

Received on (24-02-2022) Accepted on (08-05-2022)

<https://doi.org/10.33976/IUGJEB.30.3/2022/4>

Government planning and its reflection on the performance of professional associations in Jordan (1990-2020)

Rami A. AL-Mulhem¹

¹ Prince Al Hussein Bin Abdullah II School of International Studies -The University of Jordan- Amman - Jordan

*Corresponding Author: melhem_rami@yahoo.com

Abstract:

The research aims to study Government planning and its reflection on the performance of professional associations in Jordan, and the researcher used the descriptive analytical approach, and to achieve the goal of the study, a closed questionnaire was designed and distributed to a random proportional sample of (120) leaders from the members of the current and former professional associations councils. The researcher used the SPSS statistical software package to explain the research problem. The research concluded that there is an impact of government planning on the performance of professional associations, and that government planning affects a positive medium level on the performance of professional associations, and that professional associations face a number of challenges, most notably the lack of legislation, the widening unemployment among unionists, and the limited participation of women in union work. The research ended with a number of recommendations, the most important of which are re-conducting the research and applying the questionnaire to three samples, the first representing the opinion of trade associations leaders, the second representing the opinion of trade unionists, and the third representing the opinion of governments, and working to develop an agreed plan between government institutions and professional associations to deal with challenges

Keywords: Government planning, Performance, Professional Associations.

أثر التخطيط الحكومي على أداء النقابات المهنية في الأردن (1990- 2020)

رامي أحمد الملحم¹

¹ كلية الأمير عبد الله الثاني بن الحسين للدراسات الدولية- الجامعة الأردنية – عمان - الأردن

المخلص:

هدف البحث لدراسة التخطيط الحكومي وانعكاسه على أداء النقابات المهنية في الأردن، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق هدف البحث صممت استبانة مغلقة، ووزعت على عينة عشوائية طبقية تناسبية مكونة من (120) قيادياً من أعضاء مجالس النقابات المهنية الحاليين والسابقين، واستخدم الباحث حزمة البرامج الإحصائية SPSS لتفسير مشكلة البحث. خلص البحث إلى وجود تأثير للتخطيط الحكومي على أداء النقابات المهنية، وأن التخطيط الحكومي يؤثر إيجابياً بمستوى متوسط على أداء النقابات المهنية، وأن النقابات المهنية تواجه عدداً من التحديات من أبرزها قصور التشريعات، واتساع البطالة بين النقابيين، ومحدودية مشاركة المرأة في العمل النقابي. وانتهى البحث إلى عدد من التوصيات، من أهمها إعادة إجراء البحث وتطبيق الاستبانة على ثلاث عينات الأولى تمثل رأي القيادات النقابية، والثانية تمثل رأي النقابيين، والثالثة تمثل رأي الحكومات، والعمل على وضع خطة متوافق عليها بين المؤسسات الحكومية والنقابات المهنية للتعامل مع التحديات.

كلمات مفتاحية: التخطيط الحكومي، الأداء، النقابات المهنية.

الإطار العام للبحث

1-1 مقدمة:

نشأت النقابات المهنية في مرحلة مبكرة من عمر المملكة الأردنية الهاشمية، باعتبارها إحدى مؤسسات المجتمع المدني، وقد شكلت النخبة المتعلمة والمؤهلة طليعة هذه المؤسسات، والتي نظر إليها كبيوت خبرة للارتقاء بالمهن وخدمة لمصالح المهنيين. وقد أحيل للنقابات بموجب التشريعات صلاحيات في جوانب الترخيص والتنظيم والإشراف والمحاسبة، وقد كان للنمو الواسع في التعليم أثر إيجابي على النقابات؛ إذ توسعت من حيث أعداد المنتسبين والإمكانات المادية.

