذه الشروط إبطاء الخطة وإفشالها مما يترك أثراً سلبياً على الثقافة مستقبلاً (الشماس، 2020).

كما أن التنمية الثقافية يجب أن تبنى على الإبداع والانتاج والإبتكار في كافة المجالات والحقول المعرفية والادبية والفنية والعلمية، وتلزم المقاربة الإبداعية أن يكون الفرد مبدعاً، وكذلك المجتمع، وعلى المؤسسات الإجماعية الصغيرة والكبيرة تحقيق الفلسفة الإبداعية لإحراز التقدم والإزدهار والتنمية (المصدر السابق).

3.3.2. التنمية السياسية للشباب:

تعتبر التنمية السياسية للشباب من الجوانب المهمة في عملية التغيير الاجتماعي المتعددة الأبعاد، إذ لا يمكن أن تتحقق التنمية دون حدوث تغييرات في كافة عناصر الثقافة.

وتعرف التنمية السياسية بأنها مجموعة التغييرات في اتجاه تبادل وتوزيع السلطة، كما أنها تفترض اضافة عنصر الفعالية على الجماعات والمؤسسات المختلفة، والقيم والتنشئة، والتنمية والثقافة السياسية، وأن أطراف العملية السياسية تحتاج لتوافر عقول متفتحة تؤمن بالديمقراطية ممارسة وفكراً (سليم، 2017).

كم أن هناك عدة مقومات يجب توافرها من أجل إحداث التنمية السياسية في المجتمع وهي المشاركة السياسية، وضرورة حماية واحترام حقوق الإنسان، والتداول السلمي للسلطة، والتعددية السياسية (الصويجي، 2019).

وتشير ليلي (2013) إلى أنه يمكن تحقيق تنمية سياسية للشباب من خلال:

- العمل على تحقيق المواطنة وترسيخ مفهومها في نفوس الشباب كغيرهم من أفراد المجتمع، ويعني ذلك بناء الدولة القومية التي تنتفي في ظلها أزمة الهوية.
- توعية الشباب لأهمية ترسيخ مفهوم التكامل السياسي الذي يؤدي إلى الاستقرار، لأن التكامل السياسي هو الترابط الوثيق بين أعضاء المجتمع.
- السعي بشتى السبل إلى زيادة محددات وفاعلية مشاركة الشباب في الحياة السياسية سواء فيما يتصل باختيار الحكام على المستويين المحلي والقومي، أو ما يتعلق بالتأثير على عملية صنع القرارات والسياسات العامة داخل المجتمع أو غيرها.

4.3.2. أهمية تنمية وتأهيل القيادات الشبابية:

تكمُن أهمية تنمية القيادات الشبابية بأنها تساعد على تدريب الأفراد ورعايتهم باعتبار المورد البشري أهم الموارد، كما أن الاهتمام برعاية الشباب والحرص على تدريبهم على تحمل المسؤولية وتأهيلهم للقيادة يعتبر نهج نبوي أصلي حيث حث الرسول عليه الصلاة والسلام المسلمين على رعاية الشباب وإعدادهم وتأهيلهم باعتبارهم عماد المجتمع، بالإضافة إلى تدريبهم على احترام القادة ومواكبة التغيرات المحيطة ورفع مستواهم في المحليات والأجهزة والجامعات، والحرص على تعليمهم أهمية الولاء والتعاون (حماد وعيروط، 2017).

حيث هناك العديد من التحديات على المستويين الإقليمي والدولي جعلت من تنمية الشباب ضرورة ملحة خاصة من الناحية الفكرية، حتى يتمكنوا من تجاوز العقبات التي يفرضها الواقع ويكون لديهم الدراية والوعي الكافي لمواجهتها، وتطويع هذه العقبات لصالحهم، والاندماج مع التطورات الجديدة ولكن بطريقة تحفظ لهم الخصوصية الحضارية والدينية، فالعصر الجديد وتعقيداته جعلت من الدور

الذي يقوم به الشباب دوراً غير اعتيادي يختلف عن الدور الذي مارسه الشباب في المراحل التاريخية السابقة (مطر، 2015).

5.3.2. أهداف تنمية وتأهيل القيادات الشبابية:

تتنوع أهداف تنمية وإعداد القيادات الشبابية، وقد لخصها بشندي (2019) فيما يلي:

- 1) إطلاق طاقات الشباب في الإبداع والابتكار، وتنمية روح التعاون والمبادرة لديهم.
- 2) تعزيز قيم التسامح واحترام الرأي الآخر والاختلاف مع الآخرين، وزرع قيم الديمقراطية بين الشباب.

3) تشجيع الشباب على الانفتاح والاطلاع على الثقافات الأخرى.

4) تعزيز القيم الإيجابية لدى الشباب والعمل على تقليل السلوكيات السلبية.

5) إعداد قادة صالحين للشباب في جميع المراحل والقطاعات.

6.3.2. متطلبات إعداد وتنمية القيادات الشبابية:

هناك عدة متطلبات يجب توافرها حتى يتم تنمية وتأهيل القيادات الشبابية على أكمل وجه وهي

كالتالي (خليفة، 2007):

1. ضرورة وجود هدف للجماعة يعملون على تحقيقه والتعاون للوصول إليه، في جميع المواقف والظروف.
2. ضرورة وجود برنامج واضح ووجود خطة لتنفيذه وتحديد المسؤوليات لكل فرد بالجماعة، وتحقيق جو من التعاون بين الجميع.
3. ضرورة وجود تجانس وانسجام بين أفراد المجموعة بحيث لا يكون هناك تأثير سلبي لاختلاف الرأي وتباين وجهات النظر، بل يجب أن يولد الاختلاف القوة والترابط في العلاقات الشخصية.

4. التفكير بطريقة علمية وواقعية في كل ما تقوم به الجماعة من نشاط أو خدمة، حتى تكون النتائج مفيدة وفيها استمرارية وذات انعكاس ايجابي على البيئة المحيطة.

7.3.2. معوقات تنمية وتأهيل القيادات الشبابية:

هناك العديد من المعوقات والمشكلات التي تؤثر سلباً على تنمية وتأهيل القيادات الشبابية ويمكن تلخيص أهم هذه المعوقات على النحو التالي (بشندي، 2019):

- يواجه الشباب العديد من المشاكل التي تتعلق بالسكن والعمل والمستقبل والتي تؤثر بالتالي على تنمية وتأهيل القيادات الشبابية وتعيق هذه المهمة.
- عزوف الشباب عن النشاطات السياسية وعدم اهتمامهم بالانضمام إلى الأحزاب بحكم أن برامج هذه الأحزاب تقتصر إلى الجاذبية لدى الشباب وفكره الذي ينسجم مع روح العصر، مما يحدث حيرة لدى هذه الأحزاب ويجعلها عاجزة عن استقطابهم.
- اتجاه الشباب إلى التغيير والتجديد يؤدي إلى دفعهم للانضمام إلى التيارات والحركات السياسية، ولكن قيام بعض الدول بإهمال هذا الجانب يترك الشباب أمام العديد من الخيارات ووقعهم في حيرة دون تدخل أو توجيه سياسي.
- هيمنة البالغين تؤدي إلى صعوبة في تربية القيادة لدى الشباب.
- وجود قصور في تنمية وإعداد الشباب في بعض المؤسسات، حيث يوجد مقاومة شديدة لدى بعض القيادات، والعمل على عدم تنمية وتأهيل الشباب للقيادة من أجل ترك النفوذ والسيطرة والقيادة لهم.

- وجود صعوبات في تنفيذ برامج إعداد وتنمية القيادات الشبابية في بعض المؤسسات لقلّة توافر الأدوات اللازمة للأنشطة، أو عدم ملائمة الأماكن لتنفيذ النشاط، أو مشكلة في طريقة العمل لدى المؤسسة.

8.3.2. المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسات التي تعنى بالشباب:

هناك العديد من المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسات التي تعنى بتنمية وإعداد الشباب حيث تتمثل هذه الصعوبات بما يلي (مرزوق، 2021):

1. تعد المشاكل المادية من أبرز الصعوبات التي تواجه هذه المؤسسات، خاصة أن معظم الأنشطة الشبابية تحتاج لميزانيات كبيرة من أجل تنفيذها، وتواجه هذه المشكلة المؤسسات الحكومية والاهلية معاً.
2. عدم وجود رؤية تنموية فلسطينية لواقع الشباب والذي يتجلى من خلال غياب البعد التنموي عن أنشطة وبرامج بعض المؤسسات الفلسطينية.
3. أغلب البرامج الشبابية التي يتم طرحها من قبل بعض المؤسسات هي برامج موجهة للشباب وليست منبثقة عنهم، أي غير معتمدة على المشاركة في التخطيط وتحديد الاحتياجات أو التنفيذ، وهو ما يضعف نجاح هذه البرامج والأنشطة ويهدد استمراريتها، ويجعلها ذات طابع موسمي.
4. ضعف التشبيك والتنسيق ما بين المؤسسات العاملة في مجال رعاية الشباب، وافتقارها لأليات التنسيق الواضحة المعالم والمهنية في تنفيذ الأنشطة والبرامج والذي بدوره يؤدي إلى الازدواجية في العمل، بالإضافة لحرمان الكثير من التجمعات من الخدمات المقدمة.
5. السيطرة الفصائلية الحزبية ذات الطابع السياسي على العديد من الأندية الثقافية والرياضية مما يؤدي لحرمان الشباب من العديد من الخدمات المقدمة.

6. الاحتلال وما يفرضه من حصار وإغلاق وتقسيم للمناطق الجغرافية، مما يعيق الوصول للشباب في بعض المناطق، ويؤدي إلى التقليل من عدد المترددين أو المنتسبين لمثل هذه المؤسسات والاستفادة من الخدمات المقدمة.

7. تمركز معظم المؤسسات التي تعمل بقطاع الشباب في المدينة على حساب الريف الفلسطيني، وبالوسط على حساب مناطق الجنوب والشمال.

8. وجود نقص في الكوادر المخصصة لتدريب الشباب في مجالات مختلفة كتعليم الموسيقى والدراما، ونقص في أعداد المرشدين التربويين، بسبب هجرة الكفاءات العلمية والكوادر البشرية إلى خارج البلاد نظراً لتدهور الوضع الأمني في المنطقة.

9. وجود ضعف في ما يتعلق ببرامج التوعية والإرشاد الموجهة للأهالي لتوعيتهم بأهمية قطاع الشباب ودورهم الكبير في عملية تنمية للمجتمع.

9.3.2. التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية وتحديات دورها في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل

تكمن أهم التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية وتحديات دورها في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل التي أشار إليها الهيموني (2022)¹ في أن الاحتلال الإسرائيلي هو التحدي الرئيسي الذي يحد من دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل، وعدم وجود محفزات وامتنيازات مقدمة للقيادة الشبابية، والعادات والتقاليد المجتمعية التي تحد من دور الشباب في بعض الجوانب، وتدخّل الأحزاب السياسية في نشاطات وبرامج المؤسسات الحكومية، بالإضافة إلى الحاجة لكوادر من ذوي الكفاءة والخبرة في مجال تنمية القيادات الشبابية.

¹ - مقابلة شخصية مع السيد محمد الهيموني: مدير مكتب المجلس الأعلى للشباب والرياضة في محافظة الخليل 2022م.

10.3.2. المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل

تمثلت أهم المعوقات التي توجه المؤسسات الحكومية وتضعف دورها في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل وفق ما أفادت به أبو اسنينه (2022)¹ في شح الموارد والدعم المالي وضعف الميزانية المخصصة لأنشطة الشباب، بالإضافة لعدم وجود قوانين وتشريعات تكفل تفعيل دور الشباب وصون حقوقهم، وسوء الوضع الاقتصادي المتردي وانتشار البطالة في صفوف الشباب وخاصة الخرجين وضعف مخرجات قطاع التعليم وعدم كفاية ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل، ومشكلة انعدام المؤسسات الوسيطة القادرة على تمثيل الشباب اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً، والانقسام السياسي والواقع السياسي والأمني الذي يعيشه الشعب الفلسطيني والذي يمثل تحدياً كبيراً أمام قدرة المؤسسات الحكومية على تنمية القيادات الشبابية.

11.3.2. المجلس الأعلى للشباب والرياضة

المجلس الأعلى للشباب والرياضة هو قطاع رسمي حكومي، يتبع منظمة التحرير الفلسطينية، ويمثل قطاعي الشباب والرياضة داخل فلسطين وفي الشتات الفلسطيني وعلى امتداد العالم، وتتمثل رؤية المجلس الأعلى في مجتمع فلسطيني ديمقراطي وطني حر ممكن مشارك لديه الفرص المتكافئة، وأما رسالته فتتمثل في العمل على بناء مجلس أعلى منبثق عن إطار وطني يمثل «الكل الفلسطيني» من أجل رسم ومتابعة تنفيذ السياسات وتوفير البيئة القانونية والبنية التحتية وتحسين الشباب بمنظومة قيمية وأخلاقية تعزز الهوية الفلسطينية والانتماء، وصولاً إلى تنمية

¹ - مقابلة شخصية مع السيدة أماني أبو اسنينه: مديرة دائرة الثقافة والشباب في محافظة الخليل 2022م.

مستدامة بما لا يتعارض مع القوانين والأنظمة الدولية، استناداً إلى أسس تؤمن بحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية (المجلس الأعلى للشباب والرياضة، 2022).

ووضح أهدافه العامة في الآتي: (المجلس الأعلى للشباب والرياضة، 2022)

1. توفير بيئة قانونية قادرة على تنظيم العمل الشبابي والرياضي.
2. تنمية وتعزيز قيم المواطنة والانتماء والحقوق المدنية للشباب.
3. توفير البنية التحتية على الصعيدين الشبابي والرياضي.

أما بالنسبة لأبرز الإنجازات التي تحققت خلال السنوات الثلاث الأخيرة فهي: (المجلس الأعلى

للشباب والرياضة، 2022)

1. إعادة تنظيم القطاع الشبابي والرياضي في إطار هيكلية المجلس الأعلى للشباب والرياضة.
2. إنجاز هيكلية المجلس الأعلى للشباب والرياضة.
3. توقيع عدد من الاتفاقيات الدولية الداعمة للشباب والرياضة.
4. تطوير البنية التحتية لقطاعي الشباب والرياضة.
5. الحصول على عضوية فلسطين الكاملة في الاتحادات الرياضية الدولية وتفعيل نشاطها.
6. المشاركة في العديد من المؤتمرات الدولية.
7. الحصول على العضوية الكاملة في المنظمة الدولية الكشفية.
8. الوصول للتصفيات النهائية في كأس الأمم الآسيوية لأول مرة في تاريخ الكرة الفلسطينية والوصول بتصنيف فلسطين على مؤشر الفيفا للموقع (71).
9. الحصول على العديد من الميداليات الملونة في مختلف الألعاب الرياضية.

