

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

اثر صدور قانون الخدمة المدنية على التحاق العاملين في المؤسسات الحكومية

بمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني

محمد جمعة عبد الرحمن عدوي

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

2005 م - 1425 هـ

أثر صدور قانون الخدمة المدنية على التحاق العاملين في المؤسسات الحكومية  
بمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني

مقدمة من

محمد جمعة عبد الرحمن عدوي

بكالوريوس في التاريخ العربي - جامعة الخليل - فلسطين

المشرف : الأستاذ الدكتور محمود الجعفري

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التنمية

الريفية المستدامة

برنامج التنمية الريفية المستدامة - عمادة الدراسات العليا - جامعة القدس

القدس . فلسطين

كانون ثاني / 2005

برنامج التنمية الريفية المستدامة  
عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

أثر صدور قانون الخدمة المدنية على التحاق العاملين في المؤسسات الحكومية  
بمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني

اسم الطالب : محمد جمعة عبد الرحمن عدوي

الرقم الجامعي: 20111541

المشرف : الأستاذ الدكتور محمود الجعفري

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 10 / 1 / 2004

من لجنة المناقشة المدرجة أسمائهم وتوقيعهم:

- |               |                    |                          |
|---------------|--------------------|--------------------------|
| التوقيع.....  | رئيس لجنة المناقشة | 1- الدكتور محمود الجعفري |
| التوقيع:..... | ممتحنا داخليا      | 2- الدكتور عفيف حمد      |
| التوقيع:..... | ممتحنا خارجيا      | 3- الدكتور نشأت الأقطش   |

جامعة القدس \_ القدس

العام الدراسي 2004 \_ 2005

## بيان

أقر أنا مقدم 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 عليا لأي جامعة أو معهد .

التوقيع : .....

محمد جمعة عبد الرحمن عدوي

التاريخ : .....

## شكر وعرافان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد الانبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه الغر الميامين و من سار على دربه الى يوم الدين .

"اللهم لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت السميع العليم" أما وقد أعانني الله على إنجاز دراستي هذه فلا يسعني إلا أن أتقدم بوافر شكري وعظيم امتناني لكل الذين ساعدوني ومدوا إلي يد العون في مراحل بحثي المختلفة وعلى رأسهم استاذي القدير الدكتور محمود الجعفري الذي واكب هذه الدراسة وتعهدها تدقيقا وتصويبا وتوجيها ولم يتوان يوما في تقديم المساعدة العلمية , ومنحني من وقته الكثير , ومن علمه الشئ الكبير وكان لجهوده الفضل الكبير في ظهور هذه الدراسة إلى حيز الوجود كما يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرافان الى أعضاء لجنة المناقشة الدكتور عفيف حمد و الدكتور نشأت الأقطش على تكرمهم بقراءة هذه الرسالة ومناقشتها وإثراءها بملاحظاتهم القيمة وآراءهم السديدة .

كما أتقدم بشكري وعظيم إمتناني إلى الدكتور زياد قنام منسق برنامج التنمية الريفية المستدامة على جهده الذي بذله طوال فترة الدراسة في الجامعة .

ولا يفوتني أن أتقدم بعميق الشكر وعظيم إمتناني إلى موظفي وزارات ومؤسسات السلطة الوطنية الذين شملتهم عينتي البحثية .

والله ولي التوفيق

الباحث

## المخلص

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في التعرف على تأثير قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على توجه موظفي القطاع العام الحكومي الفلسطيني نحو التعليم العالي أما الأهداف المحددة لهذه الدراسة فتركز على تفسير تأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية والوظيفية والأكاديمية التي تقف وراء هذه الظاهرة , ولإنجاز أهداف الدراسة فقد تم الحصول على عينة من 500 موظف من موظفي الوزارات والمؤسسات الحكومية الذين التحقوا بمؤسسات التعليم العالي وقد تم الأخذ بعين الإعتبار التوزيع الجغرافي للموظفين في تلك الوزارات ممن توجهوا نحو التعليم العالي أثناء خدمتهم الوظيفية .

وقد اشتملت الدراسة على أسئلة تبحث أثر صدور قانون الخدمة المدنية على إلتحاق الموظفين نحو التعليم العالي حسب متغيرات الجنس والعمر والدخل الشهري والحالة الاجتماعية ومكان السكن وذلك ضمن محددات اجتماعية واقتصادية ووظيفية وأكاديمية .

وقد تم الحصول على البيانات الأولية من خلال استبانة تم توزيعها على الموظفين الذين التحقوا بالتعليم العالي بعد صدور قانون الخدمة المدنية الفلسطيني عام 1998 وقد صممت الاستبانة من قسمين الأول يشتمل على البيانات الشخصية للموظف , والثاني الذي يشتمل على أسئلة تتعلق بدوافع إلتحاق الموظفين بمؤسسات التعليم العالي وصيغت عبارات الاستبانة بصورة ايجابية وأعطى لكل عبارة وزنا مدرجا لتقدير أهمية العبارة .

وعند إجراء التحليل الإحصائي لمدى الإعتمادية باستخدام معامل كرونباخ ألفا ( Cronbach Alpha ) لقياس مدى ثابت المقياس والاتساق الداخلي للاستبانة تبين أن قيمة كرونباخ ألفا تساوي 0.77 , وهذه النتيجة تشير إلى إمكانية استخدام الاستبانة في تحليل دوافع إلتحاق الموظفين الفلسطينيين بمؤسسات التعليم العالي.

وقد استخدمت عدة إختبارات إحصائية كالتكرارات الحسابية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المعنوية واختبار T , كما استخدم الإختبار التباين الأحادي ( One Way Analysis Variance ANOVA ) كما تم استخدام إختبار ( Scheffe ) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية , كما استخدم معامل إرتباط ( Person ) لمعرفة العلاقة بين بعض المتغيرات المستهدفة في الدراسة .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ❖ تأثير قانون الخدمة المدنية تأثير واضح على إلتحاق موظفي القطاع العام بمؤسسات التعليم العالي وذلك من منطلق إستفادة الموظفين من الحوافز التي يوفرها القانون للموظفين من حملة الشهادات العلمية وقد كان دافع تحسين الوضع المالي للموظفين من أهم الدوافع التي تقف وراء حصولهم على شهادات علمية من مؤسسات التعليم العالي.
- ❖ كانت درجة تأثر موظفي القطاع العام بقانون الخدمة المدنية في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي عند الموظفين الذكور أكثر من الموظفات الإناث.

- ❖ كان تأثير موظفي القطاع العام من قطاع غزة بقانون الخدمة المدنية في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي أكثر من الموظفين من سكان الضفة.
- ❖ إلا أن أكثر فئات الموظفين تأثرا هي فئة الموظفين ذوي الدخل المتدني (1601\_2000)
- ❖ أدى قانون الخدمة المدنية إلى إلتحاق موظفي الفئة العمرية الشابة (28\_41) بمؤسسات التعليم العالي.
- ❖ لا يوجد إنسجام بين التخصصات التي درسها الموظفين و طبيعة المهن التي يعملون بها.
- ❖ كان دافع تغيير المهنة أهم دوافع الموظفين في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي.
- ❖ شكلت الدوافع المالية حافزا مهما في إلتحاق الموظفين بمؤسسات التعليم العالي.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات يمكن إبراز أهمها :

- ❖ تقييم قانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بالبند الخاصة بالمسائل الوظيفية والمالية للموظفين بشكل علم وحملة الشهادات العلمية بشكل خاص .
- ❖ يجب التمييز بين الحوافز الممنوحة للموظفين الذين يحملون شهادات علمية تتسجم مع المهام الوظيفية التي يقومون بها وبين الذين لا يعملون في التخصصات التي درسوها وذلك من أجل تطوير الكفاءة والجودة في القطاع العام .
- ❖ تعديل قانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بربط المؤهل العلمي التخصصي بالمسمى الوظيفي بحيث يصبح صانعي القرار في الوزارات والأجهزة الحكومية من المختصين .

❖ إعادة تقييم بنود قانون الخدمة المدنية الخاصة بدرجات الموظف وظروف الوظيفة نفسها

للحد من الرغبة الجامحة لدى الموظفين بتغيير مهنتهم .

❖ توجيه عملية التدريب من خلال الاستفادة من الدورات الخارجية لتعزيز كفاءة وقدرات

الموظف

## Summary

The general objective of this study is to assess the effect of the Palestinian Civil Service Law (CSL) on the enrollment of the employees of the Palestinian governmental public sector in higher education institution HEI. The specific objectives of this study focus on explaining the effect of the economic, social and academic factors behind this phenomenon/trend. In order to achieve the objectives of the study, 500 samples of employees in the ministries and governmental institutions were obtained. The geographical distribution of the employees who enrolled in higher education programs while performing their jobs in those ministries was taken into consideration.

The study contained questions that investigate the effect of the applying the CSL on the enrollment of the employees in HEI. Variables such as age, salary, social status and location of residence within certain social economic, career and academic limitations were taken into account. The initial findings were obtained through a survey that was distributed on the employees who enrolled in graduate studies after the declaration of the Palestinian CSL in 1998. The survey was made of two sections. The first part contained personal information on the employee while the second part contained the

questions that are related to the incentives/motivations that stimulated those employees to enroll in the HEI. The statements in the survey were written in a positive form accompanied by a varied degree scale to evaluate its importance

When statistical analysis were performed to find out the range of dependency by using the Cronbach Alpha factor/agent for measuring the range of steadiness of the scale and the internal symmetry of the survey, it appeared 0,77. This result indicates that it is possible to use the survey to analyze the motivations for the enrollment of the Palestinian employees in the (HEI).

statistical tests were used such as the mean, standard deviation , One Way Analysis Variance ANOVA ,correlation coefficient ,scheffe , and t- test .

The most important results the study reached:

- ❖ There is clear effect for the CSL on the enrollment of the employees of the public sector in HEI related to the benefits and incentives provided for the employees who hold academic certificates/degrees. Improvement of the financial situation of the employees turned out to be among the most important incentives behind the employees earning academic certificates from HEI.

- ❖ The degree of effect of the CSL was higher on the male employees who enrolled in graduate studies than the female employees.
- ❖ The employees of the public sector in Gaza Strip were affected by the CSL more than the employees in the west Bank who joined HEI.
- ❖ The low income employees (NIS1601-2000) were the most affected category by the law.
- ❖ The CSL caused the young employees between the ages of (28-41) years to join the HEI.
- ❖ There is no conformity between the fields of study and the nature of the jobs the employees do.
- ❖ The motivation to change the job was the most important among the motivations that caused the employees to join HEI.
- ❖ The financial motivation was an important incentive for the employees to join HEI.

The study also reached the following important recommendations:

- ❖ CSL should be evaluated in regard of the special articles that are related generally to the personal and financial issues of the employees and specifically to their academic certificates.

- ❖ In order to improve the performance of the public sector, incentives given to employees who study fields that are in conformity with what they do in their jobs should be distinguished from those who have graduate degrees in consistent with their work.
- ❖ Amending the CSL concerning the relation between the academic qualification and the career title, meaning that the decision makers in the ministries and the government departments should become specialized in the fields consistent with their jobs.
- ❖ Severed articles in the CSL should be levaluated particularly those related to the employees' scale of ranks and conditions in order to limit the strong desire of the employees to change their jobs.
- ❖ Efficiency and capanlity of employees performance could be adjusting training programs.

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
	الفصل الأول : مدخل الى الدراسة	
1	مقدمة	1-1
4	مشكلة الدراسة	1-2
7	أهمية الدراسة	1-3
8	أهداف الدراسة	1-4
9	أسئلة الدراسة	1-5
10	حدود الدراسة	1-6
11	الفصل الثاني:مكونات وخصائص القطاع العام الفلسطيني	
11	تعريف القطاع العام الفلسطيني	2-1
11	الوزارات في السلطة	2-1-1
12	الهيئات والمراكز واللجان العاملة بهيئات السلطة	2-1-2
12	المؤسسات الخاصة	2-1-3
12	السلطات الخاصة	2-1-4
12	المؤسسات الأمنية وقوات الشرطة والأمن الوطني	2-1-5
12	نشأة وتطور القطاع العام الفلسطيني	2-2

14	الخصائص الديموغرافية لموظفي القطاع العام الفلسطيني	2-3
19	تدريب وتعليم الموظفين أثناء الخدمة	2-4
21	العلاقة بين التدريب والتعليم	2-4-1
22	علاقة التدريب والتعليم مع سوق العمل	2-4-2
24	أهمية التدريب و التعليم أثناء الخدمة	2-4-3
25	الفرق بين التعليم والتدريب	2-4-4
26	دور التعليم المفتوح في بناء القوى البشرية	2-4-5
28	دور مزايا التعليم المفتوح في توجه الموظفين نحو التعليم	2-4-6
31	آليات التعليم المفتوح	2-4-7
32	قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998	2-5
34	قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والتعليم	2-5
42	ملحق جداول الفصل الثاني	2-6
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	
47	المنهج والطريقة والإجراءات	3-1
47	منهج الدراسة	3-1-1
48	مجتمع الدراسة	3-1-2
49	عينة الدراسة	3-1-3
49	تصويب الاستبانة	3-1-4
50	خصائص العينة الديموغرافية	3-2
51	توزيع الموظفين حسب متغيرات الدراسة	3-2-1
51	توزيع الموظفين حسب الجنس	3-2-2
51	توزيع الموظفين حسب العمر	3-2-3

52	توزيع الموظفين حسب السكن ( ضفة وغزة )	3-2-4
52	توزيع الموظفين حسب مكان السكن ( قرية ومدينة )	3-2-5
52	توزيع الموظفين حسب السكن ( محافظات )	3-2-6
53	توزيع الموظفين حسب الحالة الاجتماعية	3-2-7
54	توزيع الموظفين حسب مكان العمل في قرية مدينة	3-2-8
54	توزيع الموظفين حسب مكان العمل في المحافظات	3-2-9
55	توزيع الموظفين حسب العمل في الوزارات	3-2-10
56	توزيع الموظفين حسب فترة الإلتحاق بالعمل	3-2-11
57	توزيع الموظفين حسب الراتب الشهري	3-2-12
57	توزيع الموظفين حسب الجهات التي عملوا بها قبل إلتحاقهم	3-2-13
59	توزيع الموظفين حسب المؤهل العلمي عند الإلتحاق بالوظيفة	3-2-14
59	توزيع الموظفين حسب المؤهل العلمي بعد الإلتحاق بالوظيفة	3-2-15
60	توزيع الموظفين حسب الجامعات التي تم الإلتحاق بها	3-2-16
61	توزيع الموظفين حسب التخصصات التي درسوها أثناء الوظيفة	3-2-17
62	توزيع الموظفين حسب التخصصات التي يعملون بها	3-2-18
64	توزيع الموظفين حسب فترة الحصول على آخر شهادة قبل الإلتحاق بالوظيفة	3-2-19
64	توزيع الموظفين حسب فترة الحصول على آخر شهادة بعد الإلتحاق بالوظيفة	3-2-20
65	توزيع الموظفين حسب المسمى الوظيفي عند التعيين	3-2-21

66	توزيع الموظفين حسب المسمى الوظيفي الحالي للموظفين	3-2-22
69	متغيرات الدراسة	3-3
69	المتغيرات المستقلة	3-3-1
70	المتغيرات التابعة	3-3-2
71	ملحق جداول الفصل الثالث	3-4
	الفصل الرابع: نتائج التحليل الإحصائي	
87	المقدمة	4-1
88	النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة	4-2
88	مدى تأثير العوامل الاقتصادية على إلتحاق الموظفين بالتعليم	4-2-1
89	تأثير العوامل الاقتصادية وفقا لمتغير الجنس	4-2-2
89	تأثير العوامل الاقتصادية وفقا لمتغير العمر	4-2-3
90	تأثير العوامل الاقتصادية وفقا لمتغير السكن	4-2-4
92	تأثير العوامل الاقتصادية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية	4-2-5
92	تأثير العوامل الاقتصادية وفقا لمتغير الدخل	4-2-6
93	تأثير العوامل الاقتصادية وفقا لمتغير السكن في المحافظات	4-2-7
94	مدى تأثير العوامل الاجتماعية على إلتحاق الموظفين بالتعليم	4-3
94	تأثير العوامل الاجتماعية وفقا لمتغير الجنس	4-3-1
95	تأثير العوامل الاجتماعية وفقا لمتغير العمر	4-3-2
95	تأثير العوامل الاجتماعية وفقا لمتغير السكن	4-3-3
96	تأثير العوامل الاجتماعية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية	4-3-4
96	تأثير العوامل الاجتماعية وفقا لمتغير الدخل	4-3-5
96	تأثير العوامل الاجتماعية وفقا لمتغير السكن في المحافظات	4-3-6

97	مدى تأثير العوامل الوظيفية على إلتحاق الموظفين بالتعليم	4-4
98	تأثير العوامل الوظيفية وفقا لمتغير الجنس	4-4-1
99	تأثير العوامل الوظيفية وفقا لمتغير العمر	4-4-2
102	تأثير العوامل الوظيفية وفقا لمتغير مكان السكن	4-4-3
104	تأثير العوامل الوظيفية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية	4-4-4
106	تأثير العوامل الوظيفية وفقا لمتغير الدخل	4-4-5
108	تأثير العوامل الوظيفية وفقا لمتغير السكن في المحافظات	4-4-6
109	مدى تأثير العوامل الأكاديمية على إلتحاق الموظفين بالتعليم	4-5
111	تأثير العوامل الأكاديمية وفقا لمتغير الجنس	4-5-1
111	تأثير العوامل الأكاديمية وفقا لمتغير العمر	4-5-2
112	تأثير العوامل الأكاديمية وفقا لمتغير السكن ( ضفة وغزة )	4-5-3
112	تأثير العوامل الأكاديمية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية	4-5-4
113	تأثير العوامل الأكاديمية وفقا لمتغير الدخل	4-5-5
113	تأثير العوامل الأكاديمية وفقا لمتغير السكن في المحافظات	4-5-6
114	ملحق جداول الفصل الرابع	4-6
	الفصل الخامس:مناقشة نتائج الدراسة	
183	تحليل النتائج	5-1
183	الفروق في المحددات الاقتصادية بين الموظفين حسب متغيرات الدراسة	5-1-1
187	الفروق في المحددات الاجتماعية بين الموظفين حسب متغيرات الدراسة	5-1-2

188	الفروق في المحددات الوظيفية بين الموظفين حسب متغيرات الدراسة	5-1-3
192	المحددات الوظيفية التي لم تظهر فيها فروق بين الموظفين حسب متغيرات الدراسة	5-1-4
193	الفروق في المحددات الأكاديمية بين الموظفين حسب متغيرات الدراسة	5-1-5
194	المحددات الأكثر تأثيراً على إلتحاق الموظفين بالتعليم العالي	5-1-6
195	آفاق العلاقة بين إلتحاق الموظفين بالتعليم العالي وقانون الخدمة المدنية	5-1-7
200	ملحق جداول الفصل الخامس	5-8
	الفصل السادس : النتائج والتوصيات	
205	نتائج الدراسة	6-1-
207	توصيات الدراسة	6-2
208	قائمة المراجع العربية	7-1
212	قائمة المراجع الأجنبية	7-2
215	الملاحق	7-3

## ملحق الجداول

رقم الصفحة	إسم الجدول	رقم الجدول
42	تركز موظفي القطاع العام في اكبر الوزارات	2-1
43	نمو اعداد الموظفين في القطاع العام ( المدنيين والعسكريين )	2-2
43	نسبة رواتب الموظفين من مصروفات الموازنة	2-3
44	توزيع الموظفين الحكوميين حسب مكان السكن	2-4
44	توزيع موظفي القطاع العام حسب الفئات العمرية	2-5
45	توزيع موظفي القطاع العام حسب سنوات دراستهم	2-6
45	توزيع موظفي القطاع العام على القطاعات الاقتصادية	2-7
46	توزيع موظفي القطاع العام حسب المهنة	2-8
71	توزيع مجتمع الدراسة والنسب المئوية لكل وزارة	3-1
72	توزيع افراد العينة حسب الجنس	3-2
72	توزيع افراد العينة حسب العمر	3-3

72	توزيع افراد العينة حسب غزة والضفة	3-4
72	توزيع افراد العينة حسب مكان السكن ا قرية مخيم مدينة	3-5
74	توزيع افراد العينة حسب السكن في المحافظات	3-6
75	توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	3-7
75	توزيع افراد العينة حسب مكان العمل قرية - مدينة	3-8
76	توزيع افراد العينة حسب المحافظة التي يعملون بها	3-9
77	توزيع افراد العينة حسب الوزارة التي يعملون بها	3-10
78	توزيع افراد العينة حسب تاريخ إلتحاقهم بالعمل	3-11
78	توزيع افراد العينة حسب الراتب الشهري	3-12
79	توزيع افراد العينة حسب قنوات التوظيف	3-13
79	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي عند الإلتحاق بالوظيفة	3-14
80	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي بعد الإلتحاق بالوظيفة	3-15
80	الفرق بين الشهادة العلمية للموظف عند التعيين وشهادته في الوقت الحالي	3-16
81	توزيع افراد العينة حسب الجامعة التي التحقوا بها	3-17

82	توزيع افراد العينة حسب التخصص الذي درسه اثناء الوظيفة	3-18
82	توزيع أفراد العينة حسب التخصصات الوظيفية التي يعملون بها	3-19
83	العلاقة بين التخصص العلمي والتخصص الوظيفي لأفراد العينة	3-20
83	توزيع حسب تاريخ الحصول على اخر شهادة علمية قبل الإلتحاق بالوظيفة	3-21
84	توزيع افراد العينة حسب تاريخ الحصول على اخر شهادة علمية بعد الإلتحاق بالوظيفة	3-22
84	تافرق بين الموظفين من حيث فترة الحصول على اخر شهادة علمية	3-23
85	توزيع افراد العينة حسب المسمى الوظيفي عند التعيين	3-24
85	توزيع افراد العينة حسب المسمى الوظيفي بعد التخرج	3-25
86	الفرق بين مسميات افراد العينة عند تعيينهم ومسمياتهم عند حصولهم على اخر شهادة	3-26
114	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحددات الاقتصادية بشكل مجرد	4-1
115	نتائج اختبار T-Test لدلالة الفروق في التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد اعلى تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير الجنس	4-2
116	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لتقييم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير العمر	4-3
117	نتائج اختبار Scheffe لبعده تحسين الوضع المالي في الوظيفة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير العمر	4-4
119	نتائج اختبار Scheffe لبعده الحصول على عمل اضافي تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير العمر	4-5

121	نتائج اختبار T-Test لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير السكن ( ضفة وغزة )	4-6
122	نتائج اختبار ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجانعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير الحالة الاجتماعية	4-7
123	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير الدخل	4-8
124	نتائج اختبار Scheffe لبعده تحسين الوضع المالي في الوظيفة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير الدخل	4-9
125	نتائج اختبار Scheffe لبعده تحقيق مكاسب مادية من خلال عمل اضافي تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير الدخل	4-10
126	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير السكن في المحافظات	4-11
127	نتائج اختبار Scheffe لبعده تحقيق مكاسب مادية من خلال عمل اضافي تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير السكن في المحافظات	4-12
128	الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحددات الاجتماعية بشكل مجرد	4-13
129	نتائج اختبار T-Test لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير الجنس	4-14
130	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير العمر	4-15
131	نتائج اختبار T-Test لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير السكن ( ضفة وغزة )	4-16
132	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير الحالة الاجتماعية	4-17
133	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم	4-18

	الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير الدخل	
134	نتائج اختبار Scheffe لبعء تشجيع الزملاء في العمل تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير الدخل	4-19
135	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير السكن في المحافظات	4-20
136	نتائج اختبار Scheffe لبعء تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير السكن في المحافظات	4-21
137	نتائج اختبار Scheffe لبعء تشجيع الزملاء في العمل تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير السكن في المحافظات	4-22
138	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحددات الوظيفية بشكل مجرد	4-23
141	نتائج اختبار T-Test لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الجنس	4-24
144	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير العمر	4-25
147	نتائج اختبار Scheffe لبعء الحصول على فرصة وظيفية افضل من الحالية تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير العمر	4-26
148	نتائج اختبار Scheffe لبعء تغيير المهنة الى مهنة اخرى تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير العمر	4-27
149	نتائج اختبار Scheffe لبعء الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير العمر	4-28
150	نتائج اختبار Scheffe لبعء الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير العمر	4-29
151	نتائج اختبار Scheffe لبعء التكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير العمر	4-30
152	نتائج اختبار Scheffe لبعء اكتساب قدرات تحقق الرضا الوظيفي تبعا	4-31

	للمحددات الوظيفية لمتغير العمر	
153	نتائج اختبار T-Test لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير السكن ( ضفة وغزة )	4-32
156	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الحالة الاجتماعية	4-33
159	نتائج اختبار Scheffe لبعء الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الحالة الاجتماعية	4-34
160	نتائج اختبار Scheffe لبعء الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في المنح الدراسية تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الحالة الاجتماعية	4-35
161	نتائج اختبار Scheffe لبعء الحصول على شهادة تساعد على الاندماج في المهنة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الحالة الاجتماعية	4-36
162	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الدخل	4-37
165	نتائج اختبار Scheffe لبعء الحصول على فرصة وظيفية افضل من الحالية تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الدخل	4-38
165	نتائج اختبار Scheffe لبعء تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الدخل	4-39
166	نتائج اختبار Scheffe لبعء احتياك الوظيفة الى مؤهلات علمية عالية تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الدخل	4-40
1166	نتائج اختبار Scheffe لبعء تغيير المهنة الى مهنة اخرى تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الدخل	4-41
167	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير السكن في المحافظات	4-42

170	نتائج اختبار Scheffe لبعد الحصول على فرصة وظيفية افضل من الحالية تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير السكن في المحافظات	4-43
1171	نتائج اختبار Scheffe لبعد تحقيق توازن بين المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير السكن في المحافظات	4-44
172	نتائج اختبار Scheffe لبعد تغيير المهنة الى مهنة اخرى تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير السكن في المحافظات	4-45
173	نتائج اختبار Scheffe لبعد الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير السكن في المحافظات	4-46
174	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحددات الاكاديمية بشكل مجرد	4-47
174	اختبار بيرسون للعلاقة بين التخصص الاكاديمي والتخصص المهني	4-48
175	نتائج اختبار T-Test لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاكاديمية لمتغير الجنس	4-49
176	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاكاديمية لمتغير العمر	4-50
177	نتائج اختبار Scheffe لبعد الحصول على مؤهل علمي اعلى تبعا للمحددات الاكاديمية لمتغير العمر	4-51
178	نتائج اختبار T-Test لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاكاديمية لمتغير السكن ( ضفة وغزة )	4-52
179	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاكاديمية لمتغير الحالة الاجتماعية	4-53
180	نتائج اختبار Scheffe لبعد الحصول على مؤهل علمي اعلى تبعا للمحددات الاكاديمية لمتغير الحالة الاجتماعية	4-54
181	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاكاديمية لمتغير الدخل	4-55

182	نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لمعرفة حجم التوجه نحو التعليم الجامعي لدى افراد العينة تبعا للمحددات الاكاديمية لمتغير السكن في المحافظات	4-56
200	الفروق بين موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الاقتصادية لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية.	5-1
202	الفروق بين موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الاجتماعية لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية	5-2
203	الفروق بين موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الوظيفية لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية	5-3
204	الفروق بين موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الاكاديمية لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية	5-4
205	نتائج اختبار بيرسون للعلاقة بين متغير السكن في المحافظات ومتغير مكان العمل	5-5
205	نتائج اختبار المنحنى المتدرج لمعرفة أي المحددات كان اكثر تأثير على توجه افراد العينة نحو التعليم العالي	5-6

## الفصل الأول مدخل إلى الدراسة

### 1-1 مقدمة

يعتبر قطاع التعليم المورد الرئيس الذي يزود الأفراد بالقدرات اللازمة لتطور الاقتصاد والخدمات ، والتعليم هو مصدر تلبية المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية وهو المصدر الأساسي في إعداد الموارد البشرية التي يحتاجها المجتمع لمواكبة الثورة العلمية والصناعية ، ويؤدي التعليم عدة وظائف أساسية في المجتمع أهمها إكساب الأفراد قدرات علمية وفنية تمكنهم من إكتساب قدرات علمية ومهنية تساعدهم على مواجهة الحياة .

وبذلك يمثل التعليم ركنا أساسيا في حياة الأفراد والمجتمعات إذا أراد الفرد تحقيق أهداف مادية واجتماعية ، إذ يشكل التعليم والتطور فيه وسيلة إذا أراد الفرد زيادة مدخولاته في الحياة وتحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي .

وفي الوقت الذي ينظر فيه إلى التعليم كوسيلة لتحقيق الضمان الاقتصادي ، يعيش العالم في وقتنا الراهن مضامين ثورة تدريبية أحدثت إنقلابات عدة في مفاهيم التعليم والتدريب مع دخول الألفية الثالثة فالعالم بدون استثناء سواء كان المتقدم فيه أو الساعي للتقدم أو النامي ، أعلن حربه على التعليم والتدريب ومفاهيمه ، وخرجت علينا نماذج جديدة من العالم المتقدم تهدف في المقام الأول إلى مزج النظرية بالتطبيق لإعداد جيل من خريجي التعليم العالي متمكن من الإلتحاق بسوق العمل ومع أن الجميع يدرك تماما - وبدون العودة إلى الدراسات - أن مخرجات التعليم في فلسطين لا تتناسب واحتياجات سوق العمل وذلك لسببين :

الأول : مسار التعليم الأكاديمي من خلال الجامعات والكليات النظرية والتي تعد الخريجين من ناحية نظرية بحتة , وتزج بهم في سوق العمل وحينها يصعب على الخريجين تطبيق ما اكتسبوه من معلومات نظرية على الواقع العلمي , وإن كانت الإحتياجات الوظيفية التي سيلتحق بها بسيطة وإذا لم تقم تلك المؤسسة بتأهيله مهنيًا بما يتناسب مع إحتياجاتها فإنه سوف ينضم في يوم ما إلى قائمة العاطلين عن العمل .

السبب الثاني : من خلال مسار التعليم التقني والفني والذي ناله من الفشل في بلادنا نصيب فهناك من البرامج التعليمية والتدريبية لهذا المسار ما صمم على أن يزود المتدرب بمهارات معينة تؤهله لمهنة معينة تتغير إحتياجاتها بصورة سريعة ومستمرة بفعل الزمن والتقدم وطبيعة سوق العمل , فلا الجامعات أعدت الطالب بصورة تؤهله للإنخراط في سوق العمل ولا مؤسسات التعليم الفني أعدته لذلك , مما يبقي فرصة الخريج في الحصول على فرصة عمل محدودة ويبقي كفاءته المهنية محدودة أيضا .

يعتبر التدريب الوظيفي والمهني كنشاط إنساني مخطط له يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والإنجازات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك .

وفي ظل عالم المجتمعات والمؤسسات المعاصرة يعتبر التدريب هو أداة التنمية ووسيلتها , وهو الوسيلة إلى تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج حيث أن التدريب الوظيفي أو التدريب أثناء الخدمة يهيئ الفرصة أمام الموظف لإكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال عمله , ويكسبه آفاقا جديدة في مجال ممارسته لمهنته وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وغرس مفاهيم التعليم المستمر في المتدرب ويساعده على الإبتعاد عن الآخرين بهدف تنميته مهنيًا .

تحرص الدول والحكومات ومؤسسات القطاع الخاص على تشريع القوانين والحوافز لتشجيع عملية التعليم والتدريب لتحقيق من ذلك رفع كفاءة موظفيها لتحصل من خلال ذلك على إنتاجية عالية وأكثر جودة .

وسنتناول في هذه الدراسة أثر التشريعات والحوافز التي تضمنها قانون الخدمة المدنية في تشجيع موظفي القطاع العام الحكومي على الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني والعوامل الأخرى المؤثرة في هذه الظاهرة .

## 1\_2 مشكلة الدراسة :

تسلمت السلطة الوطنية الفلسطينية في منتصف عام 1994 إدارة وتشغيل مؤسسات القطاع العام الحكومي من الإدارة المدنية الإسرائيلية ,بموجب إتفاقيات أوصلو بين منظمة التحرير الفلسطينية وإسرائيل, وقد تكون موظفي القطاع العام في حينه من موظفي الإدارة المدنية الإسرائيلية حيث تعهدت السلطة الوطنية الفلسطينية باستمرارهم في وظائفهم , كما انضم إليهم كوادر منظمة التحرير الفلسطينية كموظفين بعضهم مدنيين وبعضهم عسكريين , كما تم تعيين العديد من الموظفين الجدد على أسس مختلفة عن تلك التي تم بموجبها تعيين موظفي الإدارة المدنية الإسرائيلية من قبل, وأسس تختلف عن التعيينات التي تم بموجبها تعيين كوادر منظمة التحرير العائدين من الخارج , وقد ترتب على ذلك بروز العديد من الفوارق والاختلافات بين موظفي القطاع العام الحكومي في السلطة الوطنية الفلسطينية في الدرجات والرواتب التي يحصل عليها موظفي كل فئة والتي لم تكن التعيينات في الكثير من الوزارات ومؤسسات القطاع العام الحكومي في السلطة الوطنية منسجمة أحيانا مع المؤهلات العلمية والخبرة العملية لموظفي هذه الفئات , وقد استندت تلك التعيينات غالبا على أسس شخصية وتنظيمية ووطنية وطبقت قاعدة الولاء قبل الكفاءة غالبا .

وبقيت الأمور شائكة غير واضحة المعالم حتى صدور قانون الخدمة المدنية عام 1998 , الذي صادق عليه المجلس التشريعي الفلسطيني ومن ثم صادق عليه رئيس السلطة الوطنية وطبق الشق الإداري منه عام 1999 في حين بقي الجانب المالي مرتبطا بتحسين الظروف المالية للسلطة الوطنية الفلسطينية , حيث تلقى الموظفين دفعات جزئية على إستحقاقات القانون .

وعشية تطبيق الشق الإداري من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني بدأ كل موظف يبحث عن الدرجة التي حصل عليها وفقا لقانون الخدمة المدنية وكان الجزء الأكبر من المهتمين بهذا

التغيير هم الموظفين ذوي الدرجات الوظيفية المتدنية , الذين وجدوا في قانون الخدمة المدنية ملاذاً أخيراً لتحسين ظروف وشروط عملهم .

وقد تضمن قانون الخدمة المدنية العديد من المواد التي تحاول إنصاف حملة الشهادات الجامعية وتدفع باتجاه تحسين كفاءة القطاع العام الفلسطيني من خلال تحفيز الموظفين على الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي , وهذا كان واضحاً من خلال نصوص المواد 11 و 12 من قانون الخدمة المدنية إضافة إلى تحديد سلم الرواتب في الملحق رقم 1 من القانون والملحق رقم 2 من القانون إضافة إلى مشروع القانون المعدل لقانون الخدمة المدنية رقم 4 لعام 1998, وقد تزامن ذلك مع إلتحاق أعداد لابأس بها بمؤسسات التعليم العالي من موظفي القطاع العام الحكومي الفلسطيني للحصول على درجات تعليمية عالية , وتشير سجلات جامعة القدس المفتوحة وبرامج الماجستير في الجامعات الأخرى تشير إلى إلتحاق العديد من الطلبة من موظفي القطاع العام بهذه البرامج التعليمية .

تبين سجلات جامعة القدس المفتوحة أن عدد الطلبة الدارسين في جامعة القدس المفتوحة من الفئة العمرية فوق سن (31) سنة في العام الدراسي 2000 . 1999 (4391) طالب وطالبة وهم يشكلون ما نسبته 25% من مجموع الطلبة من مختلف الفئات العمرية في ذلك العام [الدليل الإحصائي \_ و ت ع / 2001 ] , في حين أن عدد الطلبة الدارسين في جامعة القدس المفتوحة من الفئة العمرية (31) سنة فما فوق في العام الدراسي 2001 . 2000 بلغ (5110) طالب وطالبة ويشكلون ما نسبته 20% من مجموع الطلبة من مختلف الفئات العمرية في ذلك العام [ الدليل الإحصائي \_ و ت ع / 2001 ] , أما في العام الدراسي 2002 . 2001 فقد بلغ عدد الطلبة في جامعة القدس المفتوحة من الفئة العمرية 31 سنة فما فوق (5208) طالب وطالبة وهم يشكلون نسبة 18% من

مجموع الطلبة في مختلف الفئات العمرية في ذلك العام [جامعة القدس المفتوحة، الكتاب الإحصائي السنوي، 2003].

تبين إحصائيات وزارة التعليم العالي 2000 أن عدد الطلبة الملتحقين في برامج الدراسات العليا المختلفة في الجامعات الفلسطينية في العام 2000-1999 (1424) طالبا وطالبة [وزارة التعليم العالي، الدليل الإحصائي، 2000]، أما عدد الطلبة الملتحقين في برامج الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية في العام (2001-2000) فقد بلغ (1616) طالبا وطالبة [وزارة التعليم العالي، الدليل الإحصائي، 2001].

تبين الإحصائيات السابقة حدوث إرتفاع في أعداد الطلبة الملتحقين في التعليم العالي وربما إلتحق العديد من الموظفين من الذين لا يحملون شهادة الثانوية العامة بالجامعات للحصول شهادات علمية بمؤسسات التعليم العالي ربما بهدف الإستفادة من تشريعات قانون الخدمة المدنية، وحسب إعتقاد الباحث أنه ربما يكون ذلك من منطلق البحث عن الإنصاف والتطور الوظيفي وتحسين ظروف عملهم وذلك في ظل الظلم الوظيفي والمالي الذي وقع على بعض الموظفين نتيجة التعيينات المتسارعة في المؤسسات الحكومية التي تعاني من تضخم وظيفي في ظل غياب التشريعات والأنظمة الإدارية التي تنظم عمل القطاع العام الحكومي الفلسطيني، و أحيانا تضاربا وتعدد مصادرها، فلم تستند التعيينات في وظائف القطاع العام الحكومي الفلسطيني غالبا إلى أنظمة وتشريعات وقوانين واضحة وموجهة بل استندت العديد من التعيينات وفق أنظمة وأسس مختلفة.

تزامن هذا الواقع مع البدء بتنفيذ برامج التعليم المفتوح في فلسطين حيث كان لتوفر برامج التعليم المفتوح التي تتمثل في فروع جامعة القدس - المفتوحة المنتشرة في العديد من محافظات الضفة الغربية و قطاع غزة أن ساعدت العديد من الطلبة الموظفين في القطاع العام الحكومي على

الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي , حيث يتيح نظام التعليم المفتوح الذي يتصف بالمرونة في هذه الجامعة التوفيق بين عمله ودراسته وبقاء الموظف على رأس عمله من جهة ومواصلة دراسته , كذلك جذبت برامج الماجستير التي جرى افتتاحها في العديد من الجامعات الفلسطينية العديد من الموظفين اتجاه مواصلة دراستهم العليا , خصوصا طبيعة الدراسة المسائية في هذه البرامج.

### 3\_1 أهمية الدراسة:

تكمُن أهمية الدراسة في النقاط الرئيسية التالية :

❖ التعرف على التغيير في نسبة الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي الذي أحدثه صدور قانون الخدمة المدنية لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام الحكومي في السلطة الوطنية الفلسطينية.

❖ المساعدة في التعرف على مدى انسجام التعليم المكتسب من قبل موظفي القطاع العام الحكومي مع التخصص المهني لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام الحكومي في السلطة الوطنية الفلسطينية المدنية من خلال إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي.

❖ كما تأتي أهمية هذه الدراسة من النتائج والتوصيات التي سوف تصدر عنها بالنسبة لوزارتي العمل , والتربية والتعليم العالي , وديوان شؤون الموظفين والتي ساهمت في إعداد قانون الخدمة المدنية الفلسطيني , وستشكل هذه الدراسة أساسا لتقييم قانون الخدمة المدنية وتطويره فيما بعد.

❖ تكمن أهمية الدراسة أيضا في أنها من الدراسات التي تقييم الأثر الذي تركه قانون الخدمة المدنية على العاملين في مؤسسات القطاع العام الحكومي في السلطة الوطنية المدنية في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي , وهذا سوف يمنح الدارسين لهذا الموضوع في المستقبل مادة علمية.

❖ سوف تساعد هذه الدراسة في وضع هيكليات مناسبة للمؤسسات التي تدار بموجب قانون الخدمة المدنية الفلسطيني وفقا لما سوف توفره الدراسة من معلومات حول حجم الكفاءات العلمية المتوفرة لديها .

❖ وضع نتائج الدراسة أمام المخططين والدارسين في الجامعات الفلسطينية( وخصوصا جامعة القدس المفتوحة ) لفهم مؤشرات الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى العاملين في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية المدنية مما قد يساهم في تحديد مسار اللوائح التنفيذية لقانون الخدمة المدنية التي لم توضع بعد .

#### 1\_4 أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في تحديد الآثار المتوقعة لصدور قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على إلتحاق العاملين في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية المدنية بمؤسسات التعليم العالي أما الأهداف المحددة فهي :

1. تحديد دور المحددات ( الاقتصادية والاجتماعية والوظيفية والأكاديمية ) في إلتحاق العاملين

في القطاع العام الحكومي الفلسطيني بمؤسسات التعليم العالي .