وللنقابات المهنية دور أساس في التنمية، من حيث تمثيلها لقطاعات واسعة، وبما تسهم به خبراتها في مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإدارية. وإن الاضطلاع بهذا الدور يستوجب اهتماما حكوميا ونقابيا جديا، وتفاعلا وتعاوناً فاعلين بين الطرفين ومع المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، والأصل أن تؤسس العلاقة بين النقابات المهنية والحكومات على أساس من الحوار والتعاون والتكامل والشراكة، وكلما كانت العلاقة بالإيجابية بين الطرفين نجد أثر ذلك على الارتقاء في المهن وخدمة مصالح المهنيين.

والتخطيط في الحكومات، يلعب دوراً محورياً، بوصفه الوظيفة الإدارية التي تحدد اتجاهات عمل الحكومات، وبرامجها، وتخصيص الموارد لتحقيق الأهداف على المستوى الوطني، من خلال وضع الخطط على المدى المتوسط والطويل وبرامج التنمية الشاملة والمشاريع بأنواعها الاقتصادية والاجتماعية والبشرية والثقافية. وتنتظر بعض النظريات - كالنظم مثلاً- إلى الخطة الحكومية بوصفها السياسات العامة للحكومة، بما تتضمنه من مسح للبيئة وتحديد للأهداف التي تقرر الحكومة تنفيذها في مختلف مجالات عملها (Anderson, 2011, 27).

ويتوافق معظم الباحثين أن هناك جهتين رئيسيتين تساهمان في عملية صنع السياسة العامة في الدولة، وهما: الجهات الحكومية، والمتمثلة في هيئات السلطات الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية. والجهات غير الحكومية، والمتمثلة في منظمات المجتمع المدني، وجماعات الضغط والمصالح والأحزاب السياسية، والمواطنين، ومن أهمها النقابات المهنية.

1-2 مشكلة البحث:

لطبيعة الأردن السياسية والاقتصادية والاجتماعية؛ فإن شكل العلاقة بين النقابات المهنية والأجهزة الحكومية لها انعكاس على أدوار الطرفين في التعامل مع التحديات المستجدة في سوق العمل، وتجاوز الإشكالات التي تتعلق بالمهن المختلفة، وكيفية إيجاد آليات كفيلة للنهوض بالاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية، وتطوير التشريعات سداً للثغرات ومواكبة للتغيرات المتنامية في ظل أسواق مفتوحة وعالم تتراخى فواصله. وفي ضوء ذلك؛ فإن مشكلة البحث تتمثل بتفسير العلاقة - إن وجدت - بين التخطيط الحكومي وأداء النقابات المهنية في الأردن في الفترة من 1990م - 2020م.

1-3 تساؤلات البحث:

استناداً إلى مشكلة البحث وأهدافه؛ سيسعى البحث إلى الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما أثر التخطيط الحكومي في الأردن على أداء النقابات المهنية. وينبثق عن هذا التساؤل التساؤل الفرعيين التاليين:

- 1- ما أثر التخطيط الحكومي في الأردن من حيث: (جودة الخطة الحكومية - تنفيذ الخطة الحكومية - فريق التخطيط الحكومي) على أداء النقابات المهنية في الأردن؟
- 2- هل توجد علاقة دالة إحصائية بين التخطيط الحكومي (جودة الخطة الحكومية - تنفيذ الخطة الحكومية - فريق التخطيط الحكومي) وأداء النقابات المهنية في الأردن؟

4-1 أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف إلى أثر التخطيط الحكومي في الأردن من حيث: (جودة التخطيط - تنفيذ الخطة - فريق التخطيط) في أداء النقابات المهنية بالأردن.
- 2- الكشف عن طبيعة العلاقة بين التخطيط الحكومي وأداء النقابات المهنية الأردنية .
- 3- التعرف إلى أبرز المشكلات التي تواجه الإدارات الحكومية ومدى تأثيرها على أداء النقابات المهنية بالأردن .
- 4- تقديم التوصيات والمقترحات للإدارات الحكومية من أجل تحسين مستوى الأداء النقابي في الأردن

5-1 أهمية البحث:

تنبثق أهمية البحث من خلال ما يلي:

- 1- تنامي أهمية النقابات المهنية في الأردن؛ كإحدى مؤسسات المجتمع المدني؛ نظراً لعدد ونوعية الأعضاء الذين تمثلهم.
- 2- الدور البارز للنقابات المهنية في تنظيم المهن والدفاع عن منتسبيها، وأثرها على الاقتصاد الوطني.
- 3- السعي لمعرفة أثر التخطيط الحكومي في الأردن على الأداء النقابي، الوقوف على أبرز المشكلات والظروف العامة الناتجة عن الإدارة الحكومية والتي تؤثر على الأداء النقابي، وتقديم التوصيات لأصحاب القرار.