4.2 الدراسات السابقة

بعد الرجوع الى الأدب التربوي المنشور في المجالات العلمية ورسائل الدكتوراه والماجستير، وفي هذا

الفصل تلخيص لأهم الدراسات التي ترتبط بموضوع الدراسة:

1.4.2: الدراسات العربية:

هدفت دراسة مرزوق (2021) إلى التعرف على برامج برلمان الشباب في تنمية مهارات القيادة لدى

جماعات الشباب، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوب المسح الاجتماعي الشامل لكافة

الأخصائيين الاجتماعيين الموجودين بمراكز الشباب في محافظات القاهرة والفيوم والحيزة بمصر، من

خلال العمل على حصر المجتمع الكلي الذين بلغ عددهم 30 مفردة، وأظهرت النتائج أن أكثر

العبارات التي ترتبط بالمهارات اللازمة لمشرفي برلمان الشباب لتأهيل القيادات الشبابية هي المهارة

الإدارية حيث حصلت الترتيب الأول، يليها المهارات الحياتية وحصلت على الترتيب الثاني، يليها

المهارات المهنية وحصلت على الترتيب الأخير، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بالأخصائيين

الاجتماعيين في الحصول على الدورات التدريبية الخاصة في مجال برلمان الشباب.

وهدفت دراسة المطوع والعثمان (2021) إلى التعرف على أثر بناء القدرات الاجتماعية للشباب في

فعالية مشاركتهم في قضايا التنمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت أداة بناء القدرات

الاجتماعية، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (286) شاباً من الشباب الإماراتي، عن طريق

المسح الاجتماعي باستخدام العينة العشوائية البسيطة، وخلصت الدراسة إلى أن عملية بناء القدرات

الشبابية تزيد من الفرص التي تؤهلهم للمشاركة بالتنمية، وأن المشاركة لن تتحقق في الأنشطة التنموية

إلا عن طريق تحسين الأداء الاجتماعي لهؤلاء الشباب، كما أن هناك تأييد واضح لفكرة العمل ضمن

الفريق واعتبار أن المسؤولية الاجتماعية هي أساس لأي عملية تنموية.

وتناولت دراسة بشندي (2019) مهنة الخدمة الاجتماعية ودورها وإسهاماتها في إعداد وتأهيل القيادات الشبابية ببرلمان الشباب بمراكز الشباب، وذلك من خلال العناصر التالية: أهمية إعداد وتأهيل القيادات الشبابية، أهداف إعداد وتأهيل القيادات الشبابية، ومتطلبات إعداد وتأهيل القيادات الشبابية، ومستويات إعداد وتأهيل القيادات الشبابية وأنواعها، والمؤسسات المشاركة في إعداد وتأهيل القيادات الشبابية، والاتجاهات الحديثة في إعداد وتأهيل القيادات الشبابية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث أجريت على عينة مكونة من (523) شاباً وشابة، وتوصلت الدراسة إلى وجود دور كبير للخدمة الاجتماعية في إعداد وتأهيل القيادات الشبابية.

وأجرى نصار (2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن المسؤولية الاجتماعية للقيادات الشبابية والتخفيف من عدة العوامل المؤدية للإرهاب الإلكتروني، حيث استخدم منهج المسح الاجتماعي والكيفي، واستخدم أدوات متمثلة في استمارة استبيان من أجل جمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيق الدراسة على عينة من برلمانات مركز سيدي سالم بمحافظة كفر الشيخ والبالغ عددهم (109)، وخلصت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اهتمام القيادات الشبابية بالمسؤولية الاجتماعية والتخفيف من حدة العوامل التي تؤدي للإرهاب الإلكتروني حيث اهتمام القيادات الشبابية في تنمية العلاقات الاجتماعية مع الشباب، والعمل على جذب الشباب المعرضين للانحراف للمشاركة في أنشطة البرلمان والعمل على مناقشة القيادات الشابة للمشكلات والقضايا العامة.

كما أجرى الفرا (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على دور المناخ السياسي السائد بمحافظة غزة في تنمية الوعي السياسي لدى الشباب، واستخدم أداة الاستبانة وتكونت عينة الدراسة (345) شاباً جامعياً، من جامعتي الأزهر والأقصى في غزة، وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لدور المناخ السياسي السائد بمحافظة غزة في تنمية الوعي السياسي لدى الشباب الفلسطيني كانت (66,07%) وهي درجة متوسطة، وحصل مجال إيجابيات المناخ السياسي على النسبة (73,82%) وهي درجة

مرتفعة، بينما حصل مجال دور المناخ السياسي في تنمية النشاط السياسي على النسبة (66,08%) وهي درجة متوسطة، أما سلبيات المناخ السياسي حصل على النسبة (66,88%) وهي درجة متوسطة، وحصل مجال دور المناخ السياسي في التنمية المعرفية السياسية (64,22%) وهي درجة متوسطة. وهدفت دراسة صالح (2016) إلى التعرف على دور معهد إعداد القادة بمؤسسة إبداع في تعزيز السمات القيادية المستمدة من السنة النبوية لدى طلبته وسبل تطويره، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان على عينة قوامها (430) من طلبة وخريجي المعهد، من مجتمع دراسة مكون من جميع الطلبة والخريجين في مؤسسة إبداع في قطاع غزة وعددهم (1485)، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة معهد إبداع لدوره في عملية تعزيز السمات القيادية التي يتم استمداها من السنة النبوية لدى الطلبة المبحوثين من وجهة نظر الطلاب كبيرة جداً، وعند وزن نسبي (85,50%)، وأظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، الوضع الأكاديمي، الفئة العمرية، المعدل التراكمي).

كما هدفت دراسة إسليم والمدهون (2016) إلى التعرف على دور برامج القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية للشباب الفلسطيني المشاركين في برنامج إعداد القادة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الخريجين الذين تلقوا برامج إعداد القادة التابع مؤسسة إبداع في غزة والذين تتراوح أعمارهم بين (18-35) عام، وكان عددهم (848) خريجاً، وتم أخذ عينة عشوائية تكونت من (227) خريجاً، وأظهرت النتائج أن دور برامج القادة التدريبية في تعزيز مهارات القيادة لدى الشباب المشارك في برامج إعداد القادة وحصل على وزن نسبي (75,121%)، حيث كان الترتيب الأول هو المجال الأول (دور برنامج إعداد القادة في تعزيز المهارات القيادية للمتدربين)، وجاء بوزن نسبي (83,612%)، أما الترتيب الثاني فهو المجال الثاني (دور برنامج إعداد القادة على بيئة العمل الخاصة بالشباب الفلسطيني المشاركين في برنامج إعداد القادة)، حيث جاء بوزن نسبي

66,630%)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطينيين المشاركين في برامج إعداد القادة تعزى لمتغيرات (البرنامج التدريبي، نوع الوظيفة)، كما أظهرت عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية من وجهة نظر الشباب الفلسطينيين المشاركين في إعداد القادة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وسعت دراسة ال عمر(2015) إلى التعرف على دور المؤسسات المجتمعية في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب السعودي وتأهيلهم للقيادة، واستخدم المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والمقارن، حيث تكونت عينة الدراسة من (400) طالب وطالبة من طلبة جامعتي الطائف وحائل، وتمثلت أدوات البحث في مقياس المسؤولية الاجتماعية ضمن خمس أبعاد (عنصر الفهم، والمشاركة، التعاون، والالتزام)، وإعداد قائمة بمهارات القيادة، واختتم البحث بالإشارة لأهمية المسؤولية الاجتماعية باعتبارها من الصفات الإنسانية التي يجب زرعها في نفوس الأفراد، وأن تربية الإنسان على تحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه الأقوال والأفعال الصادرة عنه مهم جداً من أجل تنظيم الحياة الإنسانية.

كما هدفت دراسة الجعافرة (2010) إلى بناء برنامج تدريبي يقوم على تطوير الكفايات للقيادات الشبابية والرياضية العاملة داخل المؤسسات الشبابية والرياضية في الأردن، وتكون مجتمع الدراسة من (2495) من المبحوثين (القيادات الشبابية والرياضية، وتم أخذ عينة عشوائية طبقية بنسبة (12)%، واستخدم الأدوات التالية وهي (قائمة كفايات القيادات الشبابية مكونة من (14) مجالاً، واختباراً معرفياً من أجل قياس درجة امتلاك القيادات الشابة لكفايات القيادة، وخلصت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات امتلاك القيادات الشابة لكفايات القيادة حيث حصلت على الدرجة المتوسطة والدنيا، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات

امتلاك القيادات الشابة لكفايات القيادة تعزى لمتغيرات(المؤهل العلمي، الجنس، الخبرة، طبيعة المؤسسة)، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات امتلاك القيادات الشابة بين القياسين القبلي والبعدي تعود لأثر البرنامج التدريبي.

أما دراسة الخاروف (2010) فهدفت إلى التعرف على مدى المعرفة التي يمتلكها الشباب والشابات المنتسبين للمراكز الشبابية لمفهوم النوع الاجتماعي(الجندر)، وكيفية تحقيق المساواة بين الجنسين، واستخدم المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، وتم تطبيق الاستبيان على عينة ممثلة عشوائية تكونت من شابات وشبان ملتحقين بالمراكز الشبابية الموجودة في الأردن وبلغ عددهم (316)، وخلصت الدراسة إلى أن الثقافة السائدة في المجتمع لا تزال هي المصدر الرئيسي لاتجاهات الشباب والشابات نحو علاقة الأدوار بين الإناث والذكور، وكان الشباب والشابات على درجة واحدة فيما يتعلق بأهمية المساواة بين الجنسين في مجال الحصول على الحقوق والفرص والواجبات وتولي المسؤوليات، وفي أهمية المشاركة للمرأة في القرارات الأسرية.

2.4.2. الدراسات الأجنبية:

سعت دراسة كوميثا (Kummitha, 2021) إلى معرفة أثر تدريب الشباب على ريادة الأعمال المستدامة كدراسة ميدانية في الهند، وذلك باستخدام أسلوب المقابلة مع (37) من معلمي برامج ريادة الأعمال المستدامة، وكان من أهم النتائج أن كليات إدارة الأعمال تشارك في تدريب مهارات ريادة الأعمال المستدامة لتشجيع الشباب على معالجة المشاكل الاجتماعية المتزايدة من خلال بدء مشاريع مستدامة والتحفيز في ريادة الأعمال المستدامة واتضح أهمية رأس المال البشري لأصحاب المشاريع المستدامة للشركات من أجل ضمان عدم حرمان المشاريع القائمة من الموارد البشرية الأساسية اللازمة لنموها وتطورها وكما تبين اهتمام المعلمين بمعالجة المشكلات الاجتماعية والبيئية بمساعدة إنشاء

مشاريع ذات جدوى، وضرورة التركيز على إعداد الخريجين لملء أدوار الموظفين الرئيسيين في الشركات الناشئة والمنظمات القائمة مستقبلاً.

هدفت دراسة أكاشيا (Acacia, 2016) إلى التعرف على كيفية تصور مفهوم تمكين الشباب وخبرته من قبل الشباب في نيروبي/كينيا، واستخدمت الدراسة منهج الدراسة الطويلة، وكانت مدتها أربع سنوات عن الشباب الذين شاركوا في برنامج تدريب غير رسمي ومهني، وأظهرت النتائج الطرق المعقدة التي يسعى الشباب إلى تحقيقها وتشجيعهم وتمكينهم في حياتهم، وتشير إلى أن مفاهيم الشباب نحو التمكين أكثر تعقيداً من الخطاب الذي يحيط بوجود تمكين للشباب والتي تشير بتدريب مهني وريادي، كما أظهرت النتائج أن هناك أربعة أبعاد من خلال نموذج مقترح للاستناد إلى خبرات وتعبيرات الشباب لعملية التمكين وهي: المهارات والمعرفة القابلة للتسويق والتنمية الشخصية والطموحات، والأوضاع التي يعيش فيها الشباب سواء اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، وبعد ذلك يأتي دور التمكين كمحفز ينقل الشباب إلى مرحلة البلوغ.

وهدفت دراسة هاوثورن (Hawthorne, 2014) إلى التعرف على تصورات الشباب حول ممارسات القيادة، وتأثير تطوير القيادة المنظمة في سياق المجتمع، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وذلك من خلال إشراك (9) شباب في تطوير القيادة المجتمعية، واستمرت التجربة مدة 12 أسبوعاً، وتبين أن صوت الشباب جزءاً لا يتجزأ من مشاركة المشاركين بنشاط في أفكار القيادة من خلال منهجيات البحث المتمحورة حول الشباب، كما أن الشباب الذين شاركوا في هذه الدراسة ينظرون إلى القيادة كإجراءات علائقية وتحولية يتم تجربتها على المستوى الشخصي من قبل شخص ما لديهم علاقة مستمرة معه؛ وشعروا أن هناك عدم كفاية الاعتراف بالقيادة الشبابية اللامنهجية، وإدراك عدم المساواة في الوصول إلى تطوير القيادة فرص للشباب في السياقات المدرسية.

كما هدفت دراسة دي سيمون (De Simone, 2012) الى التعرف على تنمية القيادات الشابة من منظور الصف الثامن: دراسة حالة لبرنامج مدرسي، وتناولت هذه الدراسة تجارب تنمية المهارات القيادية لدى المراهقين من خلال المشاركة في برنامج القيادة المدرسية، دراسة حالة لعشرة طلاب من الصف الثامن تم وصفه بناءً على بيانات نوعية من مجالات استجابة الطلاب والملاحظات الميدانية ووثائق البرنامج، وأظهرت النتائج أن تجارب تنمية القيادة التي يجدها المراهقون ذات مغزى، بخلاف تلك التي ينخرطون فيها بنشاط في الحياة الواقعية والتجربة القائمة على فرص التعلم، ويقدر المراهقون خبرات التعلم حيثما تُمنح لهم الحرية وسلطة اتخاذ القرار وزيادة المسؤولية، كما أنهم يفضلون العمل في مجموعات تعليمية حيث يكون التعاون والتعاون ضروريين لتحقيق هدف مشترك، ووجود نماذج إيجابية وداعمة لمن يسعى منهم للإلهام والإرشاد والتحقق من صحة تجربة مهمة في تنمية المهارات القيادية؛ والمشاركة طويلة الأجل في تعليم القيادة أمر بالغ الأهمية لتنمية المهارات القيادية.