2. تحديد العلاقة بين أثر المحددات الاقتصادية والاجتماعية والوظيفية و الأكاديمية على إلتحاق

موظفي القطاع العام الحكومي الفلسطيني بمؤسسات التعليم العالي بمتغيرات الجنس والعمر والدخل

والحالة الاجتماعية ومكان السكن (ضفة /غزة ) ومكان السكن في المحافظات.

3. تحديد دور الحوافز التي تقدم بها قانون الخدمة المدنية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي الفلسطيني نحو مواصلة دراستهم في مؤسسات التعليم العالي .

4. تحديد دور العقوبات التي تقدم بها قانون الخدمة المدنية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي الفلسطيني نحو مواصلة دراستهم في مؤسسات التعليم العالي .

## 1\_5 أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية :

1. ما هو دور قانون الخدمة المدنية في إلتحاق العاملين في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية المدنية بمؤسسات التعليم العالي ؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تأثير قانون الخدمة المدنية على إلتحاق العاملين في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية المدنية بمؤسسات التعليم تعزى إلى متغيرات الجنس , العمر , الدخل , مكان الإقامة(ضفة /غزة) , الحالة الاجتماعية ,مكان الإقامة في المحافظات الفلسطينية.

3. ما هو أثر الدوافع الاقتصادية والاجتماعية والوظيفية و الأكاديمية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي الفلسطيني بمؤسسات التعليم العالي.

4. ما هي العلاقة بين الدوافع الاقتصادية والاجتماعية والوظيفية و الأكاديمية لإلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي الفلسطيني بمؤسسات التعليم العالي بمتغيرات الجنس والعمر والدخل والحالة الاجتماعية ومكان السكن (ضفة /غزة ) ومكان الإقامة في المحافظات الفلسطينية.

## 6\_1 حدود الدراسة:

تقتصر نتائج هذه الدراسة على عينة من العاملين في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية المدنية والذين إلتحقوا بمؤسسات التعليم العالي أثناء تواجدهم على رأس عملهم سواء أكملوا دراستهم أم لا أو حصلوا على إجازات دراسية وعادوا إلى أماكن عملهم بعد إكمال تحصيلهم العلمي متأثرين بالحوافز والعقوبات التي تقدم بها قانون الخدمة المدنية أو بدوافع أخرى سوف يتم التعرف عليها من خلال دراسة العينة , كذلك تشمل هذه الدراسة العاملين في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية المدنية الذين عينوا أثناء دراستهم الجامعية بعد صدور قانون الخدمة المدنية .

يستثنى من هذه الدراسة العاملين في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية المدنية الذين حصلوا على شهادات علمية قبل تعيينهم في وظائفهم ولم يحصلوا على شهادات علمية أخرى أثناء وظيفتهم, وذلك لأن دوافع هذه الفئة في التعليم تختلف كلياً عن دوافع عينة الدراسة .

## الفصل الثاني

### مكونات وخصائص القطاع العام الفلسطيني

#### 2-1 تعريف القطاع العام الفلسطيني:

يعرف القطاع العام الفلسطيني بأنه ذلك القطاع الذي يعمل على تقديم خدمات أساسية مطلوبة لضمان النظام العام والخدمات الأساسية والتي يصعب تسويقها للأفراد ، وتقدم هذه الخدمات تحت إشراف الدولة والتي تتحمل نفقات إنتاجها ، ويمثل القطاع العام جميع الخدمات العامة دون تمييز والتي تشرف عليها الدولة سواء بصورة جزئية أو كلية أو بصورة مباشرة أو غير مباشرة [صبري ، 2003 ] .

يتكون القطاع الحكومي من العديد من الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات التي تعمل ضمن الموازنة العامة للحكومة ويتشكل الهيكل التنظيمي للقطاع الحكومي للسلطة الوطنية الفلسطينية حسب ما جاء في موازنة السلطة الفلسطينية لعام 2004 على النحو التالي :

#### 2-1-1 الوزارات في السلطة الوطنية الفلسطينية:

يوجد في السلطة الوطنية " إثنان وعشرون " وزارة ضمن السلطة الوطنية الفلسطينية هي: وزارة العمل ، وزارة الاقتصاد الوطني ، سلطة المياه ، وزارة التربية والتعليم ، وزارة الإعلام ، وزارة العدل ، وزارة الخارجية ، وزارة المالية ، وزارة الزراعة ، وزارة الطاقة والموارد الطبيعية ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، وزارة الصحة ، وزارة الأشغال والإسكان ، وزارة الحكم المحلي ، وزارة الثقافة ، وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، وزارة الشباب والرياضة ، وزارة الداخلية ، وزارة السياحة ، المجلس التشريعي ، وزارة المواصلات ، وزارة الاتصالات ، الجهاز المركزي للإحصاء ، وهذه الوزارات تتبع وزارة المالية وتدخل موازنتها ضمن الموازنة العامة . [ صبري, 2003 ]

## 2-1-2 الهيئات والمراكز واللجان العاملة بصورة مستقلة عن الوزارات:

وتشمل مكتب الرئاسة ومجلس الوزراء , وهيئة الرقابة العامة , ولجنة الإنتخابات الفلسطينية , والهيئة العامة للإستعلامات , هيئة شؤون المنظمات الأهلية , واللجنة العليا لتشجيع الاستثمار , مجلس القضاء الأعلى , ديوان قاضي القضاة , دار الفتوى والبحوث الإسلامية , مفوضية التوجيه الوطني , هيئة المدن الصناعية [تقرير وزارة المالية , 2003 ] .

## 2-1-3 المؤسسات الخاصة بالمجلس الوطني الفلسطيني واللجنة التنفيذية , والدائرة السياسية , والصندوق القومي , ودائرة العلاقات القومية , ودائرة شؤون اللاجئين , وهيئة الموسوعة الفلسطينية , السفارات [ تقرير وزارة المالية , 2004 ] .

## 2-1-4 السلطات الخاصة :سلطة الطيران المدني , سلطة الموانئ البحرية , سلطة الطاقة , سلطة المياه , قناة فلسطين الفضائية , وكالة الأنباء الفلسطينية , الهيئة العامة للتبغ , الهيئة العامة للبتروول , هيئة التأمين والمعاشات . [تقرير وزارة المالية , 2003 ]

## 2-1-5 المؤسسات الأمنية وقوات الشرطة والأمن الوطني والمؤسسات التابعة لها

## 2-2 نشأة وتطور القطاع العام " الحكومي " الفلسطيني:

بالرغم من الاحتلالات المتعاقبة التي تعرضت لها فلسطين إبتداء من الإنتداب البريطاني مروراً بالإدارة المصرية على قطاع غزة, والإدارة الأردنية على الضفة الغربية , وانتهاء بالإحتلال الإسرائيلي على الضفة الغربية وقطاع غزة , إلا أن هذا لم يحل دون استعانة السلطات الحاكمة

يعدد من الموظفين المحليين لتسيير الأمور العامة للسكان الفلسطينيين خصوصا الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية الأساسية [ملحيس, 1998] .

عشية تسلم السلطة الوطنية الفلسطينية إدارة الشؤون المدنية في الضفة الغربية وقطاع غزة بلغ عدد موظفي الإدارة المدنية الذين أصبحوا تحت إدارة السلطة الفلسطينية ثلاثين ألفا وقد وفر موظفوا الإدارة المدنية الإسرائيلية من الفلسطينيين - بالرغم من تدريبهم من قبل الإدارة المدنية الإسرائيلية المحدود في مجال الإدارة - ضمان توصيل الخدمات في قطاعات معينة لا سيما الصحة والتعليم بسرعة وسهولة بالرغم من أن بقائهم كان بطلب من إسرائيل أدرج ضمن اتفاقية القاهرة 1994 [صبري , 2003] .

شكل كادر الإدارة المدنية عبئا فيما بعد على مؤسسات السلطة من الناحية المالية والمهنية حيث يفتقر هذا الكادر إلى التدريب السليم والكافي لأن الإدارة المدنية العليا كانت تدار من قبل ضباط إسرائيليين , واقتصرت مهمة الموظفين المحليين على الوظائف الدنيا بعيدا عن الإشراف والتخطيط. [الصايغ, 1999] , من ناحية ثانية فقد برز في أماكن اللجوء الفلسطيني قطاع شبه رسمي فلسطيني أنشأته منظمة التحرير الفلسطينية في المجالات الدفاعية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والإعلامية [ملحيس, 1998] .

تم دمج العائدين من موظفي ذلك القطاع بالمؤسسات الرسمية الفلسطينية وذلك بصرف النظر عن مهاراتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم ومدى انسجامها مع المهام التي التحقوا بها أو طريقة التعيين التي حصلوا عليها حين عودتهم إلى أرض الوطن والتحاقهم بمؤسسات القطاع العام , أما من ناحية العدد فيبلغ عدد موظفي السلطة الوطنية الفلسطينية عام 2002 ( 72792 ) موظف

(مدني) حيث يتوزع هؤلاء الموظفين بشكل رئيسي على عشر وزارات كما يبين الجدول رقم (2-1).

شهدت الأعوام من عام 1997 حتى العام 2003 زيادة مضطربة في أعداد الموظفين تبعاً لظروف خاصة بسياسة السلطة وليس القدرة الاستيعابية للقطاع العام الحكومي في السلطة الوطنية والجدول 2-2 يوضح حجم الزيادة ونسبتها في التوظيف في القطاع الحكومي استناداً إلى تقرير وزارة المالية 2004 كما يبين الجدول رقم (2-2) [ صبري, 2003 ] ويستدل من الجدول 2-2 أن سنوات 1997 و 1998 و 1999 ارتفع فيها التوظيف بنسب كبيرة مقارنة مع السنوات التي تلتها وربما يعود تفسير ذلك إلى عدم المقدرة المالية لإستمرار في سياسة التوظيف التي أصبحت تستنفذ نسبة كبيرة من الموازنة والجدول 3-2 يوضح تكلفة الأجور ضمن الموازنة الفلسطينية حسب قانون الخدمة المدنية للسلطة الفلسطينية من سنة 1997-2001 [ تقارير وزارة المالية , 1997 , 2000 , 2001 ].

### 2-3 الخصائص الديموغرافية والاجتماعية لموظفي القطاع العام " الحكومي ":

يتوزع موظفي القطاع العام " الحكومي " في الضفة العربية بين الحضر والريف والمخيمات ويشير التوزيع إلى أن عدد الموظفين من سكان الحضر 51 % وسكان الريف بنسبة 40.4% أما المخيمات فكانت نسبتهم 8.6%, أما في قطاع غزة فكان توزيع الموظفين على النحو التالي: 60.3% من سكان الحضر و35.5% من سكان المخيمات و4.2% من سكان الريف, والجدول رقم (2-3) يوضح ذلك [ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص, 2002 ]

يستدل من الجدول رقم ( 3-2 ) كثافة الموظفين في القطاع الحكومي من سكان الحضر سواء بالنسبة للضفة الغربية أو قطاع غزة أما سكان المخيمات في الضفة الغربية 8.6% وقطاع غزة 35.5% [ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص, 2002 ] .

أما بالنسبة لتوزيع الموظفين العام الحكومي حسب الجنس حيث تشير الإحصاءات إلى تفوق عدد الموظفين من الذكور في القطاع العام الحكومي على عدد الإناث سواء بالنسبة للضفة الغربية أو قطاع غزة حيث بلغت نسبة الذكور في الضفة الغربية وقطاع غزة (7) أضعاف النساء [ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص 2002, ]

يبين الجدول رقم (4-2) أن الفئة العمرية من (25-34) من الموظفين في القطاع العام الحكومي أعلى نسبة بين فئات الموظفين وشكلت نسبة (35.7%) تليها الفئة العمرية من (24-15) سنة فقد شكلت (28.8%) من الموظفين في القطاع العام , وهذا يعني أن نسبة (64.5% ) من موظفي القطاع العام هم من الشباب , وإذا ما تم إضافة الفئة الثالثة من سن (35-44) والتي شكلت نسبة (20.8%) من مجموع الموظفين تصبح النسبة (85.3%) من مجموع الموظفين الذين تقل أعمارهم عن (45) سنة, [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص, 2002 ] .

وبالرغم من الإيجابية المتوقعة من خصائص هذه الفئة (25-34) وتقبلها العمري للتدريب , إلا أن ذلك يجب أن يلفت انتباه المشرعين إلى تنظيم قانون تقاعد يتلاءم مع هذه التشكيلة العمرية لموظفي القطاع العام , حيث أن هذه الفئة سوف تبقى لفترة طويلة في وظائفها حتى عمر (60)

سنة كما هو منصوص عليه في قانون التقاعد مما يعني بالنسبة لهؤلاء البقاء على رأس العمل من فترة تتراوح من (16-26) سنة , وهذا بطبيعة الحال يوقف إمكانية توظيف أعداد جديدة مع مراعاة الأعداد الضخمة للخريجين وعدم إمكانية استحداث وظائف جديدة خصوصا وأن القطاع العام يعاني في الأصل من تضخم موظفيه, مع مراعاة الحاجة الماسة إلى ضرورة فتح المجال في التوظيف في القطاع العام أمام خريجين الجامعات الذين تتزايد أعمارهم باستمرار.

أما بالنسبة للحالة الاجتماعية لدى الموظفين في القطاع العام الحكومي الفلسطيني تظهر النتائج أن هناك اختلاف بين الموظفين من الذكور فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية حيث تظهر فوارق كبيرة بين أعداد المتزوجين و غير متزوجين أو الذين سبق لهم الزواج من الذكور حيث شكل الذكور المتزوجون 67.9 % مقابل 20.3% لم يتزوج أبدا. [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني , خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص , 2002 ]

وفيما يخص الإناث فإن الإحصاءات تظهر فروقا جوهرية حيث يلاحظ أن 85.8 % من الموظفات في القطاع الحكومي أناث متزوجات مقابل 33.8% من الإناث لم يتزوجن أبدا . أما فيما يتعلق بالفروق بين الضفة الغربية وقطاع غزة فيلاحظ أن 57.1 % من الإناث الموظفات في القطاع الحكومي في الضفة الغربية هن متزوجات مقابل 35.5% من الإناث الموظفات في القطاع الحكومي لم يتزوجن أبدا, أما في قطاع غزة فإن نسبة 62.5 % من الإناث الموظفات في القطاع الحكومي متزوجات مقابل 29.2 % من الإناث الموظفات في نفس القطاع لم يتزوجن أبدا. [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاع العام والخاص , 2002 ].

تعكس هذه المؤشرات أن غالبية الإناث الموظفات في القطاع الحكومي هن متزوجات بفوارق واضحة بين اللواتي لم يتزوجن أبدا وربما يكون ذلك بسبب الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي تدفع الذكور إلى الزواج من موظفات للمساعدة في مواجهة الأوضاع الاقتصادية. [ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص, 2002 ] .

يظهر الجدول رقم (2-5) توزيع الموظفين حسب عدد سنوات دراستهم استنادا إلى عدد سنوات الدراسة حيث يمتلك القطاع الحكومي قدرة في استقطاب الموظفين من حملة المؤهلات العلمية العليا [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص 2002, ] .

يستدل من الجدول رقم (2-5) ارتفاع في نسبة الموظفين في القطاع الحكومي الذين درسوا 13 سنة فأكثر بنسبة عالية وربما يعود ذلك إلى طبيعة القطاع العام الحكومي الفلسطيني كونه قطاع وظيفي يقدم خدمات صحية وتعليمية يعتمد إنتاجها على ذوي المؤهلات العلمية من حملة الدبلوم المتوسط والبيكالوريوس فأعلى.

وبالنظر إلى التحصيل العلمي في القطاع الحكومي والجنس نجد أن هناك علاقة طردية بين الإناث ودرجة التحصيل العلمي حيث يرتفع عدد الإناث الموظفات في القطاع الحكومي كلما ازدادت درجة تحصيلهن العلمي وارتفعت عدد سنوات الدراسة حيث بلغت نسبة الإناث اللواتي أتممن 13 سنة دراسية فما فوق من موظفات القطاع الحكومي 84.4% من مجموع الإناث الموظفات [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص, 2002 ] .

يوضح الجدول رقم(6-2) توزيع موظفي القطاع العام الحكومي حسب النشاط الاقتصادي حيث يتركز 94.4 % من الموظفين في قطاع الخدمات مقابل 5.6% للموظفين في القطاعات الإنتاجية , ويتركز الموظفون بنسبة 30.20% في دوائر الإدارة العامة والدفاع التابع للحكومة الوطنية ثم يأتي موظفي قطاع التعليم الحكومي بنسبة 24.3 % ثم يأتي الموظفون في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي بنسبة 6.1% ومن ثم الموظفون في قطاع الإنشاءات بنسبة 3.7 % والموظفون في أنشطة الخدمة المجتمعية والاجتماعية بنسبة 2.0% [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص, 2002].

تبرز المؤشرات النسب السابقة أن الغالبية العظمى من موظفي القطاع العام " الحكومي " يتركزون في وظائف الإدارة العامة والأجهزة الأمنية حيث كانت نسبة تركيزهم في وظائف الإدارة العامة والأجهزة الأمنية الضفة الغربية 54.8 % من مجموع الموظفين في باقي القطاعات بينما كانت في قطاع غزة نسبة أعلى وصلت إلى 72.9 % من مجموع الموظفين في باقي القطاعات وربما هذا يعود من وجهة نظر الباحث إلى تركيز وجود مؤسسات السلطة الوطنية في قطاع غزة أولاً قبل الضفة الغربية في حين أن نسبة الموظفين في قطاع غزة في قطاع التعليم كانت أقل منها من نسبة الموظفين في قطاع التعليم في الضفة الغربية .

وربما يعود تفسير ذلك إلى الدور الذي تلعبه وكالة الغوث في مجال التعليم بشكل أكبر في الضفة الغربية حيث بلغ عدد الموظفين في قطاع التعليم التابع لوكالة الغوث في قطاع غزة 3750 موظف بينما كان عدد الموظفين في قطاع التعليم الحكومي 7080 موظف , أما في الضفة الغربية فقد بلغ عدد موظفي قطاع التعليم التابع لوكالة الغوث 1515 موظف. [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني , خصائص العاملين في القطاع العام والخاص, 2002].

يوضح الجدول رقم (7-2) توزيع الموظفين حسب المهنة والجنس فقد شكلت نسبة الموظفين في القطاع العام " الحكومي " ما نسبته 30 %، أما المتخصصين فكانت نسبتهم 20 %، أما الفنيون المتخصصون والمساعدون شكلوا ما نسبته 17 %، ثم الموظفين في المهن الأولية شكلوا نسبة 1.2 %، و شكل الكتبة نسبة 10 %، أما المشرعين وموظفي الإدارة العليا والمدراء فكانت نسبتهم 5 % أما المشتغلين بالحرف فكانت نسبتهم 3.8 %، ومشغلي الآلات فكانت نسبتهم 23 % أما المهرة نسبتهم 0.1% [ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص، 2002 ] .

يبين الجدول السابق أن نسبة الذكور في الوظائف العليا أقل من الإناث حيث شكلت الوظائف العليا ( المشرعون ووظائف الإدارة العليا والمديرون والمتخصصين والفنيين والمساعدين والكتبة ) نسبة 54.9 % ، أما الوظائف الدنيا فلم تزد نسبة الذكور فيها عن 6.6 % ، بينما شكلت نسبة الإناث في نفس الوظائف الأربعة الأولى نسبة 91.0 % وهذا يشير إلى تفوق الإناث بشكل ملموس على الذكور في إشغال الوظائف العليا . [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص، 2002 ] .

#### 2-4 تدريب وتعليم موظفي القطاع العام ( الحكومي ) أثناء الخدمة:

تعرف عملية التدريب بأنها عملية تبادلية لتعليم وتعلم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالعمل، في حين عرفها البعض الآخر بأنها نشاط لنقل المعرفة إلى مجموعة من الأفراد قد تقيدهم [جامعة القدس المفتوحة، القانون الإداري، 1997 ] .

يعرف البعض الآخر عملية التدريب الموجه للموظفين بأنها عملية إكتساب الموظف معارف وخبرات يحتاج إليها الموظف في إكتساب المعلومات التي تنقصه وإكتساب الأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجه بهدف تحقيق الإتقان في العمل والاقتصاد في التكلفة [برعي , 1973 ] .

وقد أورد الهندي [www. bahaedu. Gov] تعريف التدريب بشكل عام بأنه العملية المستمرة التي من خلالها يتم تزويد المتدرب بالمعلومات والمهارات اللازمة لكي يكون قادر على أداء مهام محددة بشكل.

وقد عرف الدرة [www.bahaedu.Gov] التدريب أثناء الخدمة على أنه جهد منظم ومخطط له لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها, وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي ويعرف عزيز [www.bahedu.Gov] التدريب بأنه يهدف إلى تزويد الفرد بالمعرفة والمهارات والاتجاهات التي تؤهله لمزاولة عمل معين مع الاهتمام بالجانب الإنساني , وهو عملية مستمرة مع الفرد طيلة حياته العملية وارتقائه في سلم العمل , ويعتبر ياغي

[www. Bahedu.Gov] أن التدريب يتكون من ثلاثة مكونات هي:

- 1- أنه نشاط لنقل المعرفة من أجل تنمية وتطوير نماذج التفكير وأنماط الأفعال لأفراد التنظيم.
  - 2- أنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو.
- ويرى عسكر [www.behedu.Gov] أن عملية التدريب تطلق على مختلف صور العمليات والأنشطة المخططة التي تهدف إلى إحداث تغيرات الأداء الوظيفي للعاملين بالإضافة إلى سلوكيات أخرى مرتبطة به , ويتم ذلك من خلال إكتساب معارف ومهارات وقيم واتجاهات جديدة

للتأصيل والتنمية ويمكن القول (أن التدريب أثناء الخدمة هو نشاط هادف ومخطط , وتبلورت أهدافه بصورة دقيقة وواضحة من حاجات المتدربين الواقعية والتي تحددت في ضوء متطلبات الأداء الفعال لأعمالهم وامكاناتهم الفعلية في الواقع الممارس , ويسعى هذا النشاط إلى تنمية المتدربين معرفيا ومهاريا ووجدانيا في جو تسوده روح التعاون والمساعدة والثقة بالنفس وبالآخرين , ويساعد على النمو المهني والذاتي باستخدام أساليب التعلم الجماعي والفردى لإشباع الحاجات التدريبية المشتركة والفردية للمتدربين بشكل وافر) [ www.behadeu.Gov ] .

#### 2-4-1 العلاقة بين التدريب والتعليم:

من خلال الحديث السابق عن التدريب أثناء الخدمة يبدو واضحا التركيز على الجانب المعرفي والمهني للمتدرب متناسين أو متجاهلين الفترة التعليمية أو التحصيل العلمي للمتدرب , وكان التعليم الذي تم تحصيله من قبل المتدرب (الموظف) ليس ذو فائدة في مجال العمل .

إن الأنماط المتقدمة في التعليم الحديث أصبحت تهدف إلى الدمج بين التعليم والتدريب بمعنى مزج النظريات العلمية بالتطبيق العملي , لإعداد كادر قادر على مواصلة دراسته الأكاديمية التي تمكنه من الإلتحاق بسوق العمل فعندما لا تتفق مخرجات التعليم بشكلها النظري مع متطلبات سوق العمل يقوم العديد من الشركات والمصانع في القطاع الخاص بإنشاء مراكز تدريبية ضخمة بعضها يعادل في تجهيزاته كليات تطبيقية في بعض الدول المتقدمة وما ذلك إلا دليل على محدودية أداء المؤسسات التعليمية ذات الطابع النظري في إعداد الخريجين , حيث أن التعليم والتدريب يعتبر من المرتكزات التي تقوم عليها عملية توظيف القوى العاملة [خميس , 2003 ] .

## 2-4-2 علاقة التعليم والتدريب مع سوق العمل:

تعتبر أوجه العلاقة بين التعليم والتدريب من جهة وسوق العمل من جهة أخرى متعددة ومتفاوتة , ويعود ذلك إلى اشتراكهما في مكونات أساسية , والتكامل والتداخل في وظيفة كل منهما , مما يجعل أهدافهما شبه مشتركة , ومن أهم الوظائف التي يؤديها النظام التدريبي والتعليمي لخدمة سوق العمل ما يلي :

1- يعتبر التعليم والتدريب بمستوياته وأشكاله المختلفة أهم المداخل لإنعاش وتطوير عملية التشغيل.

2- تعتبر مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المكون الرئيسي لقوة العرض في سوق العمل وبالتالي تتوقف خصائص العرض على خصائص خريجي مؤسسات التعليم والتدريب.

3- يساعد التخطيط الصحيح والسليم لمخرجات التعليم والتدريب بمراحلها المختلفة في تصويب أوضاع سوق العمل [خميس, 2003] .

وبعيدا عن منطلق الحاجة للتدريب من أجل الكفاءة المهنية فإن التدريب يمثل الحد الأدنى من التعليم حيث يوفر للمتدرب فرصة أكثر من غيره في الحصول على مكتسبات مادية تتمثل في زيادة حجم مدخولاته كلما زادت فترة تدريبه , بالرغم من أن عملية التدريب سوف تكلف المتدرب أعبائها الجسدية وقد يتحمل أعبائها المادية إذا لم تتحملها المؤسسة المشغلة أو جهات حكومية [كيت و تيسدل , 1981] .

تشكل الموائمة بين التدريب والتعليم من ناحية والتشغيل من ناحية أخرى يحتاج إلى تجسير فعلي بين وظيفتيهما , ولن تكون تلك الموائمة مجدية بدون تحديد وظيفة كل منهما , و تفعيل الخصائص المشتركة بينهما [خميس, 2003] .

من ناحية ثانية فإن الإرتباط وثيق بين التعليم والحياة العملية , نظرا لدور التعليم في إعداد الموارد البشرية القادرة على الإنخراط في المهنة التي يحتاج إليها المجتمع لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي , ويكمن دور مؤسسات العمل في توفير المعلومات الخاصة بتوصيف الوظائف والمهن, والتي على أساسها يتمكن قطاع التعليم من تحليل مناهجه وطرائقه لكي يعد خريجيه بالشكل الذي يمكنهم من القيام بهذه الوظائف دون الحاجة إلى إعادة تدريب في بداية الدخول إلى التوظيف [بوظانة, 1990 ] .

ونظرا لأهمية التدريب والتعليم في سوق العمل برزت أنماط حديثة من السياسات التي تؤكد على ضرورة هذه العلاقة وتتجاوز إشكالية التدريب الخاص للمهنة , ومن هذه السياسات :

1- التعليم العالي التعاوني : ويعتمد على مفهوم دمج الدراسة والعمل , وذلك بالإعتماد على مناهج دراسية حديثة تعتبر العمل التطبيقي والخبرة في موقع العمل جزء من تركيبتها, وعليه فإن التعليم التعاوني يوفر الخبرة العملية من خلال تواتر فترات العمل والدراسة في قطاعات مرافق الصناعة والتجارة كما يوفر العمل للطلب داخل مؤسسات الإنتاج, وقد طبقت عدد من الجامعات هذا النوع من التعليم مثل جامعة (نورث أيسترن) في بريطانيا, كما توفر مؤسسة Berufs Akademiek في جمهورية ألمانيا الاتحادية , برنامجا للتعليم التعاوني بالتعاون الوثيق مع أرباب العمل, حيث يقوم هؤلاء بتدريب الطلاب ويدفعون لهم في نفس الوقت [بوظانة, 1990 ] .

2- سياسات العمالة والتوظيف: إن التغيرات في بنى ومحتويات وطرائق التعليم مستمرة لجعل نظام التعليم أكثر تجاوبا مع متطلبات سوق العمل , ويجب على سياسة التوظيف أن تراعي ذلك التغير , بما في ذلك تضمين مناهج التعليم متطلبات تدريبية عملية تمثل جزء لا يتجزء من

متطلبات التخرج , كما أن التنسيق مع المؤسسات الإنتاجية لاستيعاب الطلبة في مؤسساتها لاستكمال تلك المتطلبات ( مع مراعاة القدرة الاستيعابية لتلك المؤسسات ) [بوظانة, 1990 ] .

3- إعادة النظر في القوانين والتشريعات التي تحدد الأجور والحوافز بحيث تراعي التغيرات التي تحدث داخل مؤسسات التعليم العالي والتي تهدف إلى تغيير نوعية المهارات والكفاءات التي يغرسها النظام التعليمي في الخريج ومواصفاته الجديدة [بوظانة, 1990 ] .

### 3-4-2 أهمية التدريب والتعليم أثناء الخدمة:

- 1- يهيئ التدريب أثناء الخدمة الفرصة أمام المتدربين لإكتساب معارف جديدة في مجال عملهم وتركز على الجانب التطبيقي للنظريات التي حصلوا عليها من خلال التعليم . .
- 2- يساعد التدريب أثناء الخدمة يساعد على إكتساب مهارات جديدة تتطلبها المهنة التي يعمل بها المتدرب .
- 3- يساعد التدريب أثناء الخدمة على تغيير الاتجاهات وإكتساب اتجاهات إيجابية اتجاه المهنة الممارسة من قبل المتدرب , مما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية , وزيادة إنتاجية العمل.
- 4- يكسب التدريب أثناء الخدمة يكسب المتدرب آفاقا جديدة في مجال ممارسة مهنته وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنية وتحدياتها وأسبابها وكيفية التخلص منها , و التقليل من آثارها على أداء العمل .
- 5- يكسب التدريب أثناء الخدمة المتدرب مفاهيم التعلم المستمر من خلال تمكينه من مهارات التعلم الذاتي المستمر .

6- يساعد التدريب أثناء الخدمة المتدرب على الإبتعا على الآخرين من زملاءه بهدف تنميته مهنيًا , وذلك من خلال زيادة فرص الاحتكاك مع الزملاء في إطار المهام والنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني وتسييد روح الجماعة .

7- إطلاع المتدربين على كل ما هو جديد في مجال أداء المهنة .

8- زيادة إنتماء المتدربين إلى مؤسساتهم من خلال الحوار الهادف البناء الذي يولد الوعي بأهمية المؤسسات في المجتمع , وفي خدمة البشرية .

9- مقارنة مستويات الأداء للمتدربين , بنظراتهم في أماكن جغرافية أخرى وإيجاد الحافز لمزيد من الدقة والإتقان في العمل . [ www.gurayatedu.gov ] .

كما أن التدريب يساعد الفرد في زيادة مدخولاته المادية حيث أنه كلما زاد التدريب بعد الحد الأدنى من التعليم زاد الدخل [ كيت , تسييد , 1981 ] .

#### 2-4-4 الفرق بين التعليم والتدريب:

ينظر إلى التعليم والتدريب بمدى حصول المتعلم والمتدرب على مهارات متميزة المتدرب لزيادة مدخولات مادية أكثر من خلال تسويق تلك المهارات المتميزة في سوق العمل , فبالرغم من أن التعليم أساسي يوفر للفرد تسويق نفسه, إلا أن الفرد يستطيع الاستمرار بتعليم نفسه أو تدريب نفسه مدى الحياة ليزيد من إنتاجه وبالتالي زيادة قيمتها مما يؤدي إلى زيادة الدخل الذي يحصل عليه, إلا أن الاستثمار الفردي في التعليم يرتبط بعلاقة عكسية مع العمر لأنه باقتراب الفرد من سن التقاعد تقل المردودات المادية [ كيت , تسييد , 1981 ] .

ومن وجهة نظر الباحث فإن الحوافز التي يوفرها التدريب لموظفي القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية فإن الدورات التدريبية التي يتلقاها الموظف (سواء تلك المرتبطة ببرامج

السلطة ) أو تلك الدورات التي يتلقاها الموظف على نفقته الخاصة ) فإن نظام الحوافز ونظام تقييم أداء الموظف لا يراعي تلك الدورات التدريبية ولا يتلقى الموظف أية حوافز من ذلك التدريب , ولكن بالنسبة للتعليم فإن الشهادة العلمية تؤثر على الموظف من ناحية المسمى الوظيفي والراتب الذي يتلقاه حيث لا يتلقى الموظف أي علاوات إدارية أو مالية بناء على الدورات التدريبية وبذلك فإنه من المتوقع أن يكون الإلتحاق بمؤسسات التعليم (بهدف الحصول على الشهادة ) أكبر من الإلتحاق نحو التدريب , وذلك إنسجاما مع السياسة المتبعة في السلطة الوطنية الفلسطينية.

#### 2-4-5 دور التعليم العالي والتعليم العالي المفتوح في بناء القوى البشرية

يعتبر التعليم العالي المفتوح صفة متقدمة ومعاصرة لمبدأ إنفتاح مؤسسات التعليم العالي لأولئك الذين فانتهم فرص الإلتحاق بالمؤسسات النظامية للتعليم , وتتمثل فيها مبادئ إنسانية واقتصادية وتنموية فمن مقوماتها الإنسانية أنها توفر حضا مناسباً من الفرص التعليمية المكافئة تتمثل في جانبين رئيسيين هما : [زكي, 1979 ] .

الجانب الأول: جانب تعويض لأولئك الذين فانتهم فرص متابعة الدراسة العالية لسبب أو آخر , ويعتبر حرمانهم هذا حرماناً من حق إنساني من التعلم المستمر , حالت ظروف حياتهم دون التمتع بها .

الجانب الثاني: جانب إرتقائي لأولئك الذين ينشدون تطويراً لكفاءتهم المهنية والعملية بالتزود المستمر بالمعرفة ونتائج العلم ومعطيات التكنولوجيا المتطورة والمتغيرة باستمرار .

ويمكن النظر إلى نظام التعليم المفتوح من منظار كونه صيغة متقدمة بدلا من التدريب أثناء الخدمة , فهو نظام لا يفترض في منتسبيه التفرغ للدراسة وترك أعمالهم ومهامهم الوظيفية

( يحتفظ لهم بإمكانية العمل ) ويفتح لهم قنوات لا مدرسية للتزود بالمعرفة ( يحتفظ لهم بحق التعلم ) ومن هنا يظهر البعد الإنساني والتعليمي لهذا النظام في التعليم العالي . [فتحي, 1977].  
أما الأبعاد الاقتصادية والتنموية فيمكن إجمالها في أن التعليم المفتوح يمثل مطلباً مزدوجاً، فهو يحقق مطالب إنسانية وتعليمية شعبية لجمهور المواطنين تعويضاً لهم عما فاتهم من فرص التعليم، وفي الوقت ذاته تمثل حقا للدولة في استثمار الطاقات والقوى العاملة الذي اقتصر تأهيلها على قدر معين من المستوى العلمي والتأهيلي .

وبهذا المعنى فإن نظام التعليم المفتوح يقوم بدور تعويض ( للدولة ) في سبيل استثمار الطاقات الكامنة ورفع مستوى التأهيل ( القائم ) إلى مستوى التأهيل المطلوب لتحقيق الأغراض الاقتصادية والتنموية .

وقد يكون نظام التعليم المفتوح استجابة طبيعية لنتائج ضغط الحاجة، النابع من التوقف الكبير لخبرجي مرحلة التعليم الثانوي والذي ينجم عن تراكم خزين سنوي ممن لا تستوعبهم الجامعات لمحدودية قدراتها الاستيعابية وهذا الخزين يمثل طاقة شبابية هائلة قد لا تجد مع حجمها العددي في وظائف الدولة ومرافقها الاقتصادية والاجتماعية ، فضلا عن كون الحاجات التنموية للقوى البشرية العاملة تتطلع نحو المستويات المتقدمة نوعيا من الثقافة والتعلم والتأهيل والتدريب [ الدباغ, 1986 ] .

وتبقى هذه الطاقة البشرية معطلة تعطيلاً جزئياً أو كلياً من إمكاناتها وعطائها التنموي، وهنا يظهر لنظام التعليم المفتوح دور إيجابي لمتطلبات الواقع في استيعاب هذه الفئة وغيرها من الفئات لتسهم في تعليمها وتدريبها وتأهيلها ، وعلى أداء أفضل ونتاجية أعلى في صيغة غير

مدرسية وغير مكلفة للمؤسسات الجامعية (من دوام وإدارة وخدمات مكتبية وخدمات عامة وغيرها). [الدباغ,1986 ] .

#### 2-4-6 دور مزايا التعليم المفتوح في إلتحاق الموظفين بالتعليم:

أولاً - إتاحة الفرصة للراغبين في التعليم بالإلتحاق بالبرامج التي يفضلونها دون الحاجة إلى التواجد الفعلي في مقر الأكاديمية , وقد تطرق [ Holmberg,1989 ] إلى مصطلح التعليم المفتوح على أنه نوع خاص من التعليم يغطي جميع الأشكال الدراسية وفي جميع المستويات التي ليست تحت الإشراف المباشر والمستمر للمعلمين في غرفة المحاضرات, وأشار إلى الشروط العامة التي يجب توفرها لتحقيق مفهوم التعليم المفتوح:

- 1- يجب أن يكون التعليم متاحا في أي مكان يتواجد فيه طلاب أو حتى طالب واحد وسواء كان في هذا المكان معلمون أم لا .
- 2- ينبغي أن تقع مسؤولية التعليم على الطالب .
- 3- يجب أن تحرر الخطة التعليمية المعلمين من الواجبات التقليدية بحيث يكون كل الوقت المعطى منصبا على الأهداف التعليمية .
- 4- يجب أن يوفر النظام التعليمي للمتعلمين اختيارات أوسع في الموضوعات والطرائق .
- 5- يجب أن يستخدم النظام التعليمي كافة الوسائل والطرق .
- 6- يجب أن يجمع النظام التعليمي بين الوسائل والطرائق بحيث تعلم الوحدة الدراسية أكثر من طريقة فعالة .
- 7- يجب أن تكون الوسائل والتقنيات منظمة في التصميم والاستخدام بحيث يعزز كل منها الآخر وكذلك بنسبة المادة الدراسية والمنطقة التعليمية .

8- يجب أن يحافظ النظام التعليمي ويوفر فرصا للتكيف مع الفروق بين المتعلمين والفروق بين المعلمين .

9- يجب أن يقوم النظام التربوي على التقويم الذي يوجه مباشرة نحو بلوغ الأهداف .

ثانياً – المرونة الفائقة في تنظيم أوقات الدراسة ونظامها العام حيث يتعامل الدارس من خلال شبكة الإنترنت والوسائط المساندة من منزله أو مقر عمله أو في الأوقات التي تناسبه على مدار الساعة دون التقيد بمواعيد وجداول مدرسية , وقد أكد ريس [ Rac,1889 ] في تمييزه للتعليم الجامعي المفتوح عن نظام التعليم التقليدي على أنه نظام يستطيع فتح فرص مختلفة للمتعلمين ويستخدم مواد تعليمية متمركزة حول المتعلم ويسمح للمتعلمين اخذ دورهم ومسؤولياتهم في التعليم ويساعد في المحافظة على المهارات الإنسانية اللازمة للوجود الإنساني [ Rac,1889 ] .

تطرق غيفرس [ Jeffries,1990 ] إلى مدى المرونة في التعليم المفتوح وذكر أن نظام التعليم المفتوح هو تعلم تتم فيه إعادة النظر المستمر للمحددات التي تقع على الطالب وإزالتها بقدر المستطاع , أنه تعلم يستفيد منه مدى واسع من استراتيجيات التدريس لا سيما تلك التي تستخدم التعليم المستقل والمفرد أن التعليم المفتوح يساعد على الدراسة في الوقت الخاص بالطالب وبطريقته الخاصة والمكان الذي يحدده , إن التعليم المفتوح تنظيم يساعد المتعلمين على التعلم في الوقت والمكان الملائم لظروفهم ومتطلباتهم ويفتح التعليم العالي المفتوح فرص يتم فيها التغلب على المعوقات الناجمة عن العزل الجغرافي أو الالتزام الوظيفي والشخصي أو التقيد بالنظام الرسمي التي غالبا ما تمنع الناس من الحصول على المعرفة والتدريب الذي يحتاجونه [ Jeffries ,1990 ] .

أشار [نشوان, 1998] إلى المرونة المتوفرة في التعليم المفتوح التي لا يقيد فيها الطالب بأنهاء دراسته في فترة زمنية محددة كما هو الحال في التعليم التقليدي إذ يسمح النظام التعليمي المفتوح للطلاب البدء والتوقف عن التعلم بحسب أهدافهم القريبة ويمكنه تحديد الفترة الدراسية التي تناسبه بموجب خطته الشخصية.

أوضحت [Robinson , 1984] حجم المرونة المتوفرة في نظام التعليم المفتوح أو التعليم عن بعد ووصفته بأنه شكل من أشكال التربية حيث يكون التركيز على التعلم على فترات مركزة وقليلة موزعة على العام الدراسي , وفي هذه الفترات يعمل في البيت بطريقته الخاصة ولكن مع إمكانية استشارة المعلم عبر الهاتف أو بالبريد .

وعرفت منظمة [اليونسكو, 1987] التعلم عن بعد بأنه الاستخدام المنظم للوسائط المطبوعة وغيرها , وهذه الوسائط يجب أن تكون معدة إعدادا جيدا من أجل الاتصال بين المتعلمين والمعلمين وتوفير الدعم للمتعلمين في دراستهم .