6-1 فرضيات البحث:

يقوم البحث على فرضية رئيسة أن هناك علاقة سلبية بين الأداء النقابي والتخطيط الحكومي في الأردن، ويتفرع عن هذه الفرضية ثلاثة فرضيات فرعية، هي:

- 1- HO1: توجد علاقة سلبية بين جودة الخطة الحكومية وأداء النقابات المهنية في الأردن.
- 2- HO2: توجد علاقة سلبية بين تنفيذ الخطة الحكومية وأداء النقابات المهنية في الأردن.
- 3- HO3: توجد علاقة سلبية بين فريق التخطيط الحكومي وأداء النقابات المهنية في الأردن.

7-1 حدود البحث:

الحد الموضوعي: سيتحدد البحث بقياس أثر المتغير المستقل وهو التخطيط الحكومي على المتغير التابع وهو أداء النقابات المهنية.

الحد المكاني: يقتصر تطبيق البحث على النقابات المهنية في الأردن، وعددها (13) نقابة هي الحد المكاني للدراسة.

الحد البشري: يقتصر تطبيق الاستبانة على القيادات النقابية، وهم أعضاء مجالس النقابات المهنية حالياً أو سابقاً.

الحد الزمني: أجري البحث في الفترة من 1990م ولغاية 2020م، وقد تم اختيار هذا الحد للأسباب الآتية:

أ. البدء من عودة الحياة البرلمانية في الأردن، وانتهاء الأحكام العرفية، وهي مرحلة فارقة في طبيعة الإدارة الحكومية في الأردن.

ب. شهدت هذه الفترة نشوء نقابات مهنية جديدة مثل نقابتي الفنانين والمعلمين.

ج. تعاقب تيارات مختلفة سيطرت على قيادة النقابات المهنية، خصوصاً بروز دور القائمة البيضاء المحسوبة على التيار الإسلامي، والذي كان دورها محدوداً قبل عام 1989م.

الإطار النظري للبحث

1-2 التخطيط الحكومي في الأردن:

يعرف التخطيط الحكومي بأنه مجموعة القرارات والإجراءات التي تحدد أداء الحكومة على مدى عمر الحكومة. ويشمل: المسح البيئي، وصياغة الخطة، وتنفيذ الخطة، وتقييم الخطة ومراقبتها.

(Daft, 2013, 54)

والتخطيط في الحكومات عملية تقرر مسار العمل المستقبلي من بين البدائل المتاحة. كما أنها تتضمن اتخاذ وتقييم كل مجموعة من القرارات، وتحديد الأهداف والأولويات ووضع البرامج والمشروعات والوسائل لتحقيق الأهداف وضمن مدد زمنية محددة وبرنامج تنفيذي مفصل ووفقاً للموازنة المقدرة.

ويعد ماكس فيبر (Max Weber) من أوائل من وضع نموذجاً يحدد مفهوم البيروقراطية الحكومية، والذي أصبح من أكثر الأنظمة الإدارية الشائعة بعد الثورة الصناعية، وهو يعد مرحلة من مراحل تطور الإدارة.

وعلى إثر الثورة الصناعية برزت الحاجة لوجود نظام إداري يستطيع التعامل مع التوسع الهائل في الإنتاج الصناعي، وما نجم عنه من تضخم في المؤسسات الاقتصادية والصناعية، وما رافق ذلك من تعقد في الحياة البشرية، والحاجة إلى ضبط ومراقبة المهام الصناعية المختلفة، فقام ماكس فيبر بتحديد المهام والصلاحيات لكل شخص ضمن نظام هرمي، بحيث يكون الفرد ضمن هذا التنظيم تابعاً لرئيس واحد، ويتبعه في نفس الوقت مجموعه من الرؤوسيين، كما مهام وصلاحيات وادوار الرؤوسيين بدقه ضمن لوائح وإجراءات وقواعد مكتوبة (Moore, 2003, 32).