وأجرى أمان (Ammann, 2010) دراسة هدفت إلى التعرف على تنمية القيادات الشبابية وأهميتها في المنظمات الشبابية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث أجريت الدراسة على عينة شملت (47) عضوًا من أعضاء مقاطعة نوبلز والقادة البالغين، الذين شاركوا بنشاط في برنامج (H4) والمنظمات الشبابية القيادية الأخرى، وأظهرت نتائج الدراسة ضمن حملة توعية صغيرة في مقاطعة نوبلز التي تقع فيها جنوب غرب مينيسوتا أن صفات القيادة التي تم اكتسابها من المشاركة في الأنشطة اللامنهجية بما في ذلك (H4) كانت مميزة.

كما هدفت دراسة شارلو وآخرون (Sharlow et al., 2009) إلى التعرف على مكونات مبادرة تطوير القيادة، وتوضيح كيفية أن البرامج يتم إنشاؤها بشكل جماعي لكي يناسب الحاجات التنظيمية والتطويرية للقادة في المؤسسة من خلال استخدام النهج الجماعي في التطبيق، استخدم الباحثون

أسلوب دراسة الحالة في إتمام هذه الدراسة، حيث إن الدراسة تمت على مجلس البيئتنا للسرطان في كندا، والذي يدير مراكز للسرطان تشغل بمجملها (2300) موظف، وتوصلت الدراسة إلى أن مبادرة تطوير القيادة كانت مهمة لتطوير مهارات الإدارة والقيادة، وبناء العلاقات، وتشجيع فلسفة أن القيادة هي أداء عمل تشاركي ذي رؤية لتحقيق هدف مشترك، كما توصلت الدراسة إلى أن المشاركة الطوعية هي أفضل نهج لتشجيع تنمية المهارات القيادية.

وأجرى ساكس (Sacks, 2009) دراسة هدفت إلى الكشف عن قادة الطلاب في المدارس الابتدائية والثانوية، وحددت أربع مراحل للقيادة حددها الأطفال والمراهقون وهي: "المساعد" الموجه نحو المهام ، و"النائب" الموجه نحو المسؤولية ، و"الوكيل" ذو الدور الموجه، و"سفير" متعلق بالهوية، تحدث القيادة الموجهة نحو المهام في الصفوف الابتدائية، حيث ينظر الطلاب إلى الكبار على أنهم قادة، ومن خلال المساعدة في تعلم أساسيات العمل الجماعي والتعاون ومهارات الاتصال الأساسية والخيال والفعالية والبساطة في حل المشاكل كقيادة موجهين نحو المسؤولية، يبدأ الطلاب في الصفوف الإعدادية في ذلك من خلال تطوير فهم أكثر تعقيداً للقيادة الشخصية، كتجارب مع من يكشف أقرانهم عن الخصائص التي يحددها الطلاب على أنها قيادية، كقيادة موجهين للأدوار، ويبدأ الطلاب المتوسطون في المشاركة في المهام التي تتطلب مستوى أعلى من المشاركة والمسؤولية من تلك السنوات السابقة، أخيراً، موجه نحو الهوية القادة، الموجودون في المدارس الثانوية، هم قادة رسميون وغير رسميون قادرون على تولي المزيد من المهام المعقدة طويلة الأجل، واتخاذ المبادرة، والانخراط في عمل يثير شغفهم.

3.4.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

1. من خلال استطلاع الدراسات السابقة تبين أنها تناولت متغيرات القيادة وتنمية القيادات الشبابية.

2. اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات الواردة التي تناولت متغيرات الدراسة في منهجية الدراسة باستخدام المنهج الوصفي.

3. اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في المجتمعات والعينات التي أجريت عليها الدراسات السابقة وهم الشباب.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. قدمت الدراسات السابقة معرفة تراكمية لدى الباحثة حول إجراءات الدراسة المتعلقة باختيار المنهجية المناسبة، والأساليب الإحصائية الملائمة للإجابة عن الأسئلة وفحص الفرضيات.

2. ساعدت الدراسات السابقة الباحثة في تصميم أداة الدراسة لجمع البيانات وهي الاستبانة، واختيار أنسب نموذج لمجتمع الدراسة.

3. ساعدت الدراسات السابقة الباحثة في كتابة الأدب النظري الذي يتحدث القيادة وتنمية القيادات الشبابية والمؤسسات الحكومية.

4. ساعدت الدراسات السابقة الباحثة في مناقشة نتائج الدراسة التي توصلت إليها، ومقارنتها مع نتائج هذه الدراسات من حيث الاتفاق والاختلاف.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

1. تميزت هذه الدراسة بانها من الدراسات الفلسطينية القليلة التي تناولت دور المؤسسات

الحكومية في تنمية القيادات الشبابية ، فهي تعتبر من الدراسات الأولى في محافظة

الخليل -على حد علم الباحثة- التي تتطرق لدور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات

الشبابية، وهو ما يمثل الفجوة البحثية في الدراسات السابقة، وبذلك فهي تسهم في استكمال

الدراسات النادرة المتعلقة بهذا الحقل المعرفي على المستويين المحلي والعربي، لذلك

ارتأت الباحثة أنه من المفيد دراسة هذا الجانب حتى تتمكن المؤسسات الحكومية من

الإستفادة من نتائج وتوصياته فيما يتعلق بمجال تنمية القيادات الشبابية.

2. تميزت هذه الدراسة في أنها طورت استبانة وصحيفة مقابلة لجمع البيانات.

الفصل الثالث

3. الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

1.3 منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وهو طريقة في البحث عن الحاضر، وتهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة على تساؤلات محددة- سلفاً- بدقة تتعلق بالظواهر الحالية والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث وذلك باستخدام أدوات مناسبة. والهدف من استخدام المنهج الوصفي هو التعرف على "دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية".

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الشبابية الذين يتم تمثيتهم من قبل المجلس الأعلى للشباب والرياضة ودائرة الثقافة والشباب في محافظة الخليل، البالغ عددهم (280) شخصاً حسب احصائيات المجلس الأعلى للشباب والرياضة ودائرة الثقافة والشباب في محافظة الخليل(2022).

3.3 عينة الدراسة

طبقت الدراسة على عينة مكونة من (170) قائداً شبابياً في محافظة الخليل اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم تطبيق الاستبانة عليهم من خلال تحويلها إلى استبانة إلكترونية باستخدام (Google Forms)، وتم استقبال الردود التي بلغت (170) رداً، والجدول التالي يوضح خصائص أفراد العينة الديموغرافية:

جدول (1.3): خصائص أفراد العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	64	37.6
	أنثى	106	62.4
	المجموع	170	100.0
الفئة العمرية	من 18 - 24 سنة	57	33.5
	من 25 - 30 سنة	58	34.1
	من 31 - 35 سنة	55	32.4
	المجموع	170	100.0
المستوى التعليمي	ثانوية فأقل	9	5.3
	دبلوم	34	20.0
	بكالوريوس فأعلى	127	74.7
	المجموع	170	100.0
الانتماء السياسي	منتمي إلى فصيل سياسي	69	40.6
	مستقل	101	59.4
	المجموع	170	100.0
مكان السكن	مدينة	81	47.6
	قرية	72	42.4
	مخيم	17	10.0
	المجموع	170	100.0

4.3 أدوات الدراسة

1.4.3 مقياس دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية:

قامت الباحثة بتطوير استبانة لقياس دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة القيادات الشبابية. وذلك بالرجوع إلى الدراسات السابقة منها: دراسة عبد اللطيف (2021)، ودراسة خطيب (2018)، ودراسة المطوع والعثمان (2021)، وتكونت الاستبانة بصيغتها النهائية من (54) فقرة موزعة على أربع مجالات، المجال الأول: دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية، وتكون من (16) فقرة، المجال الثاني: دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية، وتكون من (15) فقرة، المجال الثالث: دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية، وتكون من (13) فقرة، المجال الرابع: المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة، وتكون من (10) فقرات.

وتم إعطاء كل فقرة وزن متدرج حسب مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، فقد أعطي البديل (بدرجة كبيرة جداً) خمس درجات، والبديل (بدرجة كبيرة) أربع درجات، والبديل (بدرجة متوسطة) ثلاث درجات، والبديل (بدرجة قليلة) درجتين، والبديل (بدرجة قليلة جداً) درجة واحدة.

1.1.4.3. صدق المحتوى (المحكمن):

للتحقق من صدق المحتوى للمقياس قامت الباحثة بعرض المقياس على (8) محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة، وفي ضوء آراء المحكمين تم إجراء التعديلات المطلوبة، وأصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (54) فقرة موزعة على أربع مجالات (أنظر الملحق (1))، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (94%).

2.1.4.3. صدق البناء :

تم فحص صدق البناء بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين في الجدول (2.3):

جدول (2.3): معاملات ارتباط فقرات مقياس دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية بالمجال الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية للمقياس، وكل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس.

رقم الفقرة	نص الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية
1.	توفر لي دورات تدريبية تتعلق بصقل شخصيتي وخبرتي	.766**	.759**
2.	تطور البناء الفكري والمهارات الشخصية لدي	.755**	.761**
3.	تشجعني على تحقيق حاجاتي المتعلقة بتنمية ذاتي	.792**	.687**
4.	تسهم المؤسسة في رفع مشاركة المرأة في العمل التطوعي	.741**	.691**
5.	تشاركني في النشاطات والفعاليات لإثبات ذاتي	.806**	.719**
6.	تعقد ندوات لتوعيتنا بالعمل التطوعي	.776**	.763**
7.	تعمل على إشراكنا في مشاريع تطوعية	.762**	.705**
8.	تعقد ورش عمل لتوعيتنا بأهمية المصالحة الوطنية	.795**	.762**
9.	تنمي مهارات التواصل الاجتماعي لدي	.840**	.779**
10.	تشجعنا على زيارة أسر الشهداء	.812**	.797**
11.	نُحفزنا على التواصل مع الشباب في الدول الأخرى	.781**	.764**
12.	تنمي وعينا بحقوقنا الاجتماعية كالتعليم والضمان الاجتماعي والصحة	.824**	.760**
13.	تعزز قيم الحوار والنقاش	.838**	.793**
14.	تعزز قيم حل النزاعات بالطرق السلمية	.787**	.726**
15.	تشجعنا على الحفاظ على العادات والتقاليد الأصيلة	.783**	.738**
16.	تعزز قيم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة	.791**	.737**
المجال الأول: دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية			
17.	تجسد مفاهيم الديمقراطية لدينا من خلال الدورات التطوعية	.809**	.779**
18.	تنظم دورات لتوعيتنا بحقوقنا وواجباتنا السياسية	.807**	.773**
19.	تدربنا على المهارات القيادية	.828**	.788**

رقم الفقرة	نص الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية
20.	تدريبنا على المشاركة في الحملات الانتخابية	.836**	.792**
21.	تتمى الوعي لدينا بأهمية المشاركة في الحياة السياسية	.838**	.802**
22.	توفر سبل المشاركة في الحياة السياسية	.800**	.769**
23.	تدريبنا على الإحساس بالمشكلات السياسية	.840**	.807**
24.	تشجعنا على الانخراط في الأحزاب السياسية	.804**	.735**
25.	تشجعنا على الاندماج في الاتحادات الطلابية	.859**	.807**
26.	تشجعنا على تشكيل البرلمان الشبابي	.858**	.808**
27.	تتمى القيم السياسية الإيجابية لدينا	.886**	.867**
28.	تصدر نشرات ومطويات تتمى الوعي السياسي لدينا	.830**	.786**
29.	تغرس القيم الوطنية لدينا	.759**	.750**
30.	تساعدنا على الاندماج في قضايا المجتمع السياسية والتنمية	.832**	.813**
31.	تساعدنا المؤسسة على المشاركة في رسم السياسات العامة	.816**	.797**
المجال الثاني: دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية			
32.	تصقل خبراتنا المتعلقة بمهارات الاتصال والتواصل	.790**	.771**
33.	تنظم مخيمات صيفية للشباب	.728**	.716**
34.	تنظم دورات تثقيفية للشباب باستمرار	.829**	.786**
35.	تساعدنا في إجراء البحوث والدراسات العلمية	.869**	.809**
36.	تنظم أنشطة تحافظ على الهوية الوطنية لدينا	.823**	.793**
37.	تصدر مطبوعات تثقيفية للشباب خاصة بمشاركتنا في الحياة العامة	.819**	.748**
38.	تتمى المهارات التكنولوجية لدينا من خلال دورات مجانية	.834**	.771**
39.	تنظم مؤتمرات تثقيفية تعنى بقضايانا	.875**	.812**
40.	تعمل على تعزيز القيم الأخلاقية لدينا	.889**	.835**
41.	تعمل على المواءمة بين الثقافات المختلفة لتحقيق التنمية الثقافية لنا	.856**	.792**
42.	تهتم بنقل التراث الثقافي للشباب من خلال أفلام ثقافية	.874**	.848**
43.	تولي اهتمام كبير بالقضايا الثقافية بهدف خلق حالة من التفاعل الحضاري بين الشباب	.876**	.839**
44.	تعمل على تحصيننا من الغزو الفكري والاختراق	.841**	.822**
المجال الثالث: دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية			

** دالة إحصائياً عند ($\alpha < 0.01$)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (2.3) إلى أن جميع فقرات كل مجال ترتبط بالدرجة الكلية

لمجالها وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذو دلالة إحصائية، مما يعني وجود علاقة ارتباطية بين كل

فقرة ومجالها، وبين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، كما تبين أن درجة كل مجال ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً، وهذا يعني أنه توجد علاقة ارتباطية بين درجة المجال والدرجة الكلية للمقياس، حيث كانت معاملات الارتباط للعلاقة بين الفقرة ومجالها، وبين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، كذلك معاملات ارتباط درجة المجال مع الدرجة الكلية للمقياس أكبر من (0.30) (Garcia, 2011)، لذا فإن مقياس دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة القيادات الشبابية يتمتع بدرجة من الصدق تطمئن الباحثة بأن المقياس يقيس ما وضع من أجله.

جدول (3.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة مع الدرجة الكلية للمجال.

الرقم	الفقرات	ر
1.	الأزمة المالية في المؤسسات الحكومية تحد من دورها في تنمية قياداتنا الشبابية	.795**
2.	غياب الاستراتيجية الوطنية الشاملة لتنمية قياداتنا الشبابية	.746**
3.	ضعف التنسيق بين المؤسسات الحكومية المختلفة في مجال تنمية قياداتنا الشبابية	.776**
4.	غياب الإرادة السياسية الداعمة لتنمية قياداتنا الشبابية	.777**
5.	استغلال الأحزاب السياسية لطاقتنا	.695**
6.	محدودية فرص تقلدنا مناصب عليا	.806**
7.	عدم توفر تشريعات تستجيب لاحتياجات	.775**
8.	غيابنا عن المشاركة في صناعة القرار	.724**
9.	ارتفاع معدلات البطالة وخاصة في صفوف الخريجين الجامعيين	.702**
10.	التمييز في المجتمع الفلسطيني على أساس الخلفية السياسية	.687**

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3.3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً، مما يعني وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل فقرة من فقرات مجال المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة والدرجة الكلية للمجال، وأنها تشترك معا في قياس المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة.