أما فيما يتعلق بالعلاقة المرنة بين الطالب والمعلم في نظام التعليم المفتوح فقد وصفها [Rumbe, 1989] بضرورة توفر طالب أو أكثر ومقرر ومنهج يستطيع المعلم تعليمه , والمتعلم قادر على تعلمه, وعقد اتفاق بين المعلم والمتعلم أو بين المتعلم والمؤسسة التي يعمل فيها المعلم ويحدد العقد دور كل من المعلم والمتعلم , ويكون المتعلم فيها بعيدا ( منفصلا ) عن المعلم ويمكن أن يتم التعليم على عاتق المتعلم أو بالاندماج مع أنماط أخرى من التربية بما فيها التعليم وجها لوجه , ويكون المتعلمون منفصلين عن المؤسسة التي تقدم التعليم , كما يتطلب العقد بين المعلم والمتعلم أن يقوم المعلم بتعليم المتعلم ويقوم بإعطائه الإرشادات بالإضافة إلى التقدم للامتحان الذي قد يتم من قبل المؤسسة أو يدونها , حيث أن مواد التعليم عن بعد متوفرة للمتعلمين

فهي في الغالب مصممة بطرق تتسجم مع نظام التعلم عن بعد , كالبرامج التعليمية الموجهة عبر التلفاز , أو الإسطوانات المدمجة , أو أشرطة الفيديو , أو النشرات الموجهة ....

#### 7-4-2 آليات التعليم المفتوح:

ينظر إلى التعليم عن بعد كوسيلة تتخطى المسافات الجغرافية والسياسية والثقافية , ويقوم التعليم عن بعد على خاصية أساسية تتلخص في الفصل المكاني بين المعلم والطالب , ويتم فيها نقل المعرفة إلى المتعلم بدلا من إحضاره إلى مصدرها , لقد أسهمت التكنولوجيا منذ أوائل نشأتها في تعزيز هذا المفهوم عندما استبدلت كلمة المعلم كمرسل في أبسط النماذج الاتصالية بالمصدر وذلك تعبيرا بأن المعلم ليس مصدر المعلومات الوحيد .

إن التعليم عن بعد في الوقت الحاضر ظاهرة واسعة الانتشار تتكيف مع التكنولوجيا ولعل التقدم في التكنولوجيا ساهم في انتشاره ويرتبط مستقبل التعليم عن بعد ارتباطا وثيقا بالتطور التكنولوجي الحاضر , [إبراهيم , 1991 ] .

وتعتبر الفضائيات بكل ما تملكه من سرعة الانتشار وفورية الخبر واتساعه وما تتمتع به من قدرة على مخاطبة كافة الفئات على اختلاف أعمارهم وأجناسهم وجنسياتهم من أهم التقنيات الإعلامية والتعليمية المستخدمة في نقل المعلومات وتوصيلها مما ساهم في امتداد نظام التعليم المفتوح إلى مناطق نائية في الأرياف [ الصباغ , 1993 ] .

تعتبر الأقراص المدمجة إحدى التقنيات التعليمية المحوسبة بفضل ما تقدمه من خدمات مميزة حيث أثبتت دراسات قامت بها جامعة بريطانيا المفتوحة عام 1995 على انسجام الطلبة في الدراسة , وفي نفس الوقت فهي توفر للطلاب إمكانية الدراسة في أي وقت يريد وأي مكان يريد لأنه يحمل المادة التعليمية في جيبه [ Jones , 1998 ] .

يساعد التعليم عن طريق شبكات الإنترنت في عمل المشاريع المتفاعلة والمشاركة وتوفير بيئة غنية بالمعلومات تسهم في إثراء الدور الجديد المتوقع من المتعلم أن يلعبه في عصر المعلومات وفي التعلم عن بعد [ حمدي, 1999 ] .

أما البريد الإلكتروني فهو يوفر وسيلة للتفاعل الإيجابي بين الطلبة ومصادر المعلومات أو المدرسين والطلبة أنفسهم حيث يتم تبادل المعلومات والمناقشة الجماعية في حل المشكلات أو التساؤلات المطروحة [ الهادي, 1997 ] .

## 2-5 قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998:

يعتبر قانون الخدمة المدنية رقم 4 لعام 1998 خطوة هامة باتجاه معالجة إشكاليات الجهاز الوظيفي الناشئ في السلطة الوطنية الفلسطينية , فمنذ تولت السلطة الوطنية لصلاحياتها الوظيفية في الضفة الغربية وقطاع غزة وجدت نفسها أمام واقع إداري متباين لا يخضع لقانون فلسطيني موحد وإنما يدار من قبل قوانين موروثه من عدة دول ويعتبر ذلك أهم إشكاليات الجهاز الإداري في السلطة الوطنية [ عمرو, 1999 ] .

وقد استهدف صدور قانون الخدمة معالجة ذلك الواقع ويعزى صدور قانون الخدمة المدنية إلى العديد من الأسباب ومن أبرزها :

1- المشكلات الناتجة عن وجود نظامين قانونيين في الضفة الغربية التي كانت تدار بموجب قانون الخدمة الأردني رقم 23 لعام 1967 أو بعض القوانين البريطانية , وقطاع غزة الذي كان يدار بموجب قوانين مصرية عدلتها الإدارة المدنية فيما بعد بمجموعة من الأوامر العسكرية جمعت فيما بعد وعرفت باسم " أسس الخدمة العامة لعام 1988 " .

ونتيجة لهذا الإختلاف الكبير بين النظامين في الضفة الغربية وقطاع غزة فقد جاء قانون الخدمة المدنية الفلسطيني بقانون موحد ليضع أسسا واحدة للتعامل مع الموظفين سواء في الضفة الغربية أو قطاع غزة .

2- تحديد جهة الاختصاص في تحديد الرواتب للموظفين فبعد أن كان ديوان شؤون الموظفين هو الذي يحدد رواتب الموظفين وفقا لمبادئ مسودة قانون الخدمة المدنية التي صادق عليها الرئيس في 11-10-1994 والتي وضعت جدولاً يحدد رواتب الموظفين التي اعتمدت بشكل كبير على درجة الموظف التي حصل عليها وفقاً لقرار تعيينه ومسماه الوظيفي الذي احتل كثيراً في

العلاوات [تقرير البنك الدولي, الضفة الغربية وغزة, إدارة القطاع العام, 1999 ]

وتمكن ديوان شؤون الموظفين من إدارة الرواتب في قطاع غزة , بينما بقيت إدارة جداول الرواتب في الضفة الغربية مع وزارة المالية . [ تقرير البنك الدولي , الضفة الغربية وغزة , إدارة القطاع العام , 1999 ] .

3- الإختلالات الناتجة عن توسيع درجات السلم الوظيفي التي حددها ديوان الخدمة المدنية وعددها (21) درجة والتي قلصها قانون الخدمة المدنية إلى 13 درجة , كذلك وضع قانون الخدمة المدنية أسسا مالية وإدارية جديدة للتعامل مع الموظفين حيث فصل بين الدرجة المالية والدرجة الوظيفية وقلص من علاوات المسمى الوظيفي [تقرير البنك الدولي, الضفة الغربية وغزة , إدارة القطاع العام, 1999 ] .

4- وضع حد للزيارات المضطربة في أعداد الموظفين حيث وضع قانون الخدمة المدنية ضوابط محددة للتوظيف من خلال وضع هيكليات للوزارات والدوائر وحدد جهة الاختصاص في التعيين واشترط وجود شاغر في هيكلية أحد الوزارات أو شاغر في الهيكلية العامة للموازنة حتى يمكن

تعيين موظف في تلك الوظيفة . [ تقرير البنك الدولي , الضفة الغربية وغزة , إدارة القطاع العام , 1999 ] .

6- التقليل من النفقات التي يستهلكها موازنة الرواتب للموظفين حيث بلغت نسبة النفقات على رواتب الموظفين (60% ) من الموازنة [ تقرير وزارة المالية 2003 ] .

7- إنصاف ذوي الكفاءات العلمية من خلال وضع أسس للدرجات الوظيفية والمالية مقترنة بالمؤهل العلمي وليس بالمسمى الوظيفي الذي كان معمولاً به قبل قانون الخدمة المدنية [ قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4, 1998 ] .

## 2-5 قانون الخدمة المدنية والتعليم:

تضمن قانون الخدمة المدنية الفلسطيني عدداً من المواد التي تربط وضعياً الموظف بدرجة تحصيله العلمي والشهادة العلمية التي حصل عليها التي تمكن الموظف من تحقيق بعض التقدم الوظيفي, وبالرجوع إلى أسس تصنيف الموظفين في قانون الخدمة المدنية نجد أن التحصيل العلمي للموظف يلعب دوراً كبيراً في تحديد فئة الموظف التي يصنف على أساسها والتي بموجبها يحدد تدرجه راتبه و تدرجه الوظيفي [ عمرو , 1999 ] .

قسم المشرع الفلسطيني الموظفين إلى خمس فئات بالإضافة إلى الفئة الخاصة و الوزراء وذلك حسب المؤهل العلمي للموظف والذي يحدد على أساسه طبيعة المهام المسندة لكل موظف والراتب الممنوح له معتبراً المؤهل العلمي أساساً للربط في الفئة حسب الشكل (2-2) يوضح تقسيم الموظفين إلى فئات حسب المؤهل العلمي باستثناء الفئة الخاصة والفئة الأولى:

شكل (2-2): تقسيم فئات موظفين القطاع العام حسب قانون الخدمة المدنية

وظائف الفئة	الراتب الأساسي بالشيكل	التدرج	الدرجة	
الثالثة	2700	4	3	دكتوراه طب
الكتابية	2400	5	4	دكتوراه ماعدا الطب /طبيب أخصائي دبلوم 4 +علاوتين
والفنية 7	اختصاص	2100	5	المهندس / الصيدلي / الطبيب البيطري / الماجستير
	الفئة الثانية 6	1850	5	الدرجة الجامعية الأولى /4 سنوات
		1650	5	دبلوم سنتين أو دبلوم ثلاث سنوات
		1450	5	ثانوية عامة أو ما يعادلها
وظائف الفئة الرابعة الحرفية 4	1200	10	9	حرفي

[ عمرو, 1999 ]

و قسم قانون الخدمة المدنية كل فئة من الموظفين إلى مجموعة أقسام على أساس المؤهل العلمي للموظف حيث أوجب القانون تصنيف الموظف الذي يحمل شهادة الدبلوم ضمن الفئة الثالثة ويبقى تدرج الموظف داخل درجات نفس الفئة إلا إذا حصل على الشهادة الجامعية الأولى حيث ينتقل إلى موظفي الفئة الثانية، وهذا ما نصت عليه المادة 13 والتي تنص على ( يجوز نقل الموظف من إحدى الفئتين الرابعة والخامسة إلى الفئة الثالثة عند حصوله على الثانوية العامة فما فوقها إلى الدرجة المقررة لمؤهله على أن يتقاضى راتبه المقرر للدرجة المنقول إليها أو الراتب الأصلي قبل النقل أيهما أكثر) [ قانون الخدمة المدنية رقم 4, 1998 ]

كذلك نصت المادة 12 من قانون الخدمة المدنية على :

1- يجوز نقل موظفي الفئة الثالثة وإلى الفئة الثانية لكل من يحصل على الشهادة الجامعية

الأولى على الأقل أثناء خدمته وأن تكون الشهادة في مجال العمل

2- في هذه الحالة ينقل الموظف إلى الدرجة المقابلة التي يعادل راتبها ما كان يتقاضاه قبل النقل.) [قانون الخدمة المدنية رقم 4, 1998].

وقد شجع المشرع الموظفين للحصول على مؤهلات علمية مناسبة ومتقدمة فقد نص المشرع على بعض التسهيلات للموظفين من أجل تسهيل عملية حصولهم على شهادات جامعية من خلال إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي حيث نصت المادة رقم (87) من قانون الخدمة المدنية على (جواز منح الموظف إجازة دراسية بدون راتب مدة 4 سنوات وهي فترة كافية للحصول على شهادة البكالوريوس أو الدبلوم أو حتى الماجستير للموظف الذي يحمل شهادة البكالوريوس)[ قانون الخدمة المدنية رقم 4, 1998].

لم يتطرق قانون الخدمة المدنية الفلسطيني من قريب أو بعيد إلى حوافز وظيفية بناء على التدريب الخاص بالموظفين (سواء التدريب الحكومي أو التدريب الخاص) حيث لا يمنح الموظف درجات وظيفية أو ترقيات بناء على الشهادات التدريبية التي حصل عليها ,ومن وجهة نظر الباحث أن ذلك يجعل عملية التدريب من جانب واحد فقط هو الموظف ولا يشاركه القانون في تحفيزها لديه, كم أن الباحث يسجل ملاحظته على تلك الدورات التدريبية كونها لا تؤدي في النهاية إلى إحداث تطور جدي وملمووس في قدرات الموظفين كونها تستند إلى المحسوبية في ترشيح الموظفين المنسبين لتلك الدورات .

قدم قانون الخدمة المدنية بشكل عام إعتبرات التعليم والشهادات العلمية معتبرا إياها أساسا في تقسيم فئات الموظفين , وبالرغم من ضآلة الحوافز التي يقدمها القانون لحملة الشهادات العلمية مما لا يمكن اعتباره أساسا في خلق إلتحاق بمؤسسات التعليم العالي بالنسبة للذين لا يحملون شهادات علمية عالية حيث أن موظفي الفئة الثانية والثالثة تبقى فرص حصولهم على درجات

أعلى محدودة نظرا لاحتفاظ موظفي الإدارات العليا بمسمايتهم التي اعتبرها القانون حق مكتسب وتبقى فرصهم في تحقيق تقدم ملموس هي في الحصول على مؤهلات عليا كالمجستير والدكتوراة ,مع العلم أن تكاليف الحصول على شهادات الماجستير والدكتوراة تفوق قدرة الموظف بوضعه المالي (حتى بعد صدور قانون الخدمة المدنية) مما يجعل فرص الحصول على هذه الشهادات محدودة واضحة لسنوات الأقدمية التي هي خارج إطار التخصص والمهنة أكثر من تقدير الشهادات والكفاءات العلمية .

إلا أنه بالرغم من الإدراك وتشخيص الحالة إلا أنه يلاحظ من خلال الرجوع إلى سجلات التعليم الخاص بالموظفين استمرار إلتحاق الموظفين بمؤسسات التعليم العالي والتعليم العالي , حيث كان عدد الخريجين في برامج الماجستير في مختلف الجامعات الفلسطينية من الفئة العمرية فوق سن 35 سنة فما فوق في العام الدراسي 2000 -2001 (422) خريج وخريجة [وزارة التعليم العالي, الدليل الإحصائي , 2001] .

هذا الإلتحاق يمكن تفسيره بعدة اتجاهات , قد يعود جزء منها لقانون الخدمة المدنية وما يمكن أن يوفره للموظف من تقدم ( ولو كان محدود ) في مجال وظيفته ولكن يمكن تفسير ذلك أيضا ربما برغبة الموظف في الحصول على مؤهل علمي متميز رغبة منه في تغيير مهنته الحكومية إلى مهنة أخرى قد تحقق له إمتيازات أكثر وتلبي طموحه بشكل أكبر ,وهذا بحسب إدارات الموظفين الذين يعملون في مجال اختصاصهم, وربما تكون بدافع قناعات خاصة وأن القانون الحالي غير منصف وتشوبه بعض الخلافات خصوصا بعد التعديلات التي حدثت عليه منذ عام 1998 حتى عام 2004 فربما يعتقد هؤلاء بأن القانون الحالي سوف يتعدل وربما ينصفهم في يوم من الأيام , ومن ناحية أخرى ربما يكون الإلتحاق بمؤسسات التعليم الجامعي من قبل فئة من لا يحملون

شهادات علمية فالتحاقوا بمؤسسات التعليم العالي بدافع حماية مناصبهم التي قد تكون مهددة في يوم من الأيام إذا ما حدث تعديلات على القانون والغي ما يسمى حق مكتسب .

وربما يكون هذا الإلتحاق كنوع من القناعة لدى الموظفين بضرورة تنمية قدراتهم الذاتية في ظل تجدد المعرفة العلمية بشكل متسارع , وفي هذه الحالة يكون التعليم نوعا من التدريب وتطوير المهارات بغض النظر عن المردود الوظيفي أو المادي الذي يوفره ذلك التعليم.

أما فيما يتعلق بقانون الخدمة المدنية الأردني رقم 55 لسنة 2002 فقد تناول مجموعة من البنود القانونية تركز على المؤهلات العلمية والمهارات المطلوبة لإشغال الوظائف حيث قسم القانون الموظفين ( باستثناء الفئة العليا ) إلى أربع فئات حيث اشترط عل موظفي الفئة الأولى والثانية الحصول على الدرجة الجامعية الأولى كحد أدنى للحصول على الوظائف المتعلقة بهذه الفئة أما موظفي الفئة الثالثة اشترط المشرع الحصول على شهادة الثانوية العامة كحد أدنى لإشغال وظائف هذه الفئة [نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 55, 2002].

كما أشار المشرع إلى جواز تنقل الموظفين بين هذه الفئات الثلاث بمعنى إمكانية ترقية من فئة إلى أخرى [نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 55, 2002].

اشترط المشرع الأردني على موظفي الفئة الرابعة حصولهم على شهادة الدراسة الثانوية العامة كشرط أساسي لإشغال وظائف هذه الفئة مع عدم جواز تنقلهم إلى فئات أخرى ومنع تكليفهم بمهام وظيفية في الفئات الأخرى [ نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 55, 2002].

أما فيما يتعلق بالعلوات المهنية فقد أعطى القانون الأردني لموظفي الإختصاص كالطبيب والمهندس والصيدلي والجيولوجي نسبة علاوات تصل إلى 120 % من راتبه الأساسي وزاد على ذلك بمنح الطبيب البشري وطبيب الأسنان علاوة مساواة لا تزيد في حدها الأعلى عن 100 %

من الراتب الأساسي للطبيب الإختصاصي و 30 % من الراتب الأساسي للطبيب العام أما المعلم فمنح علاوة إضافية لا تزيد عن 50 % [نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 2002,55].

في نفس الوقت أجاز القانون الأردني من باب الحوافز للموظفين جواز الحصول على علاوة شهرية بنسبة 5 % من راتبه الأساسي إذا قدم الموظف براءة اختراع له فائدة للمجتمع أو للجهة التي يعمل بها [نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 2002, 55].

منح القانون للموظف من الفئة الأولى والثانية إذا حصل على مؤهل علمي جديد أعلى من المؤهل الذي يحمل ويتصل بموضوع تخصصه أن تتم ترقيته بحسب الفئة والدرجة منح زيادة سنوية واحدة إذا حصل الموظف على شهادة دبلوم عالي بعد الشهادة الجامعية الأولى وزيادتان سنويتان إذا حصل على شهادة الماجستير ويحصل على ثلاث زيادات سنوية إذا كان المؤهل العلمي الجديد الدكتوراه [نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 2002, 55].

أما في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني فنلاحظ ارتباط المؤهلات العلمية بالفئات الوظيفية والرواتب الأساسية للموظفين وعدم ارتباطها بالمسميات الوظيفية فقد لوحظ وبموجب تسكينات قانون الخدمة المدنية للموظفين على وجود بعض الموظفين يحملون مسمى رئيس قسم أو رئيس شعبة أو حتى نائب رئيس شعبة أو موظف إداري بدون مسمى وهم يحملون شهادات علمية عالية كالماجستير والدكتوراه في حين نجد بعض مدراء الدوائر وبعض المدراء العامين لا يحملون مؤهلات تزيد عن الثانوية العامة أو الدبلوم .

إضافة إلى الدافع الاجتماعي العام الذي يدفع الفرد في الحصول على الشهادات العلمية لتلبية طموحه الشخصي والاجتماعي في الحصول على الشهادات الجامعية وربما كان بطبيعة التعليم

المفتوح ونظامه الخاص بعدم التزام الطالب بدوام جامعي ثابت مما لا يعيق وظيفته دورا في خلق وتشجيع هذا الإلتحاق من قبل الموظفين بمؤسسات التعليم العالي.

أما فيما يتعلق بالحوافز الخاصة بالموظفين والتي أقرها قانون الخدمة المدنية الفلسطيني فقد نصت المادة 56 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على :

1- يجوز للدائرة المختصة صرف مكافأة تشجيعية للموظف الذي يقدم أعمالا أو بحوثا ترفع كفاءة العمل وترشد النفقات .

2- يجوز للدائرة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية ( السنوية ) المقررة إذا حصل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين على أن لا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة عن 20% من عدد العاملين في هذه الدرجة , فإذا قل عددهم عن خمسة تمنح لواحد منهم على ألا يتكرر منحها لنفس الموظف إلا بعد سنتين على الأقل من تاريخ منحها له [قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4, 1999 ]

يلاحظ من خلال هذه المادة وجود نقاط رئيسية تفسرها :

❖ عدم ارتباط الحوافز بالدرجة , بمعنى أنه لا يوجد حوافز مستمرة وهي مقتصرة على الحافز المادي , والذي قدر بحجم العلاوة السنوية فقط .

❖ ارتباط العلاوة بمعايير تقييم الأداء الذي يضعه الرئيس المباشر والذي لا يضطلع عليه الموظف إلا بعد رفعه للديوان مما يجعل التقييم من قبل الرئيس المباشر خاضعا لاعتبارات

أخرى , وإلغاء دور المشرف المهني في تقييم الذي يكون في صورة عمل الموظف .

أما في نظام الخدمة المدنية الأردني فقد نصت المادة 38 من النظام على ( يجوز منح الموظف علاوة استثنائية شهرية بنسبة (5%) من الراتب الأساسي بقرار من الوزير بناء على تتسيب لجنة برئاسة الأمين العام وعضوية ثلاثة من كبار موظفي الدائرة في الحالات التالية :

- ❖ إذا قدم الموظف براءة اختراع له فائدة للجهة التي يعمل بها أو للمجتمع .
- ❖ إذا قدم الموظف بحثا أو دراسة تحقق فائدة مؤكدة للجهة التي يعمل بها أو للمجتمع.
- ❖ إذا قام الموظف بخدمة مميزة أو عمل إبداعي أو حقق إنجاز رفح أداء المؤسسة أو وفر نفقات على المؤسسة التي يعمل بها . [نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 55, 2002 ] .

من هنا يظهر الفرق في تحديد موجبات استحقاق الموظف للحوافز في القانونين الأردني والفلسطيني وبالرغم من التشابه بينهما في حصرها في الحوافز المادية إلا أنهما اختلفا في جهة تحديد أحقية الموظف لها حيث استبعد تقييم الأداء في القانون الأردني , كذلك ربط الحوافز بنسبة من الراتب الأساسي في القانون الأردني يجعل منها ذات قيمة أكثر من ربطها بقيمة العلاوة السنوية كما في القانون الفلسطيني , كذلك وسع القانون الأردني من الأسباب الموجبة لتلك الحوافز إذ ربطها بمنفعة العامة ولم تقتصر على منفعة جهة العمل كما في القانون الفلسطيني في تحديد شكل موجباتها.

## 2-6 ملحق جداول الفصل الثاني

جدول رقم (1-2): يوضح تركيز موظفي القطاع العام في أكبر الوزارات

النسبة %	عدد الموظفين	الوزارة
47.77	34778	وزارة التربية والتعليم العالي
13.14	9571	وزارة الصحة
4.87	3547	وزارة الأوقاف
3.08	2243	ديوان الموظفين
2.30	1675	وزارة الداخلية
2.32	1696	وزارة الأشغال العامة والإسكان
1.43	1042	هيئة الإذاعة والتلفزيون
2.16	1575	وزارة المالية
2.75	2008	وزارة الزراعة
1.41	1030	الشؤون الاجتماعية
1.41	854	وزارة العمل
17.54	12773	بقية الوزارات والهيئات
100	72792	المجموع

]

[ الجعفري وآخرون, 2003 ]

جدول رقم (2-2): يوضح نمو أعداد الموظفين في القطاع العام ( المدنيين والعسكريين )

السنة	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
العدد	81000	91000	104000	115000	122000	125000	130000	134000
النمو %	16.4	11.9	14.3	11	6.3	2.2	4.4	2.7

[ صبري, 2003 ]

جدول رقم (3-2) : يوضح نسبة رواتب موظفي القطاع العام من مصروفات الموازنة

العام (المبلغ بالمليون دولار)

البنود	1997	2000	2001
رواتب وأجور	447	592	686
نسبة الرواتب في الموازنة	%55	%60	%63

[ تقارير وزارة المالية , 1997 , 2000 , 2001 ]

جدول رقم (4-2): توزيع موظفي القطاع العام حسب مكان السكن

نوع التجمع	الضفة الغربية	قطاع غزة
حضر	%51.1	%60.3
ريف	%40.4	%4.2
مخيمات	%8.6	35.5
المجموع	%100	%100

[الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص, 2002]

جدول رقم (5-2): توزيع موظفي القطاع العام حسب الفئات العمرية:

النسبة	الفئة العمرية
%28.8	24-15
%35.7	34-25
%20.8	44-35
%14.7	44 فما فوق
%100	المجموع

[الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص, 2002]

[

جدول رقم (6-2): يوضح توزيع موظفي القطاع العام حسب سنوات دراستهم

عدد سنوات الدراسة	النسبة
-------------------	--------

صفر	%0.06
6-1	%8
9-7	%11.6
12-10	%24.1
13 فأكثر	%55.0
لم يلتحق أبدا	%1.2
غير مبين	%1.2

[الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص, 2002 ]

جدول رقم (2-7): توزيع موظفي القطاع العام حسب القطاعات الاقتصادية

القطاع	الضفة الغربية	قطاع غزة
الزراعة	%0.1	%0.33
الصناعة	%0.7	%0.34
أنشاءات	%0.6	%0.7
تجارة الجملة البحرية	%0.3	%0.23
الاتصالات	%0.85	%0.97
الإدارة العامة للدفاع	%54.8	%72.9
التعليم	%34.5	%15.1
الصحة والعمل الاجتماعي	%5.3	%7.0
أخرى	%2.85	%2.43

[الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني, خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص, 2002 ]

جدول رقم (2-8): توزيع موظفي القطاع العام حسب المهنة

قطاع غزة		الضفة الغربية		
أناث	ذكور	أناث	ذكور	المهنة الرئيسية
%5.9	%4.8	%5.4	%6.6	المشرعون وموظفو الإدارة العليا
%27.4	%13.8	%30.2	%20	المتخصصون
%38.5	%9.1	%35	%17.4	الفنيين والمتخصصون
%21.6	%8.2	%15.7	%7	الكتابة
%4.8	%49.2	%3.4	%21.4	موظفي الخدمات
%0	%0.1	%0	%0.1	الموظفين في الصيد والزراعة
%0.2	%3.0	%0.4	%3.2	موظفي الحرف
%0	%2.2	%4.8	%10.6	مشغلو الآلات
%1.5	%9.5	%4.8	%10.6	الوظائف الأولية
%0.1	%0.14	%0.3	%0.2	غير مبين

[الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، خصائص العاملين في القطاعين العام والخاص، 2002]

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

#### 3-1 المنهجية و الطريقة والإجراءات :

وفقاً لأهداف هذه الدراسة في التعرف على أثر صدور قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على إتحاق موظفي القطاع العام الحكومي الفلسطيني بمؤسسات التعليم العالي فإن هذا الفصل يهدف إلى عرض المنهجية المستخدمة في تحليل الظاهرة المستهدفة ، وذلك من خلال تحديد عينة الدراسة وكيفية اختيارها حتى تكون ممثلة لمجتمع الدراسة ، كما سيتم شرح الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة ، بعد استعراض طريقة جمع البيانات الخاصة بعينة الدراسة وعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل تلك البيانات ، ويتضمن هذا الفصل العناصر التالية :

#### 3-1-1 منهج الدراسة :

تم تصميم استبانة للقيام بإجراءات جمع المعلومات والبيانات حول الظاهرة المستهدفة ( أثر صدور قانون الخدمة المدنية على إتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي والعالي ) وقد أعتمد في تصميم الاستبانة على الدراسات السابقة والنظريات الإحصائية وقانون الخدمة المدنية واللوائح والتشريعات المعدلة.

وقد اشتملت الاستبانة على عدد من المؤشرات الخاصة بالموظفين ضمت مجموعة من البيانات الشخصية، وبيانات خاصة بطبيعة الوظائف التي يشغلها الموظفين من عينة الدراسة ، كما تضمنت الاستبانة العديد من الدوافع الاقتصادية والاجتماعية والأكاديمية والوظيفية التي يتوقع أن يكون لها تأثير في إتحاق الموظفين بمؤسسات التعليم العالي.

وقد أختير مقياس ليكارت الرباعي لتقليل نسبة التشتت في إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة كوسيلة لقياس إجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة .

وعند إجراء التحليل الإحصائي لمدى الإعتدالية باستخدام معامل كرونباخ ألفا ( Cronbach Alpha ) لقياس مدى ثابت المقياس والاتساق الداخلي للاستبانة تبين أن قيمة كرونباخ ألفا تساوي 0.77 , وهذه النتيجة تشير إلى تمتع الاستبانة بثبات يفى أغراض الاستبانة .

وقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية لغرض التحليل منها أسلوب الإحصاء الوصفي كالتكرارات الحسابية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المعنوية واختبار T لمعرفة التشابه والاختلاف بين عينة الدراسة , كما استخدم اختبار التباين الأحادي ( One Way Analysis Valiance ANOVA ) كما تم استخدام اختبار ( Scheffe ) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية , كما استخدم معامل ارتباط ( Person ) لمعرفة العلاقة بين بعض المتغيرات في الدراسة

### 3-1-2 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي القطاع العام الحكومي ( المدنيين ) العاملين في كل من الوزارات والمؤسسات العامة والحكومية الفلسطينية التالية : المجلس التشريعي , وديوان الموظفين العام , ووزارة الداخلية , ووزارة الحكم المحلي , ووزارة المالية , ووزارة الأوقاف , ووزارة الإقتصاد, ووزارة التخطيط والتعاون الدولي , ووزارة الإسكان , ووزارة الزراعة , ووزارة التموين , ووزارة التربية والتعليم , ووزارة الصحة , ووزارة الشؤون الاجتماعية , ووزارة العمل , ووزارة الإعلام والثقافة , ووزارة السياحة والآثار , ووزارة الشباب والرياضة , ووزارة النقل والمواصلات , ووزارة البريد والاتصالات , , ووزارة العدل , ومجلس القضاء الأعلى, وقد بلغ

عدد الموظفين الذين يشكلون مجتمع الدراسة (66930) موظف وموظفة والجدول رقم ( 3\_1) يوضح عدد الموظفين في كل وزارة ومؤسسة من مؤسسات القطاع العام الحكومي الفلسطيني [ملفات المجلس التشريعي الفلسطيني]

### 3-1-3 عينة الدراسة:

بلغ حجم عينة الدراسة ( 500) موظف وموظفة , وهو الحجم المناسب عند اختيار العينات عندما يكون حجم العينة أكثر من (50) كما أشارت ( 2003,sekaran) وقد تم جمع العينة عن طرق اختيار نسبة 5% من مجموع الموظفين وتوزيع هذه النسبة على جميع الوزارات بتحديد نسبة 5% من مجموع العاملين في كل وزارة وقد تم اختيار العينة من موظفي القطاع العام ممن إلتحقوا بمؤسسات التعليم العالي بعد صدور قانون الخدمة المدنية الفلسطيني عام 1998 وقد تم سحب العينة على شكل عينة طبقية شملت جميع الوزارات في السلطة الوطنية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة حيث تم تحديد حجم العينة من كل وزارة من خلال تحديد عدد الموظفين العاملين في جميع الوزارات والمديريات المختلفة, مع مراعاة التوزيع الجغرافي لجميع المحافظات الفلسطينية, وقد كان مجموع الاستبيانات المستردة (431) استبيان أما مجموع الاستبيانات المفقودة (69) استبيان , وبذلك تكون نسبة الاستبيانات المستردة (86.2%).

### 3-1-4 تصويب الاستبانة:

قام الباحث بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس من أجل إبداء رأيهم وتصويب الاستبانة , وبالفعل تم أخذ الملاحظات التي أبدوها بعين الإعتبار وتم تصويبها من قبل الباحث , ومن ثم تم تعبئة الاستبانة بشكل تجريبي من قبل (20) شخص من أفراد العينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة القدس حيث تم جمعهم في قاعة

واحدة وتم توزيع الاستبانة عليهم للتعليق على مدى وضوح فقراتها بالنسبة لعينة الدراسة حيث تم تسجيل عدد من الملاحظات أخذها الباحث بعين الاعتبار عند تصويب الاستبانة .

### 3-2 خصائص العينة الديموغرافية :

يركز هذا الجزء من الدراسة على استعراض خصائص العينة الديموغرافية من حيث الجنس والعمر ومكان السكن في الضفة الغربية و قطاع غزة وتقسيم أفراد العينة من حيث مكان السكن في القرى أو المدن أو المخيمات وتوزيع أفراد العينة من حيث السكن في المحافظات , والحالة الاجتماعية لأفراد العينة , ومكان العمل في القرية أو المدينة , وتوزيع أفراد العينة حسب مكان العمل في المحافظات الفلسطينية والعمل في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية , كذلك توزيع أفراد العينة حسب فترة الإلتحاق بالعمل , والراتب الشهري لأفراد العينة, وتوزيع أفراد العينة حسب قنوات توظيفهم وحسب مؤهلاتهم العلمية عند إلتحاقهم بالوظيفة الحكومية وحسب مؤهلاتهم العلمية الحالية بعد إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي, كذلك توزيع أفراد العينة حسب الجامعة التي التحقوا بها , وحسب التخصصات التي درسوها أثناء عملهم في وظائفهم الحالية والتخصصات التي يعملون بها في وظائفهم , كذلك توزيع أفراد العينة حسب فترة الحصول على آخر شهادة علمية قبل إلتحاقهم بالوظيفة الحكومية وفترة حصولهم على آخر شهادة علمية بعد إلتحاقهم بالوظيفة الحكومية , وأيضا توزيع أفراد العينة حسب مسمياتهم الوظيفية عند إلتحاقهم بالوظيفة ومسمياتهم الوظيفية الحالية بعد حصولهم على مؤهلات علمية أعلى من تلك التي كانوا حاصلين عليها عند إلتحاقهم بالوظيفة الحكومية , وسيتم عرض الجداول الخاصة بخصائص العينة في نهاية الفصل.

#### 3-2-1 توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة وهي:

### 3-2-2 الجنس:

يعكس الجدول رقم ( 3-2 ) أن عدد أفراد العينة من الذكور كان ( 277 ) ونسبتهم ( 64.3 % ) من أفراد العينة وهي أعلى من عدد الإناث الذي كان ( 154 ) ونسبتهم ( 35.7 % ) من أفراد العينة , ويمكن تفسير ذلك بأنه ربما كانت الظروف الاجتماعية للموظفة تعيق وتحد من عملية تنقلها , وتتفق هذه المؤشرات الإحصائية مع البيانات الثانوية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والتي تشير إلى انخفاض نسبة مشاركة النساء في العمل حيث بلغت نسبة الذكور إلى الإناث في الضفة الغربية (301.4%) وفي غزة كانت نسبة الذكور إلى الإناث (723.5%) (مسح القوى العاملة, 2003)

### 3-2-3 العمر :

يبين الجدول رقم (3\_3) إلى أن نسبة أفراد العينة من الفئة العمرية 34-28 كان عددهم ( 173 ) وقد وصلت نسبتهم إلى ( 40.1 % ) من أفراد العينة وكانت النسبة الأعلى بين أفراد العينة , ثم يأتي بعدها الفئة العمرية 41-35 وكان عددهم ( 128 ) ونسبتهم من أفراد العينة ( 29.7 % ) , أما الفئة العمرية 27-21 كان عددهم ( 80 ) ونسبتهم ( 18.6 % ) أما الفئة العمرية من 49 . 42 فكان عددهم ( 40 ) ونسبتهم ( 9.3 % ) من أفراد العينة , أما الفئة العمرية 50 . فما فوق فكان عددهم ( 10 ) ونسبتهم ( 2.3% ) من أفراد العينة .

### 3-2-4 حسب السكن:(الضفة الغربية وغزة):

يتضح من الجدول رقم (3-4) أن عدد أفراد العينة الذين يسكنون الضفة الغربية كان ( 357 ) فردا وأن نسبتهم كانت ( 82.8 % ) من أفراد العينة في حين كان عدد أفراد العينة الذين يسكنون قطاع غزة ( 74 ) ونسبتهم كانت ( 17.2 % ) من أفراد العينة .

### 3-2-5 حسب السكن في القرية والمدينة والمخيم:

يوضح الجدول رقم (3-5) أن عدد أفراد العينة الذين يسكنون في المدن كان ( 200 ) ونسبتهم كانت ( 46.4 % ) من أفراد العينة , بينما كان عدد أفراد العينة الذين يسكنون القرى ( 124 ) فردا ونسبتهم كانت ( 28.8 % ) من أفراد العينة , ويأتي في المرتبة الثالثة أفراد العينة الذين يسكنون في المخيمات حيث كان عددهم ( 107 ) ونسبتهم كانت ( 24.8 % ) من أفراد العينة

### 3-2-6 حسب السكن في المحافظات:

يستدل من الجدول رقم (3-6) أن عدد أفراد العينة الذين يسكنون محافظة الخليل كان عددهم (64) ويشكل هؤلاء ما نسبته (14.8%) , ثم يأتي في الدرجة الثانية الذين يسكنون محافظة جنين وعددهم ( 52 ) أي ما نسبته ( 12.1%) من أفراد العينة , ثم يأتي في الدرجة الثالثة الذين يسكنون محافظة بيت لحم وعددهم (47) وكانت نسبتهم ( 10.9%) من أفراد العينة, ثم يأتي بالدرجة الرابعة أفراد العينة الذين يسكنون محافظة طولكرم وعددهم (43) أي ما نسبته (10.0%) وقد تساوت معها في العدد والنسبة عدد أفراد العينة اللذين يسكنون محافظة غزة وكان عددهم أيضا (48) أي ما نسبته (11.2%) من أفراد العينة , ويأتي في الدرجة الخامسة أفراد العينة من سكان محافظة نابلس وعددهم (42) ونسبتهم (9.7%) من أفراد العينة, ويأتي في الدرجة السادسة الموظفين من سكان محافظة قلقيلية وعددهم (37) أي ما نسبته (8.6%) من أفراد العينة , ويأتي بعدهم أفراد العينة سكان محافظة رام الله وعددهم (30) ونسبتهم (7.0%) من أفراد العينة , ثم

الموظفين سكان محافظة أريحا وعددهم (19) ونسبتهم (4.4%) من أفراد العينة، ثم يأتي بعد ذلك الموظفين من سكان محافظة سلفيت وعددهم (18) ونسبتهم (4.2%) من أفراد العينة، ثم يأتي الموظفين من سكان محافظة شمال غزة وعددهم (13) ونسبتهم (3.0%) ثم يأتي بعد ذلك الموظفين من سكان محافظة خان يونس وعددهم (6) ونسبتهم (1.4%) من أفراد العينة، وتساوى عدد الموظفين من سكان محافظة رفح مع الموظفين من سكان محافظة طوباس حيث بلغ عددهم (4) لرفح بنسبة (0.9%) و(4) من سكان طوباس ونسبتهم (0.9%) من أفراد العينة، أما محافظة القدس فكان عدد الموظفين فيها (3) ونسبتهم (0.7%) من أفراد العينة، وفي محافظة دير البلح كان عددهم (1) ونسبته (0.2%) من مجموع أفراد العينة، وتعكس تلك المؤشرات أن العينة تغطي كافة محافظات الوطن في الضفة الغربية وقطاع غزة بنسب متفاوتة.

### 3-2-7 حسب الحالة الاجتماعية:

يبين الجدول رقم (3-7) أن عدد أفراد العينة المتزوجين كان (304) وكانت نسبتهم (70.5% ) من أفراد العينة، بينما كان عدد أفراد غير المتزوجين (111) وكانت نسبتهم (25.8% ) من بين أفراد العينة ويأتي في المرتبة الثالثة فئة الموظفون المطلقون من أفراد العينة وعددهم (8) ونسبتهم (1.9% ) من بين أفراد العينة ويتساوى معهم فئة الموظفون الأرامل من أفراد العينة وعددهم (8) ونسبتهم (1.9% ) من أفراد العينة .

### 3-2-8 حسب مكان العمل (قرية . مدينة ) :

يتضح من الجدول رقم (3-8) أن عدد أفراد العينة الذين مكان عملهم في المدينة ( 365 ) وكانت نسبتهم ( 84.7 % ) أما نسبة الموظفين الذين يعملون في القرى فكان عددهم ( 66 ) ونسبتهم كانت ( 15.3 % ) من أفراد العينة وربما يعود ذلك إلى تركيز مؤسسات القطاع العام في المدن أكثر من القرى.

### 3-2-9 حسب مكان العمل في المحافظات:

يوضح الجدول رقم (3-9) أن عدد أفراد العينة الذين يعملون في محافظة شمال غزة ( 63 ) ونسبتهم كانت ( 14.6 % ) وهي النسبة الأعلى من أفراد العينة , ثم يأتي بعدها أفراد العينة الذين يعملون في محافظة الخليل وعددهم ( 58 ) ونسبتهم ( 13.5 % ) من أفراد العينة أما محافظة رام الله فكان عدد أفراد العينة العاملين فيها ( 53 ) ونسبتهم ( 12.3 % ) من أفراد العينة , أما محافظة جنين فكان عدد أفراد العينة العاملين فيها ( 47 ) ونسبتهم كانت ( 10.9 % ) وتساوت معها محافظة بيت لحم فكان عددهم ( 47 ) ونسبتهم ( 10.9 % ) من أفراد العينة .