والتخطيط الحكومي في الأردن يسند إلى وزارة التخطيط والتعاون الدولي، والتي أنشئت في عام 1984م خلفاً للمجلس القومي للتخطيط، وتعمل بموجب قانون التخطيط رقم (68) لسنة 1971، وقد تم إعادة تسمية الوزارة لتصبح وزارة التخطيط والتعاون الدولي بتاريخ 2003/10/25 لتعمل بمضامين نفس القانون والمهام والواجبات.

وينقسم التخطيط الحكومي إلى عدة أنواع بحسب المدى الزمني ونطاق التأثير والوظيفة؛ فبحسب على المدى الزمني ينقسم التخطيط إلى طويل المدى، ومتوسط المدى، وقصير المدى. بينما ينقسم التخطيط حسب نطاق التأثير إلى التخطيط الاستراتيجي، والتكتيكي، والتشغيلي. وبحسب الوظيفة؛ فالحكومات تضع خطط لجميع مجالات عملها كالتعليم والصحة والأشغال العامة والبلديات وغيرها (Daft, 2013, 56).

ويواجه التخطيط الحكومي في الأردن تحديات بارزة في مجال النقابات المهنية من أهمها: ارتفاع مستويات البطالة بين النقابيين، وتباطؤ الاقتصاد الأردني، والاستجابة لمطالب النقابات المهنية خصوصاً العاملين منهم في القطاع العام، والتركزة حول

تحسين الأجور والأوضاع للنقائين، ومحدودية النفقات في الميزانية العامة، والتي تنعكس على حجم المشاريع المتاحة، بالإضافة إلى الأوضاع المالية في صناديق التقاعد.

والمفهوم الإجرائي الذي يستخدم في هذه البحث لتعريف التخطيط الحكومي في الأردن هو مجموعة القرارات والإجراءات التي تحدد أداء الحكومة على مدى عمر الحكومة. ويشمل: المسح البيئي، وصياغة الخطة، وتنفيذ الخطة، وتقييم الخطة ومراقبتها.

2-3 أداء النقابات المهنية

يعرف الأداء بأنه الطريقة التي يتم بواسطتها قياس حجم ومستوى ما تم إنجازه بمقدرته مع المطلوب إنجازه كمّاً ونوعاً (العقيلي، 1996، 41). وهو الطريقة التي يتم بواسطتها إعطاء قيمة أو وزن للجهد الكمي والنوعي في ميدان العمل (شاويش، 1996، 21).

والمفهوم الإجرائي الذي يستخدم لتعريف أداء النقابات المهنية في هذا البحث هو قياس فاعلية النقابات المهنية بالاستناد إلى إمكانياتها والظروف المؤثرة في الأداء كالبينة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية.

2-2 النقابات المهنية الأردنية:

يناقش هذا المبحث واقع النقابات المهنية في الأردن من حيث هيكلها التنظيمي، والبحث في سنوات تأسيسها وعدد أعضائها، وهيئاتها الإدارية، وتبيان أعداد النساء فيها، بالإضافة إلى مناقشة الأهداف العامة للنقابات في الأردن، وبرز التحديات التي تواجهها وتؤثر بالتالي في فاعلية عملها.

وترى (قنديل، 1995، 28) أنّ النقابة تنظيم قانوني، يتكون من أشخاص يعملون في مهنة واحدة أو مهن متقاربة أو صناعة أو حرفة مرتبطة بعضها ببعض، وهي تستهدف تحسين ظروف عمل الأعضاء قانونياً ومادياً، وتتشكل كتتنظيم مهني بشكل اتحادي توعوي يسعى إلى الحفاظ على شرف المهنة والارتقاء بمستواها والحفاظ على سمعتها.