3.1.4.3. الثبات:

حسب الثبات بطريقتين، الطريقة الأولى باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، والطريقة الثانية باستخدام التجزئة النصفية.

1.3.1.4.3. الثبات بطريقة كرونباخ ألفا

حُسب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معامل الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (4.3).

جدول (4.3): معاملات الثبات لمقياس دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية

المتغيرات	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا معامل الثبات
دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية	16	.960
دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية	15	.967
دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية	13	.965
الدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية	44	.985
المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة	10	.913

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4.3) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لجميع مجالات المقياس وللدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، حيث تراوحت قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات مقياس دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية ما بين (0.960-0.967)، وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.985)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، كذلك بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجال المعوقات التي توجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية (0.913) وهذا يشير إلى أن هذا المجال يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات.

2.3.1.4.3. الثبات بطريقة التجزئة النصفية

تعمل هذه الطريقة على حساب معامل الارتباط بين درجات نصفي المقياس، ويتم تجزئة المقياس إلى نصفين متكافئين، ثم يتم إيجاد مجموع درجات المبحوثين لكل نصف من المقياس، ثم حساب معامل

الارتباط بينهما، وتم استخدام معادلة سبيرمان براون للتصحيح، ومعادلة جتمان، وقد توصلت الباحثة إلى ما يلي:

جدول (5.3): التحقق من ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

معامل ارتباط جتمان	معامل ارتباط سبيرمان براون المصحح	معامل الارتباط	عدد الفقرات	المجال
.938	.939**	.884	16	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية
.951*	.953	.910	15	دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية
.955*	.957	.917	13	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية
.945	.947**	.899	44	الدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية
.844	.846**	.732	10	المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة

(*) يتم اعتماد معامل جتمان في حال عدم تساوي نصفي المقياس، (**) يتم اعتماد معامل سبيرمان براون في حال تساوي نصفي المقياس

يتضح من الجدول (5.3) أن معاملات الارتباط وكذلك معاملات الثبات لكل مجالات الدراسة وكذلك لجميع فقرات المقياس كانت مرتفعة، مما يشير إلى أن المقياس على درجة عالية من الثبات، وهو يعطى درجة من الثقة عند استخدامه كأداة للقياس في البحث الحالي.

4.1.4.3. تصحيح المقياس:

وزعت درجات الإجابة على فقرات المقياس بطريقة ليكرت Likert حيث يحصل المستجيب على 5 درجات عندما يجيب (بدرجة كبيرة جداً)، 4 درجات عندما يجيب (بدرجة كبيرة)، 3 درجات عندما يجيب (بدرجة متوسطة)، ودرجتان عندما يجيب (بدرجة قليلة)، ودرجة واحدة عندما يجيب (بدرجة قليلة جداً).

وقد تم تقسيم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

$$\text{مدى المقياس} = \frac{\text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس}}{\text{عدد الفئات}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

$$\text{عدد الفئات} = 3$$

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{مدى المقياس}}{\text{عدد الفئات}} = 1.33$$

$$1.33 = 3 \div 4 =$$

بإضافة طول الفئة (1.33) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (6.3):

جدول (6.3): فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة على دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية

دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية	فئات المتوسط الحسابي
درجة الموافقة	
منخفضة	2.33 فأقل
متوسطة	3.67-2.34
كبيرة	3.68 فأعلى

5.3 متغيرات الدراسة

المتغيرات الديموغرافية: الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الانتماء السياسي، مكان السكن.

المتغير المستقل: دور المؤسسات الحكومية.

المتغير التابع: تنمية القيادات الشبابية

6.3 إجراءات الدراسة

1. تم الرجوع إلى الأدب التربوي المرتبط بمتغيرات الدراسة، الذي ساعد الباحثة على تكوين خلفية علمية لموضوع الدراسة.
2. تم الرجوع إلى بعض الدراسات والأبحاث المحلية والعربية والعالمية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة للاستفادة منها في بناء أداة الدراسة.
3. قامت الباحثة بتجهيز المقياس التي استخدمته لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة.
4. الحصول على الموافقات الخاصة ببدء تنفيذ توزيع المقياس.
5. تم جمع الاستبانات من أفراد عينة الدراسة، ثم فرزها وتبويبها من أجل إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

7.3 الأساليب الإحصائية

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات دراستها بعد تطبيق الأداة على أفراد عينة الدراسة، حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية،

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences, Version (28)

وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والأوزان النسبية.
- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.
- اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات المقياس.
- معامل ارتباط سبيرمان براون ومعامل جتمان لمعرفة الثبات بطريقة التجزئة النصفية.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة صدق فقرات المقياس.

- اختبار (ت) (Independent samples T Test)، لمعرفة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance) للمقارنة بين المتوسطات أو التوصل إلى قرار يتعلق بوجود أو عدم وجود فروق بين المتوسطات.
- اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية لإيجاد مصدر الفروق.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.

1.4 نتائج الدراسة الكمية (الاستبانة)

1.1.4. نتائج سؤال الدراسة الأول:

ما دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات. وذلك كما هو موضح في الجدول (1.4).

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، مرتبة تنازلياً حسب الأهمية

الرقم	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
1	دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية	3.57	0.88	71.4	متوسطة
2	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية	3.57	0.92	71.4	متوسطة
3	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية	3.55	0.85	71.0	متوسطة

الرقم	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
	الدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية	3.56	0.84	71.2	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (1.4) أن دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر القيادات الشبابية كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية (3.56) ونسبة مئوية بلغت (71.2%). وقد جاء كل من دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية ودورها في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية في المركز الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.57) ونسبة مئوية بلغت (71.4%) لكل منها، وجاء مجال دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية في المركز الثاني بمتوسط حسابي بلغ (3.55) ونسبة مئوية بلغت (71.0%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المؤسسات الحكومية لم تتمكن من توفير الأمن الاجتماعي والسياسي والثقافي لفئة الشباب، حيث أنه يوجد ضعف في دورها في إشراك الشباب في رسم السياسات واتخاذ القرارات وتخطيط النشاطات وتنفيذها وتقييمها، والتي تلبي طموحاتهم وآمالهم وأحلامهم، وأن يكونوا قادرين على المشاركة الكاملة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والروحية للمجتمع الفلسطيني، فالشباب هم الحجر الأساس في بناء الدولة والعنصر الثمين وهم المورد البشري الأهم بالمجتمع الذي يمتلك القوة والحيوية فلا بد من إعدادهم وتأهيلهم بشكل أكبر.

أما فيما يتعلق بدور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر القيادات الشبابية لكل مجال من مجالاتها، فقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل مجال على النحو الآتي:

1.1.1.4. المجال الأول: دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، ويبينه الجدول (2.4):

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
13	تعزز قيم الحوار والنقاش	3.74	1.05	74.8	كبيرة
15	تشجعنا على الحفاظ على العادات والتقاليد الأصيلة	3.69	1.03	73.8	كبيرة
4	تسهم المؤسسة في رفع مشاركة المرأة في العمل التطوعي	3.65	1.10	73.0	متوسطة
9	تتمي مهارات التواصل الاجتماعي لدي	3.65	1.02	73.0	متوسطة
6	تعقد ندوات لتوعيتنا بالعمل التطوعي	3.65	1.07	73.0	متوسطة
14	تعزز قيم حل النزاعات بالطرق السلمية	3.64	1.04	72.8	متوسطة
2	تطور البناء الفكري والمهارات الشخصية لدي	3.58	1.03	71.6	متوسطة
16	تعزز قيم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة	3.58	1.07	71.6	متوسطة
12	تتمي وعينا بحقوقنا الاجتماعية كالتعليم والضمان الاجتماعي والصحة	3.57	1.04	71.4	متوسطة
1	توفر لي دورات تدريبية تتعلق بصقل شخصيتي وخبرتي	3.56	1.08	71.2	متوسطة
5	تشركني في النشاطات والفعاليات لإثبات ذاتي	3.55	1.08	71.0	متوسطة
7	تعمل على إشراكنا في مشاريع تطوعية	3.50	1.07	70.0	متوسطة
8	تعقد ورش عمل لتوعيتنا بأهمية المصالحة الوطنية	3.49	1.09	69.8	متوسطة
3	تشجعني على تحقيق حاجاتي المتعلقة بتنمية ذاتي	3.38	1.10	67.6	متوسطة
10	تشجعنا على زيارة أسر الشهداء	3.36	1.19	67.2	متوسطة
11	تُحفزنا على التواصل مع الشباب في الدول الأخرى	3.22	1.21	64.4	متوسطة
	الدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية	3.55	0.85	71.0	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2.4) أن دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية (3.55) ونسبة مئوية (71.0%).

ويتضح من الجدول (2.4) أن الفقرات (13، 15) قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (تعزز قيم الحوار والنقاش)، و(تشجعنا على الحفاظ على العادات والتقاليد الأصيلة).

في حين أن الفقرات (11، 10) قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (تُحفزنا على التواصل مع الشباب في الدول الأخرى)، و(تشجعنا على زيارة أسر الشهداء). واتفقت هذه النتيجة مع دراسة المطوع والعثمان (2021) التي أظهرت أن عملية بناء القدرات الشبابية تزيد من الفرص التي تؤهلهم للمشاركة بالتنمية، وأن المشاركة لن تتحقق في الأنشطة التنموية إلا عن طريق تحسين الأداء الاجتماعي لهؤلاء الشباب.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه المؤسسات الحكومية قد وضعت مهمة تعزيز قيم الحوار والنقاش على سلم أولوياتها بحكم الواقع الفلسطيني المتمثل بالانقسام في الضفة الغربية وقطاع غزة، ومن جهة أخرى وبحكم أن المجتمع الخليبي يعتبر مجتمعاً محافظاً يميل إلى القبيلة والعشائرية فالمؤسسات الحكومية تولي اهتمام كبير في موضوع الحفاظ على العادات والتقاليد الأصيلة فهي لا تستطيع الانسلاخ عن هذا الواقع، لذلك كانت استجابة عينة الدراسة أعلى على هذه الفقرات، بينما يوجد تقصير من قبل المؤسسات الحكومية في جعل الشباب يتواصلون مع أقرانهم في الدول الأخرى عن طريق البعثات الرسمية التي ترعاها الحكومة لتبادل الخبرات والثقافات بين الشباب من كل أرجاء المعمورة ولعل ذلك يعود أيضاً للمقاطعة الدولية للحكومة الفلسطينية بحكم الوضع السياسي والصراع التاريخي مع الاحتلال والذي سبب تضائل الدعم المقدم من هذه الدول على كافة الأصعدة وضعف التواصل معها، كما أنها مقصرة من ناحية إشراك الشباب في النشاطات والأعمال التطوعية.

2.1.1.4. المجال الثاني: دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، ويبينه الجدول (3.4):

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
19	تدريبنا على المهارات القيادية	3.77	1.05	75.4	كبيرة
29	تغرس القيم الوطنية لدينا	3.68	1.12	73.6	كبيرة
20	تدريبنا على المشاركة في الحملات الانتخابية	3.68	0.95	73.6	كبيرة
17	تجسد مفاهيم الديمقراطية لدينا من خلال الدورات التطوعية	3.64	1.02	72.8	متوسطة
25	تشجعنا على الاندماج في الاتحادات الطلابية	3.63	1.10	72.6	متوسطة
30	تساعدنا على الاندماج في قضايا المجتمع السياسية والتنمية	3.59	1.07	71.8	متوسطة
26	تشجعنا على تشكيل البرلمان الشبابي	3.58	1.09	71.6	متوسطة
21	تتمي الوعي لدينا بأهمية المشاركة في الحياة السياسية	3.58	1.04	71.6	متوسطة
18	تنظم دورات لتوعيتنا بحقوقنا وواجباتنا السياسية	3.58	1.03	71.6	متوسطة
27	تتمي القيم السياسية الإيجابية لدينا	3.52	1.02	70.4	متوسطة
23	تدريبنا على الإحساس بالمشكلات السياسية	3.52	1.13	70.4	متوسطة
24	تشجعنا على الانخراط في الأحزاب السياسية	3.49	1.16	69.8	متوسطة
22	توفر سبل المشاركة في الحياة السياسية	3.48	1.07	69.6	متوسطة
28	تصدر نشرات ومطويات تهمي الوعي السياسي لدينا	3.45	1.08	69.0	متوسطة
31	تساعدنا المؤسسة على المشاركة في رسم السياسات العامة	3.44	1.08	68.8	متوسطة
	الدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية	3.57	0.88	71.4	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3.4) أن دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات

الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدور

المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية (3.57) ونسبة مئوية (71.4%).

ويتضح من الجدول (3.4) أن الفقرات (19، 29) قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لدور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات ، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (تدريبنا على المهارات القيادية)، و(تغرس القيم الوطنية لدينا).

في حين أن الفقرات (28، 31) قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لدور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (تساعدنا المؤسسة على المشاركة في رسم السياسات العامة)، و(تصدر نشرات ومطويات تنمي الوعي السياسي لدينا). واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الفراء (2016) التي توصلت إلى دور المناخ السياسي في قطاع غزة في تنمية الوعي السياسي لدى الشباب كان متوسطاً.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المؤسسات الحكومية تسعى لتعزيز القيم الوطنية النبيلة لدى الشباب كالانتماء السياسي والتطوع لخدمة الوطن والولاء له والدفاع عنه من الأخطار الداخلية والخارجية والمساهمة في بنائه في سبيل بناء مواطن صالح يعرف حقوقه وواجباته تجاه وطنه وأرضه ومجتمعه، وتهتم بموضوع تعزيز المهارات القيادية بحكم أن الشباب في هذه الحقبة من الزمن يحتاجون لبعض المهارات القيادية التي تؤهلهم لمواكبة التقدم الكبير الحاصل عالمياً، ومن أجل العيش بصورة أفضل ورسم معالم النجاح على شخصياتهم، فهذا الجانب أصبح محل اهتمام جميع الدول والحكومات ويتم تخصيص برامج ومشاريع كثيرة تستهدف الشباب من ضمنها المشاريع التي تنفذها المؤسسات الحكومية المحلية بالشراكة مع المؤسسات الخارجية.

وتلعب الأوضاع الاقتصادية السيئة والبطالة الكبيرة وكذلك الأوضاع السياسية من انقسام وتعطيل للمجلس التشريعي الفلسطيني دوراً كبيراً في ضعف اهتمام المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية سياسياً فهي لم ترقى إلى المستوى المأمول.