وفي محافظة طولكرم كان عدد العاملين فيها من أفراد العينة ( 42 ) ونسبتهم ( 9.7 % ) وفي محافظة قلقيلية كان عددهم ( 38 ) ونسبتهم ( 8.8 % ) من أفراد العينة وفي محافظة نابلس كان عددهم ( 34 ) ونسبتهم ( 7.9 % ) من أفراد العينة وفي محافظة أريحا كان عدد أفراد العينة العاملين فيها ( 19 ) ونسبتهم كانت ( 4.4 % ) من أفراد العينة , أما محافظة سلفيت فكان عدد العاملين فيها ( 16 ) وكانت نسبتهم ( 3.7 % ) من أفراد العينة وفي محافظة خان يونس كان عدد العاملين ( 4 ) ونسبتهم ( 0.9 % ) وتساوت معها محافظة طوباس وعددهم ( 4 ) ونسبتهم ( 0.9 % ) من أفراد العينة ,بينما كان عدد العاملين في محافظة القدس ( 3 )

ونسبتهم كانت ( 0.7 % ) من أفراد العينة وكانت محافظة دير البلح هي أقل المحافظات من حيث عدد العاملين فيها ( 1 ) ونسبته ( 0.2 % ) من أفراد العينة. وسوف يتم مناقشة العلاقة بين مكان السكن ومكان العمل في الفصل الرابع.

### 3-2-10 حسب العمل في الوزارات:

يستدل من الجدول رقم (3-10) أن عدد العاملين في وزارة التربية والتعليم من أفراد العينة كان العدد الأكبر ( 165 ) ونسبتهم كانت ( 38.2 % ) ويأتي في المرتبة الثانية أفراد العينة العاملين في وزارة الصحة وعددهم ( 69 ) ونسبتهم ( 16.0 % ) من أفراد العينة بينما كان عدد العاملين في وزارة الداخلية ( 37 ) ونسبتهم كانت ( 8.6 % ) من أفراد العينة أما وزارة الزراعة فكان عدد العاملين فيها ( 19 ) ونسبتهم من أفراد العينة ( 4.4 % ) أما وزارة الأوقاف فكان عددهم ( 18 ) ونسبتهم من أفراد العينة ( 3.2 % ) وتساوت نسبة العاملين في وزارة المالية ( 12 ) ونسبتهم ( 2.8 % ) مع نسبة العاملين في وزارة العمل ( 2.8 % ) وعددهم ( 12 ) من أفراد العينة .

أما عدد العاملين في المجلس التشريعي من أفراد العينة فكان ( 11 ) ونسبتهم ( 2.6 % ) من أفراد العينة، وعدد العاملين في الحكم المحلي كان ( 10 ) ونسبتهم ( 2.3 ) من العينة، وعدد العاملين في وزارة الشباب والرياضة ( 9 ) ونسبتهم ( 2.1 % ) وتساوى معها عدد العاملين في وزارة الإسكان وعددهم ( 9 ) ونسبتهم ( 2.1 % ) وتساوى معها في العدد والنسبة وزارة الشؤون الاجتماعية وعددهم ( 9 ) ونسبتهم ( 2.1 % ) من أفراد العينة .

ويلاحظ من الجدول انخفاض عدد أفراد العينة من الموظفين العاملين في كل من وزارة الاتصالات ( 7 ) ونسبتهم ( 1.6 % ) من أفراد العينة كذلك العاملين في ديوان الموظفين من

أفراد العينة وعددهم ( 5 ) ونسبتهم ( 1.2 % ) وكذلك وزارة التموين وعددهم ( 5 ) ونسبتهم ( 1.2 ) من أفراد العينة , بينما كان عدد العاملين في وزارة الاقتصاد ( 4 ) ونسبتهم ( 0.9 % ) وكذلك وزارة التعليم العالي وعددهم ( 4 ) ونسبتهم أيضا ( 0.9 % ) من أفراد العينة وكذلك مجلس القضاء الأعلى وعددهم ( 4 ) ونسبتهم ( 0.9 % ) من أفراد العينة , كذلك تساوى عدد العاملين في وزارة العدل ( 3 ) ونسبتهم ( 0.7 % ) مع عدد العاملين في وزارة السياحة وعددهم ( 3 ) ونسبتهم ( 0.7 % ) من أفراد العينة في حين كان عدد العاملين في وزارة الثقافة ( 2 ) ونسبتهم ( 0.2 % ) من أفراد العينة .

وكان العدد الأقل من أفراد العينة العاملين في وزارة المواصلات فلم يزيد عن ( 1 ) ونسبتهم من أفراد العينة ( 0.2 % ) ووزارة التخطيط ( 1 ) ونسبته ( 0.2 % ) من أفراد العينة . وربما كان هذا الانخفاض في عدد الموظفين في هذه الوزارات من أفراد العينة الذين إلتحاقوا بمؤسسات التعليم العالي أثناء الخدمة يعود إلى أن هذه الوزارات ربما اختارت موظفيها في الأصل بناء على أسس علمية يتم من خلالها تعيينهم وبالتالي لا توجد حاجة لدى هؤلاء الموظفين للإلتحاق بمؤسسات التعليم.

### 3-2-11 حسب فترة الإلتحاق بالعمل :

يبين الجدول رقم (3-11) أن عدد الموظفين من أفراد العينة الذين التحقوا بالعمل في القطاع العام الحكومي في الفترة ما بين 1994 - 1974 وصل (30) ( فترة سيطرة الإدارة المدنية الإسرائيلية على القطاع العام الفلسطيني) وتشكل نسبتهم ( 6.6 % ) من الموظفين من أفراد العينة , في حين أن الذين التحقوا بالعمل في السلطة الوطنية في الفترة من عام 2003 - 1995 كان عددهم ( 401 ) موظف وكانت نسبتهم ( 93.4 % ) من أفراد العينة ويمكن تفسير

ذلك بسبب توسع السلطة الوطنية في سياسة التوظيف دون مراعاة المؤهلات العلمية التخصصية, حيث ضاعفت السلطة الوطنية أعداد الموظفين عدة أضعاف وذلك من منطلق الحد من مشكلة البطالة من جهة , ومن أجل منح مكافئات سياسية لبعض الفئات التي تعينت تعينا سياسيا من جهة ثانية .

### 12-2-3 حسب الراتب الشهري ( شيكل):

يستدل من الجدول رقم (12-3) أن عدد أفراد العينة الذين تتراوح رواتبهم من 2000-1601 شيكل (169) موظف وكانت نسبتهم ( 39.2 % ) من أفراد العينة , وأن الذين راتبهم 2000 شيكل فما فوق فقد كان عددهم ( 148 ) ونسبتهم ( 34.2 % ) من أفراد العينة , ويأتي في المرتبة الثالثة أفراد العينة الذين راتبهم من 1600- 1000 شيكل وعددهم ( 114 ) ونسبتهم من أفراد العينة ( 26.5 % ) , وهذا يعني أن الغالبية العظمى من الموظفين كانت أجورهم الشهرية أقل من معدل الأجور في الضفة الغربية (70.1) شيكل في اليوم ومعدل الأجور في قطاع غزة (58.1) شيكل في اليوم مما يضع فئة الموظفين في حدود خط الفقر. [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني , 2004 ] .

### 13-2-3 توزيع أفراد العينة حسب الجهات التي عملوا معها قبل العمل في السلطة الوطنية:

يدل الجدول رقم (13-3) إلى الجهات التي كان يعمل بها موظفي القطاع العام الفلسطيني قبل إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية عام (1994) , فقد كان عدد الموظفين من أفراد العينة الذين سبق لهم العمل في القطاع العام تحت إشراف الإدارة المدنية الإسرائيلية (347) ونسبتهم كانت (85.5%) وهم العدد الأكبر , أما الذين كانوا يعملون في مؤسسات منظمة التحرير الفلسطينية قبل إلحاقهم بالعمل في السلطة الوطنية الفلسطينية فكان عددهم (3) ونسبتهم من

أفراد العينة (0.69%) ، وربما كان إلتحاق هذه الفئة بمؤسسات التعليم بهدف الحفاظ على مكاسب حقوقها من خلال عملهم سابقا ، أما الموظفين من أفراد العينة الذين كانوا يعملون في سوق العمل الإسرائيلي فكان عددهم (30) ونسبتهم كانت (6.69%) من أفراد العينة ، وربما يكون ذلك بحكم واقع البطالة بين الخريجين الذي كان يدفعهم نحو سوق العمل الإسرائيلي قبل تسلم السلطة الفلسطينية لصلاحياتها، أما الذين كانوا يعملون في سوق العمل المحلي فكان عددهم (10) ونسبتهم ( 2.32 % ) من أفراد العينة ، بينما كان عدد الذين كانوا يعملون في الأقطار العربية (13) ونسبتهم (3.0 % ) من أفراد العينة ، أما عدد الذين كانوا يعملون في منظمات أهلية محلية من أفراد العينة (5) ونسبتهم (1.16 % ) من أفراد العينة، ولم يتجاوز عدد أفراد العينة الذين كانوا يعملون أعمال حرة من أفراد العينة قبل إلتحاقهم بالعمل في القطاع العام الحكومي في السلطة الوطنية الفلسطينية فكانوا (1) ونسبته كانت (0.23%) من أفراد عينة الدراسة أما أفراد العينة الذين كانوا عاطلين عن العمل قبل عملهم في القطاع العام الحكومي الفلسطيني فكانوا (22) ونسبتهم كانت ( 5.10%) من أفراد العينة.

ويعزى انخفاض نسبة الموظفين الذين عملوا في مؤسسات منظمة التحرير الفلسطينية من عينة الدراسة إلى أن هؤلاء حصلوا على درجات وظيفية عالية ومسميات وصلاحيات بالرغم من أن مؤهلاتهم لا تتفق مع تلك المسميات وبالتالي فهم غير معنيين بالإلتحاق بمؤسسات التعليم سواء من منطلقات وظيفية لأنهم حصلوا على درجات وظيفية عالية ، أو منطلقات اقتصادية فرواتبهم عالية جدا ، أما من ناحية اجتماعية فإنهم يملكون صلاحيات كفيلة بتسويقهم اجتماعيا مما ينفي دور العامل الاجتماعي في توجيه هؤلاء بمؤسسات التعليم [ملحيس ، ] .

### 14-2-3 حسب المؤهل العلمي عند الإلتحاق بالوظيفة:

يستدل من الجدول رقم (14-3) أن عدد الموظفين من أفراد العينة الذين يحملون شهادة الدبلوم المتوسط عند تعيينهم في الوظيفة كان مرتفعا حيث بلغ عددهم ( 183 ) ونسبتهم ( 42.5% ) من أفراد العينة ويأتي بعدهم الموظفين الحاصلين على شهادة البكالوريوس عند تعيينهم ( 146 ) ونسبتهم ( 33.8 % ) من أفراد العينة , ويأتي بالدرجة الثالثة أفراد العينة الحاصلين على شهادة الثانوية العامة عند تعيينهم وعددهم ( 86 ) ونسبتهم من أفراد العينة ( 20.0 % ) .

أن ارتفاع عدد أفراد العينة من الموظفين الذين يحملون شهادة الدبلوم المتوسط والبكالوريوس ممن إلتحقوا بمؤسسات التعليم العالي بهدف الحصول على شهادة البكالوريوس والماجستير يشير إلى دلالات هامة وهذا سوف يكون من أهم المحاور التي ستركز عليها الدراسة لاحقا .  
أما أفراد العينة الحاصلين على الدبلوم العالي عند تعيينهم فكان عددهم ( 8 ) ونسبتهم ( 1.9 % ) ويتساوى مع هذه الفئة حملة شهادة الماجستير من حيث النسبة والعدد .

### 3-2-15 حسب المؤهل العلمي بعد الحصول على وظيفة:

يظهر الجدول رقم (15-3) ارتفاع عدد أفراد العينة من الحاصلين على شهادة البكالوريوس ( 259 ) ونسبتهم ( 60.0 % ) , ويوضح الجدول رقم (16-3) التغيرات التي حصلت في المؤهلات العلمية لأفراد العينة أثناء وظيفتهم حيث نلمس انخفاض في عدد الأفراد الذين يحملون شهادة الثانوية العامة والدبلوم المتوسط وربما يفسر هذا بالتحاق هؤلاء بمؤسسات التعليم العالي وحصولهم على شهادات أعلى .

كما يبين الجدول رقم (3-16) انخفاض في عدد أفراد العينة الحاصلين على شهادة الدبلوم المتوسط بعد تعيينهم في الوظيفة حيث أصبح ( 64 ) ونسبتهم ( 14.8 % ) من أفراد العينة , وهذا يدل على إلتحاق العديد ممن يحملون الدبلوم المتوسط نحو الحصول على البكالوريوس ,

حيث ارتفع عدد الذين يحملون شهادة البكالوريوس, أما عدد الحاصلين على شهادة الماجستير فقد ارتفع أيضا مقارنة بعدد الحاصلين على الماجستير قبل تعيينهم في الوظيفة الذين كان عددهم (8) وأصبح عددهم فيما بعد الإلتحاق بالوظيفة ( 61 ) ونسبتهم ( 14.2 % ) من أفراد العينة, أما الحاصلين على شهادة الثانوية العامة من الموظفين أفراد العينة فقد إنخفض عددهم إلى عددهم ( 34 ) ونسبتهم ( 7.9 % ) من أفراد العينة, مما يدل على إلتحاق عدد من هؤلاء نحو الحصول على دبلوم متوسط وبكالوريوس, أما الحاصلين على شهادة الدبلوم العالي فكان عددهم ( 7 ) ونسبتهم ( 1.6 ) من أفراد العينة أما حملة شهادة الدكتوراه فكان ( 6 ) ونسبتهم من أفراد العينة ( 1.4 % ).

وهذه المؤشرات تعكس أن نسبة عالية من الإلتحاق بمؤسسات التعليم كانت بهدف الحصول على البكالوريوس والماجستير خصوصا مع توفر أنظمة التعليم المفتوح والتعليم المسائي , في حين أن الإلتحاق من الثانوية العامة نحو الدبلوم لا يعكس أفضلية للموظف ( حسب تشريعات قانون الخدمة المدنية ) مثل البكالوريوس والماجستير .

### 3-2-16 حسب الجامعات التي تم الإلتحاق بها:

تبين نتائج الجدول رقم (3-17) أن نسبة كبيرة من أفراد العينة ( 292 ) ونسبتهم ( 67.8 % ) التحقوا بجامعة القدس المفتوحة بهدف الحصول على شهادة البكالوريوس وربما يكون ذلك بسبب مرونة التعليم المفتوح خصوصا فيما يتعلق بالدوام الجامعي , أما جامعة النجاح فكان عدد الذين التحقوا بها من أفراد العينة ( 62 ) ونسبتهم ( 14.4 % ) من أفراد العينة ويعتقد أن هؤلاء إلتحقوا بمؤسسات التعليم بهدف الحصول على ماجستير ,وبذلك تكون جامعة القدس المفتوحة وجامعة النجاح شكلت الوعاء التعليمي الأكبر للموظفين, بينما التحق ( 21 ) موظف من أفراد العينة

بجامعة بير زيت وكانت نسبتهم ( 4.9 % ) من أفراد العينة , أما الجامعة الإسلامية فكان عدد أفراد العينة الذين التحقوا بها ( 13 ) ونسبتهم ( 3.0 % ) من أفراد العينة , بينما كان عدد الذين التحقوا بالجامعة الأردنية ( 12 ) ونسبتهم ( 2.8 % ) من أفراد العينة أما أفراد العينة الذين التحقوا بجامعة الأزهر \_ غزة فكان عددهم ( 6 ) ونسبتهم ( 1.4 % ) من أفراد العينة وكان عدد الملتحقين بكلية فلسطين - غزة ( 6 ) ونسبتهم ( 1.4 % ) , أما الملتحقين من أفراد العينة في جامعة تونس \_ تونس فكان عددهم ( 5 ) ونسبتهم ( 1.2 % ) من أفراد العينة وكان عدد الملتحقين بجامعة القدس - أبو ديس ( 5 ) ونسبتهم ( 1.2 ) من أفراد العينة .

أما الملتحقين بجامعة بيت لحم من أفراد العينة فكان عددهم ( 2 ) ونسبتهم ( 0.5 % ) وتساوى هذا العدد مع الملتحقين بجامعة دلهي - الهند فكان عددهم ( 2 ) ونسبتهم ( 0.5 % ) أيضا , أما جامعة الخليل , وجامعة عين شمس \_ مصر , وجامعة القاهرة \_ مصر , والجامعة الأمريكية \_ فلسطين , وجامعة الأقصى \_ غزة فكان عدد الموظفين الملتحقين بها واحد على الأقل وربما كان الهدف الحصول على الماجستير أو الدكتوراة.

### 17-2-3 حسب التخصصات التي درسوها أثناء الوظيفة:

يستدل من الجدول رقم (3-18) أن توزيع أفراد العينة حسب التخصصات التي درسوها أثناء إلتحاقهم بالوظيفة جاءت كما يلي:

❖ **التخصصات الأكاديمية:** ( وتشمل تخصص التربية والتنمية والدراسات العربية المعاصرة

وتخصصات الآداب بجميع فروعها والعلوم السياسية وعلم الاجتماع والرياضيات حيث بلغ

عدد أفراد العينة من الموظفين الذين درسوا هذه التخصصات الأكاديمية (225) ونسبتهم

كانت ( 52.20 % ) .

- ❖ **التخصصات المهنية :** ( وتشمل تخصص الخدمة الاجتماعية والإعلام والتمريض والتخطيط الحضري والحقوق والزراعة والصحة والصيدلة وعلم النفس التربوي والمسرح والكيمياء) وبلغ عدد الذين درسوا هذه التخصصات (82) ونسبتهم كانت (19.02%) .
- ❖ **تخصصات إدارية:** (وتشمل تخصص إدارة أعمال والإدارة المالية) حيث وصل عدد الذين درسوا هذه التخصصات ( 95) ونسبتهم كانت (22.04%) من أفراد العينة.
- ❖ **تخصصات فنية :** ( وتشمل تخصص العلوم الطبية والمخبرية وتخصص المختبرات وأنظمة المعلومات والحاسوب والهندسة) وكان عدد أفراد العينة الذين درسوا تخصصات فنية (29) ونسبتهم كانت (6.72%) من أفراد العينة.

### 3-2-18 حسب التخصصات الوظيفية التي يعملون بها: يوضح الجدول رقم (19-3) أن

توزيع أفراد العينة حسب التخصصات الوظيفية التي يعملون بها جاء على النحو التالي:

- ❖ **الوظائف الأكاديمية:** ( وتشمل وظيفة التدريس) حيث بلغ عدد أفراد العينة الذين يعملون في الوظائف الأكاديمية ( 117) وكانت نسبتهم ( 27.14% ) من أفراد العينة.
- ❖ **الوظائف المهنية:** ( وتشمل وظائف التمريض والهندسة والصيدلة والطب والقضاء والتشريع ) وبلغ عدد أفراد العينة الذين يعملون في تلك الوظائف ( 35 ) ونسبتهم ( 8.12%) من أفراد العينة.
- ❖ **الوظائف الإدارية:** ( وتشمل موظفي الإدارات المختلفة ) وكان عدد الموظفين الإداريين من أفراد العينة (231) ونسبتهم كانت ( 53.59%) من أفراد العينة
- ❖ **الوظائف الفنية:** ( وتشمل فني المختبرات والحاسوب والبرمجة والهندسة) ويبلغ عدد الموظفين الفنيين (48) من أفراد العينة ونسبتهم(11.13%).

ويظهر من الجدول رقم ( 20-3) أن عدد الموظفين الذين درسوا تخصصات أكاديمية كان (225)

موظف ونسبتهم كانت ( 52.20%) في حين أن عدد الموظفين من أفراد العينة الذين يعملون في مهن أكاديمية (117) ونسبتهم (27.12%) وهذا يعني أن (108) من الذين درسوا تخصصات أكاديمية لا يعملون في تخصصهم, وكذلك كان الوضع بالنسبة للموظفين الذين درسوا تخصصات مهنية وعددهم (82) ونسبتهم (19.02%) في حين أن عدد الذين يعملون في تخصصات مهنية (35) ونسبتهم (8.12%) مما يعني أن (47) موظف من أفراد العينة يعملون في تخصصات غير مهنية.

أما بالنسبة للتخصصات الإدارية فكان عدد الموظفين الذين درسوها ( 95) ونسبتهم كانت (2.04%) , في حين أن عدد الذين يعملون في تخصصات إدارية (231) ونسبتهم كانت (53.59%) وهذا يعني أن (136) موظف من أفراد العينة الذين يعملون في وظائف إدارية لم يدرسوا تخصصات إدارية, وهذا يدل على أن العلاقة بين التخصص المدروس والتخصص المهني علاقة سلبية مما يعطي مؤشرات سلبية حول إمكانية رفع كفاءة القطاع العام الحكومي من خلال هذا الشكل من العلاقة , وسوف يتم التعرض لهذه العلاقة من خلال اختبار بيرسون في الفصل اللاحق.

### 3-2-19 حسب فترة الحصول على آخر شهادة قبل الإلتحاق بالوظيفة:

يستدل من الجدول رقم (3-21) أن أفراد العينة الحاصلين على شهادة علمية على الأقل قبل إلتحاقهم بالوظيفة في الفترة 2004 – 2000 كان (220) ونسبتهم كانت ( 51.1% ) ويأتي بعدهم أفراد العينة الحاصلين على شهادات في الفترة 1994 – 1983 وعددهم ( 100 )

ونسبتهم ( 23.2 % ) من أفراد العينة , في حين كان عدد أفراد العينة الحاصلين على شهادات علمية قبل إلتحاقهم بالوظيفة الحكومية 1995-1999 كان عددهم ( 85 ) ونسبتهم (19.7% ) , أما أفراد العينة الملتحقين بالدراسة قبل تعيينهم في الوظيفة في الفترة بين عام 1982-1966 فكان عددهم ( 26 ) ونسبتهم (6.0% ) من أفراد العينة .

### 3-2-20 حسب تاريخ الحصول على آخر شهادة بعد الإلتحاق بالوظيفة:

يظهر الجدول رقم (3-22) أن عدد أفراد العينة الحاصلين على آخر شهادة علمية بعد إلتحاقهم بالوظيفة في الفترة 2000-2004 كان (231) ونسبتهم (53.7% ) بينما كان عدد الموظفين الحاصلين على آخر شهادة أثناء الوظيفة في الفترة 1995 - 1999 كان ( 140 ) ونسبتهم ( 32.4 % ) من أفراد العينة .

أما عدد الحاصلين على شهادات علمية خلال الفترة 1994 - 1983 فكان ( 50 ) ونسبتهم ( 11.6 % ) من أفراد العينة , أما أفراد العينة الحاصلين على شهادات علمية في الفترة ما بين 1982 . 1966 كان (10) ونسبتهم كانت ( 2.3 % ) من أفراد العينة.

ويوضح الجدول رقم(3-23) الفرق في الفترات التي حصل فيها إلتحاق للموظفين بمؤسسات التعليم العالي من حيث فترة الحصول على آخر شهادة قبل التعيين وبعد التعيين في الوظيفة, ويظهر أن الفترة ما بين عام (1995) فما فوق ازداد فيها الحصول على شهادات جامعية وربما كان ذلك من منطلق الاستفادة من الحوافز والإمتيازات الخاصة بقانون الخدمة المدنية .

### 3-2-21 حسب المسمى الوظيفي عند التعيين:

يظهر الجدول رقم (3-24) توزيع أفراد العينة حسب مسمياتهم الوظيفية والتي جاءت على

النحو التالي:

❖ **مسمى وظيفي موظف مهني:** يشير الجدول إلى ارتفاع عدد الموظفين الذين يحملون مسميات مهنية عند تعيينهم كالممرضين والمهندسين والأطباء والصيدالة وفني المختبرات وفني الأشعة وأخصائي التخدير والأخصائيين الاجتماعيين والقضاء وكان عددهم ( 115 ) ونسبتهم ( 26.7 % ) من أفراد العينة.

❖ **مسمى وظيفي رئيس شعبة:** وصل عدد أفراد العينة من الموظفين الذين يحملون مسمى وظيفي رئيس شعبة ( 107 ) ونسبتهم ( 24.8 % ) من أفراد العينة.

❖ **مسمى وظيفي رئيس قسم:** بلغ عدد الموظفين أفراد العينة الذين يحملون مسمى وظيفي عند تعيينهم رئيس قسم ( 66 ) ونسبتهم ( 15.3 % ) من أفراد العينة .

❖ **مسمى وظيفي مدير دائرة:** وصل عدد الموظفين أفراد العينة الذين يحملون مسمى مدير دائرة ( 27 ) ونسبتهم ( 6.3 % ) .

❖ **مسمى وظيفي مدير مديرية:** يبلغ عدد أفراد العينة الذين يحملون مسمى مدير مديرية عند تعيينهم ( 3 ) ونسبتهم ( 0.7 % ) من أفراد العينة .

❖ **مسمى وظيفي مدير عام:** وصل عدد أفراد العينة الذين يحملون مسمى مدير عام ( 3 ) ونسبتهم ( 0.7 % ) من أفراد العينة .

**مسمى وظيفي مدرس:** بلغ عدد الذين يحملون مسمى وظيفي مدرس من أفراد العينة ( 110 ) ونسبتهم ( 25.5 % ) من أفراد العينة.

**3-2-22 حسب المسمى الوظيفي الحالي للموظفين (بعد حصولهم على شهادات علمية):**

بناء على المؤشرات الواردة في الجدول رقم (25-3) يستدل أن توزيع أفراد العينة حسب

مسمياتهم الوظيفية بعد حصولهم على آخر شهادة علمية كانت على النحو التالي:

- ❖ **مسمى وظيفي موظف مهني:** بلغ عدد أفراد العينة الذين يحملون مسمى موظف مهني ( 85 ) ونسبتهم ( 19.7 % ) من أفراد العينة.
- ❖ **مسمى وظيفي رئيس شعبة:** وصل عدد الموظفين أفراد العينة الذين يحملون مسمى رئيس شعبة ( 130 ) ونسبتهم ( 30.1 % ) , وربما يكون ارتفاع عدد هذه الفئة الملتحقة بمؤسسات التعليم كون هذه الفئة تأتي في آخر درجات السلم الوظيفي ولا يوجد فرصة أمامهم نحو التقدم الوظيفي إلا من خلال الحصول على شهادات جامعية, والاستفادة من تشريعات قانون الخدمة المدنية .
- ❖ **مسمى وظيفي رئيس قسم:** بلغ عدد أفراد العينة الذين أصبحوا يحملون مسمى وظيفي رئيس قسم بعد حصولهم على آخر شهادة ( 90 ) ونسبتهم ( 20.8 % ) من أفراد العينة.
- ❖ **مسمى وظيفي مدير دائرة:** وصل عدد أفراد العينة الذين أصبحوا يحملون مسمى وظيفي مدير دائرة بعد حصولهم على آخر شهادة ( 15 ) ونسبتهم ( 3.4 % ) , من أفراد العينة
- ❖ **مسمى وظيفي مدير مديرية:** بلغ عدد الموظفين من أفراد العينة الذين أصبحوا مسمى مدير مديرية بعد الحصول على آخر شهادة ( 6 ) ونسبتهم ( 1.3 % ) من أفراد العينة.
- ❖ **مسمى وظيفي مدير عام :** وصل عدد أفراد العينة الذين يحملون مسمى مدير عام ( 5 ) ونسبتهم ( 1.1 % ) من أفراد العينة.
- ❖ **مسمى وظيفي مدرس:** بلغ عدد أفراد العينة الذين يحملون مسمى وظيفي مدرس بعد حصولهم على آخر شهادة علمية أثناء وظيفتهم ( 100 ) ونسبتهم ( 23.2 % ) من أفراد العينة.

ويوضح الجدول رقم(26-3) حدوث تغيير في المسميات الوظيفية للموظفين بعد حصولهم على شهادات علمية حيث كان عدد الموظفين الذين يحملون مسميات مهنية (موظف مهني) عند تعيينهم كالممرضين والمهندسين والأطباء والصيادلة وفني المختبرات وفني الأشعة وأخصائيي التخدير والأخصائيين الاجتماعيين والقضاء وكان عددهم ( 115 ) من أفراد العينة ونسبتهم ( 26.7 % ) من أفراد العينة. في حين أصبح عدد أفراد العينة الذين يحملون مسمى موظف مهني بعد حصولهم على شهادات علمية ( 85 ) ونسبتهم ( 19.7 % ) من أفراد العينة , وقد يفسر ذلك حصول عدد منهم على مسميات متقدمة وظيفيا كرئيس شعبة أو رئيس قسم.

يبلغ عدد أفراد العينة من الموظفين الذين يحملون مسمى وظيفي رئيس شعبة ( 107 ) ونسبتهم ( 24.8 % ) من أفراد العينة عند تعيينهم وأصبح عدد الموظفين من أفراد العينة الذين يحملون مسمى رئيس شعبة بعد حصولهم على شهادات علمية ( 130 ) ونسبتهم ( 30.1 % ) وربما يكون هذا التغيير في عدد الموظفين الذين يحملون مسمى وظيفي رئيس شعبة كان بسبب حصولهم على شهادات علمية متقدمة , بينما بلغ عدد الذين الموظفين أفراد العينة الذين يحملون مسمى وظيفي عند تعيينهم رئيس قسم ( 66 ) ونسبتهم ( 15.3 % ) من أفراد العينة , وتغير بعد حصول أفراد العينة على شهادات علمية إلى ( 90 ) ونسبتهم ( 20.8 % ) من أفراد العينة, وهذا يدل على حدوث تغيرات في المسمى الوظيفي لأفراد العينة نتيجة لحصولهم على شهادات علمية .

وبالنسبة لعدد الموظفين أفراد العينة الذين يحملون مسمى مدير دائرة فكان ( 27 ) ونسبتهم ( 6.3 % ) وأصبح عدد أفراد العينة الذين أصبحوا يحملون مسمى وظيفي مدير دائرة بعد حصولهم على آخر شهادة ( 15 ) ونسبتهم ( 3.4 % ) من أفراد العينة , وقد يفسر هذا

الانخفاض في عدد الموظفين الذين يحملون مسمى مدير دائرة بحصولهم على ترقية وظيفية إلى مدير مديرية أو مدير عام أو ربما تركهم للوظيفة الحكومية .

أما فيما يتعلق بأفراد العينة الذين يحملون مسمى مدير مديرية فكان عددهم عند تعيينهم ( 3 ) ونسبتهم ( 0.7 % ) من أفراد العينة ,بينما أصبح عدد الموظفين من أفراد العينة الذين يحملون مسمى مدير مديرية بعد الحصول على آخر شهادة ( 6 ) ونسبتهم ( 1.3 % ) من أفراد العينة, وربما جاءت هذه الزيادة من الموظفين الذين يحملون مسمى مدير دائرة.

يبلغ عدد أفراد العينة الذين يحملون مسمى مدير عام ( 3 ) ونسبتهم ( 0.7 % ), وقد تغير هذا العدد إلى ( 5 ) وكانت نسبتهم ( 1.1 % ) بعد الحصول على شهادات علمية, مما يشير إلى إنتقال عدد من الموظفين إلى مسمى مدير عام بعد حصولهم على شهادات علمية.

في حين كان عدد الذين يحملون مسمى وظيفي مدرس من أفراد العينة ( 110 ) ونسبتهم ( 25.5 % ) من أفراد العينة قبل حصولهم على شهادات علمية , في حين نقص هذا العدد إلى ( 100 ) ونسبتهم ( 23.2 % ) من أفراد العينة بعد حصولهم على آخر شهادة علمية أثناء وظيفتهم وربما يفسر هذا النقص بتحول جزء منهم إلى وظائف إدارية في نطاق عملهم التربوي .

### 3-3 متغيرات الدراسة:

يشمل هذا الجزء من الدراسة عرضاً لمتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة وهذه المتغيرات هي:

#### 3-3-1 المتغيرات المستقلة:

❖ الجنس: وله مستويان (ذكر , أنثى).

❖ **العمر** : وله خمس مستويات ( المستوى الأول 21\_27 عام , و المستوى الثاني 28\_34 عام والمستوى الثالث 35\_41 عام , والمستوى الرابع 42\_48 عام , والمستوى الخامس 49عام - فما فوق).

❖ **الراتب الشهري ( شيكل )**: وله ثلاث مستويات ( الأول من 1000\_1600 , والثاني 1601\_2000 , والمستوى الثالث 2000 - فما فوق ) ..

❖ **مكان السكن** : وله مستويان ( ضفة , غزة )

❖ **مكان الإقامة** : وله ثلاث مستويات ( قرية , مدينة , مخيم )

\*- مكان السكن في المحافظات:

❖ **الحالة الاجتماعية** : وله أربع مستويات ( أعزب . متزوج . مطلق , أرمل )

❖ **مكان العمل** : وله مستويان : ( قرية , مدينة )

❖ **تاريخ الإلتحاق بالعمل** : وله مستويان ( الأول 1974\_1994 ) , والثاني ( 1995 - فما فوق).

### 3-3-2 المتغيرات التابعة:

يوجد للدراسة متغير تابع واحد إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي والعالي.

#### 3-4 ملحق جداول الفصل الثالث

جدول رقم (3\_1): يوضح توزيع مجتمع الدراسة والنسبة المئوية لكل وزارة

النسبة المئوية	عدد الموظفين	الوزارة
0.81	521	المجلس التشريعي
3.44	2203	ديوان الموظفين العام
2.61	1675	وزارة الداخلية
0.75	483	مجلس القضاء الأعلى
0.71	458	وزارة الحكم المحلي
2.41	1545	وزارة المالية
5.54	3547	وزارة الأوقاف
0.85	549	وزارة الاقتصاد
0.63	406	وزارة التخطيط والتعاون الدولي
3.12	1996	وزارة الأشغال العامة والإسكان
3.12	1996	وزارة الزراعة
0.91	586	وزارة التموين
53.16	34000	وزارة التربية والتعليم العالي

14.07	9000	وزارة الصحة
1.56	1004	وزارة الشؤون الاجتماعية
1.37	880	وزارة العمل
0.14	414	وزارة الإعلام والثقافة
0.78	504	وزارة السياحة والآثار
1.5	663	وزارة الشباب والرياضة
0.75	484	وزارة النقل والمواصلات
0.99	635	وزارة البريد والاتصالات
0.62	400	وزارة العدل
100%	63951	المجموع

\*المصدر : ملفات المجلس التشريعي الفلسطيني سنة 2003

جدول رقم(2\_3): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	العدد	الجنس
64.3	277	ذكور
35.7	154	إناث
100	437	المجموع

\* بلغت نسبة الذكور (64.3%) وهي أعلى من نسبة الإناث

جدول رقم (3\_3) : توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة	العدد	الفئة العمرية
18.6	80	من 21 . 27
40.1	173	من 28 . 34
29.7	128	من 35 . 41
9.5	41	من 42 . 48
2.8	9	من 49 فما فوق
100	431	المجموع

\* بلغت نسبة الموظفين من الفئة العمرية 21\_41 (88%)

جدول رقم (4\_3) : توزيع أفراد العينة بين الضفة وغزة

النسبة	العدد	المنطقة
82.8	357	الضفة الغربية
17.2	74	قطاع غزة
100	431	المجموع

\* وصلت نسبة سكان الضفة الغربية (82.8) من أفراد العينة وهي أعلى من نسبة سكان غزة

جدول رقم (3\_5) : توزيع أفراد العينة حسب مكان السكن

النسبة	العدد	مكان السكن
46.4	200	مدينة
28.8	124	قرية
24.8	107	مخيم
100	431	المجموع

\*بلغت نسبة أفراد العينة اللذين يسكنون في المدينة (46.4)

جدول رقم (3\_6) : توزيع أفراد العينة حسب السكن في المحافظات

النسبة	العدد	المحافظة
14.8	64	الخليل
12.1	52	جنين
10.9	47	بيت لحم
10.0	43	طولكرم
10.0	43	مدينة غزة
9.7	42	نابلس
8.6	37	قلقيلية
7.0	30	رام الله
4.4	19	أريحا
4.2	18	سلفيت
3.0	13	شمال غزة
1.4	6	خان يونس
1.2	5	وسط غزة
0.9	4	رفح

0.9	4	طوباس
0.7	3	القدس
0.2	1	دير البلح
100	431	المجموع

\* يسكن (83.1) من أفراد العينة في محافظات الخليل ، جنين ، بيت لحم ، طولكرم ، مدينة غزة ، نابلس ، قلقيلية ، رام الله

جدول رقم (7\_3): توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة	العدد	الحالة الاجتماعية
70.5	304	متزوج
25.8	111	أعزب
1.9	8	مطلق
1.9	8	أرمل
100	431	المجموع

\* كانت نسبة المتزوجين من أفراد العينة (70.5)

جدول رقم (3-8): توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل (قرية / مدينة)

النسبة	العدد	مكان العمل
84.7	365	مدينة
15.3	66	قرية
100	431	المجموع

\* بلغ عدد أفراد العينة اللذين يعملون في المدينة (84.7%) من أفراد العينة

جدول رقم (3\_9): توزيع أفراد العينة حسب المحافظة التي يعملون بها

النسبة	العدد	المحافظة
14.6	63	مدينة غزة
13.5	58	الخليل
12.3	53	رام الله
10.9	47	جنين
10.9	47	بيت لحم
9.7	42	طولكرم
8.8	38	قلقيلية
7.9	34	نابلس
4.4	19	أريحا
3.7	16	سلفيت
0.9	4	حأن يونس
0.9	4	طوباس
0.7	3	القدس
0.2	1	دير البلح

0.5	2	قيم ناقصة
100	431	المجموع

\*نسبة الموظفين اللذين مكان عملهم في مدن غزة والخليل ورأان الله و جنين وبيت لحم وطولكرم

قليلية ونابلس (88.6%) من أفراد العينة

جدول رقم (10-3): توزيع أفراد العينة حسب الوزارة التي يعملون بها

النسبة	العدد	الوزارة
37.8	163	التربية والتعليم
16.0	69	الصحة
8.6	37	الداخلية
4.4	19	الزراعة
4.2	18	الأوقاف
3.2	14	الإعلام
2.8	12	المالية
2.8	12	العمل
2.6	11	المجلس التشريعي
2.3	10	الحكم المحلي
2.1	9	الشباب والرياضة
2.1	9	الإسكان
2.1	9	الشؤون الاجتماعية
1.6	7	الاتصالات
1.2	5	ديوان الموظفين

1.2	5	التموين
0.9	4	الاقتصاد
0.9	4	التعليم العالي
0.9	4	القضاء الأعلى
0.7	3	العدل
0.7	3	السياحة
0.5	2	الثقافة
0.2	1	المواصلات
0.2	1	التخطيط
100	431	المجموع

\* نسبة العاملين في وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة ووزارة الداخلية (62.4%)

جدول رقم (11-3) : توزيع أفراد العينة حسب تاريخ إلتحاقهم بالعمل

النسبة	العدد	سنة الإلتحاق بالعمل
6.6	30	من 1974. 1994
93.4	401	من 1995. 2004
100	431	المجموع

\* نسبة الموظفين اللذين التقوا بالعمل في مؤسسات السلطة الوطنية الحكومية في الفترة ما بين

عام 1995 – 2004 ( 93.4%)

جدول رقم (3-12) : توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري

النسبة	العدد	الراتب الشهري
26.5	114	من 1000 . 1600
39.2	169	من 1601 . 2000
34.3	148	2000 . فما فوق
100	431	المجموع

\* نسبة الموظفين اللذين رواتبهم من 1000\_ 2000 شيكل (65.7%)

جدول رقم (3-13) : توزيع أفراد العينة حسب قنوات التوظيف

النسبة	العدد	الجهة التي جاؤوا منها
0.69	3	منظمة التحرير الفلسطينية
80.5	347	الإدارة المدنية الإسرائيلية
6.69	30	سوق العمل الإسرائيلي
2.32	10	سوق العمل المحلي
3.48	15	الأقطار العربية
0	0	الأقطار الأجنبية
1.16	5	منظمات أهلية محلية
0	0	منظمات غير حكومية
0.23	1	أعمال حرة
5.10	22	عاطل عن العمل
100	431	المجموع

\* بلغت نسبة الموظفين اللذين كانوا يعملون لدى الإدارة المدنية الإسرائيلية (80.5%) من أفراد العينة

جدول رقم (3-14) : توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي عند الإلتحاق بالوظيفة

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
42.5	183	دبلوم متوسط
33.8	146	بكالوريوس
20.0	86	ثانوية عامة
1.9	8	دبلوم عالي
1.9	8	ماجستير
100	431	المجموع

\* نسبة الموظفين اللذين مؤهلاتهم العلمية دبلوم متوسط وبكالوريوس وماجستير عند إلتحاقهم

بالوظيفة (76.3%)

جدول رقم (3-15) : توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي بعد الإلتحاق بالوظيفة

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
60.0	259	بكالوريوس
14.8	64	دبلوم متوسط
14.2	61	ماجستير
7.9	34	الثانوية العامة
1.6	7	دبلوم عالي
1.4	6	دكتوراه
100	431	المجموع

❖ نسبة الموظفين اللذين مؤهلهم العلمي دبلوم متوسط وبكالوريوس وماجستير بعد إلتحاقهم

بالوظيفة (89%)