تعد النقابات المهنية الأردنية أكبر مؤسسات المجتمع المدني في الأردن، والتي تضم ثلاثة عشر نقابة، وهي: الأطباء، أطباء الأسنان، الأطباء البيطريين، الجيولوجيين، المهندسين، المهندسين الزراعيين، المحامين، الصيادلة، الممرضين، المعلمين، مقاولي الإنشاءات، الفنانين، الصحفيين.

يعد تأسيس النقابات المهنية من الحقوق التي كفلتها التشريعات الأردنية والإقليمية والدولية، وذلك ضمن ما يأتي:

- 1- يعد تأسيس النقابات المهنية من الحقوق التي كفلتها التشريعات الأردنية والإقليمية والدولية، وذلك ضمن ما يأتي:
- 2- أسست كل نقابة مهنية بموجب قانون خاص بها، ينظم شؤون الانتساب للنقابة ومسؤوليتها وصلاحياتها ومتطلبات مزاوله المهنة، وواجبات المهني والجزاءات في حال وقعت المخالفة، وغير ذلك مما يتصل بالشأن النقابي.
- 3- يحق للمهني الانتساب للنقابة؛ والمشاركة في إدارتها، والالتزام بالواجبات المنصوص عليها في قانون النقابة، والتمتع بالحقوق، والاستفادة من الشخصية المعنوية للنقابة.
- 4- تتمتع النقابات المهنية بالشخصية المعنوية المستقلة، والتي تتشكل من خلال قانون إنشائها، مع جميع الحقوق التي تتصل بالشخصية المعنوية للنقابة؛ كالحق في التقاضي، والحق في تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة، والحق في فتح الفروع، والحق في إنشاء المؤسسات والمشاركة فيها.

- 5- التشريعات التي تحكم عمل النقابات المهنية والتي تكتسب من خلالها الشخصية القانونية يلزم أن تتصف بالموضوعية، وأن لا تفرض قيوداً تتنافى مع القيم الديمقراطية، وأن يتمكن الأفراد من الاطلاع عليها، وأن لا تطبق على نحو تعسفي.
- وتعمل النقابات المهنية لتطوير المهن التي تمثلها، والارتقاء بمستوى الأداء المهني لمنسوبيها في مختلف مجالات تخصصاتهم، وتدافع النقابات عن حقوق منسوبيها أمام الجهات الحكومية والقطاع الخاص، كما تقدم النقابات المهنية لمنسوبيها عدداً من الخدمات المتنوعة؛ كخدمات التمويل، والإسكان، والتأمين الصحي، والتقاعد، والعديد من الخدمات الأخرى بما يساهم في تحقيق الأمن الاجتماعي والمهني لهم. (الزعيبي، 1993، 63)
- وتساهم النقابات المهنية بشكل فاعل في القضايا العامة، ولها مواقفها السياسية المتعلقة بالمصالح الوطنية والقومية، مما يعطيها دوراً وطنياً هاماً. وتاريخياً لعبت النقابات المهنية دوراً مهماً في سياسياً واجتماعياً، وكان دورها رديفاً للأحزاب، خصوصاً في فترة حظر الحياة الحزبية في الأردن والتي كانت في الفترة من 1965م ولغاية 1989م. (المقداد، 2012، 21).
- وتنتخب الهيئات العامة مجلس النقابة، لمدة من سنتين إلى ثلاث سنوات بحسب نظام النقابة، عن طريق الاقتراع المباشر. وتشكل في النقابة فروع في المحافظات وعدد من اللجان الفرعية، والتي غالباً ما تتنوع مجالاتها لتشمل المهني، والعلمي، والاجتماعي، والثقافي، والسياسي.
- والنقابات المهنية بالإضافة لكونها المسؤولة عن تنظيم المهنة فتعنى بالدفاع عن مصالح النقابيين وحمايتهم والحفاظ على حقوقهم وضمان تأمين حياة كريمة للمهنيين وعائلاتهم خصوصاً في حالتي العجز الكلي وبلوغ الشيخوخة. وتتشابه غايات النقابات المهنية إلى حد كبير، مع تباين في طبيعة البرامج والأنشطة نتيجة للتباين في عدد منسوبي كل نقابة وطبيعة المهنة وانتشارها في المجتمع.
- هناك عدة تحديات تواجه مستوى وفاعلية عمل النقابات في الأردن، ومن أهمها (المقداد، 2012، 15)
- 1- التشريعات المهنية التي تنظم المهن وممارستها، فمع وجود تشريعات تنظم ممارسة المهن المختلفة، إلا أنه توجد جوانب ما تزال تحتاج إلى تنظيم خصوصاً فيما يرتبط بين رأس المال غير المهني وإدارة العمل المهني في التعليم والصحة والهندسة وغيرها.
 - 2- محدودية التعاون بين النقابات ومنظمات المجتمع المدني الأخرى، خصوصاً تلك المهتمة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي أو ما ترتبط غايتها بمهنة من المهن، مثل علاقة الجمعيات التي تعنى بمكافحة التصحر أو تشجيع الزراعة مع نقابة المهندسين الزراعيين.
 - 3- تأثير السلطة التنفيذية في شؤون النقابات المهنية، حيث تتأثر النقابات بالقرارات الحكومية من ضرائب، ولقد زاد عدد المنتسبين للنقابات بفعل ضعف تنظيم القبول في بعض التخصصات الجامعية، وعدم التنسيق ما بين الحكومة والنقابات، مما انعكس على ركود التخصصات، وبالتالي تدني الدخل، كما أن السلطة التنفيذية لا تقف على الحياد في الانتخابات النقابية؛ فغالباً ما يكون لها مرشحين تعمل على مساعدتهم للفوز، ودعمهم عند فوزهم.
 - 4- ضعف الخدمات العامة لأعضاء النقابات؛ وهذا عائد لمحدودية الإمكانيات المادية للنقابات المهنية، وحالياً تواجه النقابات تحديات في إدامة صناديق التقاعد، ومن أهم ما ينتظره النقابيين من نقابته أن تقدم له فرص عمل أو تدريب، وهو ما يصطدم مع