3.1.1.4. المجال الثالث: دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، ويبينه الجدول (4.4):

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
33	تنظم مخيمات صيفية للشباب	3.88	0.94	77.6	كبيرة
32	تصقل خبراتنا المتعلقة بمهارات الاتصال والتواصل	3.72	1.03	74.4	كبيرة
36	تنظم أنشطة تحافظ على الهوية الوطنية لدينا	3.66	1.05	73.2	متوسطة
40	تعمل على تعزيز القيم الأخلاقية لدينا	3.66	1.08	73.2	متوسطة
34	تنظم دورات تثقيفية للشباب باستمرار	3.63	1.10	72.6	متوسطة
37	تصدر مطبوعات تثقيفية للشباب خاصة بمشاركة في الحياة العامة	3.57	1.10	71.4	متوسطة
43	تولي اهتمام كبير بالقضايا الثقافية بهدف خلق حالة من التفاعل الحضاري بين الشباب	3.55	1.10	71.0	متوسطة
44	تعمل على تحصيننا من الغزو الفكري والاختراق	3.52	1.15	70.4	متوسطة
41	تعمل على المواءمة بين الثقافات المختلفة لتحقيق التنمية الثقافية لنا	3.48	1.05	69.6	متوسطة
39	تنظم مؤتمرات تثقيفية تعنى بقضايانا	3.45	1.12	69.0	متوسطة
38	تتمى المهارات التكنولوجية لدينا من خلال دورات مجانية	3.43	1.17	68.6	متوسطة
42	تهتم بنقل التراث الثقافي للشباب من خلال أفلام ثقافية	3.42	1.12	68.4	متوسطة
35	تساعدنا في إجراء البحوث والدراسات العلمية	3.39	1.23	67.8	متوسطة
	الدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية	3.57	0.92	71.4	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4.4) أن دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات

الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدور

المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية (3.57) ونسبة مئوية (71.4%).

ويتضح من الجدول (4.4) أن الفقرات (32، 33) قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (تنظيم مخيمات صيفية للشباب)، و(تصقل خبراتنا المتعلقة بمهارات الاتصال والتواصل).

في حين أن الفقرات (35، 42) قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (تساعدنا في إجراء البحوث والدراسات العلمية)، و(تهتم بنقل التراث الثقافي للشباب من خلال أفلام ثقافية).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المؤسسات الحكومية تهتم بتنظيم المخيمات الصيفية للشباب بشكل دوري لما لها من أثر إيجابي على المشاركين حيث تتضمن نشاطات مختلفة لتوجيه سلوكهم وتنوع الثقافة لديهم والاندماج مع الآخرين وسد أوقات الفراغ، كما تهتم بعقد الدورات وورش العمل والندوات والمحاضرات التي تتناول جانب مهم وهو صقل الخبرات المتعلقة بمهارات الاتصال والتواصل، إلا أن مثل هذه النشاطات لا زالت تقليدية دون تجديد للموضوعات أو تطوير واضح وملاموس.

بينما لا تساعد المؤسسات الحكومية الشباب في إجراء البحوث والدراسات العلمية وربما يعود ذلك لضعف التمويل والوضع الإقتصادي السيء فمثل هذه البحوث تحتاج لميزانية عالية وتكلفتها كبيرة، كما أن اهتمامها بنقل التراث الثقافي من خلال الأفلام الوثائقية لم يكن في مستوى طموحات وأهداف الشباب الفلسطيني.

2.1.4. نتائج سؤال الدراسة الثاني:

ما أهم المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات؟

للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لأهم المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات. وذلك كما هو موضح في الجدول (5.4).

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لأهم المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات ، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
9	ارتفاع معدلات البطالة وخاصة في صفوف الخريجين الجامعيين	4.14	0.94	82.8	كبيرة
10	التمييز في المجتمع الفلسطيني على أساس الخلفية السياسية	4.02	0.99	80.4	كبيرة
1	الأزمة المالية في المؤسسات الحكومية تحد من دورها في تنمية قياداتنا الشبابية	4.00	1.02	80.0	كبيرة
8	غيابنا عن المشاركة في صناعة القرار	3.94	0.96	78.8	كبيرة
7	عدم توفر تشريعات تستجيب لاحتياجات	3.86	0.96	77.2	كبيرة
2	غياب الاستراتيجية الوطنية الشاملة لتنمية قياداتنا الشبابية	3.83	1.01	76.6	كبيرة
5	استغلال الأحزاب السياسية لطاقتنا	3.80	0.96	76.0	كبيرة
3	ضعف التنسيق بين المؤسسات الحكومية المختلفة في مجال تنمية قياداتنا الشبابية	3.79	1.01	75.8	كبيرة
6	محدودية فرص تقلدنا مناصب عليا	3.76	0.97	75.2	كبيرة
4	غياب الإرادة السياسية الداعمة لتنمية قياداتنا الشبابية	3.74	1.11	74.8	كبيرة
	الدرجة الكلية لأهم المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة	3.89	0.74	77.8	كبيرة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5.4) أن المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية

القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات كانت بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة

الكلية للمعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة (3.89) ونسبة مئوية (77.8%).

ويتضح من الجدول (5.4) أن الفقرات (9، 10) قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة للمعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات ، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (ارتفاع معدلات البطالة وخاصة في صفوف الخريجين الجامعيين)، و(التمييز في المجتمع الفلسطيني على أساس الخلفية السياسية).

في حين أن الفقرات (4، 6) قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة للمعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات ، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (غياب الإرادة السياسية الداعمة لتنمية قياداتنا الشبابية)، و(محدودية فرص تقلدنا مناصب عليا).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المؤسسات الحكومية تواجه العديد من المعوقات التي تحد من دورها في تنمية القيادات الشبابية منها ارتفاع معدلات البطالة خاصة في صفوف الخريجين والذي تؤدي إلى عدم المشاركة الكبيرة والفعالة لهؤلاء الشباب في الأنشطة والبرامج التي تعدها المؤسسات الحكومية، فالبطالة تجعل الشباب أسرى لروح اليأس وتقتل الشغف والاندفاع والأمل لديهم وحب التعلم وتنمية قدراتهم بمختلف المجالات، فينشغل هؤلاء الشباب العاطلين عن العمل في البحث عن عمل ولو بأجر قليل لتأمين مصدر دخل له وتوفير مقومات الحياة الكريمة أو العزوف عن القيام بأي نشاط كان والاكتفاء بالجلوس بالمنزل، كما أن الانقسام السياسي البغيض خلق واقع سوداوي يتمثل بالتمييز بين الشباب الفلسطيني على أساس الخلفية السياسية وحرمان البعض من الفرص وتقليل الخيارات المتاحة أمامهم والتهميش.

3.1.4. نتائج سؤال الدراسة الثالث:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الانتماء السياسي، مكان السكن).

للإجابة عن هذا السؤال تم فحص الفرضيات الصفرية التالية:

1.3.1.4. نتائج الفرضية الصفرية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس.

لفحص الفرضية الصفرية الأولى، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (6.4): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-test) للتعرف على الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس.

دور المؤسسات الحكومية في:	الجنس	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية	ذكر	64	3.66	0.96	1.240	0.217
	أنثى	106	3.49	0.78		
التنمية السياسية للقيادات الشبابية	ذكر	64	3.75	0.93	2.006	0.046*
	أنثى	106	3.47	0.84		
التنمية الثقافية للقيادات الشبابية	ذكر	64	3.65	0.97	0.892	0.374
	أنثى	106	3.52	0.89		
الدرجة الكلية	ذكر	64	3.69	0.91	1.465	0.145
	أنثى	106	3.49	0.78		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 168

تشير النتائج كما هو موضح في الجدول (6.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس، كذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي (دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية، ودور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية)، حيث كانت قيم (ت) المحسوبة للدرجة الكلية ولمجالي (دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية، ودور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية) على الترتيب (1.465، 1.240، 0.892) وهذه القيم أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وجميعها غير دالة إحصائياً. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الجعافرة (2010) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات امتلاك القيادات الشابة لكفايات القيادة تعزى لمتغير الجنس.

بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت (ت) المحسوبة (2.006) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05). وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.00) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً، وكانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.75) مقابل (3.47) للإناث.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المؤسسات الحكومية لا تميز بين الذكور والإناث عند تنفيذ برامج متعلقة بتنمية القيادات الشبابية، إلا أنها تعطي اهتماماً أكثر لفئة الذكور في المجال السياسي، كون هذا المجال فيه بعض المخاطر التي قد تلحق بالشباب كوننا لا زلنا نخضع لأسوأ احتلال عرفته

البشرية وهو الاحتلال الإسرائيلي، كما أن هناك عوامل أخرى كالموروث الثقافي والإجتماعي والعادات والتقاليد فالمجتمع لا يتقبل بسهولة مشاركة المرأة وانخراطها في هذا المجال ومشاركة بناتهم في بعض البرامج والأنشطة خاصة إذا كانت من كلا الجنسين (مختلطة)، وأيضاً ضعف القوانين والتشريعات التي تعزز مشاركة الإناث بالحياة السياسية وتلغي التمييز ضدها وتحقق المساواة بين الجنسين.

2.3.1.4. نتائج الفرضية الصفرية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية.

لفحص الفرضية الصفرية الثانية، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية، وذلك كما هو موضح في الجداول (7.4)، (8.4).

جدول (7.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة العمرية	المتغير
0.76	3.79	57	من 18 - 24 سنة	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية
0.92	3.55	58	من 25 - 30 سنة	
0.81	3.30	55	من 31 - 35 سنة	
0.85	3.55	170	المجموع	
0.77	3.77	57	من 18 - 24 سنة	دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية
0.86	3.67	58	من 25 - 30 سنة	
0.95	3.28	55	من 31 - 35 سنة	
0.88	3.57	170	المجموع	
0.83	3.88	57	من 18 - 24 سنة	دور المؤسسات الحكومية في

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة العمرية	المتغير
0.89	3.57	58	من 25 - 30 سنة	التنمية الثقافية للقيادات الشبابية
0.95	3.24	55	من 31 - 35 سنة	
0.92	3.57	170	المجموع	
0.73	3.81	57	من 18 - 24 سنة	الدرجة الكلية
0.86	3.60	58	من 25 - 30 سنة	
0.85	3.28	55	من 31 - 35 سنة	
0.84	3.56	170	المجموع	

يتضح من الجدول (7.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية. وللتحقق من دلالة الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هو موضح في الجدول (8.4):

جدول (8.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
0.010**	4.68	3.26	2	6.53	بين المجموعات	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية
		0.70	167	116.33	داخل المجموعات	
			169	122.86	المجموع	
0.007**	5.10	3.78	2	7.56	بين المجموعات	دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية
		0.74	167	123.76	داخل المجموعات	
			169	131.32	المجموع	
0.001**	7.37	5.82	2	11.64	بين المجموعات	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية
		0.79	167	131.82	داخل المجموعات	
			169	143.46	المجموع	
0.003**	6.11	4.05	2	8.09	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.66	167	110.69	داخل المجموعات	
			169	118.78	المجموع	

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (8.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالاتها لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة للدرجة الكلية ومجالاتها أصغر من (0.05) وهي دالة إحصائية.

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (9.4).

جدول (9.4): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	من 25 - 30 سنة	من 31 - 35 سنة
المجال الأول	من 18 - 24 سنة	3.79	0.23	0.49*
	من 25 - 30 سنة	3.55	-----	0.25
	من 31 - 35 سنة	3.30	-----	-----
المجال الثاني	من 18 - 24 سنة	3.77	0.10	0.49*
	من 25 - 30 سنة	3.67	-----	0.39
	من 31 - 35 سنة	3.28	-----	-----
المجال الثالث	من 18 - 24 سنة	3.88	0.31	0.64*
	من 25 - 30 سنة	3.57	-----	0.33
	من 31 - 35 سنة	3.24	-----	-----
الدرجة الكلية	من 18 - 24 سنة	3.81	0.21	0.53*
	من 25 - 30 سنة	3.60	-----	0.32
	من 31 - 35 سنة	3.28	-----	-----

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (9.4) إلى أن الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر

هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية، ظهرت في الدرجة الكلية ومجالاتها، وقد كانت الفروق بين أصحاب الفئة العمرية (من 18 - 24) سنة من جهة وبين أصحاب الفئة العمرية (من 31 - 35) سنة من جهة أخرى، ولصالح أصحاب الفئة العمرية (من 18 - 24) سنة الذين كان دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية عندهم أعلى.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة صالح (2016) التي توصلت إلى فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول دور معهد إعداد القادة بمؤسسة إبداع في تعزيز السمات القيادية المستمدة من السنة النبوية لدى طلبته وسبل تطويره تعزى لمتغير الفئة العمرية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المؤسسات الحكومية تركز على فئة الشباب التي تقل أعمارها عن (24) سنة، حيث أن هذه الفئة العمرية تكون ناشطة في المدارس والجامعات وفي المؤسسات الرياضية والثقافية، لذا فإن اهتمام المؤسسات الحكومية بهذه الفئة جاء أعلى من الفئات العمرية الأخرى، وبحكم الوضع الاقتصادي السيء فإن الفئات العمرية الأكبر يكون من أولوياتها توفير مصدر رزق وتأمين متطلبات الحياة فتصرف النظر عن المشاركة في مثل هذه البرامج والأنشطة التي تقدمها المؤسسات الحكومية، فليس لديها الوقت لذلك بسبب انشغالها بتوفير الإحتياجات اليومية أو الانشغال بالدراسة وبناء المستقبل.

3.3.1.4. نتائج الفرضية الصفرية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

لفحص الفرضية الصفرية الثالثة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول

دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، وذلك كما هو موضح في الجداول (10.4)، (11.4).