جدول رقم (3\_16) : يوضح الفرق بين الشهادة العلمية المحصلة للموظفين عند التعيين وشهادته في الوقت الحالي

الشهادة العلمية المحصلة للموظفين في الوقت الحالي			الشهادة العلمية المحصلة للموظفين عند التعيين		
النسبة	عدد	الشهادة	النسبة	عدد	الشهادة
%7.9	34	ثانوية عامة	%20.0	86	ثانوية عامة
%14.8	64	دبلوم متوسط	%42.5	183	دبلوم متوسط
%60.0	259	بكالوريوس	%33.8	146	بكالوريوس
%1.6	7	دبلوم عالي	%1.9	8	دبلوم عالي
%14.2	61	ماجستير	%1.9	8	ماجستير
%1.4	6	دكتوراه	%00	0	دكتوراه
%100	431	المجموع	%100	431	المجموع

جدول رقم (3\_16) مشتق من الجدولين (3\_14) و(3\_15)

جدول رقم (3\_17) : توزيع أفراد العينة حسب الجامعة التي التحقوا بها

النسبة	العدد	الجامعة
67.8	292	القدس المفتوحة
14.4	62	النجاح
4.9	21	بئر زيت
3.0	13	الإسلامية
2.8	12	الأردنية
1.4	6	الأزهر
1.4	6	كلية فلسطين
1.2	5	تونس
1.2	5	ابوديس
0.5	2	بيت لحم
0.5	2	دلهي
0.2	1	الخليل
0.2	1	عين شمس
0.2	1	القاهرة

0.2	1	الجامعة الأمريكية
0.2	1	الأقصى
100	431	المجموع

❖ نسبة الموظفين اللذين التحقوا بجامعة القدس المفتوحة أثناء وظيفتهم (76.8%)

جدول رقم (3\_18) : توزيع أفراد العينة حسب التخصص الذي درسه أثناء الوظيفة

النسبة	العدد	التخصص
%52.20	225	تخصصات أكاديمية
%19.02	82	تخصصات مهنية
%22.04	95	تخصصات إدارية
%6.72	29	تخصصات فنية
%100	431	المجموع

❖ نسبة الموظفين اللذين درسوا تخصصات أكاديمية (%52.20)

جدول رقم (3\_19) : توزيع أفراد العينة حسب التخصصات الوظيفية التي يعملون بها

الوظيفة	العدد	النسبة
وظائف أكاديمية	117	%27.14
وظائف مهنية	35	%8.12
تخصصات إدارية	231	%53.59
تخصصات فنية	48	%11.13
المجموع	431	%100

❖ نسبة الموظفين اللذين يعملون في تخصصات أكاديمية (%27.14)

جدول رقم (3\_20) : يوضح العلاقة بين التخصص العلمي والتخصص الوظيفي

الوظيفة التي يعملون بها			التخصص الذي درسه		
النسبة	العدد	الوظيفة	النسبة	العدد	التخصص
%27.14	117	وظائف أكاديمية	%52.20	225	تخصصات أكاديمية
%8.12	35	وظائف مهنية	%19.02	82	تخصصات مهنية
%53.59	231	تخصصات إدارية	%22.04	95	تخصصات إدارية
%11.13	48	تخصصات فنية	%6.72	29	تخصصات فنية
%100	431	المجموع	%100	431	المجموع

جدول رقم (3\_20) مشتق من الجدولين (3\_18) و (3\_19)

جدول رقم (21\_3) : توزيع أفراد العينة حسب تاريخ الحصول على آخر شهادة علمية قيل إلتحاقهم بالوظيفة

النسبة	العدد	تاريخ الحصول على آخر
6.0	26	من 1966- 1982
23.2	100	من 1983- 1994
19.7	85	من 1995 - 1999
51.1	220	من 2000 . فما فوق
%100	431	المجموع

❖ نسبة الموظفين اللذين حصلوا على شهادات علمية قبل إلتحاقهم بالوظيفة في الفترة من عام 2000 فما فوق (51.1%)

جدول رقم (22\_3) : توزيع أفراد العينة حسب تاريخ الحصول على آخر شهادة بعد الإلتحاق بالوظيفة

النسبة	العدد	تاريخ الحصول على الشهادة
0	0	من 1966- 1982
13.9	60	من 1983- 1994
32.4	140	من 1995 - 1999
53.7	231	من 2000 . فما فوق
100	431	المجموع

❖ نسبة الموظفين اللذين حصلوا على شهادات علمية بعد إلتحاقهم بالوظيفة في الفترة من عام 2000 فما فوق (53.7%)

جدول رقم ( 3\_23 ) : يوضح الفروق بين الموظفين من حيث فترة الحصول على آخر شهادة

تاريخ حصول الموظف على آخر شهادة بعد التعيين			تاريخ حصول الموظف على آخر شهادة قبل		
النسبة	العدد	تاريخ الحصول على آخر	النسبة	العدد	تاريخ الحصول على آخر
%0	0	من 1966 . 1982	%6.0	26	من 1966 . 1982
%13.9	60	من 1983 . 1994	%23.2	100	من 1983 . 1994
%32.4	140	من 1995 . 1999	%19.7	85	من 1995 . 1999
%53.7	231	من 2000 . فما فوق	51.1	220	من 2000 . فما فوق
%100	431	المجموع	%100	431	المجموع

❖ جدول رقم (3\_23) مشتق من الجدولين (3\_21) و (3\_22)

جدول رقم (3\_24) : توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي عند التعيين

النسبة	العدد	المسمى الوظيفي
26.7	115	موظف إداري
25.5	110	مدرس
24.8	107	رئيس شعبة
15.3	66	رئيس قسم
6.3	27	مدير دائرة
0.7	3	مدير مديرية
0.7	3	مدير عام
100	431	المجموع

❖ نسبة الموظفين اللذين يحملون عند تعيينهم مسمى وظيفي موظف إداري مسمى

مدرس(52.2%)

جدول رقم (3\_25) : توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي الحالي ( بعد التخرج من

المؤسسة التعليمية)

النسبة	العدد	المسمى الوظيفي
30.1	130	رئيس شعبة
23.2	100	مدرس
20.8	90	رئيس قسم
19.7	85	موظف فني
3.4	15	مدير دائرة
1.3	6	مدير مديرية
1.1	5	مدير عام
100	431	المجموع

\* نسبة الموظفين اللذين يحملون مسمى وظيفي رئيس شعبة ومسمى مدرس بعد إلتحاقهم بمؤسسات التعليم (53.3%)  
جدول رقم (26\_3) : يوضح الفرق بين مسميات أفراد العينة عند تعيينهم ومسمياتهم عند حصولهم على آخر شهادة

المسمى الوظيفي عند التعيين			المسمى الوظيفي بعد الحصول على آخر شهادة		
النسبة	العدد	المسمى الوظيفي	النسبة	العدد	المسمى الوظيفي
26.7	115	موظف	19.7	85	موظف
24.8	107	رئيس شعبة	30.1	130	رئيس شعبة
15.3	66	رئيس قسم	20.8	90	رئيس قسم
6.3	27	مدير دائرة	3.4	15	مدير دائرة
0.7	3	مدير مديرية	1.3	6	مدير مديرية
0.7	3	مدير عام	1.1	5	مدير عام
25.5	110	مدرس	23.2	100	مدرس
100%	431	المجموع	100%	431	المجموع

❖ مشتق من الجدولين (24\_3) و (25\_3)



## الفصل الرابع

### نتائج التحليل الإحصائي

#### 4-1 مقدمة :

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية التي توصلت إليها الدراسة , وقد استخدمت في هذه الدراسة العديد من الأدوات الإحصائية مثل اختبار F لقياس تأثير المحددات الاقتصادية والاجتماعية والوظيفية والأكاديمية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي وفحص الفروق في مستويات المتغيرات الشخصية (الجنس والعمر ومكان السكن (ضفة/غزة ) والحالة الاجتماعية والدخل ومكان السكن في المحافظات وبعبارة أخرى فإن هذا الاختبار (F) يستهدف معرفة الاختلافات في إلتحاق الموظفين تبعاً للاختلاف في جنسهم وأعمارهم ومكان سكنهم في الضفة وغزة و مدخولاتهم وحالتهم الاجتماعية ومكان سكنهم في المحافظات ودرجة تأثيرها على إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي وفقاً للمحددات الاقتصادية والاجتماعية والوظيفية والأكاديمية وقد تم اختبار فرضيات الدراسة ومقارنة النتائج الإحصائية مع مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  , كما تم استخدام المتوسطات الحسابية والتكرارات والانحرافات المعيارية باستخدام اختبار T-TEST للمتغيرات التي لها مستويان واستخدام (اختبار التباين الأحادي) ANOVA للمتغيرات التي لها أكثر من مستويين لمعرفة إذا كان هناك فروق بين متغيرات الدراسة كما تم استخدام اختبار CHEFFE لمعرفة الفروق بين المجموعات ولصالح أي الفئات كانت الفروق , كما تم حساب معامل الارتباط PEARSON لفحص مدى ارتباط العلاقة بين المتغيرات المستهدفة في هذه الدراسة ومعرفة العلاقة بين مكان سكن الموظفين أفراد العينة ومكان عملهم ومدى ملائمة التخصصات التي درسها الموظفين للمهن التي يعملون بها, ويشمل هذا الفصل الجداول التي توضح الاختبارات الإحصائية ونتائجها

## 4\_2 النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

يشمل هذا الجزء من الدراسة عرضاً لنتائج تساؤلات الدراسة المتعلقة بدور كل من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والوظيفية والأكاديمية بالنسبة لمتغيرات الدراسة.

### 4\_2-1 مدى تأثير العوامل الاقتصادية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بالتعليم

:

يتضح من الجدول رقم (4-1) أن العوامل الاقتصادية كان لها تأثير كبير على إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي إنسجاماً مع قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الذي يوفر إمتيازات مادية للموظفين الحاصلين على شهادات علمية عالية , ومن هذا المنطلق يعتقد أفراد العينة أن إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي سوف يوفر لهم وضع مالي جيد في وظائفهم وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذه العبارة (1.4501) وسوف يساعدهم أيضاً على تحقيق مكاسب مادية أخرى من خلال الحصول على عمل إضافي بعد دوامهم وقد شكل هذا الاتجاه أقوى الدوافع الاقتصادية لدى أفراد العينة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي وكانت قيمة الوسط الحسابي (2.3255) وربما يكون هذا الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي جاء من فئة الموظفين حملة شهادات الماجستير و الدكتوراة , إضافة إلى أن أفراد العينة يعتقدون أن تكاليف التعليم العالي منطقية بحيث يمكنهم سدادها من خلال رواتبهم وربما كان المقصود هنا تكلفة التعليم المفتوح حيث تقل تكلفته عن التعليم في الجامعات الأخرى, وبين اختبار  $t$  الذي تم حسابه لاختبار الفرق بين الوسط الحسابي للعينة عندما لا يكون هناك تأثير للمتغيرات المختلفة على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي نحو مؤسسات التعليم العالي ولمزيد من التفصيل أنظر الجدول (4-1).

ولتوضيح دور المحددات الاقتصادية في إلحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي سوف يتم مناقشة المحددات الاقتصادية تبعاً لمتغيرات الدراسة

#### 4-2-2 تأثير العوامل الاقتصادية على إلحاق موظفي القطاع العام بمؤسسات التعليم العالي وفقاً لمتغير الجنس :

يبين الجدول رقم (4-2) عدم وجود فروقات بين الموظفين والموظفات في إلحاقهم بمؤسسات التعليم العالي للحصول على درجة البكالوريوس فأعلى وربما كان ذلك التوافق بحكم التساوي في الإلتحاق بين الجنسين من منطلقات اقتصادية. ولم تظهر دلالات إحصائية اتجاه العبارات التالية:

- ❖ تحسين الوضع المالي في الوظيفة
- ❖ الحصول على عمل إضافي
- ❖ المقدرة على دفع الرسوم الجامعية .

#### 4\_2\_3 تأثير العوامل الاقتصادية على إلحاق موظفي القطاع العام بمؤسسات التعليم العالي وفقاً لمتغير العمر:

أظهر الجدول رقم (4-3) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة في إلحاقهم بمؤسسات التعليم العالي اتجاه:

- ❖ تحسين الوضع المالي في الوظيفة حيث كان الوسط الحسابي (1.4501) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائية
- ❖ الحصول على عمل إضافي حيث كان الوسط الحسابي (2.3155) ومستوى الدلالة (0.019) وهي دالة إحصائية.

❖ في حين لم تظهر فروقات ذات دلالة إحصائية اتجاه مقدرة أفراد العينة على دفع الرسوم الجامعية

مما يشير إلى اعتقاد أفراد العينة بمختلف فئاتهم العمرية بأن الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي سوف يوفر لهم شهادات علمية تساعد على زيادة دخلهم من عائد الوظيفة، انطلاقاً من فهمهم لتشريعات قانون الخدمة المدنية في تمييز الموظفين ممن يحملون الشهادات العلمية عن غيرهم، أو الحصول على عمل إضافي يساعد على زيادة مدخولاتهم .

وبين الجدول رقم (4-4) أن هذه الفروقات كانت لصالح الفئة العمرية (28\_34) فيما يتعلق بتحسين الوضع المالي في الوظيفة، ويستدل من الجدول رقم (4-5) أن الفروق كانت لصالح الفئة العمرية من (35\_41) اتجاه الحصول على عمل إضافي، حيث أنه ليس من المستغرب أن تكون هذه الفئات هي الأكثر طموحاً نحو تحسين وضعها المالي باعتبار أنها فئة الشباب ولا زالت المسؤوليات والطموحات أمامهم.

**4-2-4 تأثير العوامل الاقتصادية على إلتحاق موظفي القطاع العام بمؤسسات التعليم العالي وفقاً لمتغير السكن ( الضفة وغزة) :**

يعكس الجدول رقم (4-6) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي تبعاً للمحددات الاقتصادية لمتغير السكن بين الضفة وغزة اتجاه:

❖ الإلتحاق بمؤسسات التعليم بهدف تحسين الوضع المالي في الوظيفة حيث كان

مستوى الدلالة (0.007) وهي أقل من (0.05) وبذلك تعتبر مستوى الدلالة وربما يكون

هذا بتأثير قانون الخدمة المدنية الذي يعطي إمتيازات مادية للموظفين من حملة

الشهادات العلمية العليا مما دفع أفراد العينة للإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي للإستفادة

من هذا التمييز وكانت الفروقات لصالح أفراد العينة من سكان قطاع غزة وربما يفسر ذلك بالوضع الاقتصادي في قطاع غزة أو ربما بحكم تطبيق قانون الخدمة المدنية من قبل ديوان شؤون الموظفين في غزة بشكل يختلف عنه في الضفة ( مع العلم أنه قبل توحيد آليات العمل بين ديوان شؤون الموظفين في غزة والضفة كان هناك اختلاف في الدرجة التي يعين عليها الموظف تبعا لشهادته العلمية )

❖ تحقيق مكاسب مادية من خلال الحصول على عمل إضافي وكان مستوى الدلالة (0.009) وهي أقل من (0.05) وبذلك تعتبر مستوى الدلالة وهذا يشير ربما إلى إلتحاق موظفي القطاع العام بمؤسسات التعليم العالي للحصول على شهادات علمية عالية ( ماجستير ودكتوراة ) بهدف الحصول على عمل إضافي خصوصا في مجال التعليم العالي أو العمل مع المنظمات الأهلية وذلك نتيجة لتدني الراتب الحكومي, وقد جاءت الفروقات لصالح أفراد العينة من سكان الضفة الغربية وذلك نظرا لسهولة الحصول على عمل إضافي في القطاع الخاص ولارتفاع تكاليف الحياة المادية في الضفة الغربية.

❖ المقدرة على دفع الرسوم والأقساط الجامعية ,وكانت هذه الفروق لصالح سكان غزة وربما يعود ذلك بسبب تردي الوضع الاقتصادي في قطاع غزة, مقارنة لما هو الوضع عليه في الضفة الغربية.

4-2-5 تأثير العوامل الاقتصادية على إلتحاق موظفي القطاع العام بمؤسسات التعليم العالي

وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية :

يوضح الجدول رقم (7-4) عدم وجود دلالات إحصائية تعزى إلى المحددات الاقتصادية لمتغير الحالة الاجتماعية حيث تساوى أفراد العينة في دوافع إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي اتجاه تحسين وضعهم المالي في وظيفتهم وكان الوسط الحسابي (1.4501) واتجاه تحقيق مكاسب مادية من خلال حصولهم على عمل إضافي وكانت قيمة الوسط الحسابي (2.3155) واتجاه مقدرتهم على دفع الرسوم الجامعية وكانت قيمة الوسط الحسابي (1.6334), ولم تظهر أي فروقات تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية , وربما يكون ذلك التشابه بين أفراد العينة بحكم تدني الرواتب بشكل عام وعدم وجود علاوات مميزة في قانون الخدمة المدنية تبعا للحالة الاجتماعية إلا بفارق بسيط يتمثل في علاوة بسيطة للزوجة والأولاد تحت سن 18 ( 40 شيكل شهريا و10 شيكل شهريا للولد الواحد ) , وهذا يفسر عدم وجود فروقات بين أفراد العينة تعزى إلى المحددات الاقتصادية لمتغير الحالة الاجتماعية.

#### 4-2-6 تأثير العوامل الاقتصادية على إلتحاق موظفي القطاع العام بمؤسسات التعليم العالي

وفقا لمتغير الدخل :

يستخلص من الجدول رقم (8-4) وجود فروقات بين أفراد العينة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي تعزى إلى المحددات الاقتصادية لمتغير الدخل وقد ظهرت هذه الفروقات اتجاه إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي بدافع تحسين الوضع المالي في الوظيفة حيث كانت قيمة الوسط الحسابي (1.4501) ومستوى الدلالة كان (0.018) وهي أقل من (0.05) وبذلك تعتبر مستوى الدلالة وربما كان ذلك إنطلاقا من تشريعات قانون الخدمة المدنية , ويوضح الجدول رقم (9-4) أن الفروقات كانت لصالح فئة الدخل ( 16001\_2000) شيكل, وهذه الفئة المتوسطة

الدخل والتي تشكل نسبة (39.2%) من أفراد العينة وربما أن هذه الفئة تبحث عن زيادة في دخلها الشهري باتجاهين:

الأول: الحصول على شهادات مما يوفر لهم زيادة في رواتبهم حسب تشريعات قانون الخدمة المدنية

والثاني : الحصول على عمل إضافي حيث يبين الجدول رقم (4-9) إلى وجود فروقات لدى أفراد العينة في هذا الاتجاه , وكانت تلك الفروق لصالح فئة الدخل ( 2000\_1601)شيكيل أيضا كما يشير الجدول رقم (4-10)

بينما لم تظهر فروقات ذات دلالة إحصائية إتجاه رغبة أفراد العينة في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي بدافع الحصول على عمل إضافي أو المقدره على دفع الرسوم الجامعية.

**4-2-7 تأثير العوامل الاقتصادية على إلتحاق موظفي القطاع العام بمؤسسات التعليم العالي وفقا لمتغير السكن في المحافظات :**

يتضح من الجدول رقم (4-11) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي تبعا للمحددات الاقتصادية بالنسبة لمتغير الإقامة في المحافظات وقد كانت هذه الفروقات اتجاه تحقيق مكاسب مادية من خلال الحصول على عمل إضافي حيث كانت قيمة الوسط الحسابي (2.933) وكان مستوى الدلالة (0.042) وهي أقل من (0.05) وبذلك تعتبر مستوى الدلالة, وكما يظهر في الجدول رقم ( 4-12) فقد تساوت المحافظات في هذا الاتجاه , حيث لم تفرق تشريعات قانون الخدمة المدنية بين محافظة وأخرى , كما ظهرت فروقات ذات دلالة إحصائية إتجاه مقدره أفراد العينة على دفع الرسوم الجامعية حيث كان الوسط الحسابي (1.7067) وكانت الدلالة (0.000) وهي أقل من (0.05) وبذلك فهي دالة

إحصائية، في حين تساوى أفراد العينة اتجاه تحسين الوضع المالي في الوظيفة بناء على ما جاء في الجدول (4-11) ولم تظهر فروقات ذات دلالة إحصائية.

### 3\_4 مدى تأثير العوامل الاجتماعية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بالتعليم :

يستدل من الجدول رقم (4-13) أن المحددات الاجتماعية كان لها أثر واضح على إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي سواء بالنسبة لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع حيث كان لها وزن وتأثير أكثر من تشجيع الزملاء في العمل ولتوضيح أثر العوامل الاجتماعية على إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي فقد بين اختبار  $t$  الذي تم احتسابه لاختبار الفرق بين الوسط الحسابي للعينة والوسط الحسابي لمجتمع الدراسة عندما لا يكون هناك تأثير للمتغيرات على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم ولمزيد من التفصيل أنظر الجدول رقم (4-13) وسوف نناقش أثر المحددات الاجتماعية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي تبعا للمتغيرات التالية:

### 1-3-4 تأثير العوامل الاجتماعية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي حسب متغير الجنس :

يستدل من الجدول رقم ( 4-14) تساوي أفراد العينة في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي اتجاه المحددات الاجتماعية لمتغير الجنس سواء بالنسبة للحصول على مكانة مرموقة في المجتمع أو بالنسبة لتشجيع الزملاء في العمل على الإلتحاق بمؤسسات التعليم، وقد تساوى الذكور والإناث في هذا الاتجاه.

#### 4-3-2 تأثير المتغيرات الاجتماعية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات

##### التعليم العالي حسب متغير العمر :

يظهر الجدول رقم (4-15) عدم وجود فروقات ذات دلالات إحصائية فيما يتعلق بالإلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي تعزى إلى المحددات الاجتماعية بالنسبة لمتغير العمر اتجاه الإلتحاق بمؤسسات التعليم من منطلق تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع، بينما ظهرت فروقات ذات دلالة إحصائية إتجاه تشجيع الزملاء في العمل وكانت قيمة الوسط الحسابي (2.498) وقيمة الدلالة (0.042) مما لاشك فيه أن الدعم الاجتماعي يوفر دافعية نحو التقدم ، إضافة إلى أن هذا الدعم قد يكون جاء من فئة ذوي الخبرة من الزملاء في العمل الذين بقيت مستوياتهم الوظيفية متدنية نتيجة لعدم حصولهم على شهادات علمية . وقد تساوت جميع الفئات العمرية في هذا الاتجاه كما يستدل من الجدول رقم (4-15) .

#### 4-3-3 تأثير المتغيرات الاجتماعية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات

##### التعليم العالي حسب متغير مكان السكن ( ضفة - غزة ):

يتضح من الجدول رقم (4-16) عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية حيث تساوى أفراد العينة في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير السكن ( ضفة - غزة ) اتجاه تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع ، واتجاه تشجيع الزملاء في العمل على الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي .

#### 4-3-4 تأثير المتغيرات الاجتماعية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات

##### التعليم العالي حسب متغير الحالة الاجتماعية:

يستدل من الجدول رقم (4-17) تساوي أفراد عينة الدراسة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي تبعاً للمحددات الاجتماعية لمتغير الحالة الاجتماعية اتجاه تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع واتجاه تشجيع الزملاء في العمل على الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي.

#### 4-3-5 تأثير المتغيرات الاجتماعية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات

##### التعليم العالي حسب متغير الدخل :

يستخلص من الجدول رقم (4-18) تساوي أفراد العينة اتجاه تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع ولم تظهر فروقات إحصائية، بالمقابل فقد ظهرت فروقات بين أفراد العينة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي تعزى إلى المحددات الاجتماعية لمتغير الدخل اتجاه الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي من منطلق تشجيع الزملاء في العمل حيث كانت قيمة الوسط الحسابي (2.505) ومستوى الدلالة (0.001) وهي دالة إحصائية وهذا يعود إلى دور الدعم الاجتماعي في تشجيع الإلتحاق بمؤسسات التعليم، وقد بين الجدول رقم (4-19) وكانت الفروقات لصالح فئة الدخل من 1601-200 .

#### 4-3-6 تأثير المتغيرات الاجتماعية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات

##### التعليم العالي حسب متغير السكن في المحافظات :

يستدل من الجدول رقم (4-20) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المحددات الاجتماعية بالنسبة لمتغير السكن في محافظات الضفة وغزة وذلك اتجاه تحقيق مكانة مرموقة

في المجتمع حيث كان الوسط الحسابي (1.7115) وقيمة الدلالة (0.011), وقد تساوى أفراد العينة حسب ما يوضح الجدول رقم (4-21).

ويوضح الجدول رقم (4-20) وجود فروق بين أفراد العينة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي اتجاه الإلتحاق بمؤسسات التعليم بتشجيع من الزملاء في العمل حيث كان المتوسط لحسابي (2.4279) وكانت الدلالة (0.026) وهي مستوى الدلالة وقد بين الجدول رقم (4-22) أن تلك الفروقات كانت لصالح سكان غزة .

وربما يشير ذلك إلى أن أفراد العينة من سكان غزة يتلقون دعماً اجتماعياً من زملائهم في العمل أكثر من غيرهم في المحافظات الأخرى.

#### **4\_4 مدى تأثيراً لعوامل الوظيفية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي :**

يستدل من الجدول رقم (4-23) أن العوامل الوظيفية الواردة في هذا الجدول كان لها تأثير معنوي على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي وكانت العبارات التي لها علاقة بالحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية أو الحصول على تخصص مناسب للمهنة التي يعمل بها أفراد العينة كانت دافع لإلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي وقد يكون ذلك من منطلقات الوضع الوظيفي داخل مؤسسات السلطة الوطنية وارتباط التطور الوظيفي حسب قانون الخدمة المدنية بالحصول على مؤهلات علمية .

وقد شكلت الدوافع الوظيفية في الحصول على تدريب مناسب والتكيف مع بيئة العمل وتحقيق توازن بين المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي دوافع لدى أفراد العينة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي .

في حين لم يشكل دافع تغيير المهنة إلى مهنة أخرى دافعا قويا لدى أفراد العينة في إلحاقهم بمؤسسات التعليم العالي ، ويتفق مع هذا الاتجاه موقف أفراد العينة من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة ورغبة أفراد العينة في إكتساب قدرات علمية تحقق لديهم الرضا الوظيفي واعتقاد أفراد العينة بأن التعليم العالي سوف يساعد على الإندماج في المهنة .

وهذا يشير إلى أن أفراد العينة كانوا أكثر تأثرا بالعبارات التي لها علاقة مباشرة بتشريعات قانون الخدمة المدنية من أجل تحقيق أهدافهم الوظيفية عبر التعليم كوسيلة .

أما بالنسبة لتسهيلات قانون الخدمة فقد كانت أيضا عاملا مشجعا لأفراد العينة في إلحاقهم بمؤسسات التعليم العالي وتحقيق أهدافهم التي تحققها لهم تشريعات قانون الخدمة المدنية.

ولتوضيح دور العوامل الوظيفية في إلحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم سنتعرض إلى بحث دور المحددات الوظيفية تبعا لمتغيرات الدراسة

#### **4-4-1 تأثير العوامل الوظيفية على إلحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم**

**العالي حسب متغير الجنس :**

يبين الجدول رقم (4-24) وجود فروقات لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الجنس اتجاه تغيير المهنة إلى مهنة أخرى حيث كان الوسط الحسابي (1.0123) وقيمة الدلالة (0.026) ولم تظهر فروقات واضحة بين الذكور والإناث ، وربما يشير ذلك إلى الوضع الوظيفي المتردي في مؤسسات السلطة الوطنية من حيث العلاقة الوظيفية والتدرج الوظيفي ودرجة الشفافية في التعامل وتقييم الأداء .... وجميع هذه الأمور التي تطرق إليها قانون الخدمة المدنية وفي اللوائح المعدلة للقانون لعام (2004) وربما يعنقد كلا الجنسين بأن حصولهم على مؤهلات

علمية عالية سوف يوفر لهم فرصة تغيير مهنتهم وربما يقصد بذلك الإلتحاق ترك العمل في القطاع العام الحكومي والانتقال إلى العمل في مجالات أخرى يتوفر فيها ظروفًا وظيفية أفضل . في حين تساوى أفراد العينة في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي بدافع الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية واتجاه الحصول على تخصص يناسب المهنة واتجاه تحسين القدرات في التكيف مع بيئة العمل أو اتجاه الحصول على تدريب أو تحقيق توازن بين المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي أو اتجاه احتياج الوظيفة إلى متطلبات علمية عالية, أو اتجاه الحصول على تخصص يناسب المهنة أو اتجاه الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية سواء في تسهيلات الدوام أو خصم الضريبة أو المنح الدراسية أو اتجاه إكتساب قدرات تمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة أو اتجاه إكتساب قدرات تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي أو اتجاه المساعدة على الإندماج في المهنة.

#### 4-4-2 تأثير العوامل الوظيفية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم

العالي حسب متغير العمر :

يفسر الجدول رقم (4-25) ظهور فروق ذات دلالات إحصائية فيما يتعلق بإلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي تعزى للمحددات الوظيفية لمتغير العمر اتجاه العبارات التالية :

❖ الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الفرصة الحالية حيث كان الوسط الحسابي

(1.9466) وكانت هذه الفروقات لصالح الفئة العمرية ( 21\_27 ) بناء على ما يستدل من

الجدول رقم (4-26).

❖ تغيير المهنة إلى مهنة أخرى وكانت قيمة الوسط الحسابي(2.6750) ومستوى الدلالة

(0.006) وهي دالة إحصائية وقد يفسر ذلك برغبة أفراد العينة في الحصول على شهادات

علمية عالية تفتح المجال أمامهم لتسلم وظائف أخرى توفر لهم شروط وظيفية أفضل من وظائفهم الحالية.

وقد كانت هذه الفروقات كما هو واضح من الجدول رقم (4-27) لصالح الفئة العمرية (35\_41) وربما يعبر ذلك عن رغبة جامحة لدى هذه الفئة التي تشكل نسبة (40.1%) من أفراد العينة بتغيير وظائفهم وربما يكون ذلك مؤشر لسوء الحالة الوظيفية في القطاع العام الحكومي في السلطة الوطنية الفلسطينية , وهذه الفئة تعتبر شابة نسبيا ولا يزال أمامهم المجال للبدء من جديد بمهن أخرى توفر لهم شروطا وظيفية أفضل من الحالية .

❖ الاستفادة من التسهيلات في الدوام التي يقدمها قانون الخدمة المدنية وكان الوسط الحسابي (2.3805) وقيمة الدلالة (0.003) على اعتبار أن قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الصادر عام (1998) ينص على حق الموظف في الحصول على إجازة بدون راتب تصل إلى أربع سنوات يمكنه بعدها العودة إلى وظيفته مما يشجع على الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي مع الاحتفاظ بحق العودة إلى الوظيفة , ويظهر الجدول رقم (4-28) أن الفروقات في هذا الاتجاه جاءت لصالح الفئة العمرية (21\_27) .

❖ الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة وكانت قيمة الوسط الحسابي (2.5406) وقد جاءت هذه الفروق لصالح الفئة العمرية ( 49 فما فوق ) كما يوضح الجدول رقم (4-29).

❖ التمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة وكانت قيمة الوسط الحسابي (1.6125) وكانت مستوى الدلالة (0.037) وهي مستوى الدلالة , وقد يكون هذا بدافع إكتساب قدرات علمية ومهنية تساعد على التقدم الوظيفي بموجب تشريعات قانون الخدمة المدنية

الفلسطيني (1998) وتعديلاته التي تمنح الموظف المتميز في أداءه علاوات استثنائية وحوافز مادية, وقد تساوت جميع الفئات العمرية في هذا الاتجاه ولم يظهر بينها فروقات حسب ما أشار الجدول رقم (4-30).

❖ الحصول على شهادات علمية بقصد تحقيق الرضا الوظيفي حيث كانت قيمة الوسط الحسابي (1.6265) وكانت الدلالة ( 0.042) وهي أقل من (0.05) وبذلك تعتبر مستوى الدلالة, وربما يفسر ذلك الإلتحاق بعدم أنسجام بين الأعباء الوظيفية التي يتحملها الموظفين وبين مؤهلاتهم العلمية التي ربما تعينوا في وظائفهم بدون مؤهلات علمية وربما يعتقد هؤلاء بأن الحصول على مؤهل علمي سوف يمكنهم من القيام بواجباتهم الوظيفية وربما يعتقد البعض ( ممن لم يحصلوا على درجة وظيفية عالية) بأن رفع كفاءتهم والقيام بمهام متعددة سوف يمنحهم بموجب قانون الخدمة المدنية الفلسطيني (1998) درجة وظيفية عليا, مما قد يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم, ويظهر الجدول رقم (4-31) عدم وجود فروقات بين الفئات العمرية في هذا الاتجاه مما يشير إلى تساوي أفراد العينة في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي بقصد تحقيق الرضا الوظيفي.

يستدل من الجدول رقم (4-25) عدم وجود فروقات بين أفراد العينة في دوافع إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي اتجاه الحصول على تخصص يناسب المهنة التي يعملون بها أو تحسين القدرات في التكيف مع بيئة العمل أو الحصول على تدريب يساعد على تطوير الأداء في العمل أو تحقيق توازن بين المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي , أو من منطلق أن الوظيفة التي يعملون بها تتطلب مؤهلات علمية عالية , أو الاستفادة من المنح الدراسية التي يقدمها قانون الخدمة المدنية أو لأن التعليم العالي يساعد على الإندماج في المهنة.

### 4-4-3 تأثير العوامل الوظيفية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم

العالي حسب متغير مكان السكن (ضفة - غزة ) :

يوضح الجدول رقم (4-32) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي تعزى إلى المحددات الوظيفية التالية نتيجة لاختلاف ظروف السكن وهذه الفروقات تمثلت في العبارات التالية:

❖ تغيير المهنة إلى مهنة أخرى حيث كانت قيمة الوسط الحسابي لسكان الضفة(2.7451)

ولسكان غزة (2.3108) وكانت هذه الفروقات لصالح سكان الضفة وقد يكون ذلك التوجه

لدى موظفي القطاع العام الحكومي إتجاه تغيير مهنتهم إلى مهنة أخرى بدافع تردي

الأوضاع الوظيفية في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني, وقد كانت هذه الفروق في مستوى

الدلالة لصالح أفراد العينة من سكان الضفة الغربية وربما يعود ذلك إلى اختلاف الأوضاع

الوظيفية في قطاع غزة عنها في الضفة الغربية بحكم تركيز معظم الوزارات والإدارات في

قطاع غزة

❖ التأثير بتشريعات قانون الخدمة المدنية (1998) في ساعات الدوام حيث كان الوسط

الحسابي لدى سكان الضفة(2.3501) ولدى سكان غزة(2.5270) وكانت هذه الفروقات

لصالح سكان غزة .

❖ التأثير بتشريعات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة للطلبة للموظفين حيث كانت قيمة

الوسط الحسابي لسكان الضفة (2.4986) ولسكان غزة (2.7432) وكانت هذه الفروقات

لصالح سكان غزة .

❖ التآثر بحوافز المنح الدراسية التي يقدمها قانون الخدمة المدنية للموظفين الطلبة حيث كانت قيمة الوسط الحسابي لسكان الضفة (2.5182) ولسكان غزة (2.6486)، وكانت هذه الفروقات لصالح سكان غزة .

وربما كان ذلك التوجه لصالح سكان غزة بحكم تطبيق قانون الخدمة المدنية من قبل ديوان شؤون الموظفين في غزة بدرجة أكبر من ديوان شؤون الموظفين فرع الضفة الغربية.

في حين يظهر الجدول رقم (32-4) تساوي أفراد العينة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي اتجاه الحصول على فرصة وظيفية أفضل من فرصتهم الحالية , واتجاه الحصول على تخصص يناسب المهنة التي يعملون بها , أو إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي بدافع أن التعليم العالي سوف يحسن قدراتهم في التكيف مع بيئة العمل أو حصولهم على تدريب يطور أدائهم في العمل , أو تحقيق توازن بين مؤهلهم العلمي ومساهمهم الوظيفي أو لأن وظائفهم التي يعملون بها تتطلب مؤهلات علمية عالية أو الحصول على تخصص يناسب المهنة التي يعملون بها , أو لأن التعليم العالي سوف يكسبهم قدرات تمكنهم من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي يعملون بها أو مساعدتهم في تحقيق الرضا الوظيفي أو الإندماج في المهنة.

#### 4-4-4 تأثير العوامل الوظيفية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم

العالي حسب متغير الحالة الاجتماعية :

يتضح من الجدول رقم (4-33) وجود فروقات بين أفراد عينة الدراسة في إلتحاقهم نحو التعليم العالي تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الحالة الاجتماعية وقد كان هذا الفرق في الفقرات التالية:

❖ الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة حيث كانت قيمة الوسط

الحسابي (2.5406) وكانت قيمة الدلالة (0.002) وهي تعتبر دالة احصائية لأنها أقل من

(0.05) وعلى اعتبار أن هذا الخصم ( وإن كان محدود) فهو يشكل دعما لتوفير مبالغ

الرسوم الجامعية .

وبناء على ما يستدل من الجدول رقم(4-34) فإن هذه الفروقات جاءت لصالح فئة المتزوجين

أكثر منها لفئة الغير المتزوجين و فئة المطلقين وفئة الأرامل وربما يكون ذلك من منطلق كبر

حجم الأعباء المادية التي يتحملها المتزوجين في بناء مستقبلهم وبداية حياتهم العملية على

اعتبار أنه من المتوقع أن تكون فئة الغير متزوجين هي الفئة الأصغر سنا بين الفئات العمرية

للعينة ,فهم معنيين بأي مبلغ مالي لمواصلة التعليم مستفيدين من التسهيلات في خصم الضريبة

التي يقدمها قانون الخدمة المدنية , كما أن هذه الفئة لا تحصل على علاوة الزوجة و الأولاد .

❖ الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في المنح الدراسية حيث كانت قيمة الوسط

الحسابي (2.5406) وكانت قيمة الدلالة الاحصائية (0.004) وهي دالة إحصائية

و تتمثل تلك التسهيلات في إعطاء الموظف إجازة مع احتفاظه بحقه في وظيفته بعد إكمال

دراسته وهذا يمكن الموظف من السفر والتفرغ للتعليم, ويظهر الجدول رقم (4-35) تساوي الفئات

الاجتماعية في هذا الاتجاه ولم تظهر فروق بينها, كما أظهر الجدول رقم (4-33) وجود فروق

ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المحددات الوظيفية لمتغير الحالة الاجتماعية اتجاه إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي بهدف الحصول على شهادة تساعد على الإندماج في المهنة وربما كان الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي بهذا الاتجاه يعود إلى كون التوظيف لم يتم على قاعدة التخصص مما يسبب فجوة وظيفية بين الموظف ووظيفته وربما كان الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي للحصول على شهادات علمية تقلل من الفجوة بين الموظف ووظيفته مما يساعد على الإندماج في المهنة , وبالتالي تطوير الأداء في العمل مما يسهم في تجنب الموظف للعقوبات المنصوص عليها بموجب قانون الخدمة المدنية وتعديلاته, ويوضح الجدول رقم (4-36) عدم وجود فروقات بين الفئات الاجتماعية في هذا الاتجاه.

يتضح من الجدول رقم (4-33) أن العبارات الوظيفية التي لم يكن لها وزن في إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي هي:

- ❖ الحصول على فرصة وظيفية أفضل من وظيفتهم الحالية أو بالنسبة للحصول على تخصص يناسب مهنتهم التي يعملون بها .
- ❖ الحصول على تخصص يطور من قدراتهم في التكيف مع بيئة العمل.
- ❖ الحصول على تدريب يطور أدائهم في العمل.
- ❖ تحقيق توازن بين مؤهلهم العلمي ومساهمهم الوظيفي.
- ❖ لأن وظيفتهم تتطلب مؤهلات علمية عالية.
- ❖ الحصول على تخصص يناسب المهنة التي يعملون بها.
- ❖ تغيير مهنتهم إلى مهنة أخرى.
- ❖ الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام الرسمي.
- ❖ إكتساب قدرات تمكنهم من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي يعملون بها.

❖ إكتساب قدرات علمية تحقق لديهم الرضا الوظيفي.

#### 4-4-5 تأثير العوامل الوظيفية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم

العالي حسب متغير الدخل :

يبين الجدول رقم (4-37) وجود فروق لدى أفراد العينة تعزى إلى المحددات الوظيفية لمتغير الدخل وأن هذه الفروقات كانت اتجاه:

❖ الحصول على فرصة وظيفية أفضل , وكانت قيمة الوسط الحسابي (1.9466) ومستوى

الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائية , وقد كانت الفروقات كما يستدل من الجدول رقم

(4-38) لصالح فئة الدخل من (1601-200) شيكل وذلك بتأثير الدخل المتدني لهذه الفئة,

التي من المتوقع أنه من خلال حصولهم على شهادات علمية عالية سوف تتغير مسمياتهم الوظيفية من خلال تعديلات قانون الخدمة المدنية لعام (2004).