محدودية التشغيل في السوق المحلي، وتراجع الحاد في السوق الخليجي، مع أن مهمة التشغيل ليست من مهمات النقابات المهنية، وإنما من مهمات الحكومة.

5- ضعف وجود المرأة في قيادة النقابات المهنية؛ إذ نسبتهم بحدود 11% حسب دراسة (المقداد، 2012)، كما تتفاوت نسب الإناث في النقابات المهنية تبعاً لمناسبة عمل المرأة في المهنة، من حيث مكان العمل، وأوقاته، وتوافقه مع الثقافة الاجتماعية للأردنيين؛ فنجد مثلاً أغلبية للإناث في نقابة الممرضين والممرضات، بينما نجد عدد محدود منهن في نقابة مقاولي الإنشاءات.

6- محدودية القدرات المالية للنقابات المهنية؛ وذلك أنها تعتمد على اشتراكات منتسبيها، وفي ظل تراجع الدخل للنقابيين، وازدياد أعداد البطالة فكل هذا أثر على إيرادات النقابات.

7- ضعف التعاون بين النقابات الأردنية والمنظمات النقابية الدولية، تتفاوت علاقة النقابات المهنية والعمالية في الأردن مع النقابات الإقليمية والدولية تبعاً لدرجة تفاعل كل نقابة مع نظيراتها في الدول الأخرى على الرغم من أن معظم النقابات الأردنية أعضاء في منظمات نقابية عربية أو دولية.

والمفهوم الإجرائي الذي يستخدم في البحث لتعريف النقابات المهنية هو مجموعة النقابات المهنية في الأردن، والبالغ عددها ثلاثة عشر نقابة، وهي: الأطباء، أطباء الأسنان، الأطباء البيطريين، الجيولوجيين، المهندسين، المهندسين الزراعيين، المحامين، الصيادلة، الممرضين، المعلمين، مقاولي الإنشاءات، الفنانين، الصحفيين. والذي يبلغ مجموع منتسبيها 448,463 نقابياً.