جدول (10.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً للمستوى التعليمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى التعليمي	المتغير
1.21	4.01	9	ثانوية فأقل	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية
0.81	3.87	34	دبلوم	
0.81	3.43	127	بكالوريوس فأعلى	
0.85	3.55	170	المجموع	
1.32	3.92	9	ثانوية فأقل	دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية
0.73	3.90	34	دبلوم	
0.86	3.46	127	بكالوريوس فأعلى	
0.88	3.57	170	المجموع	
1.07	4.11	9	ثانوية فأقل	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية
0.88	3.83	34	دبلوم	
0.90	3.46	127	بكالوريوس فأعلى	
0.92	3.57	170	المجموع	
1.19	4.01	9	ثانوية فأقل	الدرجة الكلية
0.72	3.87	34	دبلوم	
0.82	3.45	127	بكالوريوس فأعلى	
0.84	3.56	170	المجموع	

يتضح من الجدول (10.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي. وللتحقق من دلالة الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هو موضح في الجدول (11.4):

جدول (11.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية	بين المجموعات	7.14	2	3.57	5.15	0.007**
	داخل المجموعات	115.71	167	0.69		
	المجموع	122.86	169			
دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية	بين المجموعات	6.12	2	3.06	4.08	0.019*
	داخل المجموعات	125.21	167	0.75		
	المجموع	131.32	169			
دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية	بين المجموعات	6.50	2	3.25	3.96	0.021*
	داخل المجموعات	136.96	167	0.82		
	المجموع	143.46	169			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	6.52	2	3.26	4.85	0.009**
	داخل المجموعات	112.26	167	0.67		
	المجموع	118.78	169			

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (11.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالاتها لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة للدرجة الكلية ومجالاتها أصغر من (0.05) وهي دالة إحصائية.

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (12.4).

جدول (12.4): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	دبلوم	بكالوريوس فأعلى
المجال الأول	ثانوية عامة فأقل	4.01	0.14	0.58*
	دبلوم	3.87	-----	0.44*
	بكالوريوس فأعلى	3.43	-----	-----
المجال الثاني	ثانوية عامة فأقل	3.92	0.02	0.46*
	دبلوم	3.90	-----	0.44*
	بكالوريوس فأعلى	3.46	-----	-----
المجال الثالث	ثانوية عامة فأقل	4.11	0.28	0.65*
	دبلوم	3.83	-----	0.37*
	بكالوريوس فأعلى	3.46	-----	-----
الدرجة الكلية	ثانوية عامة فأقل	4.01	0.14	0.56*
	دبلوم	3.87	-----	0.42*
	بكالوريوس فأعلى	3.45	-----	-----

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (12.4) إلى أن الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ظهرت في الدرجة الكلية ومجالاتها، وقد كانت الفروق بين أصحاب المستوى التعليمي (ثانوية عامة فأقل) و(دبلوم) من جهة وبين أصحاب المستوى التعليمي (بكالوريوس فأعلى) من جهة أخرى، ولصالح أصحاب المستوى التعليمي (ثانوية عامة فأقل) و(دبلوم) الذين كان دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية عندهم أعلى. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة إسليم والمدهون (2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية من وجهة نظر الشباب الفلسطينيين المشاركين في إعداد القادة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما اختلفت مع دراسة

الجعافرة (2010) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات امتلاك القيادات الشابة لكفايات القيادة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن القيادات الشبابية الذين مؤهلاتهم ثانوية عامة فاقل ودبلوم يكون لديهم فرصة أكبر للمشاركة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث أن المؤسسات الحكومية تهتم بتنمية طلبة المدارس من خلال إشراكهم في النشاطات والدورات، لذا فإن دور المؤسسات الحكومية في تنميتهم كانت أعلى من الذين مؤهلاتهم بكالوريوس فأعلى، فقد يكون لهذه الفئات اهتمامات أخرى تتعلق بمجال دراستهم أو مجال عملهم ووظائفهم.

4.3.1.4. نتائج الفرضية الصفرية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الانتماء السياسي.

لفحص الفرضية الصفرية الرابعة، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الانتماء السياسي.

جدول (13.4): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-test) للتعرف على الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الانتماء السياسي.

دور المؤسسات الحكومية في:	الانتماء السياسي	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية	منتمي إلى فصيل	69	3.49	0.79	0.714	0.476
	مستقل	101	3.59	0.89		
التنمية السياسية للقيادات الشبابية	منتمي إلى فصيل	69	3.60	0.75	0.365	0.716
	مستقل	101	3.55	0.97		

دور المؤسسات الحكومية في:	الانتماء السياسي	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التنمية الثقافية للقيادات الشبابية	منتمي إلى فصيل	69	3.48	0.81	0.983	0.327
	مستقل	101	3.63	0.99		
الدرجة الكلية	منتمي إلى فصيل	69	3.53	0.74	0.451	0.652
	مستقل	101	3.59	0.90		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 168

تشير النتائج كما هو موضح في الجدول (13.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالاتها لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الانتماء السياسي، حيث كانت قيم (ت) المحسوبة للدرجة الكلية ومجالاتها على الترتيب (0.451، 0.714، 0.365، 0.983) وهذه القيم أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وجميعها غير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من الانقسام السياسي البغيض إلا أن المؤسسات الحكومية ورغم دورها المتواضع في تنمية القيادات الشبابية إلا أنه لم تميز بين الشباب حسب انتماءاتهم السياسية.

5.3.1.4. نتائج الفرضية الصفرية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن.

لفحص الفرضية الصفرية الخامسة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات

تبعاً لمتغير مكان السكن، وذلك كما هو موضح في الجداول (14.4)، (15.4).

جدول (14.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان السكن	المتغير
0.88	3.51	81	مدينة	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية
0.85	3.59	72	قرية	
0.78	3.61	17	مخيم	
0.85	3.55	170	المجموع	
0.89	3.56	81	مدينة	دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية
0.89	3.59	72	قرية	
0.81	3.62	17	مخيم	
0.88	3.57	170	المجموع	
1.00	3.55	81	مدينة	دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية
0.86	3.61	72	قرية	
0.83	3.48	17	مخيم	
0.92	3.57	170	المجموع	
0.87	3.54	81	مدينة	الدرجة الكلية
0.82	3.59	72	قرية	
0.78	3.57	17	مخيم	
0.84	3.56	170	المجموع	

يتضح من الجدول (14.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن. وللتحقق من دلالة الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هو موضح في الجدول (15.4):

جدول (15.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية	بين المجموعات	0.30	2	0.15	0.21	0.814
	داخل المجموعات	122.55	167	0.73		
	المجموع	122.86	169			
دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية	بين المجموعات	0.06	2	0.03	0.04	0.962
	داخل المجموعات	131.26	167	0.79		
	المجموع	131.32	169			
دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية	بين المجموعات	0.31	2	0.15	0.18	0.835
	داخل المجموعات	143.15	167	0.86		
	المجموع	143.46	169			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.13	2	0.06	0.09	0.915
	داخل المجموعات	118.66	167	0.71		
	المجموع	118.78	169			

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (15.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالاتها لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة للدرجة الكلية ومجالاتها أكبر من (0.05) وهي غير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من مشكلة تمركز المؤسسات التي ترعى الشباب في المدينة على حساب الريف وكذلك تمركزها في منطقة الوسط على حساب الشمال والجنوب، إلا أن المؤسسات الحكومية ومن خلال برامج التنمية التي تقدمها للشباب لا تميز بينهم من حيث مكان سكنهم، حيث يعاملون جميعاً بنفس الاهتمام بغض النظر عن مكان سكنهم.

4.1.4. نتائج سؤال الدراسة الرابع:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الانتماء السياسي، مكان السكن).

للإجابة عن هذا السؤال تم فحص الفرضيات الصفرية التالية:

1.4.1.4. نتائج الفرضية الصفرية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس. لفحص الفرضية الصفرية السادسة، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (16.4): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-test) للتعرف على الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة	ذكر	64	3.89	0.81	0.024	0.981
	أنثى	106	3.89	0.70		

درجات الحرية = 168

تشير النتائج كما هو موضح في الجدول (16.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير

الجنس، حيث كانت قيم (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (0.024) وهذه القيمة أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وغير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية لا تقتصر على الذكور دون الإناث أو العكس، وإنما هذه المعينات تحد من نشاط ودور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية من كلا الجنسين.

2.4.1.4. نتائج الفرضية الصفرية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية. لفحص الفرضية الصفرية السابعة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية، وذلك كما هو موضح في الجداول (17.4)، (18.4).

جدول (17.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة العمرية	المتغير
0.66	3.94	57	من 18 - 24 سنة	المعينات التي تواجه
0.62	3.92	58	من 25 - 30 سنة	المؤسسات الحكومية في
0.92	3.80	55	من 31 - 35 سنة	محافظة الخليل في تنمية
0.74	3.89	170	المجموع	القيادات الشبابية

يتضح من الجدول (7.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة

نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية. وللتحقق من دلالة الفروق استخدم اختبار تحليل التباين

الأحادي (One Way Anova)، كما هو موضح في الجدول (18.4):

جدول (18.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
0.554	0.59	0.33	2	0.66	بين المجموعات	المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة
		0.56	167	92.89	داخل المجموعات	
			169	93.55	المجموع	

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (18.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات

الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة

العمرية، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (0.554) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة

إحصائياً.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن الشباب وعلى اختلاف أعمارهم فإن معوقات دور المؤسسات الحكومية في

تنميتهم لا تقتصر على فئة عمرية دون أخرى، بل تحد من هذا الدور لكافة الفئات العمرية من

الشباب.

3.4.1.4. نتائج الفرضية الصفرية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي. لفحص الفرضية الصفرية الثامنة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، وذلك كما هو موضح في الجداول (19.4)، (20.4).

جدول (19.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	المستوى التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة	ثانوية عامة فأقل	9	4.17	0.99
	دبلوم	34	4.06	0.59
	بكالوريوس فأعلى	127	3.82	0.76
	المجموع	170	3.89	0.74

يتضح من الجدول (19.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي. وللتحقق من دلالة الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هو موضح في الجدول (20.4):

جدول (20.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة	بين المجموعات	2.17	2	1.09	1.98	0.141
	داخل المجموعات	91.38	167	0.55		
	المجموع	93.55	169			

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (20.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (0.141) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعوقات التي تحد من دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية تؤثر على الشباب بمختلف مستوياتهم العلمية وتضعف تنميتهم.

4.4.1.4. نتائج الفرضية الصفرية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الانتماء السياسي. لفحص الفرضية الصفرية التاسعة، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الانتماء السياسي.

جدول (21.4): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-test) للتعرف على الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الانتماء السياسي.

المتغير	الانتماء السياسي	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة	منتمي إلى فصيل	69	3.96	0.67	0.980	0.328
	مستقل	101	3.84	0.79		

درجات الحرية = 168

تشير النتائج كما هو موضح في الجدول (21.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الانتماء السياسي، حيث كانت قيم (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (0.980) وهذه القيمة أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وغير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعوقات التي توجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية ومنها على سبيل المثال لا الحصر الوضع الاقتصادي المتردي وعدم قدرة المؤسسات الحكومية على توفير فرص عمل للخريجين، فإن هذه المعوقات تؤثر على قدرة هذه المؤسسات في تنمية القيادات الشبابية بغض النظر عن الانتماء السياسي لهم.

5.4.1.4. نتائج الفرضية الصفرية العاشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن.

لفحص الفرضية الصفرية العاشرة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن، وذلك كما هو موضح في الجداول (22.4)، (23.4).

جدول (22.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان السكن	المتغير
0.82	3.81	81	مدينة	المعوقات التي تواجه
0.69	3.91	72	قرية	المؤسسات الحكومية في
0.51	4.19	17	مخيم	محافظة الخليل في تنمية
0.74	3.89	170	المجموع	القيادات الشابة

يتضح من الجدول (22.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن. وللتحقق من دلالة الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هو موضح في الجدول (23.4):

جدول (23.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة	بين المجموعات	2.15	2	1.07	1.96	0.144
	داخل المجموعات	91.40	167	0.55		
	المجموع	93.55	169			

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (23.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (0.144) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعوقات التي تحد من دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية ليس لها علاقة بمكان سكنهم، بل لها علاقة مثلاً بقلّة الدعم المادي الذي تتلقاه والذي يؤثر على خزينة الدولة ويجعلها غير قادرة على القيام بواجباتها نحو المجتمع بشكلٍ عام والشباب بشكلٍ خاص.

الفصل الخامس

النتائج والاستنتاجات والتوصيات

1.5 النتائج

بعد إجراء الدراسة الميدانية التي تمثلت في تطبيق الاستبانة على أفراد عينة الدراسة، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. إن دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر القيادات الشبابية كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية (3.56) ونسبة مئوية بلغت (71.2%). وقد جاء كل من دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية ودورها في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية في المركز الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.57) ونسبة مئوية بلغت (71.4%) لكل منها، وجاء مجال دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية في المركز الثاني بمتوسط حسابي بلغ (3.55) ونسبة مئوية بلغت (71.0%).
2. إن دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية (3.55) ونسبة مئوية (71.0%).

3. إن دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية (3.57) ونسبة مئوية (71.4%).
4. إن دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية (3.57) ونسبة مئوية (71.4%).
5. إن المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات كانت بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة (3.89) ونسبة مئوية (77.8%).
6. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.75) مقابل (3.47) للإناث.
7. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالاتها لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية، لصالح أصحاب الفئة العمرية (من 18 - 24) سنة.

8. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالاتها لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح أصحاب المستوى التعليمي (ثانوية عامة فأقل) و(دبلوم).

9. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالاتها لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغيرات الانتماء السياسي ومكان السكن.

10. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغيرات: الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الانتماء السياسي، مكان السكن.

2.5 الاستنتاجات

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تستنتج الباحثة ما يلي:

1. لم تقم المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية بالمستوى المطلوب، حيث كان دورها متوسطاً، وهذا المستوى لم يشبع توقعات الشباب من حيث تنميتهم ليكونوا قادرين على مواصلة المسيرة وبناء الدولة.

2. هناك قصور في دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية، حيث اقتصر بالدرجة الأولى على تشجيع القيادات الشبابية على القيام بالأعمال التطوعية، وتعزيز اهتمام

الشباب بقضايا الرأي العام كقضايا المرأة والطفل، ومناصرة الفئات المهمشة، ولكن هذا الدور عجز عن جعل الشباب يتولون مناصب قيادية.

3. إن دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية كان متوسطاً، وذلك بسبب الانقسام السياسي الفلسطيني الذي أدى إلى تجاذبات عملت على تفتيت رؤى الشباب للمستقبل السياسي لقضيتهم.

4. إن دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية من نظر هذه القيادات كان متوسطاً، حيث اقتصر دورها في أغلب الأحيان على عمل الأمسيات الثقافية، وعمل مسابقات ثقافية.

5. لم تختلف آراء أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية باختلاف الجنس في مجالي التنمية الثقافية والتنمية الإجتماعية بينما ظهر اختلاف في مجال التنمية السياسية لصالح الذكور.

6. يتبين أن المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل تهتم بشكل أكبر بالشباب من الفئة العمرية (من 18 - 24).

7. إن المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل تهتم بطلبة المدارس وتعمل على تنميتهم بدرجة أكبر من اهتمامها بتنمية الشباب الجامعي.