❖ تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي, حيث كانت قيمة الوسط الحسابي

(2.2274) وكانت مستوى الدلالة (0.018) وهي دالة إحصائية وقد جاءت هذه الفروق

بين الفئات لصالح فئة الدخل من (2000) شيكل فما فوق حسب ما يتضح من الجدول

رقم (4-39) , حيث أن حصول هذه الفئة على مسمى وظيفي يناسب مؤهلاتهم العلمية

سوف يعني تغيير في رواتبهم المالية حيث يربط قانون الخدمة المدنية بين المؤهل العلمي

والفئة الوظيفية التي يندرج تحتها الموظف .

❖ إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم من منطلق أن وظيفتهم تحتاج إلى مؤهلات علمية

عالية هم لا يحملونها وكانت قيمة الوسط الحسابي (2.3341) ومستوى الدلالة (0.002)

وربما يكون الرغبة في الحفاظ على المسمى الوظيفي دفع باتجاه الحصول على شهادات

علمية وذلك تقديرا لأي تغييرات محتملة لقانون الخدمة المدنية يحرم هذه الفئة من الإمتيازات الوظيفية التي حصلت عليها في فترة الفراغ القانوني والعشوائية في التعيين والتوظيف وتصنيف الدرجة الوظيفية ,وقد كانت الفروق في هذا الاتجاه لصالح فئة الدخل ( 1601 \_ 2000 ) شيكل بناء على ما جاء في الجدول رقم (4-40) .

❖ الرغبة في تغيير المهنة إلى مهنة أخرى وكانت قيمة الوسط الحسابي (2.6705) وكان مستوى الدلالة (0.012) وهي دالة إحصائية وقد كان هذا التوجه لصالح فئة الدخل من ( 1601 \_ 2000 ) شيكل كما يوضح الجدول رقم (4-41).

يستدل من الجدول رقم (4-37) عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين أفراد العينة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم اتجاه العبارات التالية:

- ❖ الحصول على تخصص يناسب طبيعة المهنة التي يعملون بها.
- ❖ الحصول على مؤهل علمي يساعد على التكيف مع بيئة العمل.
- ❖ الحصول على تدريب يطور الأداء في العمل.
- ❖ الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام.
- ❖ الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في المنح الدراسية.
- ❖ الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة.
- ❖ الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي بهدف إكتساب قدرات علمية تساعد على القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي يعملون بها.
- ❖ الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي بهدف إكتساب قدرات علمية تساعد على تحقيق الرضا الوظيفي.

❖ إكتساب قدرات علمية تساعد على الإندماج الوظيفي.

#### 4-4-6 تأثير العوامل الوظيفية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم

العالي حسب متغير السكن في المحافظات :

يظهر الجدول رقم (4-42) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المحددات الوظيفية

لمتغير السكن في المحافظات اتجاه العبارات التالية :

❖ الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية وكان الوسط الحسابي (1.9471) ومستوى

الدلالة كان (0.000) ,وبناء على ما جاء في الجدول رقم (4-43) فإن هذه الفروق جاءت

لصالح الموظفين من سكان غزة.

❖ تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وكانت قيمة الوسط الحسابي (2.2452)

ومستوى الدلالة كان(0.045) , وكما يتضح من الجدول رقم (4-44) فقد تساوت جميع

المحافظات في هذا الاتجاه .

❖ تغيير المهنة إلى مهنة أخرى وكانت قيمة الوسط الحسابي (2.6683) ومستوى الدلالة

(0.000) , ويبين الجدول رقم (4-45) بأن تلك الفروقات كانت لصالح أفراد العينة من

سكان غزة .

❖ الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة حيث كانت قيمة الوسط

الحسابي (2.5337) ومستوى الدلالة (0.047) وهي مستوى الدلالة, وقد تساوت جميع

المحافظات في هذا الاتجاه بناء على الجدول رقم (4-46).

يستدل من الجدول رقم (4-42) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في

إلتحاقهم بمؤسسات التعليماتجاه الدوافع التالية:

- ❖ التوجه نحو التعليم العالي بهدف الحصول على تخصص يناسب المهنة التي يعملون بها.
- ❖ التوجه نحو التعليم العالي بهدف تحسين قدراتهم في التكيف مع بيئة العمل .
- ❖ التوجه نحو التعليم العالي بهدف الحصول على تدريب يساعدهم في تطوير أداءهم في العمل.
- ❖ التوجه نحو التعليم العالي لأن وظيفتهم تتطلب مؤهلات علمية عالية.
- ❖ التوجه نحو التعليم العالي بهدف الحصول على تخصص يناسب المهنة التي يعملون.
- ❖ التوجه نحو التعليم العالي بهدف الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام والمنح الدراسية.
- ❖ التوجه نحو التعليم العالي بهدف التمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي يعملون بها.
- ❖ التوجه نحو التعليم العالي بهدف إكتساب قدرات علمية تساعدهم في تحقيق الرضا الوظيفي.
- ❖ التوجه نحو التعليم العالي بهدف الاندماج بالمهنة .

#### 4\_5 مدى تأثير العوامل الأكاديمية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي :

يستدل من الجدول رقم ( 4-47) أن إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي بهدف الحصول على مؤهل علمي أعلى كان أهم العوامل الأكاديمية تأثيراً على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي حيث كان الوسط الحسابي (1.5963) وربما يمكن تفسير ذلك إنطلاقاً من الهدف المحدد لأفراد العينة في الحصول على الشهادات العلمية الأعلى وذلك بهدف تحقيق أعلى الدرجة الوظيفية والمالية إنطلاقاً من الاستفادة من تشريعات قانون

الخدمة المدنية , ويتضح من الجدول رقم ( 4-48 ) عدم وجود علاقة بين التخصصات التي درسها أفراد العينة وبين التخصصات التي يعملون بها,حيث أظهرت نتائج اختبار PERSSON عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص الذي درسوه والتخصص الذي يعملون به وبالرجوع إلى خصائص العينة الديموغرافية يلاحظ أن (50%) من أفراد العينة للذين درسوا تخصصات أكاديمية يعملون في مهن غير التخصصات التي درسوها ,وكانت نسبة أفراد العينة اللذين درسوا تخصصات مهنية ولا يعملون بها (70%) , بينما كانت نسبة أفراد العينة اللذين يعملون في مهن إدارية ضعف نسبة أفراد العينة اللذين درسوا تخصصات إدارية , وهذا ينفي وجود علاقة بين التخصصات التي درسها أفراد العينة والتخصصات التي يعملون بها , ولمزيد من المعلومات يمكن الرجوع إلى الجدول رقم (20-3).

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة الجعفري ولافي 2004 وبناء على نتائج مسح التعداد العام للسكان والمساكن الذي أجري عام 1997 والتي أظهرت أن أكثر من ثلثي خريجي تخصص المحاسبة في الضفة الغربية يعملون في مهن لا تتسجم مع تخصصاتهم , وأن (22.4%) من خريجي إدارة الأعمال في قطاع غزة يعملون في مجال غير تخصصهم, وأن (32.8%) من خريجي إدارة الأعمال في الضفة الغربية يعملون في مجالات غير تخصصاتهم التي درسوها, وأظهرت الدراسة أيضا أن (31%) من خريجي تخصص اللغة العربية في الضفة الغربية يعملون في مجال غير تخصصهم الذي درسوه . [الجعفري , لافي , ص72, 2004 ]

وهذه النتيجة تعكس نتائج سلبية لدور التعليم في تحسين كفاءة القطاع العام وتطويره وتتعارض مع أهداف قانون الخدمة المدنية في تطوير القطاع العام ورفع كفاءة العاملين فيه حيث أن الهدف من التشريعات والقوانين الخاصة بمنح إمتيازات للموظفين الحاصلين على درجة علمية عالية هو زيادة كفاءة وإنتاجية القطاع العام , وسنتناول بالتفصيل تأثير العوامل الأكاديمية على

إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي نجو مؤسسات التعليم العالي وفقا لمتغيرات الجنس والعمر  
ومكان الإقامة والدخل ومكان السكن .

#### 4-5-1 تأثير العوامل الأكاديمية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي حسب متغير الجنس :

يستدل من الجدول رقم (4-49) عدم وجود فروقات في إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم  
العالي تبعا للمحددات الأكاديمية لمتغير الجنس سواء بالنسبة لدافع الحصول على تخصص  
جديد يناسب القدرات الذاتية أو بالنسبة لدافع الحصول على مؤهل علمي أعلى .

#### 4-5-2 تأثير العوامل الأكاديمية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي حسب متغير العمر:

يتضح من الجدول رقم (4-50) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المحددات  
الأكاديمية لمتغير العمر اتجاه الرغبة في الحصول على مؤهل علمي أعلى حيث كان الوسط  
الحسابي (1.5963) ومستوى الدلالة كان (0.018) , وربما تكون هذه الرغبة ذاتية يدفعها الرغبة  
في التميز عن الآخرين, وقد كانت هذه الفروقات لصالح الفئة العمرية (21\_27) كما يستدل من  
الجدول رقم (4-51) حيث أن هذه الفئة لا زالت شابة ويتوفر لديهم الطموح العلمي والوظيفي  
أكثر من غيرهم من الفئات, في حين تساوى أفراد العينة اتجاه إلتحاق أفراد العينة بالدراسة  
بهدف الحصول على تخصص يتناسب مع قدراتهم الذاتية كما يبين الجدول رقم (4-50).

#### 4-5-3 تأثير العوامل الأكاديمية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي حسب متغير مكان السكن ( ضفة غزة ):

يظهر الجدول رقم (4-52) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم اتجاه الحصول على تخصص جديد يتلاءم مع قدراتهم الذاتية أو اتجاه الرغبة في الحصول على مؤهل علمي أعلى.

#### 4-5-4 تأثير العوامل الأكاديمية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي حسب متغير الحالة الاجتماعية :

يوضح الجدول رقم (4-53) وجود فروقات ذات دلالات إحصائية تعزى إلى المحددات الأكاديمية لمتغير الحالة الاجتماعية اتجاه الحصول على مؤهل علمي أعلى حيث كانت قيمة الوسط الحسابي (1.5963) ومستوى الدلالة كان (0.028) وهي دالة إحصائية , و يظهر لجدول رقم (4-54) عدم وجود اختلاف بين الفئات الاجتماعية في هذا الاتجاه .

ويبين الجدول رقم (4-53) تساوي أفراد العينة اتجاه رغبة أفراد العينة في إكتساب قدرات علمية عالية وعدم ظهور فروقات ذات دلالات إحصائية.

#### 4-5-5 تأثير العوامل الأكاديمية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي حسب متغير الدخل :

يستدل من الجدول رقم (4-55) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة فيما يتعلق بالمحددات الأكاديمية لمتغير الدخل اتجاه الحصول على تخصص يناسب قدرات أفراد العينة الذاتية أو اتجاه الحصول على مؤهل علمي أعلى ولم تظهر فروقات في ذلك.

#### 4-5-6 تأثير العوامل الأكاديمية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي حسب متغير السكن في المحافظات :

يبين الجدول رقم (4-56) عدم وجود فروقات بين أفراد العينة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم تعزى إلى المحددات الأكاديمية لمتغير السكن في المحافظات حيث تساوى أفراد العينة اتجاه الحصول على تخصص جديد يتناسب مع قدراتهم الذاتية أو اتجاه الرغبة في الحصول على مؤهل علمي أعلى.

ويبين الجدول رقم 4-52 أن أكثر المحددات الأكاديمية تأثيراً على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي هو دافع الحصول على مكاسب مادية من خلال الحصول على عمل إضافي وهذا يدل على أن الدوافع المادية لتوجه أفراد العينة نحو التعليم العالي .

## ملحق جداول الفصل الرابع:

جدول رقم (1-4) : يظهر الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحددات الاقتصادية بشكل

مجرد

قيمة t	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحدد
15.0	0.7418	1.4501	التحققت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في الوظيفة
32.8	0.9315	2.3255	التحققت بالدراسة الجامعية للحصول على مكاسب مادية من خلال العمل الإضافي
15.4	0.8601	1.6334	التحققت بالدراسة الجامعية لأتمكن من تسديد الرسوم الجامعية ويتناسب مع وضعي الاقتصادي

تم استخراج قيمة ( t ) من خلال حساب :

$$1 - \text{الوسط الحسابي} - 1$$

$$2 - \text{الانحراف المعياري} \div \text{الجذر التربيعي للعينة ( 20.76 )}$$

$$3 - \text{نتاج العملية 1} \div \text{نتاج العملية 2} = \text{قيمة T}$$

جدول رقم (4-2) : نتائج اختبار T\_Test لدلالة الفروق في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	أنحراف معياري	متوسط حسابي	العدد	الجنس	لمحدد
0.676	-0.676	429	0.7433	1.4477	277	ذكر	التحققت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي
			0.7592	1.4545	154	أنثى	
			0.7512	1.4511	431	الجنس	
0.459	-1.993	429	0.9360	2.2491	277	ذكر	التحققت بالدراسة الجامعية لأنها تساعدني في تحقيق مكاسب مادية من خلال الحصول على عمل إضافي
			0.9141	2.4351	154	أنثى	
			0.9250	2.3421	431	الجنس	
0.304	-2.048	429	0.8424	1.5704	277	ذكر	التحق بالدراسة لأتمكن من تسديد الرسوم ويتناسب مع وضعي الاقتصادي
			0.8824	1.7468	154	أنثى	
			0.8624	1.6586	431	الجنس	

جدول رقم (3-4) : نتائج تحليل التباين لأحادي (ANOVA) لتقييم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الاقتصادية لمتغير العمر

الإنحراف	الوسط	مستوى	قيمة ف	متوسط	مجموع	درجة	مصدر التباين	المحدد
المعياري	الحسابي	الدلالة	المحسوبة	المربعات	المربعات	الحرية		
0.7481	1.4501	0.000	5.483	2.946	11.783	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي
				0.537	228.894	426	داخل المجموعات	
				–	240.677	430	المجموع	
0.9315	2.3155	0.019	2.989	2.546	10.186	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة الجامعية لأنها تساعدني في تحقيق مكاسب مادية من خلال الحصول على عمل
				0.852	362.900	426	داخل المجموعات	
				–	373.086	430	المجموع	
0.8601	1.6334	0.061	2.273	1.661	6.646	4	بين المجموعات	التحق بالدراسة لأتمكن من تسديد الرسوم ويتناسب مع وضعي الاقتصادي
				0.731	311.433	426	داخل المجموعات	
				–	318.079	430	المجموع	

جدول رقم (4-4) : اختبار (Scheffe) لبعث تحسين الوضع المالي في الوظيفة تبعاً للمحددات الاقتصادية لمتغير العمر

المحدد	الفئات العمرية	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي 27_21	34_28	0.3946*	0.004*
	41_35	0.3672	0.164
	48_42	0.3375	0.0229
	49_ فما فوق	-0.2875	0.850
التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي 34_28	27_21	-0.3946*	0.004*
	41_35	-0.1274	0.695
	48_42	-5.71	0.995
	49_ فما فوق	-0.6821	0.087
التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي 41_35	27_21	-0.2672	0.164
	34_28	0.1274	0.695
	48_42	7.031	0.991
	49_ فما فوق	-0.5547	0.259

<b>0.229</b>	<b>-.03375</b>	<b>27_21</b>	<b>التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي 48_42</b>
<b>0.995</b>	<b>5.708</b>	<b>34_28</b>	
<b>0.991</b>	<b>-7.03</b>	<b>41_35</b>	
<b>0.215</b>	<b>-.6250</b>	<b>49_ فما فوق</b>	
0.850	0.2875	27_21	التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي 49 - فما فوق
0.087	0.6821	34_28	
0.259	0.5547	41_35	
0.215	0.6250	48_42	

جدول رقم (4-5): اختبار (Scheffe) لبعء الحصول على عمل إضافي تبعاً للمحددات الاقتصادية لمتغير العمر

المحدد	الفئات العمرية	الفرق في الوسط	مستوى الدلالة
التحققت بالدراسة الجامعية الحصول على مكاسب مادية من خلال العمل الإضافي 27_21	34_28	-0.3642	0.076
	41_35	- 0.429*	0.032*
	48_42	-0.3750	0.356
	49_ فما فوق	-0.3000	0.919
التحققت بالدراسة الجامعية الحصول على مكاسب مادية من خلال العمل الإضافي 34_28	27_21	0.3642	0.076
	41_35	-6.55	0.985
	48_42	-1.08	1.000
	49_ فما فوق	6.416	1.000
التحققت بالدراسة الجامعية الحصول على مكاسب مادية من خلال العمل الإضافي 41_35	27_21	0.4297*	0.032*
	34_28	6.553	0.985
	48_42	5.469	0.999
	49_ فما فوق	0.1297	0.996

0.365	0.3750	27_21	التحقت بالدراسة الجامعية الحصول على مكاسب مادية من خلال العمل الإضافي 48_42
1.000	1.084	34_28	
0.999	-5.47	41_35	
1.000	7.500	49_ فما فوق	
0.919	0.3000	27_21	التحقت بالدراسة الجامعية الحصول على مكاسب مادية من خلال العمل الإضافي 49 - فما فوق
1.000	-6.42	34_28	
0.996	-0.1279	41_35	
1.000	-7.50	48_42	

جدول رقم (4-6) : نتائج اختبار T \_ Test لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي

لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الاقتصادية لمتغير السكن / الضفة وغزة

المحدد	السكن	العدد	متوسط حسابي	إنحراف معياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	دالة إحصائية
التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي	ضفة	375	1.4258	0.7136	429	-1.486	0.007
	غزة	74	1.5676*	0.8926			
التحقت بالدراسة الجامعية لأنها تساعدني في تحقيق مكاسب مادية من خلال الحصول على عمل إضافي	ضفة	375	2.3417*	0.9092	429	1.283	0.009
	غزة	74	2.1892	1.0294			
التحقت بالدراسة لأتمكن من تسديد الرسوم ويتناسب مع وضعي الاقتصادي	ضفة	375	1.5378	0.8016	429	-5.221	0.020
	غزة	74	2.0946*	0.9816			

جدول رقم (4-7) : نتائج اختبار ANOVA لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي

لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير الحالة الاجتماعية

الانحراف	الوسط	مستوى	قيمة ف	متوسط	مجموع	درجة	مصدر التباين	المحدد
المعياري	الحسابي	الدلالة	المحسوبة	المربعات	المربعات	الحرية		
0.7481	1.4501	0.573	0.666	0.374	1.121	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي
				0.561	239.55	427	داخل	
				-	240.67	430	المجموع	
0.9315	2.3155	0.854	0.261	0.227	0.682	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة الجامعية لأنها تساعدني في تحقيق مكاسب مادية من خلال الحصول على عمل إضافي
				0.872	372.40	427	داخل	
				-	373.08	430	المجموع	
0.8601	1.6334	0.862	0.250	0.724	2.171	3	بين المجموعات	التحق بالدراسة لأتمكن من تسديد الرسوم ويتناسب مع وضعي الاقتصادي
				0.740	315.90	427	داخل	
				-	318.07	430	المجموع	

جدول رقم (4-8) : نتائج اختبار (ANOVA) لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير الدخل

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المحدد
0.7481	1.4501	0.018	4.050	2.235	4.471	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي
				0.552	236.207	428	داخل المجموعات	
				–	240.677	430	المجموع	
0.9315	2.3155	0.028	3.621	3.104	6.208	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة الجامعية لأنها تساعدني في تحقيق مكاسب مادية من خلال الحصول على عمل إضافي
				0.857	366.878	428	داخل المجموعات	
				–	373.086	430	المجموع	
0.8601	1.6334	0.292	1.236	0.913	1.827	2	بين المجموعات	التحق بالدراسة لأتمكن من تسديد الرسوم ويتناسب مع وضعي الاقتصادي
				0.739	316.252	428	داخل المجموعات	
				–	318.079	430	المجموع	

جدول رقم (4-9) : نتائج اختبار (Scheffe) لبعء تحسين الوضع المالي في الوظيفة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير الدخل

المحدد	الدخل	الفروقات في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
لتحسين وضعي المالي في الوظيفة 1600 _ 1000	2000 _ 1601	0.2562*	0.018
	2000_ فما فوق	0.1593	0.229
لتحسين وضعي المالي في الوظيفة 2000 _ 1601	2000 _ 1601	-0.2562*	0.018
	2000_ فما فوق	-9.68	0.512
لتحسين وضعي المالي في الوظيفة 2000_ فما فوق	1600 _ 1000	-0.1593	0.229
	2000 _ 1601	9.683	0.512

جدول رقم (4-10) : نتائج اختبار ( Scheffe ) لبعء تحقيق مكاسب مادية من خلال عمل إضافي  
تبعاً للمحددات الاقتصادية لمتغير الدخل

المحدد	الدخل	الفروقات في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
تحقيق مكاسب مادية من خلال عمل إضافي 1600 _ 1000	2000 _ 1601	-0.2973*	0.031
	2000 _ فما فوق	-0.2218	0.159
تحقيق مكاسب مادية من خلال عمل إضافي 2000 _ 1601	2000 _ 1601	0.2973*	0.031
	2000 _ فما فوق	7.552	0.769
تحقيق مكاسب مادية من خلال عمل إضافي 2000 _ فما فوق	1600 _ 1000	0.2218	0.159
	2000 _ 1601	-7.55	0.769

جدول رقم (4-11) : نتائج اختبار (ANOVA) لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الاقتصادية لمتغير السكن في المحافظات

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المحدد
<b>0.7722</b>	1.447 1	0.277	1.396	0.770	2.309	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي
				0.594	121.10	204	داخل المجموعات	
				–	123.41	207	المجموع	
<b>0.9609</b>	2.933	0.042	2.789	2.510	7.530	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة الجامعية لأنها تساعدني في تحقيق مكاسب مادية من خلال عمل إضافي
				0.900	183.58	204	داخل المجموعات	
				–	191.11	207	المجموع	
<b>0.9145</b>	<b>1.706</b> 7	<b>0.000</b>	<b>8.521</b>	<b>6.425</b>	<b>19.276</b>	<b>3</b>	بين المجموعات	التحق بالدراسة لأتمكن من تسديد الرسوم الجامعية
				<b>0.754</b>	<b>153.83</b>	<b>204</b>	داخل المجموعات	
				–	<b>173.11</b>	<b>207</b>	المجموع	

جدول رقم (4-12): نتائج اختبار (Scheffe) لبعء تحقيق مكاسب مادية من عمل إضافي تبعاً للمحددات الاقتصادية لمتغير السكن في المحافظات

المحدد	مكان السكن	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
تحقيق مكاسب مادية من عمل إضافي نابلس	رام الله	-0.3571	0.480
	الخليل	-0.1741	0.836
	غزة	0.1905	0.784
تحقيق مكاسب مادية من عمل إضافي رام الله	نابلس	-0.3571	0.480
	الخليل	-0.5313	0.097
	غزة	-0.1667	0.884
تحقيق مكاسب مادية من عمل إضافي الخليل	نابلس	0.1741	0.836
	رام الله	0.5313	0.097
	غزة	0.3646	0.175
تحقيق مكاسب مادية من عمل إضافي غزة	نابلس	-0.1905	0.784
	رام الله	0.1667	0.884
	الخليل	-0.3648	0.175

جدول رقم ( 4-13 ) : يظهر الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحددات الاجتماعية بشكل مجرد

قيمة ت	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحدد
23.130	0.6953	1.7633	التحقت بالدراسة لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع
27.885	1.1327	2.5058	التحقت بالدراسة نتيجة لتشجيع زملائي في العمل

تم استخراج قيمة ( t ) من خلال حساب : 1- الوسط الحسابي - 1

2- الانحراف المعياري ÷ الجذر التربيعي للعينة ( 20.76 )

3- ناتج العملية 1 ÷ ناتج العملية 2 = قيمة ( t )

جدول رقم (4-14): نتائج اختبار T \_ Test لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير الجنس

المحدد	الجنس	العدد	متوسط حسابي	إنحراف معياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
التحقت بالدراسة لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع	ذكر	277	1.7401	0.6844	429	-0.932	0.869
	أنثى	154	1.8052	0.7147			
	الجنس	431	1.7726	0.7009			
التحقت بالدراسة نتيجة لتشجيع زملائي في العمل	ذكر	277	2.5848	1.1313	429	1.949	0.837
	أنثى	154	2.3636	1.1250			
	الجنس	431	2.4742	1.1281			

جدول رقم (4-15) : نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الاجتماعية لمتغير العمر

المحدد	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
التحقت بالدراسة لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع	بين المجموعات	4	1.826	0.457	0.944	0.438	1.7633	0.6953
	داخل المجموعات	426	206.034	0.484				
	المجموع	430	207.80	–				
التحقت بالدراسة نتيجة لتشجيع زملائي في العمل	بين المجموعات	4	12.645	3.161	2.498	0.042	2.25058	1.1327
	داخل المجموعات	426	539.090	1.265				
	المجموع	430	551.735	–				

جدول رقم (4-16) : نتائج اختبار T \_ Test لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الاجتماعية لمتغير السكن / ضفة غزة

المحدد	مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التحقت بالدراسة لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع	ضفة	375	1.8067*	0.7104	429	2.869	0.817
	غزة	74	1.5541	0.5768			
التحقت بالدراسة نتيجة لتشجيع زملائي في العمل	ضفة	375	2.5770*	1.1207	429	2.892	0.634
	غزة	74	2.1622	1.1351			

جدول رقم (4-17) : نتائج اختبار ANOVA لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير الحالة الاجتماعية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المحدد
<b>0.6953</b>	<b>1.7633</b>	<b>0.522</b>	<b>0.752</b>	<b>0.364</b>	<b>1.093</b>	<b>3</b>	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع
				<b>0.484</b>	<b>206.768</b>	<b>427</b>	داخل المجموعات	
				—	<b>207.861</b>	<b>430</b>	المجموع	
<b>1.1327</b>	<b>2.5058</b>	<b>0.080</b>	<b>2.265</b>	<b>2.881</b>	<b>8.643</b>	<b>3</b>	بين المجموعات	التحقت بالدراسة نتيجة لتشجيع زملائي في العمل
				<b>1.272</b>	<b>543.092</b>	<b>427</b>	داخل المجموعات	
				—	<b>551.735</b>	<b>430</b>	المجموع	

جدول رقم (4-18): نتائج اختبار (ANOVA) لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الاجتماعية لمتغير الدخل

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	المتوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المحدد
<b>0.6953</b>	1.7633	0.413	0.885	0.428	0.856	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع
				0.428	207.005	428	داخل المجموعات	
				–	207.861	430	المجموع	
<b>1.1327</b>	2.5058	0.001	6.616	8.273	16.546	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة نتيجة لتشجيع زملائي في العمل
				1.250	535.189	428	داخل المجموعات	
				–	551.735	430	المجموع	

جدول رقم (4-19)

نتائج اختبار (Scheffe) لبعء تشجيع الزملاء في العمل تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير

الدخل

الدلالة	الفروق في الوسط الحسابي	الدخل	المحدد
0.005	* 0.4473-	200-1601	تشجيع الزملاء في العمل 1600-1000
0.798	9.36-	2000- فما فوق	
0.005	*0.4473	2000-1601	تشجيع الزملاء في العمل 2000-1601
0.020	0.3537	2000- فما فوق	
0.798	9.365	1600-1000	تشجيع الزملاء في العمل 2000- فما فوق
0.020	*0.3537-	2000-1601	

جدول رقم (4-20): نتائج اختبار ANOVA لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الاجتماعية لمتغير السكن في المحافظات

المحدد	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
التحقت بالدراسة لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع	بين المجموعات	3	4.613	1.538	3.821	0.011	1.7115	0.6472
	داخل المجموعات	204	82.080	0.402				
	المجموع	207	86.692	-				
التحقت بالدراسة نتيجة لتشجيع زملائي في العمل	بين المجموعات	3	13.272	4.424	3.159	0.026	2.4279	1.2017
	داخل المجموعات	204	285.646	1.400				
	المجموع	207	298.918	-				

جدول رقم ( 21-4 ) : نتائج اختبار (Scheffe) لبعث تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع  
تبعاً للمحددات الاجتماعية لمتغير السكن في المحافظات

الدلالة	الفرق في الوسط الحسابي	مكان السكن	المحدد
0.430	0.2524	رام الله	تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع نابلس
0.463	0.2024	الخليل	
0.130	0.4107*	غزة	
0.430	-0.2524	نابلس	تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع رام الله
0.988	-5.00	الخليل	
0.725	-0.1583	غزة	
0.463	-0.2024	نابلس	تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع الخليل
0.988	5.000	رام الله	
0.304	0.2083	غزة	
0.103	-0.4107*	نابلس	تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع غزة
0.725	-0.1583	رام الله	
0.304	-0.2083	الخليل	

جدول رقم ( 22-4 ) : نتائج اختبار (Scheffe) لبعء تشجيع الزملاء في العمل تبعا للمحددات الاجتماعية لمتغير السكن في المحافظات

المحدد	مكان السكن	الفرق في الوسط الحسابي	الدلالة
تشجيع من الزملاء في العمل نابلس	رام الله	1.905	1.000
	الخليل	-0.2976	0.659
	غزة	0.3274	0.567
تشجيع من الزملاء في العمل رام الله	نابلس	-1.90	1.000
	الخليل	-0.3167	0.691
	غزة	0.3083	0.697
تشجيع من الزملاء في العمل الخليل	نابلس	0.2976	0.659
	رام الله	0.3167	0.691
	غزة	0.6250*	0.026*
تشجيع من الزملاء في العمل غزة	نابلس	-0.3274	0.567
	رام الله	-0.3083	0.697
	الخليل	-0.6250	0.026

جدول رقم (4-23) يظهر الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحددات الوظيفية بشكل مجرد

قيمة ت	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحدد
31.5	0.7979	1.9466	التحقت بالدراسة الجامعية للحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية
22.4	0.8701	1.8979	التحقت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
20.8	0.8653	1.8329	التحقت بالدراسة لتحسين قدراتي في التكيف مع بيئة العمل
20.1	0.8721	1.8074	التحقت بالدراسة للحصول على تدريب يساعد في تطوير أدائي في العمل
24.5	1.0362	2.2274	التحقت بالدراسة لتحقيق توازن بين مؤهلي العلمي والمسمى

			الوظيفي الذي احمله
26.6	1.0498	2.3341	التحقت بالدراسة لأن وظيفتي تتطلب مؤهلات علمية عالية
24.1	0.9615	1.9675	التحق بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
41.7	1.0084	2.6705	التحقت بالدراسة لتغيير مهنتي إلى مهنة أخرى
27.6	1.2404	2.3805	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام
30.8	1.1764	2.5406	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة
30.8	1.2342	2.5406	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في المنح الدراسية

15.3	0.8974	1.6125	التحقت بالدراسة لأتمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها
20.8	0.7577	1.6265	التحقت بالدراسة لإكتساب قدرات علمية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي
18.0	0.8493	1.7239	التحقت بالدراسة لأنها تساعد على الإدماج في المهنة

تم استخراج قيمة ( t ) من خلال حساب :

$$1- \text{الوسط الحسابي} - 1$$

$$2- \text{الإنحراف المعياري} \div \text{الجذر التربيعي للعينة ( 20.76 )}$$

$$3- \text{نواتج العملية 1} \div \text{نواتج العملية 2} = \text{قيمة ( t )}$$

جدول رقم (4-24): نتائج اختبار T \_ Test في تقييم حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الجنس

المحدد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
التحقت بالدراسة الجامعية للحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية	ذكر	277	1.4477	0.7433	429	-0.027	0.946
	أنثى	154	1.4545	0.7592			
	الجنس	431	1.9469	0.8040			
التحقت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها	ذكر	277	1.8845	0.8770	429	-0.430	0.705
	أنثى	154	1.9221	0.8596			
	الجنس	431	1.9037	0.8683			
التحقت بالدراسة لتحسين قدراتي في التكيف مع بيئة العمل	ذكر	277	1.7978	0.8442	429	-1.130	0.716
	أنثى	154	1.8961	0.9015			
	الجنس	431	1.8469	0.8728			
التحقت بالدراسة للحصول على تدريب يساعد في تطوير أدائي في العمل	ذكر	277	1.8303	0.8744	429	.731	0.858
	أنثى	154	1.7662	0.8692			
	الجنس	431	1.7982	0.8718			
التحقت بالدراسة لتحقيق توازن بين مؤهلي العلمي والمسمى الوظيفي الذي احمله	ذكر	277	2.2202	1.10100	429	-0.192	0.117
	أنثى	254	2.2403	1.0850			

			1.0475	2.2302	431	الجنس	
0.064	-.531	429	1.0209	2.3141	277	ذكر	التحقت بالدراسة لأن وظيفتي تتطلب مؤهلات علمية عالية
			1.1023	2.3701	154	أنثى	
			1.0616	2.3421	431	الجنس	
0.128	0.731	429	0.9479	1.9928	277	ذكر	التحق بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
			0.9871	1.9221	254	أنثى	
			0.9675	1.9574	431	الجنس	
0.026	1.123	429	0.9797	2.7112	277	ذكر	التحقت بالدراسة لتغيير مهنتي إلى مهنة أخرى
			1.0573	2.5974	154	أنثى	
			1.0185	2.6541	431	الجنس	
0.597	2.329	429	1.2412	2.4838	277	ذكر	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام
			1.2212	2.1948	154	أنثى	
			1.2316	2.3388	431	الجنس	
0.965	3.041	429	1.1756	2.6679	277	ذكر	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة
			1.1463	2.3117	154	أنثى	
			1.1609	2.4898	431	الجنس	
0.557	2.645	429	1.2254	2.6570	277	ذكر	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في المنح الدراسية
			1.2264	2.3312	154	أنثى	

			<b>1.2259</b>	<b>2.4941</b>	<b>431</b>	الجنس	
<b>0.622</b>	<b>-.635</b>	<b>429</b>	<b>0.8824</b>	<b>1.5921</b>	<b>277</b>	ذكر	التحقت بالدراسة لأتمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها
			<b>0.9255</b>	<b>1.6494</b>	<b>154</b>	أنثى	
			<b>0.9039</b>	<b>1.6207</b>	<b>431</b>	الجنس	
<b>0.070</b>	<b>1.258</b>	<b>429</b>	<b>0.7942</b>	<b>1.6606</b>	<b>277</b>	ذكر	التحقت بالدراسة لإكتساب قدرات علمية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي
			<b>0.6853</b>	<b>1.5649</b>	<b>154</b>	أنثى	
			<b>0.7397</b>	<b>1.6127</b>	<b>431</b>	الجنس	
<b>0.180</b>	<b>1.004</b>	<b>429</b>	<b>0.8498</b>	<b>1.7545</b>	<b>277</b>	ذكر	التحقت بالدراسة لأنها تساعد على الإندماج في المهنة
			<b>0.8483</b>	<b>1.6688</b>	<b>154</b>	أنثى	
			<b>0.8490</b>	<b>1.7116</b>	<b>431</b>	الجنس	

جدول رقم (4-25)

نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي

لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير العمر

الإنحراف	الوسط	الدلالة	قيمة ف	متوسط	مجموع	درجة	مصدر التباين	المحدد
المعياري	الحسابي	الإحصائية	المحسوبة	المربعات	المربعات	الحرية		
0.7979	1.9466	0.060	2.276	1.432	5.728	4	بين المجموعات	التحققت بالدراسة الجامعية للحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية
				0.629	268.14	426	داخل المجموعات	
				–	273.77	430	المجموع	
0.8701	1.8979	0.287	1.254	0.947	3.789	4	بين المجموعات	التحققت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
				0.755	321.71	426	داخل المجموعات	
				–	325.50	430	المجموع	
0.8653	1.8329	0.953	0.172	0.130	0.519	4	بين المجموعات	التحققت بالدراسة لتحسين قدراتي في التكيف مع بيئة العمل
				0.755	321.45	426	داخل المجموعات	
				–	327	430	المجموع	

0.4721	1.8074	0.243	1.371	1.039	4.157	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للحصول على تدريب يساعد في تطوير أدائي في العمل
				0.758	3222.8	426	داخل المجموعات	
				—	327.01	430	المجموع	
1.0362	2.2274	0.291	1.246	1.335	5.341	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لتحقيق توازن بين مؤهلي العلمي والمسمى الوظيفي الذي احمله
				1.071	456.37	426	داخل المجموعات	
				—	461.71	430	المجموع	
1.0498	2.3341	0.140	1.740	1.905	7.619	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأن وظيفتي تتطلب مؤهلات علمية عالية
				1.905	466.26	426	داخل المجموعات	
				—	473.88	430	المجموع	
0.9651	1.9675	0.596	0.596	0.645	2.578	4	بين المجموعات	التحق بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
				0.927	394.96	426	داخل المجموعات	
				—	397.54	430	المجموع	
1.0084	2.6750	0.006	3.714	3.683	14.733	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة من أجل تغيير مهنتي إلى مهنة أخرى
				0.992	422.48	426	داخل المجموعات	
				—	<b>437.21</b>	<b>430</b>	المجموع	

1.2404	2.3805	0.003	4.055	6.067	24.268	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام
				1.496	637.32	426	داخل المجموعات	
				–	661.59	430	المجموع	
1.1764	2.5406	0.062	2.260	3.091	12.363	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة
				1.368	582.67	426	داخل المجموعات	
				–	595.03	430	المجموع	
1.2342	2.5406	0.282	1.267	1.925	7.702	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من المنح الدراسية التي يقدمها قانون الخدمة المدنية
				1.520	647.33	426	داخل المجموعات	
				–	655.03	430	المجموع	
0.8974	1.6125	0.037	2.578	2.046	8.184	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأتمكن من القيام بمهام متعددة في المؤسسة التي أعمل بها
				0.794	338.10	426	داخل المجموعات	
				–	346	430	المجموع	
0.7577	1.6265	0.042	2.498	3.161	12.645	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لإكتساب قدرات علمية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي
				1.265	539.09	426	داخل المجموعات	
				–	551.73	430	المجموع	
0.8493	1.7239	0.164	1.639	1.175	4.700	4	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأنها تساعد على الإندماج في المهنة
				0.717	305.44	426	داخل المجموعات	
				–	310.14	430	المجموع	

جدول رقم(26-4): اختبار (Scheffe) لبعده الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير العمر

المحدد	الفئات العمرية	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية 27_21	34_28	-0.2644	0.196
	41_35	-0.3188	0.096
	48_42	-0.2625	0.572
	49_ فما فوق	-0.3875	0.714
الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية 34_28	27_21	0.2644	0.196
	41_35	-5.44	0.096
	48_42	1.879	0.572
	49_ فما فوق	-0.1231	0.714
الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية 41_35	27_21	0.3188	0.096
	34_28	5.437	0.987
	48_42	5.625	0.997
	49_ فما فوق	-6.88	0.999
الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية 48_42	27_21	0.2625	0.572
	34_28	-1.88	1.000
	41_35	-5.62	0.997
	49_ فما فوق	-0.1250	0.995
الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية 49_ فما فوق	27_21	0.3875	0.714
	34_28	0.1231	0.994
	41_35	6.875	0.999
	48_42	0.1250	0.995

الجدول رقم (4-27) : اختبار (Scheffe) لبعث تغيير المهنة إلى مهنة أخرى تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير العمر

مستوى الدلالة	الفرق في الوسط الحسابي	المحدد
0.017*	-0.4697*	التحققت بالدراسة لتغيير مهنتي إلى مهنة أخرى 21-28
0.028*	-0.4703*	
0.135	-0.5125	
0.928	-0.3125	
0.017*	0.4697*	التحققت بالدراسة لتغيير مهنتي إلى مهنة أخرى 28_34
1.000	-5.87	
1.000	-4.28	
0.994	0.1572	
0.028	0.4703*	التحققت بالدراسة لتغيير مهنتي إلى مهنة أخرى 35_41
1.000	5.871	
1.000	-4.22	
0.994	0.1578	
0.135	0.5125	التحققت بالدراسة لتغيير مهنتي إلى مهنة أخرى 42-48
1.000	4.277	
1.000	4.219	
0.988	0.2000	
0.928	0.3125	التحققت بالدراسة لتغيير مهنتي إلى مهنة أخرى 49_ فما فوق
0.994	-0.1572	
0.994	-0.578	
0.988	-0.2000	

جدول رقم (4-28) : اختبار (Scheffe) ليعد للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير العمر

المحدد	الفئة العمرية	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام 27_21	34_28	0.3207	0.441
	41_35	0.3094	0.534
	48_42	-2.50	1.000
	49_ فما فوق	-1.0250	0.184
التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام 34_28	27_21	-0.320	0.441
	41_35	-1.13	1.000
	48_42	-0.3457	0.628
	49_ فما فوق	-1.3457*	0.23*
التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام 41_35	27_21	-0.3064	0.534
	34_28	1.129	1.000
	48_42	-0.3344	0.685
	49_ فما فوق	-1.3344*	0.27*
التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام 48_42	27_21	2.500	1.000
	34_28	0.3457	0.628
	41_35	0.3344	0.685
	49_ فما فوق	-1.000	0.255
التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام 49_ فما فوق	27_21	1.0250	0.184
	34_28	1.3457*	0.023*
	41_35	1.3344*	0.027*
	48_42	1.0000	0.255

جدول رقم (4-29) : اختبار (Scheffe) لبعء للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير العمر