8. لم يظهر اختلاف في دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية باختلاف الانتماء السياسي ومكان السكن.

9. تطابقت آراء أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة بالرغم من اختلافهم في الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي،

الانتماء السياسي، مكان السكن.

10. وجود معوقات كبيرة تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة، وكان أهمها شح الموارد والدعم المالي، والأزمات المالية بسبب الوضع الإقتصادي المتردي بالمنطقة بحكم وجود الإحتلال الإسرائيلي وما يفرضه من حصار وإغلاقات وسيطرة على الموارد ومقدرات البلاد.

3.5 التوصيات

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

أ- توصيات للمؤسسات الحكومية

- 1- العمل على تدريب وتأهيل الكوادر والعاملين في المنظمات الشبابية، لأن من شأن ذلك المساهمة في تعزيز المهارات الشخصية لدى الشباب، ومواكبة التطورات العلمية المتلاحقة في شتى الميادين.
- 2- العمل على صون حقوق الشباب، وإشعارهم بالأمن والحماية، وتحفيزهم على المشاركة السياسية بشكل فعّال.
- 3- العمل على تنمية الشباب اجتماعياً من خلال توفير برامج وطنية عامة للتطوع لتلبية حاجات الشباب، وإلى الشعور بالحاجة لخدمة المجتمع.
- 4- ضرورة قيام المؤسسات الحكومية على تبني البرامج والمشاريع التثقيفية للشباب، وذلك من خلال الحاجة الفعلية لهذه البرامج، وليس حسب برامج الجهات الممولة، لأن المطلوب من هذه البرامج التي تنفذها توعية وتثقيف الشباب وتعزيز الانتماء الوطني لديهم والاهتمام بالقضايا الوطنية، وليس نشر الثقافة الغربية.

5- العمل على توفير فرص عمل للشباب من أجل إعطائهم دور في تنمية المجتمع والتقليل من نسبة البطالة في صفوفهم.

ب- توصيات للمجتمع

1- تشكيل لجنة وطنية عليا من ممثلي الوزارات والمؤسسات الأهلية والتنظيمات السياسية والمراكز الشبابية والكتل الطلابية وممثلي القطاع الخاص للعمل على وضع إجراءات تنفيذية، وتحديد الالتزامات المتبادلة من أجل تنمية القيادات الشبابية لتكون قادرة على القيادة.

2- قيام المؤسسات الأهلية والقطاع الخاص بمساعدة القطاع الحكومي في توفير فرص عمل للخريجين واستيعابه ضمن تخصصاتهم لتقليل نسبة البطالة بين صفوفهم.

ج- توصيات للباحثين

1- تكثيف الدراسات والأبحاث التي تعنى بقضايا الشباب، والاهتمام بكافة قضايا الشباب من قبل قطاع منظمات العمل الأهلي الفلسطيني والقطاع العام الحكومي.

2- إجراء دراسة مقارنة بين دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل ومحافظات أخرى في فلسطين.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- ال عمر، حنان. (2015): دور المؤسسات المجتمعية في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب السعودي وتأهيلهم للقيادة. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 1(52)، 1-45.
- إبراهيم، آدم. (2017). أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- إبراهيم، محمد. (2018). اتجاهات الشباب الجامعي نحو البرنامج الرئاسي لتأهيل وتدريب الشباب على القيادة، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، 1(12)، 1-29.
- أبو ماضي، كامل. (2018). بطاقة الأداء المتوازن كأداة تقييم لأداء المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، مكتبة نيسان للطباعة والتوزيع، غزة.
- إدريس، أسماء، وشمس، أمل، وذكى، شادية. (2019). المتغيرات البيئية والاجتماعية المرتبطة بتمكين الشباب في مشروعات التنمية، مجلة العلوم البيئية، 47(3)، 93-124.
- إسليم، نبيل، المدهون، إبراهيم (2016). دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 24(2)، 124-144.
- اشتوي، محمد. (2018). المهارات القيادية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في كلية فلسطين التقنية، مجلة جامعة الإستقلال للأبحاث، 3(1)، 63-106.

آل قماش، عبير. (2020). نظريات القيادة واتخاذ القرار "نظرية الرجل العظيم، نظرية السمات، النظرية الموقفية، نظرية اتخاذ القرار، المجلة العلمية، جامعة أسيوط، 36(12)، 394-429.

الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان). (2007). الإدارة العامة لمؤسسات الدولة غير الوزارية في فلسطين، كانون أول.

برهوم، أحمد. (2020). تصور مقترح لتطوير مهارات القيادة الابتكارية لدى مديري التربية والتعليم بالحافظات الجنوبية لفلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

بشندي، شلبي. (2019). دور مهنة الخدمة الاجتماعية في إعداد وتأهيل القيادات الشبابية. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية - دراسات وبحوث تطبيقية، 1(9)، 234-243.

بن كادي، حسن. (2017). التنمية السياسية بين النظرية والتطبيق: دراسة مقارنة في المفهوم والممارسة بين الفكر الغربي والتصور الإسلامي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة باتنة، الجزائر.

الجعافرة، إبراهيم. (2010). أثر برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الشبابية والرياضية العاملة في المؤسسات الشبابية والرياضية في الأردن. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، 25(5)، 219-266.

جمعة، نجلاء. (2018). أثر إعداد قادة المستقبل في دعم التميز المؤسسي. مجلة البحوث المالية والتجارية، 1(3)، 163-220.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2021). أوضاع الشباب في المجتمع الفلسطيني

<https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=40455>

الجهيمان، ألاء. (2011). دور مؤسسات المجتمع المدني في تأهيل القيادات الشابة فكرياً. ورقة عمل لمؤتمر الشارقة الطلابي الخامس، الإمارات.

حماد، هبة، وعيروط، مصطفى. (2017): بناء مقياس لتقييم دور المدارس الثانوية في إعداد القيادات الشبابية لخدمة مجتمعاتها واختلافاتها من وجهة نظر الطلبة تبعاً لبعض المتغيرات "دراسة مقارنة"، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، 68(4)، 269-318.

الخاروف، أمل. (2010). اتجاهات الشباب والشابات الملتحقات في المراكز الشبابية التابعة للمجلس الأعلى للشباب نحو النوع الاجتماعي. مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، 24(8)، 2359-2394.

الصويحي، عبد النبي. (2019): التنمية السياسية: نظرة في المفاهيم والمقومات. المجلة الليبية للدراسات، 16، ص 69_ص 89.

حسن، محمد. (2003): تحديات الثقافة والشباب العربي وسبل المواجهة، مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، 32(144)، 78_93.

الخطيب، عودة. (2018). دور المؤسسات الأهلية الشبابية في تعزيز المشاركة السياسية للشباب في محافظة رام الله والبيرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

خليفة، تركية. (2018). دور المؤسسات الحكومية في حماية البيئة: وزارة البيئة نموذجاً، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 7(1)، 221-246.

خليفة، عبد اللطيف. (2007). مقدمة في ديناميات الجماعة، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

- خميس، أيمن. (2020). اتجاهات الشباب الجامعي نحو دور المواقع الإخبارية الفلسطينية في تشكيل معارفهم حول مسيرات العودة وكسر الحصار "دراسة ميدانية". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- رحال، عمر. (2007). الشباب والعمل التطوعي في فلسطين، مركز حقوق الإنسان والمشاركة الديمقراطية، مؤسسة الحياة للإغاثة والتنمية (شمس)، البيرة، فلسطين.
- زيتون، أيمن. (2019). دور مهارات القرن الحادي والعشرين في التأهيل القيادي لطلاب الجامعات المصرية في ظل مجتمع المعرفة. مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، جامعة عين شمس، 25(2)، 131-166.
- سليم، هبه (2017) بعنوان: دور جامعة القدس المفتوحة في تعزيز الهوية الوطنية الفلسطينية وأثره على التنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة. مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، جامعة الاستقلال، 2، ص 175_ 216.
- سالم، رضوي. (2021). دور القيادة الشبابية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية "بحث ميداني على عينة من عمال المصانع بالقطاع الخاص بمحافظة الشرقية"، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة قناة السويس، 3(33)، 194 - 213.
- شابط، حسام. (2020). دور المؤسسات الحكومية الفلسطينية في تعزيز ريادة الأعمال في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الشبيل، هنادي. (2020). دور القيادة النسائية في ضبط السلوكيات التربوية في المدارس الثانوية في محافظة المفرق. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت، الأردن.

شراب، أمجد، والأشقر، أحمد. (2012). قانون الشباب ومخرجاته صندوق دعم الشباب الفلسطيني.

أعمال مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين، الجامعة الإسلامية، غزة، أبريل، 624-

637.

الشهري، عبد الله. (2019). دور المؤسسات المجتمعية في تعزيز الأمن الفكري لدى الشباب

السعودي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 3(1)، 87-102.

الفر، قاسم. (2017). دور المناخ السياسي السائد بمحافظات غزة في تنمية الوعي السياسي لدى

الشباب. (دراسة ميدانية على طلبة الجامعات في غزة). مجلة جامعة القدس المفتوحة

للبحوث الإنسانية والاجتماعية، 2(41). 191-206.

الصوراني، غازي. (2005). الأوضاع الاقتصادية والتنمية في فلسطين، مكتبة معهد أبحاث

السياسات الاقتصادية (ماس)، فلسطين.

صالح، عبد القادر. (2016). دور معهد إعداد القادة بمؤسسة إبداع في تعزيز السمات القيادية

المستمدة من السنة النبوية لدى طلبته وسبل تطويره. رسالة ماجستير غير منشورة،

الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

صيام، رسلان. (2017). فاعلية برنامج القيادة من أجل المستقبل وعلاقته بقيادة التغيير لدى

مديري المدارس بوكالة الغوث الدولية في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة،

الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الطاهر، حنان. (2020). أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة

جامعة حائل. مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع، 1(60)، 203-230.

عثمان، زياد. (2008). تعزيز المشاركة السياسية للشباب في الحياة السياسية الفلسطينية ظلل

الماضي تحاصر المستقبل. مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان، فلسطين.

العسولي، نرمين. (2019). الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية الفلسطيني رقم 1 لعام (2000)، منظومة القضاء والتشريع في فلسطين_ المقتني_ إعداد معهد الحقوق في جامعة بيرزيت، فلسطين.

القطب، رولا. (2012). دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010). رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

كردمين، وفاء. (2017). الشباب والتنمية: المفاهيم والإشكاليات. مجلة جيل الدراسات السياسية والعلاقات الدولية، 1(11)، 125-133.

كلاب، سعيد. (2014). واقع الرقابة الداخلية في القطاع الحكومي "دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

المجلس الأعلى للشباب والرياضة. (2021). الاستراتيجية القطاعية للشباب، الخطة الوطنية للتنمية 2021-2023.

المجلس التشريعي الفلسطيني. (2000). قانون الجمعيات الخيرية والهيئات المحلية رقم (1). رام الله، فلسطين.

المحاربي، جاسم. (2014). طاقات القيادة الشبابية. صحيفة الأيام، ع 9185، <https://www.alayam.com/Article/alayam-article/88907/Index.html>، 2021/12/8

مرزوق، رعدة. (2021). برامج برلمان الشبان في تنمية مهارات القيادة لدى جماعات الشبان، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، 24(5)، 437-472.

مسعود، علي. والفقها، سام. (2011). دور القيادة في المنظمات الأهلية: دراسة مقارنة للشركات المساهمة العامة الأردنية والفلسطينية المدرجة في سوق رأس المال. جامعة عين شمس، مصر.

مطر، خليل. (2015). دور القيادات الشابة في التطوير التنظيمي للمؤسسات الشبابية الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

المطوع، عائشة، والعثمان، حسين. (2021): أثر بناء القدرات الاجتماعية للشباب في فعالية مشاركتهم في قضايا التنمية" المجتمع الإماراتي أنموذجاً. مجلة كلية الآداب، 81(1)، 341-412.

المطيري، حنان. (2020). مهارات القيادة لدى تلاميذ المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر.

مقابلة، رشا. (2019). التنمية والديمقراطية لدى الشباب الجامعي " اتحاد الطلبة أنموذجاً"، مجلة العربي للدراسات والأبحاث، المركز العربي للأبحاث والدراسات الإعلامية، 1(1)، 11-45.

مكرم، زاوي. (2018). دور القيادة الشبابية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، الجزائر.

مناع، خالد. (2019). أنماط القيادة وعلاقتها بالكفاءة المهنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

منصور، عمرو. (2019): ريادة الأعمال كمتغير في تنمية رأس المال الفكري لدى الشباب. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، 6(62)، 69-129.

منظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونيسف. (2011). تقرير حق اليافعين في المشاركة في نهج استراتيجي، الأردن.

كاظم، خالد. (2015): الحاجات الثقافية للشباب بين الاشباع والحرمان: دراسة ميدانية في إحدى قرى الصعيد. المجلة العربية لعلم الاجتماع، جامعة القاهرة، 15، 183_213.

المهدي، عبير، وياسين، عمار. (2019). دور الجامعات العراقية في إعداد القيادات الشبابية لتعزيز المسؤولية المجتمعية. المجلة السياسية والدولية، 1(39)، 257-281.

نصار، علي. (2017). المسؤولية الاجتماعية للقيادات الشبابية والتخفيف من عدة العوامل المؤدية للإرهاب الإلكتروني" دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع". مجلة الخدمة الاجتماعية، 58(6)، 408-448.

نمر، فداء. (2018). تطبيقات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية (NGOS) في فلسطين "دراسة مقارنة". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.

الشماس، عيسى. (2020): التنمية الثقافية، مجلة الموقف الأدبي، 49(589)، 29_38.

يوسف، أغادير. (2017). دور ممارسة القيادة التبادلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية فيم

حافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين فيها وعلاقتها بدافعية الإنجاز، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

يوسف، عبد العزيز. (2008). **الممارسات المهنية لطريقة تنظيم المجتمع وتنمية المشاركة المجتمعية لدى القيادات الشبابية بالريف: دراسة مطبقة على القيادات الشبابية بمركز شباب قرية برد مركز الحسينية بالشرقية**. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، (1)5، 2453-2362.