المحدد	الفئة العمرية	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة 27_21	34_28	0.1944	0.842
	41_35	-2.97	1.000
	48_42	-3.75	1.000
	49_ فما فوق	-0.8125	0.370
التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة 34_28	27_21	-0.1944	0.824
	41_35	-0.2241	0.609
	48_42	-0.2319	0.865
	49_ فما فوق	-1.0069	0.138
التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة 41_35	27_21	2.969	1.000
	34_28	0.2241	0.609
	48_42	-7.81	1.000
	49_ فما فوق	-0.7828	0.387
التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة 48_42	27_21	3.750	1.000
	34_28	0.2319	0.865
	41_35	7.813	1.000
	49_ فما فوق	-0.7750	0.477
التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة 49_ فما فوق	27_21	0.8125	0.370
	34_28	1.0069	0.138
	41_35	0.7828	0.387
	48_42	0.7750	0.477

الجدول رقم (30-4) : اختبار (Scheffe) لبعء التمكمن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة  
تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير العمر

المحدد	الفئة العمرية	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
التحققت بالدراسة للقيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها 27_21	34_28	0.3451	0.086
	41_35	0.3609	0.091
	48_42	0.3750	0.318
	49_ فما فوق	0.3000	0.908
التحققت بالدراسة للقيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها 34_28	27_21	-0.3451	0.086
	41_35	1.585	1.000
	48_42	2.991	1.000
	49_ فما فوق	-4.51	1.000
التحققت بالدراسة للقيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها 41_35	27_21	-0.3609	0.091
	34_28	-1.59	1.000
	48_42	1.406	1.000
	49_ فما فوق	-6.09	1.000
التحققت بالدراسة للقيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها 48_42	27_21	-0.03750	0.318
	34_28	-2.99	1.000
	41_35	-1.41	1.000
	49_ فما فوق	-7.50	1.000
التحققت بالدراسة للقيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها 49_ فما فوق	27_21	-0.3000	0.908
	34_28	4.509	1000
	41_35	6.094	1.000
	48_42	7.500	1.000

الجدول رقم(4-31)اختبار (Scheffe) لبعء إكتساب قدرات تحقيق  
الرضا الوظيفي تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير العمر

المحدد	الفئة العمرية	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
إكتساب قدرات تحقق الرضا الوظيفي 27_21	34_28	7.868	0.964
	41_35	6.094	0.988
	48_42	-1.25	1.000
	49_ فما فوق	-0.5375	0.344
إكتساب قدرات تحقق الرضا الوظيفي 34_28	27_21	-7.87	0.964
	41_35	-1.77	1.000
	48_42	-9.12	0.976
	49_ فما فوق	-0.616	0.180
إكتساب قدرات تحقق الرضا الوظيفي 41_35	27_21	-6.09	0.988
	34_28	1.775	1.000
	48_42	-7.34	0.991
	49_ فما فوق	-0.5984	0.215
إكتساب قدرات تحقق الرضا الوظيفي 48_42	27_21	1.250	1.000
	34_28	9.118	0.976
	41_35	7.344	0.991
	49_ فما فوق	-0.5250	0.426
إكتساب قدرات تحقق الرضا الوظيفي 49_ فما فوق	27_21	0.5375	0.344
	34_28	0.6162	0.180
	41_35	0.5984	0.215
	48_42	0.5250	0.426

جدول رقم (4-32) : نتائج اختبار T \_ Test لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير السكن /ضفة غزة

المحدد	السكن	العدد	متوسط	الإنحراف	درجة	قيمة ت	مستوى
التحقت بالدراسة الجامعية للحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية	ضفة	375	2.0000*	0.8073	429	3.080	0.480
	غزة	74	1.6892	0.7008			
التحقت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها	ضفة	375	1.9160*	0.8829	429	0.946	0.781
	غزة	74	1.8108	0.8054			
التحقت بالدراسة لتحسين قدراتي في التكيف مع بيئة العمل	ضفة	375	1.8487*	0.8770	429	0.832	0.956
	غزة	74	1.7568	0.8077			
التحقت بالدراسة للحصول على تدريب يساعد في تطوير أدائي في العمل	ضفة	375	1.8319*	0.8804	429	1.282	0.992
	غزة	74	1.6892	0.8264			
التحقت بالدراسة لتحقيق توازن بين مؤهلي العلمي والمسمى الوظيفي الذي احمله	ضفة	375	2.2465*	1.0498	429	0.841	0.121
	غزة	74	2.1351	0.9697			

0.505	0.818	429	1.0594	2.3529	375	ضفة	التحقت بالدراسة لأن وظيفتي تتطلب مؤهلات علمية عالية
			1.0042	2.2432	74	غزة	
0.847	0.610	429	0.9728	1.9804*	375	ضفة	التحق بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
			0.9091	1.9054	74	غزة	
0.005	3.413	429	0.9712	2.7451*	375	ضفة	التحقت بالدراسة لتغيير مهنتي إلى مهنة أخرى
			1.1094	2.3108	74	غزة	
0.000	-1.117	429	1.2734	2.3501	375	ضفة	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام
			1.0627	2.5270*	74	غزة	
0.000	-1.631	429	1.2077	2.4986	375	ضفة	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة
			0.9940	2.7432*	74	غزة	
0.000	-0.827	429	1.2666	2.5182	375	ضفة	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في المنح الدراسية
			1.0654	2.6486*	74	غزة	
0.113	-0.522	429	0.8765	1.6022	375	ضفة	التحقت بالدراسة لأتمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها
			0.9969	1.6622*	74	غزة	

0.127	1.072	429	0.7750	1.6443*	375	ضفة	التحقت بالدراسة لإكتساب قدرات علمية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي
			0.6660	1.5405	74	غزة	
0.158	-0.072	429	0.8372	1.7227	375	ضفة	التحقت بالدراسة لأنها تساعد على الإدماج في المهنة
			0.9111	1.7297*	74	غزة	

جدول رقم (4-33) : نتائج اختبار ANOVA لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الحالة الاجتماعية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المحدد
0.7979	1.9466	0.862	2.250	0.160	0.479	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة الجامعية للحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية
				0.640	273.293	427	داخل المجموعات	
				–	273.773	430	المجموع	
0.8701	1.8979	0.361	1.071	0.811	2.432	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
				0.757	323.076	427	داخل المجموعات	
				–	325.508	430	المجموع	
0.8653	1.8329	0.152	1.768	1.317	3.951	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لتحسين قدراتي في التكيف مع بيئة العمل
				0.745	318.021	427	داخل المجموعات	
				–	321.972	430	المجموع	
0.8721	1.8074	0.344	1.111	0.844	2.532	32	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للحصول على تدريب يساعد في تطوير أدائي في العمل
				0.760	324.484	427	داخل المجموعات	
				–	327.016	430	المجموع	

1.0362	2.2274	0.187	1.607	1.718	5.154	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لتحقيق توازن بين مؤهلي العلمي والمسمى الوظيفي الذي امله
				1.069	456.563	427	داخل المجموعات	
				–	461.717	430	المجموع	
1.0498	2.3341	0.372	1.046	1.152	3.457	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأن وظيفتي تتطلب مؤهلات علمية عالية
				1.102	470.432	427	داخل المجموعات	
				–	473.889	430	المجموع	
0.9615	1.9675	0.870	0.238	0.221	0.664	3	بين المجموعات	التحق بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
				0.929	396.881	427	داخل المجموعات	
				–	397.545	430	المجموع	
1.0084	2.6705	0.149	1.786	1.806	5.419	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة من أجل تغيير مهنتي إلى مهنة أخرى
				1.011	431.797	427	داخل المجموعات	
				–	437.216	430	المجموع	
1.2404	2.3805	0.127	1.914	2.927	8.780	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام
				1.529	652.816	427	داخل المجموعات	
				–	661.596	430	المجموع	
1.1764	2.5406	0.002	5.098	6.858	20.574	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة
				1.345	574.466	427	داخل المجموعات	
				–	595.039	430	المجموع	

1.1764	2.5406	0.004	4.520	6.721	20.163	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من المنح الدراسية التي يقدمها قانون الخدمة المدنية
				1.487	634.877	427	داخل المجموعات	
				–	655.039	430	المجموع	
1.2342	1.6125	0.491	0.806	0.650	1.950	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأتمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها
				0.806	344.343	427	داخل المجموعات	
				–	346.292	430	المجموع	
0.7577	1.6265	0.112	2.009	1.145	3.436	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لإكتساب قدرات علمية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي
				0.570	243.423	427	داخل المجموعات	
				–	246.858	430	المجموع	
0.8493	1.7239	0.033	2.941	2.093	6.278	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأنها تساعد على الإندماج في المهنة
				0.712	303.866	427	داخل المجموعات	
				–	310.144	430	المجموع	

جدول رقم (4-34): نتائج اختبار (Scheffe) لبعء الاستفادفة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير الحالة الاجتماعية

المحدد	الحالة الاجتماعية	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
الحصول على شهادة بهدف الاستفادفة من قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة أعزب	متزوج	-0.3672*	0.044*
	مطلق	0.7973	0.319
	أرمل	4.730	1.000
الحصول على شهادة بهدف الاستفادفة من قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة متزوج	أعزب	0.3672*	0.044*
	مطلق	1.1645	0.050
	أرمل	0.4145	0.802
الحصول على شهادة بهدف الاستفادفة من قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة مطلق	متزوج	-0.7973	0.319
	أعزب	-1.1645	0.050
	أرمل	-0.7500	0.643
الحصول على شهادة بهدف الاستفادفة من قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة أرمل	أعزب	-4.73	1.000
	متزوج	-0.4145	0.8022
	مطلق	0.7500	0.643

جدول رقم (4-35) : نتائج اختبار (Scheffe) لبعء الاستفءاءة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في المنح الدراسية تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير الحالة الاجتماعية

المحدد	الحالة الاجتماعية	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
الحصول على شهادة بهدف الاستفءاءة من المنح التي يقدمها قانون الخدمة المدنية أعزب	متزوج	-0.3729	0.056
	مطلق	0.7883	0.375
	أرمل	-0.2117	0.973
الحصول على شهادة بهدف الاستفءاءة من المنح التي يقدمها قانون الخدمة المدنية متزوج	أعزب	0.3729	0.056
	مطلق	1.1612	0.071
	أرمل	0.1612	0.987
الحصول على شهادة بهدف الاستفءاءة من المنح التي يقدمها قانون الخدمة المدنية مطلق	متزوج	-0.7883	0.375
	أعزب	-1.1612	0.071
	أرمل	-1.0000	0.443
الحصول على شهادة بهدف الاستفءاءة من المنح التي يقدمها قانون الخدمة المدنية أرمل	أعزب	0.2117	0.9793
	متزوج	-0.1612	0.987
	مطلق	1.000	0.443

جدول رقم (4-36): نتائج اختبار (Scheffe) لبعء الحصول على شهادة تساعد على الإندماج في المهنة تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير الحالة الاجتماعية

المحدد	الحالة الاجتماعية	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
الحصول على شهادة بهدف الإندماج في المهنة أعزب	متزوج	6.253	0.930
	مطلق	0.6078	0.199
	أرمل	0.6678	0.199
الحصول على شهادة بهدف الإندماج في المهنة متزوج	أعزب	-6.25	0.930
	مطلق	0.6053	0.262
	أرمل	-0.6053	0.262
الحصول على شهادة بهدف الإندماج في المهنة مطلق	متزوج	-0.6678	0.199
	أعزب	-0.6053	0.262
	أرمل	0.000	1.000
الحصول على شهادة بهدف الإندماج في المهنة أرمل	أعزب	-0.6678	0.199
	متزوج	-0.6053	0.262
	مطلق	0.000	1.000

جدول رقم (4-37): نتائج اختبار (ANOVA) لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الدخل

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المحدد
0.7979	1.9466	0.000	8.860	5.442	10.884	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة الجامعية للحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية
				0.614	262.883	428	داخل المجموعات	
				-	373.773	430	المجموع	
0.8701	1.8979	0.863	0.148	0.112	0.224	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
				0.760	325.248	428	داخل المجموعات	
				-	325.508	430	المجموع	
0.8653	1.8329	0.837	0.178	0.134	0.268	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لتحسين قدراتي في التكيف مع بيئة العمل
				0.752	321.704	428	داخل المجموعات	
				-	321.972	430	المجموع	

0.8721	1.8074	0.872	0.137	0.105	0.209	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للحصول على تدريب يساعد في تطوير أدائي في العمل
				0.764	326.807	428	داخل المجموعات	
				-	327.016	430	المجموع	
1.0362	2.2274	0.018	4.064	4.303	8.605	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لتحقيق توازن بين مؤهلي العلمي والمسمى الوظيفي الذي احمله
				1.059	453.112	428	داخل المجموعات	
				-	461.717	430	المجموع	
1.0498	2.3341	0.002	6.092	6.558	13.116	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأن وظيفتي تتطلب مؤهلات علمية عالية
				1.077	460.772	428	داخل المجموعات	
				-	473.889	430	المجموع	
0.9615	1.9675	0.606	0.501	0.464	0.928	2	بين المجموعات	التحق بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
				0.927	396.617	428	داخل المجموعات	
				-	397.545	430	المجموع	
1.0084	2.6705	0.012	4.488	4.490	8.981	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة من أجل تغيير مهنتي إلى مهنة أخرى
				1.001	428.235	428	داخل المجموعات	
				-	437.216	430	المجموع	

1.2404	2.3805	0.102	2.297	3.514	7.027	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام
				1.529	654.569	428	داخل المجموعات	
				-	661.596	430	المجموع	
1.1764	2.5406	0.065	2.747	3.771	7.542	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة
				1.373	587.498	428	داخل المجموعات	
				-	595.039	430	المجموع	
1.2342	2.5406	0.388	0.948	1.445	2.890	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من المنح الدراسية التي يقدمها قانون الخدمة المدنية
				1.524	652.150	428	داخل المجموعات	
				-	655.039	430	المجموع	
0.8974	1.6125	0.420	0.870	0.701	1.402	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأتمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها
				0.806	344.891	428	داخل المجموعات	
				-	346.292	430	المجموع	
0.7577	1.6265	0.631	0.460	0.265	0.530	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لإكتساب قدرات علمية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي
				0.576	246.328	428	داخل المجموعات	
				-	246.858	430	المجموع	
0.8493	1.7239	0.657	0.393	0.284	0.568	2	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأنها تساعد على الإندماج في المهنة
				0.723	309.576	428	داخل المجموعات	
				-	310.144	430	المجموع	

جدول رقم (4-38) : نتائج اختبار (Scheffe) لبعده الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير الدخل

المحدد	الدخل	الفروقات في	الدلالة
الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية 1600_1000	2000 _ 1601	0.2562*	0.018*
	2000_ فما فوق	0.1593	0.229
الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية 2000 _ 1601	2000 _ 1601	-0.2562*	0.018*
	2000_ فما فوق	-9.68	0.512
الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية 2000_ فما فوق	1600 _1000	-0.1593	0.229
	2000 _ 1601	9.683	0.512

جدول رقم (4-39) : نتائج اختبار (Scheffe) لبعده تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير الدخل

المحدد	الدخل	الفروقات في	الدلالة
تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي 1600_1000	2000 _ 1601	-0.2210	0.209
	2000_ فما فوق	0.1011	0.733
تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي	2000 _ 1601	0.2210	0.209
	2000_ فما فوق	0.3221*	0.022*
تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي	1600 _1000	-0.1011	0.733
	2000 _ 1601	-0.3221*	0.022

جدول رقم (4-40) : نتائج اختبار (Scheffe) لبعء احتياج الوظيفة إلى مؤهلات علمية عالية تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الدخل

الدلالة	الفروقات في الوسط الحسابي	الدخل	المحدد
0.032*	-0.3310*	2000 _ 1601	احتياج الوظيفة إلى مؤهلات علمية عالية 1600 1000
0.945	4.362	2000_ فما فوق	
			احتياج الوظيفة إلى مؤهلات علمية عالية 2000 _ 1601
0.032*	0.3310*	1600 _1000	
0.006*	0.3746*	2000_ فما فوق	
			احتياج الوظيفة إلى مؤهلات علمية عالية 2000_ فما فوق
0.945	-4.36	1600 _1000	
0.006	-0.3746*	2000 _ 1601	

جدول رقم (4-41) : نتائج اختبار (Scheffe) لبعء تغيير المهنة إلى مهنة أخرى تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير الدخل

الدلالة	الفروقات في الوسط الحسابي	الدخل	المحدد
0.027*	-0.3276*	2000 _ 1601	تغيير المهنة إلى مهنة أخرى 1600 _1000
0.033	-0.32960*	2000_ فما	
0.027	0.3276*	1600 _1000	تغيير المهنة إلى مهنة أخرى 2000 _ 1601
1.000	6.397	2000_ فما	
0.033*	0.3269	1600 _1000	تغيير المهنة إلى مهنة أخرى 2000_ فما فوق
1.000	-6.40	2000 _ 1601	

جدول رقم (4-42) : نتائج اختبار ANOVA لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير السكن في المحافظات

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المحدد
0.8468	1.9471	0.000	6.316	4.205	12.614	3	بين المجموعات	التحققت بالدراسة الجامعية للحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية
				0.666	135.80	204	داخل المجموعات	
				–	148.41	207	المجموع	
0.8362	1.7750	0.409	0.974	0.681	2.044	3	بين المجموعات	التحققت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
				0.700	142.70	204	داخل المجموعات	
				–	144.75	207	المجموع	
0.8506	1.8269	0.803	0.331	0.242	0.725	3	بين المجموعات	التحققت بالدراسة لتحسين قدراتي في التكيف مع بيئة العمل
				0.731	149.04	204	داخل المجموعات	
				–	149.76	207	المجموع	

0.8455	1.7596	0.749	0.406	0.293	0.878	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للحصول على تدريب يساعد في تطوير أدائي في العمل
				0.721	147.10	204	داخل المجموعات	
				–	147.98	207	المجموع	
1.0132	2.2452	0.045	2.738	2.741	8.224	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لتحقيق توازن بين مؤهلي العلمي والمسمى الوظيفي الذي احمله
				1.001	204.27	204	داخل المجموعات	
				–	212.49	207	المجموع	
1.0268	2.3654	0.124	1.943	2.021	6.063	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأن وظيفتي تتطلب مؤهلات علمية عالية
				1.040	212.16	204	داخل المجموعات	
				–	218.23	207	المجموع	
0.9275	1.9038	0.215	1.504	1.285	3.854	3	بين المجموعات	التحق بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها
				0.854	174.22	204	داخل المجموعات	
				–	178.07	207	المجموع	
1.0770	2.6683	0.000	9.239	9.573	28.720	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة من أجل تغيير مهنتي إلى مهنة أخرى
				1.036	211.39	204	داخل المجموعات	
				–	240.11	207	المجموع	
1.2020	2.3173	0.090	2.196	3.119	9.357	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام
				1.420	28.700	204	داخل المجموعات	
				–	299.05	207	المجموع	

1.1159	2.5337	0.047	2.695	3.276	9.827	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة
				1.215	247.93	204	داخل المجموعات	
				-	257.76	207	المجموع	
1.1817	2.5673	0.371	1.051	1.466	4.399	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة للإستفادة من المنح الدراسية التي يقدمها قانون الخدمة المدنية
				1.395	284.65	204	داخل المجموعات	
				-	289.05	207	المجموع	
0.9700	1.6587	0.230	1.449	1.354	4.063	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأتمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها
				0.935	190.70	204	داخل المجموعات	
				-	194.76	207	المجموع	
0.7424	1.5962	0.915	1.173	9.654	0.290	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لإكتساب قدرات علمية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي
				0.558	113.00	204	داخل المجموعات	
				-	114.07	207	المجموع	
0.8158	1.6731	0.825	0.300	0.202	0.606	3	بين المجموعات	التحقت بالدراسة لأنها تساعد على الإندماج في المهنة
				0.672	137.16	204	داخل المجموعات	
				-	137.76	207	المجموع	

جدول رقم (4-43) : نتائج اختبار ( Scheffe ) لبعء الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير السكن في المحافظات

الدلالة	الفرق في المتوسط الحسابي	مكان السكن	المحدد
0.100	0.4905	رام الله	الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية نابلس
1.000	2.976	الخليل	
0.022	0.4960*	غزة	
0.100	-0.4905	نابلس	الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية رام الله
0.066	-0.4875	الخليل	
1.000	5.556	غزة	
1.000	-2.98	نابلس	الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية الخليل
0.066	0.4875	رام الله	
0.007	0.4931*	غزة	
0.158	-0.4960*	نابلس	الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية غزة
0.177	-5.56	رام الله	
0.144	-0.4931*	الخليل	

جدول رقم (4-44): نتائج اختبار (Scheffe) لبعء تحقيق توازن بين المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي تبعا للمحددات الوظيفية لمتغير السكن في المحافظات

الدلالة	الفرق في الوسط الحسابي	مكان السكن	المحدد
0.405	0.4096	رام الله	تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي نابلس
0.856	-0.1749	الخليل	
0.856	0.1706	غزة	
0.405	-0.04095	نابلس	تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي رام الله
0.076	-0.5844	الخليل	
0.751	-0.2389	غزة	
0.856	0.1749	نابلس	تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي الخليل
0.076	0.5844	رام الله	
0.260	0.3455	غزة	
0.856	-0.1706	نابلس	تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي غزة
0.751	0.2389	رام الله	
0.260	-0.3455	الخليل	

جدول رقم ( 4-45 ) : اختبار (Scheffe) لبعء تغيير المهنة إلى مهنة أخرى تبعاً للمحددات  
الوظيفية لمتغير السكن في المحافظات

المحدد	مكان السكن	الفرق في الوسط	الدلالة
تغيير المهنة إلى مهنة أخرى نابلس	رام الله	0.8667*	0.006*
	الخليل	0.6146*	0.028*
	غزة	1.0139*	0.000*
تغيير المهنة إلى مهنة أخرى رام الله	نابلس	-0.8667	0.006
	الخليل	-0.2521	0.741
	غزة	0.1472	0.931
تغيير المهنة إلى مهنة أخرى الخليل	نابلس	-0.6146*	0.028*
	رام الله	0.2521	0.741
	غزة	0.3993	0.160
تغيير المهنة إلى مهنة أخرى غزة	نابلس	-1.0139*	0.000
	رام الله	-0.1472	0.931
	الخليل	-0.3993	0.160

جدول رقم (4-46) : نتائج اختبار ( Scheffe ) لبعء الاستفءاءة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في الضريبة تبعاً للمحددات الوظيفية لمتغير السكن في المحافظات

المحدد	مكان	الفرق في الوسط	الدلالة
لاستفءاءة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة نابلس	رام الله	-0.5000	0.311
	الخليل	-0.3021	0.593
	غزة	-0.5833	0.063
لاستفءاءة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة رام الله	نابلس	0.5000	0.311
	الخليل	0.1979	0.883
	غزة	-8.33	0.989
لاستفءاءة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة الخليل	نابلس	0.3021	0.593
	رام الله	-0.1979	0.883
	غزة	-0.2813	0.532
لاستفءاءة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة غزة	نابلس	0.5833	0.063
	رام الله	8.333	0.989
	الخليل	0.2813	0.532

جدول رقم (47\_4) : يظهر الوسط الحسابي والانحراف المعياري  
للمحددات الأكاديمية بشكل مجرد

قيمة ت	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لمحدد
20.8	0.9441	1.8353	التحقت بالدراسة للحصول على تخصص جديد يناسب قدراتي الذاتية
29.8	0.5660	1.5963	التحقت بالدراسة للحصول على مؤهل علمي أعلى

تم استخراج قيمة ( t ) من خلال حساب :

$$1 - \text{الوسط الحسابي} - 1$$

$$2 - \text{الانحراف المعياري} \div \text{الجذر التربيعي للعينة ( 20.76 )}$$

$$3 - \text{ناتج العملية 1} \div \text{ناتج العملية 2} = \text{قيمة ( t )}$$

جدول رقم (48-4) : اختبار بيرسون للعلاقة بين التخصص الأكاديمي والتخصص المهني

التخصص الذي يعملون به	التخصص الذي درسوه	
-0.077	1.000	معامل ارتباط بيرسون
0.110	-	مستوى المعنوية

جدول رقم (4-49): نتائج اختبار T \_ Test لدلالة الفروق في حجم الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الأكاديمية لمتغير الجنس

المحدد	الجنس	العدد	متوسط حسابي	إنحراف معياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
التحقت بالدراسة للحصول على تخصص جديد يناسب قدراتي الذاتية	ذكر	277	1.8592	0.9771	429	0.706	0.100
	أنثى	154	1.7922	0.8832			
	الجنس	431	1.8257	0.9301			
التحقت بالدراسة للحصول على مؤهل علمي أعلى	ذكر	277	1.5957	0.5858	429	-.030	0.723
	أنثى	154	1.5974	0.5304			
	الجنس	431	1.5965	0.5581			

جدول رقم ( 4-50 ) : نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الأكاديمية لمتغير العمر

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	المتوسط الحسابي	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المحدد
0.9441	1.835 3	0.316	1.188	1.057	4.227	4	بين المجموعات	التحققت بالدراسة للحصول على تخصص جديد يناسب قدراتي الذاتية
				0.890	379.077	426	داخل المجموعات	
				-	383.304	430	المجموع	
0.5660	1.596 3	0.018	2.999	0.943	3.773	4	بين المجموعات	التحققت بالدراسة للحصول على مؤهل علمي أعلى
				0.315	133.981	426	داخل المجموعات	
				-	137.754	430	المجموع	

جدول رقم (4-51) :نتائج اختبار ( Scheffe ) لبعء الحصول على مؤهل علمي أعلى تبعاً للمحددات الأكاديمية لمتغير العمر

الدلالة	الفرق في الوسط الحسابي	مكان السكن	المحدد
0.024	0.2557*	34_28	الحصول على مؤهل علمي أعلى 27_21
0.146	0.2094	41_35	
0.312	0.2375	48_42	
0.911	0.1875	49_ فما فوق	
0.024	-0.2557*	27_21	للحصول على مؤهل علمي أعلى 34_28
0.973	-4.63	41_35	
1.000	-1.82	48_42	
0.998	-6.82	49_ فما فوق	
0.146	-0.2094	27_21	للحصول على مؤهل علمي أعلى 41_35
0.973	4.633	34_28	
0.999	2.812	48_42	
1.000	-2.19	49_ فما فوق	
0.312	-0.2375	27_21	للحصول على مؤهل علمي أعلى 48_42
1.000	1.821	34_28	
0.999	-2.81	41_35	
1.000	-5.00	49_ فما فوق	
0.911	-0.1875	27_21	للحصول على مؤهل علمي أعلى 49_ فما فوق
0.998	6.821	34_28	
1.000	2.188	41_35	
1.000	5.000	48_42	

جدول رقم (4-52) : نتائج اختبار T \_ Test لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الأكاديمية لمتغير السكن / ضفة غزة

المحدد	السكن	العدد	متوسط حسابي	إنحراف معياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
التحقت بالدراسة للحصول على تخصص جديد يناسب قدراتي الذاتية	ضفة	375	1.8291	0.9607	429	-0.296	0.127
	غزة	74	1.8649	0.8652			
التحقت بالدراسة للحصول على مؤهل علمي أعلى	ضفة	375	1.6022	0.5696	429	<b>0.479</b>	<b>0.959</b>
	غزة	74	1.5676	0.5510			

جدول رقم (4-53): نتائج اختبار (ANOVA) لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الأكاديمية لمتغير الحالة الاجتماعية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المحدد
1.1327	2.5058	0.944 1	1.8353	2.024	6.073	3	بين المجموعات	التحققت بالدراسة للحصول على تخصص جديد يناسب قدراتي الذاتية
				0.883	377.23	427	داخل المجموعات	
				–	383.30	430	المجموع	
0.5660	1.5963	0.028	3.052	0.964	2.892	3	بين المجموعات	التحققت بالدراسة للحصول على مؤهل علمي أعلى
				0.316	134.86	427	داخل المجموعات	
				–	137.75	430	المجموع	

جدول رقم (4-54): نتائج اختبار (Scheffe) لبعده الحصول على مؤهل علمي أعلى تبعاً للمحددات الأكاديمية لمتغير الحالة الاجتماعية

المحدد	الحالة الاجتماعية	الفرق في الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
الحصول على مؤهل علمي أعلى أعزب	متزوج	2.537	0.983
	مطلق	3.806	0.332
	أرمل	0.5056	0.111
الحصول على مؤهل علمي أعلى متزوج	أعزب	-2.54	0.983
	مطلق	0.3553	0.375
	أرمل	0.4803	0.129
الحصول على مؤهل علمي أعلى مطلق	متزوج	-0.3806	0.332
	أعزب	-0.3553	0.375
	أرمل	0.1250	0.978
الحصول على مؤهل علمي أعلى أرمل	أعزب	-0.5056	0.111
	متزوج	-0.4803	0.129
	مطلق	-0.1250	0.978

جدول رقم (4-55) : نتائج اختبار (ANOVA) لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعا للمحددات الأكاديمية لمتغير الدخل

المحدد	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
التحقت بالدراسة للحصول على تخصص جديد يناسب قدراتي	بين المجموعات	2	1.431	0.715	0.802	0.449	2.5058	1.1327
	داخل المجموعات	428	381.873	0.892				
	المجموع	430	383.304	-				
التحقت بالدراسة للحصول على مؤهل علمي أعلى	بين المجموعات	2	1.663	0.831	2.615	0.074	1.5963	0.5660
	داخل المجموعات	428	136.091	0.318				
	المجموع	430	137.754	-				

جدول رقم (4-56): نتائج اختبار ANOVA لمعرفة حجم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي لدى أفراد العينة تبعاً للمحددات الأكاديمية لمتغير السكن في المحافظات

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المحدد
0.9124	1.8077	0.487	0.815	0.680	2.041	3	بين المجموعات	التحققت بالدراسة للحصول على تخصص جديد يناسب قدراتي
				0.835	170.266	204	داخل المجموعات	
				–	172.308	207	المجموع	
0.5559	1.6394	0.217	1.496	0.459	1.377	3	بين المجموعات	التحققت بالدراسة للحصول على مؤهل علمي أعلى
				0.307	62.580	204	داخل المجموعات	
				–	63.957	207	المجموع	

## الفصل الخامس

### مناقشة نتائج التحليل الإحصائي

#### 5-1 تحليل النتائج:

يهدف هذا الفصل إلى تحليل نتائج البحث بقصد استنتاج مدلولاتها , والاستفادة من ذلك في تحليل أبعاد إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي ومدى مساهمة قانون الخدمة المدنية في تطوير مهارات وقدرات الموظفين ومدى استفادتهم من الحوافز والمزايا الخاصة من ذلك القانون ليتم ترتيب المحددات الاقتصادية والاجتماعية والوظيفية والأكاديمية التي كان لها تأثير على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي

#### 5-1-1 الفروق في المحددات الاقتصادية بين فئات الموظفين حسب متغيرات الدراسة:

يظهر الجدول رقم ( 5-1 ) المتغيرات التي ظهرت فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بدوافع إقتصادية , وأي الفئات من الموظفين كانت أكثر تأثرا من غيرها من الفئات, وأي المحددات الاقتصادية كانت أكثر تأثرا على إلتحاق هؤلاء الموظفين بمؤسسات التعليم العالي

❖ تحسين الوضع المالي في الوظيفة:

يستدل من الجدول رقم ( 1-5 ) أن أكثر الفئات تأثرا بقانون الخدمة المدنية في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي هي:

❖ فئة الموظفين من عمر 28-34 وتعتبر هذه الفئة شابة مقارنة مع الفئات العمرية الأخرى وهي تشكل نسبة ( 40.1% ) من أفراد العينة ومن المتوقع أن يكون تم تعيين هؤلاء في الوظيفة منذ فترة قريبة, وذلك فإن أمامهم سنوات خدمة طويلة حتى سن التقاعد ( 60 ) عام وهذه الفئة العمرية الشابة يتوفر لديها الطموح العلمي والمادي ولا يزال أمامها المستقبل الطويل لبناء حياتهم والتخطيط للمستقبل ولذلك فإن من الطبيعي أن يفكر هؤلاء في الطرق والوسائل التي من خلالها يستطيعون زيادة مدخولاتهم المادية من الوظيفة .

❖ فئة الموظفين الذين التحقوا نحو مؤسسات التعليم العالي من سكان قطاع غزة أكثر تأثرا من الموظفين من سكان الضفة الغربية.

❖ فئة الموظفين ذوي الدخل من 1601 - 2000 شيكل وهي فئة الدخل المتوسط وهي تشكل النسبة الأعلى من بين فئات العينة ( 33.2 % ) ولا شك أن هذا المستوى من الدخل المتدني مقارنة مع متطلبات الحياة المعيشية مما يدفع موظفي القطاع العام الحكومي من فئة الدخل هذه ( 1601 - 2000 ) إلى البحث عن طرق ووسائل لزيادة مدخولاتهم وعائداتهم من العمل في الوظيفة, وهذا ينسجم مع النتائج السابقة للدراسة حيث أن الموظفين من الفئات العمرية السابقة هم أكثر الفئات إلتحاقا بمؤسسات التعليم.

وربما يعتقد موظفي القطاع العام الحكومي من هذه الفئة أن إلتحاقهم نحو مؤسسات التعليم العالي للحصول على شهادات علمية عالية تؤهلهم للإستفادة من مزايا قانون الخدمة المدنية حيث نصت التشريعات الخاصة بقانون الخدمة المدنية المادة ( 12 ) والمادة ( 13 ) وجدول الفئات على نقل الموظف من الفئة الرابعة والخامسة إلى الفئة الثالثة في حال حصوله على المؤهلات العلمية الخاصة بهذه الفئة و يتقاضى الموظف راتب الفئة المنقول إليها , وفقا للدرجة التي سكن صنف عليها قبل نقله[عمرو ,1999] .

كما نصت اللوائح المعدلة لقانون الخدمة المدنية والتي اقرها المجلس التشريعي بالقراءة الأولى والثانية على ربط الدرجة المالية للموظف بالشهادة العلمية التي يحملها الموظف مع مراعاة سنوات الخدمة[مناقشات المجلس التشريعي لتعديل قانون الخدمة المدنية,2004 ] .

وبذلك فإن الموظف ومن خلال حصوله على شهادة علمية ( بغض النظر عن التخصص ) سوف يحصل على علاوة مادية في راتبه وهي علاوة ثابتة يتقاضاها شهريا ومن هذا المنطلق كانت أكثر الفئات تأثرا بتلك التشريعات هي الفئات التي تعاني من أوضاع مادية صعبة وتملي عليهم الظروف الخاصة بهم البحث عن موارد مالية , مما يعني حدوث تحسن في رواتبهم .

كما يظهر الجدول رقم ( 1-5 ) عدم وجود فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم نحو العليم العالي بالنسبة لمتغير الجنس ومتغير الحالة الاجتماعية ومتغير السكن في المحافظات .

أ- الحصول على مكتسبات مادية من خلال الحصول على عمل إضافي :

يوضح الجدول رقم ( 1-5) وجود فروقات بين الموظفين بالنسبة للفئات التالية:

- ❖ الفئة العمرية 35 - 41 وتعتبر هذه الفئة أيضا فئة شابة وأن إلحاق الموظفين من هذه الفئة بمؤسسات التعليم بهدف الحصول على عمل ودخل إضافي هو أمر طبيعي إنطلاقا من حجم الإلتزامات الاجتماعية والمادية التي يتحملها موظفي هذه الفئة العمرية .
- ❖ سكان الضفة من أفراد العينة كانوا أكثر تأثرا من سكان قطاع غزة , وربما كان ذلك ناتج عن توفر الإمكانية للعمل الإضافي في الضفة من خلال المؤسسات التعليمية الجامعية أو المؤسسات الأهلية أكثر من قطاع غزة .
- ❖ فئة الدخل 1601 - 2000 ( وهي فئة الدخل المتوسط) هي أكثر فئات الدخل لموظفي القطاع العام الحكومي تأثرا بقانون الخدمة المدنية في إلحاقهم بمؤسسات التعليم العالي وذلك إنطلاقا من حاجة هؤلاء إلى عمل إضافي يغطي نفقاتهم المادية نتيجة لمدخلاتهم من الوظيفة , ومن المتوقع أن توجه هذه الفئة من موظفي القطاع العام الحكومي نحو التعليم العالي يستهدف الحصول على شهادة الماجستير والدكتوراه وذلك بهدف الحصول على فرصة وظيفية إضافية توفر لهم عائدات مالية خصوصا مع انتشار مؤسسات التعليم المفتوح في جميع محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة .

كما يظهر الجدول رقم ( 1-5 ) عدم وجود فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم نحو العليم العالي بالنسبة لمتغير الجنس و متغير الحالة الاجتماعية و متغير السكن في المحافظات .

#### ب- المقدرة على دفع الرسوم الجامعية :

يبين الجدول رقم ( 1-5 ) أن أكثر الفئات تأثرا هي:

❖ فئة الإناث وربما كان ذلك بدافع أن رواتب الإناث اقل من رواتب الذكور وذلك من منطلق أن الإناث تحرم من كثير من العلاوات التي يحصل عليها الذكور و إنطلاقا أن الدرجات العليا تتركز في الذكور بشكل عام .

❖ فئة الموظفين من سكان غزة أكثر تأثرا من سكان الضفة وربما كان ذلك من منطلق الوضع الاقتصادي في قطاع غزة .

كما يتبين من الجدول ذاته تساوي فئات الموظفين عند متغير العمر والحالة الاجتماعية والدخل والسكن في المحافظات , في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي من منطلق المقدرة على دفع الرسوم الجامعية, و يستدل من الجدول ( 1 - 4 ) فإن دافع الحصول على عمل إضافي كان أقوى المحددات الاقتصادية وأكثرها تأثيرا على أفراد العينة في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي .

## 5-1-2 الفروق في المحددات الاجتماعية بين فئات الموظفين حسب متغيرات الدراسة :

يظهر الجدول رقم ( 5-1 ) المتغيرات التي ظهرت فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بدوافع إقتصادية , وأي الفئات من الموظفين كانت أكثر متأثرا من غيرها من الفئات, وأي المحددات الاقتصادية كانت أكثر تأثيرا على إلتحاق هؤلاء الموظفين بمؤسسات التعليم العالي.

### ت- تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع :

يستدل من الجدول رقم ( 5-2) تساوي جميع فئات الموظفين في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بالنسبة لجميع المتغيرات بدافع تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع.

### ث- تشجيع الزملاء في العمل:

بالمقابل فإن الجدول رقم ( 5-2) يظهر وجود فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بدافع تشجيع الزملاء في العمل لدى الفئات التالية:

❖ فئة الدخل 1601\_2000

❖ فئة الموظفين سكان محافظة غزة

ويبين الجدول رقم ( 4-23 ) أن هذا العامل هو من أهم الدوافع الاجتماعية في تشجيع الموظفين للإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي .

**3-1-5 الفروق في المحددات الوظيفية بين فئات الموظفين حسب متغيرات الدراسة :**

يتضح من الجدول رقم ( 3-5 ) المتغيرات التي ظهرت فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بدوافع وظيفية , وأي الفئات من الموظفين كانت أكثر تأثراً من غيرها من الفئات , وأي المحددات الوظيفية كان الأكثر تأثيراً على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي .

**أ- الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية :**

يستدل من الجدول رقم ( 3-5 ) أن المتغيرات التي ظهرت فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بدافع الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية ,حيث كانت أكثر الفئات تأثراً هي:

❖ فئة الموظفين الذين دخلهم 1601 - 2000 وهذه الفئة متوسطة الدخل وربما يشير ذلك إلى الأوضاع الوظيفية المتردية في القطاع العام الحكومي من حيث الدخل المتدني والذي ربما يدفع هذه الفئة للبحث عن فرصة وظيفية أفضل ربما خارج القطاع العام الحكومي , أو ضمن مؤسسات القطاع العام الحكومي حيث التباين في الدرجات الوظيفية بين الوزارات , حيث نجد التصنيف الوظيفي للموظفين في وزارة التربية والتعليم مختلفا عن التصنيف الوظيفي لوزارة الحكم المحلي أو وزارة الزراعة أو وزارة العمل [قسائم رواتب الموظفين في وزارات مختلفة, 2004 ] .

❖ فئة الموظفين من سكان محافظة غزة أكثر تأثراً من بقية المحافظات, وربما يعود ذلك إلى آليات العمل التي كان يطبقها ديوان شؤون الموظفين في غزة عنه في الضفة الغربية .

ويوضح الجدول رقم ( 3-5 ) عدم وجود فروقات بين الموظفين عند متغير الجنس والعمر والسكن ( ضفة وغزة ) والحالة الاجتماعية , وقد تساوت فئات الموظفين الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي عند هذه المتغيرات.

#### ب- تحقيق توازن بين المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي :

يبين الجدول رقم ( 3-5 ) المتغيرات التي ظهرت فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بدافع تحقيق توازن بين المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي, وأن أكثر الفئات تأثراً هي فئة الموظفين ذوي الدخل 2000 فما فوق أكثر فئات الدخل تأثراً من بقية الفئات ومن المعتقد أن

أصحاب هذه الفئات يحملون مسميات وظيفية عالية ودون أن يكونوا مؤهلين لهذه المسميات وربما كان إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بهدف الحفاظ على تلك المسميات وما يتبعها من مردود فيما لو تغير قانون الخدمة المدنية وكذلك بهدف العقوبات المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية , بمعنى أن هؤلاء لم يلتحقوا بمؤسسات التعليم العالي بدافع زيادة دخلهم , وإنما بدافع الحفاظ على دخلهم.