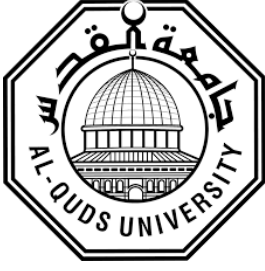
ثانياً: المراجع الأجنبية

- Acacia N. (2016). **Constructing Empowerment Among Youth in Nairobi, Kenya**, unpublished PhD, University of Minnesota, Kenya.
- Ammann, J. (2010). **Developing Youth Leadership and its Importance in Youth Organizations**, unpublished master thesis, University of Minnesota Duluth, USA.
- De Simone, L. (2012). **Youth Leadership Development from The Grade 8 Perspective: A Case Study of a School-Based Program**, unpublished master thesis, University of Toronto, Kanada.
- Hawthorne, R. (2014). **Youth perceptions and practices of leadership: The influence of structured leadership development programmes in a community context** (Thesis, Master of Educational Leadership (Med Leadership)). University of Waikato, Hamilton, New Zealand.
- Kummitha, H. & Kummitha, R. (2021), **Sustainable entrepreneurship training: A study of motivational factors**, *The International Journal of Management Education*, 19(1), 10-49.
- Sacks, R. (2009). **Natural Born Leaders: An Exploration of Leadership Development in Children and Adolescents**, unpublished PhD, University of Toronto, Kanada.

Sharlow, J., Langenhoff, P., Bhatti, A., Spiers, J., & Cummings, G. (2009),
**Learning Together: A Cohort Approach to Organizational Leadership
Development.** *Leadership in Health Services*, 22, 317-328.

الملاحق

ملحق رقم (1): الاستبانة بصورتها النهائية



كلية الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

الأخ/ت المحترم/ة

تحية طيبة:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة تهدف إلى التعرف على " دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية "، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التنمية المستدامة، لذا أرجو من حضرتكم التكرم بالإجابة عن فقرات هذه الاستبانة، علماً بأن المعلومات التي سيتم الحصول عليها تتمتع بالسرية التامة، وهي لأغراض البحث العلمي فقط.

وشكراً لحسن تعاونكم

إعداد الطالبة: سجي ماهر أبو شرار

القسم الأول: معلومات عامة

الرجاء وضع إشارة (✓) في داخل المربع الذي ينطبق عليك/ي:

1- الجنس: (أ) ذكر (ب) أنثى

2- الفئة العمرية: (أ) (من 18 - 24) سنة (ب) (من 25 - 30) سنة

(ج) (من 31 - 35) سنة

3- المستوى التعليمي: (أ) ثانوية عامة فأقل (ب) دبلوم (ج) بكالوريوس

4- الانتماء السياسي: أ) منتمي إلى فصيل ب) مستقل

5- مكان السكن: أ) مدينة ب) قرية ج) مخيم

القسم الثاني: مؤشرات دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية
الرجاء وضع إشارة (✓) في العمود المناسب أمام كل فقرة من الفقرات التالية:

الرقم	المؤشرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
المجال الأول: دور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية						
1.	توفر لي دورات تدريبية تتعلق بصقل شخصيتي وخبرتي					
2.	تطور البناء الفكري والمهارات الشخصية لدي					
3.	تشجعني على تحقيق حاجاتي المتعلقة بتنمية ذاتي					
4.	تسهم المؤسسة في رفع مشاركة المرأة في العمل التطوعي					
5.	تشركني في النشاطات والفعاليات لإثبات ذاتي					
6.	تعقد ندوات لتوعيتنا بالعمل التطوعي					
7.	تعمل على إشراكنا في مشاريع تطوعية					
8.	تعقد ورش عمل لتوعيتنا بأهمية المصالحة الوطنية					
9.	تتمي مهارات التواصل الاجتماعي لدي					
10.	تشجعنا على زيارة أسر الشهداء					
11.	تُحفزنا على التواصل مع الشباب في الدول الأخرى					
12.	تتمي وعينا بحقوقنا الاجتماعية كالتعليم والضمان الاجتماعي والصحة					
13.	تعزز قيم الحوار والنقاش					
14.	تعزز قيم حل النزاعات بالطرق السلمية					
15.	تشجعنا على الحفاظ على العادات والتقاليد الأصيلة					
16.	تعزز قيم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة					
المجال الثاني: دور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية						
17.	تجسد مفاهيم الديمقراطية لدينا من خلال الدورات التطوعية					
18.	تنظم دورات لتوعيتنا بحقوقنا وواجباتنا السياسية					
19.	تدربنا على المهارات القيادية					

الرقم	المؤشرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
20.	تدربنا على المشاركة في الحملات الانتخابية					
21.	تتمى الوعي لدينا بأهمية المشاركة في الحياة السياسية					
22.	توفر سبل المشاركة في الحياة السياسية					
23.	تدربنا على الإحساس بالمشكلات السياسية					
24.	تشجعنا على الانخراط في الأحزاب السياسية					
25.	تشجعنا على الاندماج في الاتحادات الطلابية					
26.	تشجعنا على تشكيل البرلمان الشبابي					
27.	تتمى القيم السياسية الإيجابية لدينا					
28.	تصدر نشرات ومطويات تنمي الوعي السياسي لدينا					
29.	تغرس القيم الوطنية لدينا					
30.	تساعدنا على الاندماج في قضايا المجتمع السياسية والتنمية					
31.	تساعدنا المؤسسة على المشاركة في رسم السياسات العامة					
المجال الثالث: دور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية						
32.	تصقل خبراتنا المتعلقة بمهارات الاتصال والتواصل					
33.	تنظم مخيمات صيفية للشباب					
34.	تنظم دورات تثقيفية للشباب باستمرار					
35.	تساعدنا في إجراء البحوث والدراسات العلمية					
36.	تنظم أنشطة تحافظ على الهوية الوطنية لدينا					
37.	تصدر مطبوعات تثقيفية للشباب خاصة بمشاركتنا في الحياة العامة					
38.	تتمى المهارات التكنولوجية لدينا من خلال دورات مجانية					
39.	تنظم مؤتمرات تثقيفية تعنى بقضايانا					
40.	تعمل على تعزيز القيم الأخلاقية لدينا					
41.	تعمل على المواءمة بين الثقافات المختلفة لتحقيق التنمية الثقافية لنا					
42.	تهتم بنقل التراث الثقافي للشباب من خلال أفلام ثقافية					
43.	تولي اهتمام كبير بالقضايا الثقافية بهدف خلق حالة من التفاعل الحضاري بين الشباب					
44.	تعمل على تحصيننا من الغزو الفكري والاختراق					

الرقم	المؤشرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
المجال الرابع: المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة						
45.	الأزمة المالية في المؤسسات الحكومية تحد من دورها في تنمية قياداتنا الشبابية					
46.	غياب الاستراتيجية الوطنية الشاملة لتنمية قياداتنا الشبابية					
47.	ضعف التنسيق بين المؤسسات الحكومية المختلفة في مجال تنمية قياداتنا الشبابية					
48.	غياب الإرادة السياسية الداعمة لتنمية قياداتنا الشبابية					
49.	استغلال الأحزاب السياسية لطاقتنا					
50.	محدودية فرص تقلدنا مناصب عليا					
51.	عدم توفر تشريعات تستجيب لاحتياجات					
52.	غيابنا عن المشاركة في صناعة القرار					
53.	ارتفاع معدلات البطالة وخاصة في صفوف الخريجين الجامعيين					
54.	التمييز في المجتمع الفلسطيني على أساس الخلفية السياسية					

شاكراً لكم تعاونكم

ملحق رقم (2): قائمة بأسماء المحكمين

1. أ.د. عبد الوهاب الصباغ/ جامعة القدس
2. د. سلوى البرغوثي/ جامعة القدس
3. د. شاهر العالول/ جامعة القدس
4. د. عروبة البرغوثي/ جامعة القدس
5. د. نايف جراد/ جامعة القدس
6. د. عبد القادر الدراويش/ جامعة القدس المفتوحة.
7. د. عايد الحموز/ جامعة الاستقلال.
8. د. خالد كتلو/ جامعة القدس المفتوحة.

فهرس الجداول

- جدول (1.3): خصائص أفراد العينة الديموغرافية 54
- جدول (2.3): معاملات ارتباط فقرات مقياس دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية بالمجال الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية للمقياس، وكل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس. 56
- جدول (3.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة مع الدرجة الكلية للمجال..... 58
- جدول (4.3): معاملات الثبات لمقياس دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية 59
- جدول (5.3): التحقق من ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية..... 60
- جدول (6.3): فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة على دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية..... 61
- جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، مرتبة تنازلياً حسب الأهمية 64
- جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الاجتماعية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، مرتبة تنازلياً..... 66
- جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية السياسية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، مرتبة تنازلياً..... 68
- جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدور المؤسسات الحكومية في التنمية الثقافية للقيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات، مرتبة تنازلياً..... 70
- جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لأهم المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات، مرتبة تنازلياً 72
- جدول (6.4): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-test) للتعرف على الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس..... 74
- جدول (7.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية 76

- جدول (8.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية..... 77
- جدول (9.4): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية 78
- جدول (10.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً المستوى التعليمي 80
- جدول (11.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي 81
- جدول (12.4): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي 82
- جدول (13.4): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-test) للتعرف على الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الانتماء السياسي..... 83
- جدول (14.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن..... 85
- جدول (15.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن 86
- جدول (16.4): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-test) للتعرف على الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الجنس..... 87

جدول (17.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية 88

جدول (18.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الفئة العمرية 89

جدول (19.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي 90

جدول (20.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي 91

جدول (21.4): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-test) للتعرف على الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير الانتماء السياسي 92

جدول (22.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن 93

جدول (23.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول المعينات التي تواجه المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشابة من وجهة نظر هذه القيادات تبعاً لمتغير مكان السكن 93

فهرس الملاحق

- 112.....ملحق رقم (1): الاستبانة بصورتها النهائية.....
- 116.....ملحق رقم (2): قائمة بأسماء المحكمين

فهرس المحتويات

الإهداء.....	1
إقرار.....	أ
شكر وتقدير.....	ب
ملخص الدراسة باللغة العربية.....	ت
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية Abstract.....	ث

1 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الإطار العام للدراسة.....	1
1.1 المقدمة.....	1
2.1 مشكلة الدراسة.....	2
3.1 أهداف الدراسة.....	3
4.1 أسئلة الدراسة.....	4
5.1 أهمية الدراسة.....	5
6.1 فرضيات الدراسة.....	6
7.1 حدود الدراسة.....	7
8.1 مصطلحات الدراسة.....	7

9 الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 الإطار النظري.....	9
2.1.1 مدخل:.....	9
2.1.2 المؤسسات الحكومية:.....	12
2.1.2.1 مقدمة:.....	12
2.2.1.2 مفهوم المؤسسات الحكومية:.....	12
3.2.1.2 خصائص المؤسسات الحكومية:.....	14
4.2.1.2 أهداف المؤسسات الحكومية:.....	15
5.2.1.2 واقع المؤسسات الحكومية في فلسطين:.....	16
6.2.1.2 المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الحكومية الفلسطينية:.....	17
2.2 القيادات الشبابية.....	18
1.2.2 المقدمة:.....	18

19	2.2.2. القيادة:
20	3.2.2. أهمية القيادة:
21	4.2.2. وظائف القيادة:
21	5.2.2. اتجاهات وممارسات القيادة:
22	6.2.2. نظريات القيادة:
24	7.2.2. السمات الشخصية للقادة الشباب:
25	8.2.2. مراحل صناعة القادة:
26	9.2.2. الشباب:
27	1.9.2.2. حاجات الشباب:
28	2.9.2.2. سمات الشباب:
28	3.9.2.2. التحديات التي تواجه الشباب:
29	3.2. دور المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية
30	1.3.2. التنمية الاجتماعية للشباب:
30	1.1.3.2. تنمية الشباب من خلال المشروعات البيئية:
31	2.1.3.2. بناء قدرات الشباب للعمل بالمشروعات الإنتاجية الصغيرة:
32	3.1.3.2. إعداد الشباب للمشاركة في الأعمال التطوعية:
33	2.3.2. التنمية الثقافية للشباب:
35	3.3.2. التنمية السياسية للشباب:
36	4.3.2. أهمية تنمية وتأهيل القيادات الشبابية:
37	5.3.2. أهداف تنمية وتأهيل القيادات الشبابية:
37	6.3.2. متطلبات إعداد وتنمية القيادات الشبابية:
38	7.3.2. معوقات تنمية وتأهيل القيادات الشبابية:
39	8.3.2. المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسات التي تعنى بالشباب:
40	9.3.2. التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية وتحدها دورها في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل
41	10.3.2. المعوقات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تنمية القيادات الشبابية في محافظة الخليل
41	11.3.2. المجلس الأعلى للشباب والرياضة
43	4.2. الدراسات السابقة
43	1.4.2: الدراسات العربية:
47	2.4.2. الدراسات الأجنبية:
50	3.4.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

53 الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

53	1.3 منهج الدراسة
----	------------------

53	2.3 مجتمع الدراسة
54	3.3 عينة الدراسة
55	4.3 أدوات الدراسة
55	1.4.3 مقياس دور المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل في تنمية القيادات الشبابية:
55	1.1.4.3 صدق المحتوى (المحكمين):
56	2.1.4.3 صدق البناء:
59	3.1.4.3 الثبات:
59	1.3.1.4.3 الثبات بطريقة كرونباخ ألفا
59	2.3.1.4.3 الثبات بطريقة التجزئة النصفية
60	4.1.4.3 تصحيح المقياس:
61	5.3 متغيرات الدراسة
62	6.3 إجراءات الدراسة
62	7.3 الأساليب الإحصائية

64 الفصل الرابع: نتائج الدراسة

64	1.4 نتائج الدراسة الكمية (الاستبانة)
64	1.1.4 نتائج سؤال الدراسة الأول:
72	2.1.4 نتائج سؤال الدراسة الثاني:
74	3.1.4 نتائج سؤال الدراسة الثالث:
74	1.3.1.4 نتائج الفرضية الصفرية الأولى:
76	2.3.1.4 نتائج الفرضية الصفرية الثانية:
79	3.3.1.4 نتائج الفرضية الصفرية الثالثة:
83	4.3.1.4 نتائج الفرضية الصفرية الرابعة:
84	5.3.1.4 نتائج الفرضية الصفرية الخامسة:
87	4.1.4 نتائج سؤال الدراسة الرابع:
87	1.4.1.4 نتائج الفرضية الصفرية السادسة:
88	2.4.1.4 نتائج الفرضية الصفرية السابعة:
90	3.4.1.4 نتائج الفرضية الصفرية الثامنة:
91	4.4.1.4 نتائج الفرضية الصفرية التاسعة:
92	5.4.1.4 نتائج الفرضية الصفرية العاشرة:

95 الفصل الخامس: النتائج والاستنتاجات والتوصيات

95 1.5 النتائج

97 2.5 الاستنتاجات

99 3.5 التوصيات

101 المصادر والمراجع

101 أولاً: المراجع العربية

109 ثانياً: المراجع الأجنبية

111 الملاحق

117 فهرس الجداول

120 فهرس الملاحق

121 فهرس المحتويات