يبين الجدول رقم ( 3-5) عدم وجود فروقات بين موظفي القطاع العام في الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي بدافع تحقيق توازن بين المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي عند متغير الجنس والعمر والسكن والحالة الاجتماعية والدخل والسكن في المحافظات .

#### ت- الوظيفة تتطلب مؤهلات علمية عالية :

يستدل الجدول رقم ( 3-5 ) أي المتغيرات التي ظهرت فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي من منطلق أن وظيفتهم تتطلب مؤهلات علمية عالية هي الفئات فئة الموظفين ذوي الدخل 1601 – 2000 ومن المتوقع أن يكون الموظفين في هذه الفئة هم الموظفين المهنيين الذين يعتقدون أن التعليم سوف يرفع من قدراتهم المهنية .

ويستدل من الجدول رقم ( 3-5 ) عدم وجود فروقات بين فئات الموظفين الذين إلتحاقوا بمؤسسات التعليم العالي بدافع أن وظيفتهم تتطلب مؤهلات علمية عالية عند متغيرات الجنس والعمر والحالة الاجتماعية والسكن في المحافظات .

#### ث- تغيير المهنة إلى مهنة أخرى :

كما يظهر الجدول رقم ( 3-5 ) وجود فروقات بين فئات موظفي القطاع العام الذين التحقوا بمؤسسات التعليم العالي بدافع تغيير مهنتهم إلى مهنة أخرى وكانت أكثر الفئات تأثرا هي :

- ❖ الفئة العمرية 28 – 41 وهي تشكل نسبة عظمى من الموظفين وهي أيضا الفئة الشابة حيث أن إلتحاق هذه الفئة بمؤسسات التعليم العالي بهدف الإنتقال إلى مهنة أخرى يشير إلى أن هذه الفئة من الموظفين التحقت بمؤسسات التعليم العالي بقصد عدم الاستمرار في العمل في القطاع العام الحكومي نظرا لتردي الأوضاع الوظيفية في القطاع العام , كما يبين الجدول رقم ( 3-5 ) إختلاف أوضاع الموظفين في قطاع غزة عن أوضاع الموظفين في الضفة الغربية وربما هذا ناتج عن الإختلاف في آليات العمل بين ديوان شؤون الموظفين في غزة والضفة.
- ❖ فئة الدخل المتوسط 1601 – 2000 هي الأكثر إلتحاق بمؤسسات التعليم العالي من بقية الفئات , وربما كان إلتحاقها بمؤسسات التعليم العالي من منطلق رفع كفاءتهم العلمية والمهنية حتى يتمكنوا من تغيير مهنتهم.

❖ الموظفين سكان غزة كانوا الأكثر تأثراً في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بدافع تغيير مهنتهم إلى مهنة أخرى من سكان بقية المحافظات وهذا يبين إختلاف الأوضاع الوظيفية بين سكان قطاع غزة وسكان بقية المحافظات.

إلا أن الجدول رقم ( 3-5) يبين عدم وجود فروقات بين فئات الموظفين الذين إلتحقوا بمؤسسات التعليم العالي بدافع تغيير مهنتهم إلى مهنة أخرى اتجاه متغير الجنس والحالة الاجتماعية .

#### ج- الاستفادة من التسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام :

يتضح من الجدول رقم ( 3-5 ) أن المتغيرات التي ظهرت فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي ,بدافع الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام وأي الفئات من الموظفين كانت أكثر تأثراً من غيرها من الفئات هي:

❖ الفئة العمرية 49 فما فوق

❖ فئة الموظفين سكان غزة.

ويستدل من الجدول رقم ( 3-5 ) تساوي الموظفين في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي عند متغير الجنس ومتغير الحالة الاجتماعية ومتغير الدخل ومتغير السكن في المحافظات .

أ- الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة :

يستدل من الجدول رقم ( 3-5) أن المتغيرات التي ظهرت فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي ,بدافع الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة كانت على النحو التالي:

❖ فئة الموظفين من سكان غزة.

❖ فئة المتزوجين.

ويستدل من الجدول رقم ( 3-5) تساوي فئات الموظفين الذين التحقوا بمؤسسات التعليم العالي من منطلق الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة عند متغير الجنس والعمر والدخل والسكن في المحافظات .

**4-1-5 المحددات الوظيفية التي لم تظهر فيها فروق بين فئات الموظفين حسب متغيرات الدراسة:**

يستدل من الجدول رقم ( 3-5 ) أن المتغيرات التي لم تظهر فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي هي :

❖ الحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها .

- ❖ لتحسين القدرة في التكيف مع بيئة العمل .
- ❖ الحصول على تدريب يساعد على تطوير الأداء في العمل.
- ❖ الاستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في المنح الدراسية.
- ❖ التمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة.
- ❖ إكتساب قدرات علمية تحقق الرضا الوظيفي .
- ❖ المساعدة على الإندماج في المهنة.

يستدل من الجدول رقم ( 23-4) أن أكثر المحددات الوظيفية تأثيراً على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي هو دافع تغيير المهنة إلى مهنة أخرى وهذا يعبر عن سوء الأوضاع الوظيفية للموظفين في القطاع العام الحكومي.

**5-1-5 الفروق في المحددات الأكاديمية بين فئات الموظفين حسب متغيرات الدراسة :**

يوضح الجدول رقم ( 4-5 ) المتغيرات التي ظهرت فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بدوافع أكاديمية , وأي الفئات من الموظفين كانت أكثر تأثراً من غيرها من الفئات , وأي المحددات الأكاديمية كان الأكثر تأثيراً على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي .

#### أ- الحصول على تخصص يناسب القدرات الذاتية :

يبين الجدول رقم ( 4-5 ) أن المتغيرات التي ظهرت فيها فروقات بين موظفي القطاع العام الحكومي في إلتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي ,بدافع الحصول على تخصص يناسب القدرات الذاتية للموظف , وأي الفئات من الموظفين كانت أكثر تأثراً من غيرها من الفئات بهذا الدافع هي الفئة العمرية 21 \_ 27 وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الجعفري ولافي 2004 حيث أشارت الدراسة إلى أن إلتحاق طلبة الثانوية العامة بالجامعات الفلسطينية لا يعتمد على تخطيط مسبق من قبل الطالب وإنما يعتمد على رغباتهم الذاتية . [الجعفري , لافي , 2004 ]

يستدل من الجدول رقم ( 4-5 ) عدم وجود فروق بين فئات موظفي القطاع العام الذين التحقوا بمؤسسات التعليم العالي بدافع الحصول على تخصص جديد يناسب قدراته الذاتية بالنسبة لمتغيرات الجنس ومكان السكن ( ضفة / غزة ) والحالة الاجتماعية والدخل و السكن في المحافظات.

## 5-1-6 المحددات الأكثر تأثيراً على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي:

دلت نتائج اختبار ANOVA في الجدول رقم (5-5) على أن المحددات الوظيفية كانت أكثر المحددات تأثيراً وهذه النتيجة للدراسة تتسجم مع تشريعات قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة (1998) المادة (11) و المادة (12) وتتفق هذه النتيجة كون أن تشريعات قانون الخدمة المدنية في مجملها حوافز وظيفية تهدف أساساً إلى تحسين أوضاع موظفي القطاع العام

وهذه التشريعات كان لها تأثير على إلتحاق أفراد العينة من الموظفين والموظفات من الفئة العمرية 21- 41 والذين يشكلون نسبة ( 88% ) من الموظفين أفراد العينة كما كان لها تأثير على فئة الموظفين الذين تتراوح دخولهم بين 1601-2000 ويشكلون نسبة ( 39.2% ) من الموظفين أفراد العينة وكان الموظفين من قطاع غزة ونسبتهم (10.0%) أكثر إلتحاقاً من الموظفين من سكان الضفة الغربية كما كان المتزوجين ونسبتهم ( 70.5%) من أفراد العينة أكثر تأثراً بينما كانت فئات الموظفين الأخرى أقل تأثراً في إلتحاقها بمؤسسات التعليم العالي من منطلق الدوافع الوظيفية بمؤسسات التعليم العالي.

وقد نصت تشريعات قانون الخدمة المدنية على أن تقدم الموظف في درجته الوظيفية مرتبطاً بالمؤهل العلمي فكلما حصل الموظف على مؤهل علمي أعلى كلما تقدمت الفئة الوظيفية التي ينتمي إليها الموظف , وهذا ينعكس على درجة الموظف المالية حيث نصت تعديلات قانون الخدمة المدنية الأولى على ربط الدرجة المالية للموظف بشهادته العلمية , وإدراج العلاوة التخصصية من ضمن العلاوات الشهرية للموظف وهذا بحد ذاته يشكل دافعا قويا لإلتحاق أفراد العينة بمؤسسات

التعليم العالي للإستفادة من هذه الإمتيازات , وقد شكلت هذه الحوافز دافعا لدى أفراد العينة اتجاه الحصول على فرصة وظيفية أفضل من فرصتهم الحالية كما شكلت دافعا اتجاه الحصول على تخصص يناسب طبيعة المهنة التي يعملون بها وذلك من أجل الاستفادة من العلاوة التخصصية , واتجاه تحقيق توازن بين المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي واكتساب قدرات علمية تمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي يعملون بها, والإندماج في المهنة وتحقيق الرضا الوظيفي , وذلك حفاظا على مكتسبات ( وظيفية ومالية ) حققت قبل صدور القانون , وهذا ما أكدت عليه اللوائح المعدلة لقانون الخدمة المدنية والتي أقرها المجلس التشريعي بالقراءة المبدئية والقراءة الأولى [ مداولات المجلس التشريعي المنشورة في صحيفة الحياة , 2004 ]

#### 5-1-7 آفاق العلاقة بين إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي وقانون الخدمة المدنية:

يستدل من نتائج الدراسة الميدانية أن العوامل الوظيفية شكلت الدافع الرئيسي لإلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي نحو الحصول على مؤهلات علمية عالية وذلك كما هو واضح من الدراسة الميدانية أن الموظفين في إلتحاقهم هذا بمؤسسات التعليم كانوا متأثرين تماما بتشريعات قانون الخدمة المدنية التي وجد فيها موظفي القطاع العام ملاذا أخيرا لتحسين أوضاعهم الوظيفية .

وبالرجوع إلى خصائص العينة الديموغرافية نلاحظ أن هذا الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي من قبل موظفي القطاع العام انحصر في ثلاث فئات من الموظفين هي حملة الثانوية العامة وحملة الدبلوم المتوسط وحملة البكالوريوس , والموظفون من هذه الفئات الثلاث يعتقدون أنه من الممكن تعديل أوضاعهم الوظيفية بناء

على تشريعات قانون الخدمة المدنية التي تعتبر منصفة لهم حيث أنه وبالرجوع إلى المادة (12) من قانون الخدمة المدنية ينقل الموظف من الفئة الثالثة إلى الفئة الثانية إذا حصل على المؤهل العلمي المطلوب بشرط أن تكون شهادته في مجال عمله [عمرو, 1999].

وبذلك يتمكن الموظف من الحصول على الدرجة الخاصة بهذه الفئة وبذلك يحصل على الاستحقاقات الوظيفية لهذه الدرجة , وهذه المادة من قانون الخدمة المدنية قد تكون متعلقة بالحصول على شهادة الماجستير الدكتوراة , في حين شكلت المادة رقم (13) من قانون الخدمة المدنية دافعا لدى الموظفين للحصول على شهادة البكالوريوس حيث يؤدي حصول على تلك الشهادة إلى نقله وظيفيا من موظفي الفئتين الرابعة والخامسة إلى فئة موظفي الفئة الثالثة [عمرو, 1999] وبالتالي الاستفادة من الإمتيازات الوظيفية والصلاحيات الإدارية الممنوحة لموظفي تلك الدرجة .

وفي اللوائح المعدلة والتي ناقشتها الجهات التشريعية وأقرتها بالقراءة الأولى والثانية لوحظ التركيز ومحاولة لانصاف الموظفين من الحاصلين على مؤهلات علمية عالية حيث يمكن قراءة إلتحاق هذه التشريعات نحو اعتماد المؤهل العلمي أساسا للتصنيف الوظيفي مع التركيز على الامتيازات الممنوحة لذوي التخصصات العلمية والتقليل من أهمية المسميات الوظيفية [مناقشات المجلس التشريعي , 2004].

بذلك يحقق الموظف المؤهل علميا تقدما وظيفيا ملحوظا على صعيد الدرجة الوظيفية إلا أنه لا يحقق أي تقدم على صعيد المسمى الوظيفي والصلاحيات الممنوحة , وبقدر ما يتفق الموظفين في إتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي من ناحية وظيفية مع تشريعات قانون الخدمة المدنية واللوائح المعدلة , بقدر ما يبتعد عن الهدف العام المنشود في إحداث تغيير تحسين في أداء القطاع العام الحكومي الفلسطيني وذلك من ناحيتين :

الأولى : تتعلق بعد استكمال النهج لدى الجهات التشريعية في السلطة الوطنية وذلك من خلال عدم تطرق قانون الخدمة المدنية إلى إحداث تغيير في المسميات الوظيفية لموظفي القطاع العام وفقا لمؤهلاتهم العلمية وخبرتهم وكفاءتهم الوظيفية فماذا يعني حصول الموظف على شهادة علمية تؤهله لدخول الفئة الثالثة ( فئة الإدارات الوسيطة ) وما يترتب عليها من تغيير في درجته الوظيفية في حين يبقى مسماه الوظيفي كما هو وتبقى صلاحياته الوظيفية كما كانت قبل حصوله على المؤهل العلمي , ويبقى على رأس الهرم الوظيفي الشخص غير المؤهل علميا ومهنيا لذلك المسمى , وما يترتب على ذلك من تخبط في إصدار قرارات خاطئة من موظف يحتل رأس الهرم الوظيفي من موظفي الفئة الأولى بينما يقوم بتنفيذها موظف مؤهل علميا لا يملك الصلاحية في تغييرها أو تعديلها .

الثانية : عملية الخلط الحاصل من قبل الموظفين في إتحاقهم بمؤسسات التعليم العالي بين هدفهم الرئيس في الحصول على شهادة علمية بغض النظر عن التخصص وكان ذلك واضحا من خلال خصائص العينة الديموغرافية حيث لوحظ التباين بين التخصص العلمي والمهام التي يقوم بها الموظف , وهنا تكمن

المعضلة حيث أن الموظف يسعى للحصول على مؤهل علمي دون الأخذ بعين الاعتبار مدى أنسجام تخصصه الذي درسه مع المهام التي يقوم بها وهذا يفسر إلتحاق الموظفين نحو الاستفادة من جزء من قانون الخدمة المدنية حيث أن المشرع اشترط الإنسجام والتوافق بين التخصص العلمي والتخصص المهني في الجزء الأول من المادة رقم (12) وبهذا يكون الموظف قد استفاد فقط من المادة رقم (13) في الأنتقال إلى الفئة الثالثة بينما لم يستفيد في الأنتقال إلى الفئة الثانية مع أنه كان بإمكانه الاستفادة الكاملة من التشريعات بمجرد تحديد تخصصه وبذلك يحقق فائدتين هما إمتيازات الفئة والدرجة و إمتيازات التخصص .

كما يفسر ذلك أن أكثر الموظفين إلتحاقا بمؤسسات التعليم كانت الفئة العمرية من 21\_ 41 وكانت نسبتهم من العينة(88%) وفئة الدخل 1601\_2000 وكانت نسبتهم (39.3%) وفئة المتزوجين من أفراد العينة ونسبتهم (70.5%) والموظفين من سكان غزة ونسبتهم (10.0%) وفئة المتزوجين ونسبتهم(70.5% ) من أفراد العينة , وهذه الفئات الأكثر إلتحاقا يعتقد أنها إلتحقت بمؤسسات التعليم بهدف الاستفادة المادية من تشريعات القانون دون التركيز على الكفاءة والتخصص وهذا يسبب تدني الإنتاجية في القطاع العام , ومن هذا المنطلق يجب على المشرع أن يأخذ بعين الاعتبار هذه المسألة وتركيز الحوافز على التخصصات أكثر من التركيز على أنسجام المؤهلات العلمية مع المهام التي يقوم بها الموظفين ( الوصف الوظيفي).

ويوضح الجدول رقم (20-3) من الفصل الثالث أن نسبة أفراد العينة الذين درسوا تخصصات بعيدة المهام الوظيفية التي يقومون بها (72.56%) في حين أن نسبة الموظفين الذين درسوا تخصصات تتسجم مع المهام الوظيفية التي يقومون بها (27.44%) ويؤكد هذه النتيجة إختبار بيرسون لمدى الترابط في العلاقة بين التخصص العلمي والمهام الوظيفية للموظف حيث يبين الجدول رقم(48-4) أنه لا توجد علاقة بين المؤهل العلمي والمهام الوظيفية التي يقوم بها الموظف

أما بالنسبة للعلاقة بين مكان السكن ومكان العمل حيث فسر الجدول رقم (6-5) والذي أظهر اختبار PEARSON وجود علاقة قوية بين مكان السكن ومكان العمل حيث أثر مكان العمل على مكان السكن بمعنى أن غالبية أفراد العينة يعملون في نفس المحافظات التي يسكنون بها

## 5-2 ملحق جداول الفصل الخامس

جدول رقم (1-5) : الفروق بين فئات موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الاقتصادية لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية والسكن في المحافظات

المحددات الاقتصادية	الجنس	العمر	السكن (ضفة/غزة)	الحالة الاجتماعية	الدخل	السكن في المحافظات
التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي	-	28-34	غزة	-	2000-1601	-
التحقت بالدراسة الجامعية لأنها تساعدني في تحقيق مكاسب مادية من خلال الحصول على		35-41	ضفة	-	2000-1601	-
التحقت بالدراسة لأتمكن من تسديد الرسوم ويتناسب مع وضعي الاقتصادي	إناث	-	غزة	-	-	-

جدول رقم ( 2-5) الفروق بين فئات موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الاجتماعية  
لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية والسكن في المحافظات

السكن في المحافظات	الدخل	الحالة الاجتماعية	السكن (ضفة/غزة)	العمر	الجنس	المحددات الاجتماعية
الضفة	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع
غزة	2000-1601	-	-	-	-	التحقت بالدراسة نتيجة لتشجيع زملائي في العمل

جدول رقم (3-5): الفروق بين فئات موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الوظيفية لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية والسكن في المحافظات

السكن في المحافظات	الدخل	الحالة الاجتماعية	السكن (ضفة/غزة)	العمر	الجنس	المحددات الوظيفية
غزة	2000-1601	-	-	-	-	التحقت بالدراسة الجامعية للحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي اعمل بها
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لتحسين قدراتي في التكيف مع بيئة العمل
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة للحصول على تدريب يساعد في تطوير أدائي في العمل

-	2000- فما فوق	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لتحقيق توازن بين مؤهلي العلمي والمسمى الوظيفي الذي احملة
-	2000-1601	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لأن وظيفتي تتطلب مؤهلات علمية عالية
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي اعمل بها
غزة	2000-1601	-	ضفة	34-28	-	التحقت بالدراسة لتغيير مهنتي إلى مهنة أخرى
-	-	-	غزة	49 فما فوق	-	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام
-	-	متزوج	غزة	-	-	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة

-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في المنح الدراسية
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لأتمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي اعمل بها
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لإكتساب قدرات علمية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لأنها تساعد على الإندماج في المهنة

جدول رقم ( 4-5) الفروق بين فئات موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الأكاديمية  
لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية والسكن في المحافظات

السكن في المحافظات	الدخل	الحالة الاجتماعية	السكن (ضفة/غزة)	العمر	الجنس	المحددات الأكاديمية
-	-	-	-	27-21	-	التحقت بالدراسة للحصول على تخصص جديد يناسب قدراتي الذاتية
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة للحصول على مؤهل علمي أعلى

جدول رقم (5-5): نتائج اختبار بيرسون للعلاقة بين متغير السكن في المحافظات ومتغير مكان العمل في المحافظات

السكن في المحافظات	العمل في المحافظات	
1.000	0.944	معامل بيرسون
0.000	-	مستوى المعنوية

جدول رقم (5-6): اختبار ANOVA لمعرفة أي المحددات كان أكثر تأثيراً على إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي

المحدد	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة t المحسوبة
الاقتصادي	1.8654	0.5988	2.025
الاجتماعي	1.9281	0.7452	0.018
الوظيفي	2.0093	0.5412	0.001
الأكاديمي	1.9382	0.7463	0.020



## الفصل السادس النتائج والتوصيات

يتناول هذا الجزء من الدراسة النتائج التي توصلت إليها الدراسة كما يتناول توصيات الباحث من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة

### 1-6 نتائج الدراسة:

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ❖ يوجد تأثير لقانون الخدمة المدنية على التحاق موظفي القطاع العام بمؤسسات التعليم العالي وذلك بدافع الإستفادة من الحوافز التي يوفرها قانون الخدمة المدنية للموظفين حملة الشهادات العلمية وكان دافع الموظفين تحسين وضعهم المالي.
- ❖ كان التحاق موظفي القطاع العام الحكومي الذكور بمؤسسات التعليم العالي المدنية في أكثر من الموظفات الإناث.
- ❖ كان تأثر موظفي القطاع العام الحكومي من قطاع غزة في الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي أكثر من الموظفين من الضفة.
- ❖ وكانت أكثر فئات الموظفين تأثراً كانت فئة الموظفين من ذوي الدخل المنخفض

(2000\_1601)

- ❖ أدت تشريعات قانون الخدمة المدنية إلى التحاق موظفي الفئة العمرية الشابة (41\_28) بمؤسسات التعليم العالي.
- ❖ لا يوجد انسجام بين التخصصات التي درسها الموظفون وبين المهن التي يعملون بها.
- ❖ كان دافع تغيير المهنة أهم دوافع الموظفين في التحاقهم بمؤسسات التعليم العالي.
- ❖ شكلت الدوافع المالية حافزا مهما في التحاق الموظفين بمؤسسات التعليم العالي.
- ❖ شكلت جامعة القدس المفتوحة وبرامج التعليم العالي الوعاء الأكبر لإلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي بمؤسسات التعليم العالي .

## 6-2 التوصيات :

- في ضوء النتائج والاستنتاجات التي تم التوصل إليها من الدراسة الميدانية التي تم إجرائها بعنوان " أثر صدور قانون الخدمة المدنية على إلتحاق موظفي القطاع العام الحكومي الفلسطيني بمؤسسات التعليم العالي " يوصي الباحث في هذه الدراسة بما يلي :
1. ضرورة مراجعة قانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بالبند الخاصة بالمسائل الوظيفية والمالية للموظفين بشكل عام وحملة الشهادات العلمية بشكل خاص .
  2. يجب التمييز بين الحوافز الممنوحة للموظفين الذين يحملون شهادات علمية تتسجم مع المهام الوظيفية التي يقومون بها وبين الذين لا يعملون في التخصصات التي درسوها وذلك من أجل تطوير الكفاءة والجودة في القطاع العام.

3. ضرورة مراجعة التصنيفات المالية لقانون الخدمة المدنية وتحسينها بما يتلاءم مع مستويات الحياة الفلسطينية وذلك للحد من التهاافت على الأعمال الإضافية.
4. عمل مراجعة لقانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بربط المؤهل العلمي التخصصي بالمسمى الوظيفي بحيث يصبح صانعي القرار في الوزارات الحكومية من المتخصصين.
5. تحديد وصف وظيفي لجميع الوظائف الحكومية بحيث يتم تسكين الموظفين وتحديد مسمياتهم الوظيفية وفقا لتخصصاتهم العلمية.
6. تعديل بنود قانون الخدمة المدنية الخاصة بدرجات الموظف وظروف الوظيفة نفسها للحد من الرغبة الجامحة لدى الموظفين بتغيير مهنتهم.
7. تعزيز الحوافز في قانون الخدمة المدنية المتعلقة بتعزيز إلحاق الموظفين بمؤسسات التعليم العالي للحصول على مؤهلات علمية متناسبة مع المهام الوظيفية التي يقومون بها.
8. توجيه عملية التدريب من خلال الاستفادة من الدورات الخارجية لتعزيز كفاءة وقدرات الموظف.
9. ضرورة اشتغال قانون الخدمة المدنية على تشريعات تفصل بين الدرجة المالية والدرجة الوظيفية وربط الدرجة المالية بالشهادة التخصصية .

## 7-1 قائمة المراجع العربية

- 1- صبري , نضال (2003) : القطاع العام ضمن الإقتصاد الفلسطيني ط1 , رام الله , ناديا للطباعة والنشر والإعلان والتوزيع , ص135 , ص136 , ص145 .
- 2- وزارة المالية الفلسطينية (2003) : تقرير وزارة المالية , 2003 .
- 3- ملحييس , غانية (1998) : القطاع الحكومي واقعه ومشكلاته , آفاق نموه , متطلبات إصلاحه , من أوراق العمل المقدمة للمؤتمر الدولي للتشغيل في فلسطين الذي نظّمته وزارة العمل الفلسطينية في رام الله من 11-13/5/1998 , ص 184 .
- 4- الصايغ , يزيد (1998) : تقرير فريق العمل المستقل حول تقوية مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية , برعاية مجلس العلاقات الخارجية , ص151 .
- 5- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2002) خصائص العاملين في القطاع العام والخاص , رام الله , فلسطين , ص27 . ص42 , ص29 .
- 6- القانون الإداري (1997): القانون الإداري , منشورات جامعة القدس المفتوحة , ص239 .
- 7- برعي , محمد (1973): التدريب الإداري ط1, عالم الكتاب , القاهرة , ص29 .
- 8- عمرو , ناصر (1999) :شرح قانون الخدمة المدنية الفلسطيني , مؤسسة الحق , ط1 , رام الله , ص9 , ص29 , ص130 , ص132 .
- 9- تقرير البنك الدولي الضفة الغربية وغزة (1999): تعزيز إدارة القطاع العام الفلسطيني , البنك الدولي , ص31 .

- 10- قانون الخدمة المدنية الفلسطيني (1998): منشورات المجلس التشريعي الفلسطيني ,  
ص 110.
- 11-وزارة التعليم العالي الفلسطيني (2001) : الدليل الإحصائي , فلسطين , منشورات وزارة التعليم  
العالي الفلسطيني , ص 41 .
- 12- نظام الخدمة المدنية الأردني (2002): الجريدة الرسمية العدد رقم (4579) , تاريخ  
2002/12/31
- 13- جامعة القدس المفتوحة (2001): الكتاب الإحصائي السنوي , فلسطين , منشورات جامعة  
القدس المفتوحة, ص 32 .
- 14-وزارة التعليم العالي الفلسطيني (2000): الدليل الإحصائي , فلسطين , منشورات وزارة التعليم  
العالي الفلسطيني , ص 15 , ص 29 .
- 15- زكي , محمد (1979): من وقائع ندوة الخبراء المنعقدة في المملكة الأردنية الهاشمية في  
الفترة من 25\_ 29 / 11 / 1979 حول إمكانية قيام الجامعة العربية المفتوحة , إصدار المنظمة  
العربية للتربية والثقافة والعلوم , ص 311 , ص 314 .
- 16-فتحي , محمد ( 1979 ) : الجامعة المفتوحة , جامعة الهواء , مجلة الفيصل , عدد 3 ,  
ص 130 , ص 133 .

- 17- الدباغ , رياض ( 1986 ) : دور الجامعة المفتوحة في بناء القوى البشرية , المملكة الأردنية الهاشمية , طبعة خاصة , مجلة اتحاد الجامعات العربية , عمان , طبعة خاصة , الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية , ص 10 .
- 18- سعد الدين , إبراهيم ( 1991 ) : تعليم الأمة العربية في القرن الحادي والعشرين , الكارثة أم الأمل , من أوراق العمل المقدمة لمنندى الفكر العربي , الأردن , ص 1 .
- 19- الصباغ , احمد ( 1993 ) : تكنولوجيا الأقمار الصناعية وتعليم الأعداد الكبيرة من ناطقي اللغة العربية في الوطن العربي , ط 3 , الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم , مصر , ص 401 , ص 411 .
- 20- حمدي , نرجس ( 1999 ) : تكنولوجيا التعليم والتدريس الجامعي , ط 1 , القاهرة,مركز الكتاب للنشر , القاهرة , ص 41 .
- 21- الهادي , محمد ( 1997 ) : استخدام تكنولوجيا المعلومات لتعزيز عملية التدريب والتعلم , عدد خاص بالمؤتمر العالمي الخاص بالجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم , الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم , ص 65 .
- 22- جامعة القدس المفتوحة ( 2003 ) : الكتاب الإحصائي السنوي , منشورات جامعة القدس المفتوحة , فلسطين , ص 75 .
- 23- الجعفري , محمود , ومكحول , باسم , ولافي , دارين , وعطياني , نصر ( 2003 ) : قطاع الخدمات الفلسطيني ودوره في عملية التنمية الاقتصادية , ط 1 , معهد الأبحاث الاقتصادية ( ماس ) رام الله , ص 61 .

- 24- اليتيم , صلاح الدين ( 1996 ) : من وقائع اجتماع الخبراء حول الوسائل التعليمية في مجال التكوين عن بعد بالتعاون مع المنظمة الإسلامية للتربية والثقافة ( لاييسيسكو) واللجنة الوطنية المصرية للتربية والعلوم المنعقدة في القاهرة من 23 - 29 / 5 / 1996 .
- 25- خميس , موسى ( 2003 ) تقدير الاحتياجات من القوى العاملة والملائمة بين التدريب والتشغيل , نشرة خاصة بوزارة التخطيط الأردنية , عمان .
- 26- كيت , هارلي, وتسيدل , كلمن ( 1981 ) : السياسة الاقتصادية الجزئية , وزارة التعليم والبحث العلمي , جامعة المستنصرية , العراق , ترجمة عبد المنعم السيد علي, ص403 , ص 404 .
- 27- بوبطانة, عبد الله ( 1990 ) : تقوية الروابط بين التعليم العالي وعالم العمل , مجلة التربية الجديدة , العدد 49 , ص 52 , ص 53 .
- 28- نشوان , أسامة ( 2003 ) : من وقائع ورشة العمل التي نظمها الملتقى المدني بالتعاون مع مؤسسة فريد ريش ناومان في آب 2003 .

## 7-2 المراجع الأجنبية

1-Holmberg ,Borje (1989): Theory Practice Of Distance Education , Billing & Sons Ltd , London 1989 P55, P48 .

2-Race,Pil ,(1989):The Open Learning Handbook, Kogan Page Ltd , London , 1898 P10 , P13 .

3-Jeffries ,Clive , (1990):A- Z Of Open Learning Cambridge , National Extension , 1990 P22 , P26 , P41 .

4-Runbe ,Creville , (1989): One Defintion Distance Education , The American Jornal Of Distnce Education Vol 3 , No 2 P89 , P90 , O92 .

5-Unesco Regional Office For Education In Asia And The Pacific Distance Learning System And Strucures Manual Training Bankok , ( 1987) .

6-Mark , Jones .karea And Andly , Reilly,(1998): The Desigion , Development And Use Of A CD \_ Rome Resource Library For Educational Technology , Vol 2 No 3 , P100 , 103 .

10- U, Sekaran ,(2003): Research Methods For Business A skill Building Approach , Fourth Editio United States Of America , P295 .

11-www.behadeu . Gov.

12-www.gurayatedu .Gov.



7-3 الملاحق

عزيزي الموظف/ة :

تحية طيبة وبعد:

تهدف هذه الاستبانة الى تقييم الآثار الناجمة عن صدور قانون الخدمة المدنية الفلسطيني وعلاقته بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والأكاديمية وأثر الحوافز والعقوبات التي تقدم بها القانون على توجه الموظفين نحو مواصلة دراستهم في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني من وجهة نظر الموظفين الذين التحقوا بمؤسسات التعليم العالي .

إن تقديرك لكل فقرة مبني على تقييمك لأثر صدور قانون الخدمة المدنية على توجه العاملين في المؤسسات الحكومية نحو مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني , كما ويرجى تعبئة البيانات الشخصية التي تستخدم لغايات البحث العلمي فقط .

هذا وسوف يكون تعاونك في إعطاء المعلومات الصادقة أثرا فعالا في نتائج هذه الدراسة , والتي نأمل أن تسهم في ايجاد حالة تطور إداري وإنصافك إداريا وحصولك على حقوقك الوظيفية

و شكرا لتعاونكم

الباحث

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس

1( [ ذكر [ 1 (2 [ أنثى [

2- العمر: .....

3- الدخل الشهري [شيكل ] .....

4-مكان السكن:الضفة الغربية / قطاع غزة

1( [ مدينة [ 1(2 [ مخيم [ 1(3 [ قرية [

5-الحالة الاجتماعية

1( [ أعزب [ 1(2 [ متزوج [ 1(3 [ مطلق [ 1(4 [ أرمل [

6- مكان العمل

1( [ قرية [ 1(2 [ مدينة [

7-الوزارة (الهيئة ) التي تعمل بها : .....

8- المؤسسة التي تعمل بها : .....

9- تاريخ الالتحاق بالعمل في السلطة الوطنية الفلسطينية : شهر ..... سنة .....

10- الجهة التي كنت تعمل بها قبل التحاقك بالعمل في السلطة الوطنية

تاريخ ترك العمل		تاريخ التعيين		جهة العمل
سنة	شهر	سنة	شهر	
				إدارة مدنية إسرائيلية
				منظمة التحرير الفلسطينية
				إسرائيل
				سوق العمل المحلي
				في الأقطار العربية
				في الأقطار الأجنبية
				منظمات أهلية محلية
				منظمات غير حكومية (أجنبية)
				أعمال حرة
				عاطل عن العمل
				غير ذلك حدد

11-المسمى الوظيفي قبل حصولك على شهادتك الحالية ( عند تعيينك )

- (1) [ رئيس شعبة ]  
(2) [ رئيس قسم ]  
(3) [ مدير مديرية ]  
(4) [ مدير دائرة ]  
(5) [ مدير عام ]
- 

12-المؤهل العلمي عند الالتحاق بالوظيفة

- (1) [ ثانوية عامة ]  
(2) [ دبلوم ]  
(3) [ بكالوريوس ]  
(4) [ ماجستير ]
- 

13- المؤهل العلمي الذي تحمله الآن

- (1) [ بكالوريوس ]  
(2) [ ماجستير ]  
(3) [ دكتوراه ]
- 

14- الجامعة التي التحقت بها بعد تعيينك في الوظيفة .....

---

15- الكلية التي التحقت بها بعد تعيينك في الوظيفة .....

---

16-التخصص الذي درسته بعد تعيينك في الوظيفة .....

---

17-المهنة التي تعمل بها الآن

- (1) [ مدرس ]  
(2) [ ممرض ]  
(3) [ صيدلي ]  
(4) [ طبيب بشري/ بيطري ]  
(5) [ مهندس مدني / زراعي ]  
(6) [ موظف إداري ]  
(6) [ موظف فني ]



المحور الثاني: الرجاء الإجابة عن الأسئلة الواردة أدناه بوضع إشارة (X) بما يلائمك.

الرقم	الفقرة	موافق	موافق بشدة	معارض	معارض بشدة
Q1	التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعك المالي في وظيفتي				
Q2	التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل لأنه يساعدني في الحصول على مكاسب مادية ( عمل إضافي)				
Q3	التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل لأنني أتمكن من تسديد الرسوم والأقساط الجامعية				
Q4	التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل لأتمكن من الحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية				
Q5	التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل للحصول على تخصص يتناسب مع المهنة التي تعمل بها				
Q6	التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل لتحسين قدراتي في التكيف مع العمل				
Q7	التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل للحصول على تدريب يطور أدائك في العمل				
Q8	التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل لتحقيق توازن بين مؤهلي العلمي لينسجم مع المسمى الوظيفي الذي أحمله				
Q9	التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل لأن وظيفتي تتطلب مؤهلات علمية عالية				
Q10	التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل للحصول على تخصص يناسب المهنة التي أعمل بها				

				التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل من أجل تغيير مهنتي الى مهنة أخرى	Q11
				التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل نتيجة للتسهيلات التي يقدمها قانون الخدمة المدنية للطلبة الموظفين في خصم الضريبة	Q12
				التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل نتيجة للتسهيلات التي يقدمها قانون الخدمة المدنية للطلبة الموظفين في ساعات الدوام	Q13
				التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل نتيجة للتسهيلات التي يقدمها قانون الخدمة المدنية للطلبة الموظفين في المنح الدراسية	Q14
				التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل كي أتمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي أعمل بها	Q15
				التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع	Q16
				التحقت بالدراسة الجامعية أثناء نتيجة لتشجيع زملائي في العمل	Q17
				التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل نتيجة لتشجيع من المسؤولين في عملي	Q18
				التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل لاكتساب قدرات علمية تحقق لدي الرضا الوظيفي	Q19
				التحقت بالدراسة الجامعية أثناء العمل لأنها تساعدني على الاندماج في المهنة	Q20



## 5-2 ملحق جداول الفصل الخامس

جدول رقم (5-1) : الفروق بين فئات موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الاقتصادية لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية والسكن في المحافظات

المحددات الاقتصادية	الجنس	العمر	السكن (ضفة/غزة)	الحالة الاجتماعية	الدخل	السكن في المحافظات
التحقت بالدراسة الجامعية لتحسين وضعي المالي في وظيفتي	-	28-34	غزة	-	-1601 2000	-
التحقت بالدراسة الجامعية لأنها تساعدني في تحقيق مكاسب مادية من خلال الحصول على		35-41	ضفة	-	-1601 2000	-
التحقت بالدراسة لأتمكن من تسديد الرسوم ويتناسب مع وضعي الاقتصادي	إناث	-	غزة	-	-	-

جدول رقم ( 2-5) الفروق بين فئات موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الاجتماعية  
لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية والسكن في المحافظات

المحددات الاجتماعية	الجنس	العمر	السكن (ضفة/غزة)	الحالة الاجتماعية	الدخل	السكن في المحافظات
التحقت بالدراسة لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع	-	-	-	-	-	الضفة
التحقت بالدراسة نتيجة لتشجيع زملائي في العمل	-	-	-	-	-1601 2000	غزة

جدول رقم (3-5): الفروق بين فئات موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الوظيفية لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية والسكن في المحافظات

المحددات الوظيفية	الجنس	العمر	السكن (ضفة/غزة)	الحالة الاجتماعية	الدخل	السكن في المحافظات
التحقت بالدراسة الجامعية للحصول على فرصة وظيفية أفضل من الحالية	-	-	-	-	1601- 2000	غزة
التحقت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي اعمل بها	-	-	-	-	-	-
التحقت بالدراسة لتحسين قدراتي في التكيف مع بيئة العمل	-	-	-	-	-	-
التحقت بالدراسة للحصول على تدريب يساعد في تطوير أدائي في العمل	-	-	-	-	-	-
التحقت بالدراسة لتحقيق توازن بين مؤهلي العلمي والمسمى الوظيفي الذي اعمله	-	-	-	-	2000- فما فوق	-

-	-1601 2000	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لأن وظيفتي تتطلب مؤهلات علمية عالية
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة للحصول على تخصص يناسب المهنة التي اعمل بها
غزة	-1601 2000	-	ضفة	34-28	-	التحقت بالدراسة لتغيير مهنتي إلى مهنة أخرى
-	-	-	غزة	49 فما فوق	-	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في ساعات الدوام
-	-	متزوج	غزة	-	-	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في خصم الضريبة
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة للإستفادة من تسهيلات قانون الخدمة المدنية في المنح الدراسية

-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لأتمكن من القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة التي اعمل بها
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لإكتساب قدرات علمية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي
-	-	-	-	-	-	التحقت بالدراسة لأنها تساعد على الإندماج في المهنة

جدول رقم ( 4-5) الفروق بين فئات موظفي القطاع العام الحكومي حسب المحددات الأكاديمية  
لمتغيرات الجنس والعمر والدخل ومكان السكن والحالة الاجتماعية والسكن في المحافظات

المحددات الأكاديمية	الجنس	العمر	السكن (ضفة/غزة)	الحالة الاجتماعية	الدخل	السكن في المحافظات
التحقت بالدراسة للحصول على تخصص جديد يناسب قدراتي الذاتية	-	27-21	-	-	-	-
التحقت بالدراسة للحصول على مؤهل علمي أعلى	-	-	-	-	-	-

جدول رقم (5-5): نتائج اختبار بيرسون للعلاقة بين متغير السكن في المحافظات ومتغير مكان العمل في المحافظات

السكن في المحافظات	العمل في المحافظات	
1.000	0.944	معامل بيرسون
0.000	-	مستوى المعنوية

جدول رقم (5-6): اختبار ANOVA لمعرفة أي المحددات كان أكثر تأثيراً على إلتحاق أفراد العينة بمؤسسات التعليم العالي

المحدد	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة t المحسوبة
الاقتصادي	1.8654	0.5988	2.025
الاجتماعي	1.9281	0.7452	0.018

0.001	0.5412	2.0093	الوظيفي
0.020	0.7463	1.9382	الأكاديمي