وبالنظر إلى جدول (1) يظهر لنا أن أكبر النقابات المهنية عدداً هي نقابة المهندسين، وأقلها عدداً هي الفنانين، وأن عدد المنتسبين لنقابتي المهندسين والمعلمين يشكلون ما نسبته 68.9% من مجموع عدد النقابيين في الأردن

جدول (1) النقابات المهنية في الأردن وأهم بياناتها.

الرقم	النقابة	سنة التأسيس	عدد المنتسبين	النسبة	عدد أعضاء مجلس النقابة
1	المهندسين	1958	178,997	39.91	10
2	الأطباء	1954	15,000	3.34	13
3	أطباء الأسنان	1952	10,400	2.32	9
4	الصيدلة	1957	27,000	6.02	11
5	الأطباء البيطريين	1975	1,801	0.40	9
6	المهندسين الزراعيين	1966	24,000	5.35	9
7	الجيولوجيين	1972	5,300	1.18	9
8	المعلمين	2011	130,000	28.99	14
9	الصحفيين	1953	1,234	0.28	11
10	المحامين	1951	14,152	3.16	11
11	الفنانين	1997	703	0.16	11
12	الممرضين والممرضات	1972	36,608	8.16	11
13	مقاولي الإنشاءات	1972	3,268	0.73	9
المجموع			448,463	100	137

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البيانات المتوافرة من جميع النقابات المهنية.

2-4 الدراسات السابقة:

توفر عدد من الدراسات التي تناولت موضوعي النقابات المهنية والتخطيط الحكومي في الأردن، وإن كان أغلبها ناقش طبيعة عمل النقابات المهنية، ومن هذه الدراسات:

دراسة (Tbaishat, 2021) بعنوان "The Auditing Process Reform in the Jordanian Bureaucracy" (إصلاح عملية التدقيق في الإدارة الحكومية الأردنية)، وقد هدفت الدراسة إلى إجراء تحليل منهجي لإصلاحات السياسات في الأردن، ودراسة تصورات وملاحم هذا الإصلاح. وركزت الدراسة على قضايا التدقيق داخل منظومة الإدارة؛ لتطوير السياسات والمبادئ التوجيهية وتحديد نقاط الضعف والقصور المحتملة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي. ووجدت الدراسة أن درجة السلطة المخولة لكل من الحكومة وهيكلها التنظيمي هي المتغير الرئيس الذي يمكن أن يعوق أو يشجع المعايير الناجحة للشفافية والاستجابة لها. كما بينت الدراسة ضعف التركيز في التشريعات والتعليمات وأنظمة والسياسات والإجراءات الحكومية على الجوانب التي من شأنها تعزيز الكفاءة والحد من الرشوة والفساد. وأوصت الدراسة أن الإصلاح الإداري في الأردن يتعلق بشكل أساسي بتغيير الهياكل والإجراءات الإدارية في الخدمات العامة التي أصبحت خارج التوقعات والقيم الاجتماعية والسياسية.

وفي دراسة (Visser, 2019) بعنوان "Trade Unions in the balance" (النقابات العمالية في الميزان)، وتقدم الدراسة تقديراً للتطورات في الاتحاد والنقابات في 18 منطقة عالمية في إفريقيا وأمريكا وآسيا وأوروبا منذ عام 2000م إلى 2019م، من خلال رصد أثر المتغيرات في الاقتصاد وسوق العمل، والتكنولوجيا، وتراجع التصنيع، والعولمة، والهجرة، والسياسة. كما سعت الدراسة إلى تقدير تأثير الظروف المختلفة على النقابات؛ مثل: مستويات الدخل وحصة الزراعة والصناعة، وحجم الاقتصاد غير الرسمي، والتنوع العرقي، والصراع، انتهاك حقوق العمل؛ والعلاقات بين العامل والإدارة والنقابات. وتستنتج الدراسة أن النقابات في العالم ستكون أمام أربعة مسارات مستقبلية: الأول؛ التهميش من خلال انخفاض معدلات الانضمام إلى النقابات والشيخوخة نتيجة زيادة أعمار المنتسبين. الثاني؛ دفاع النقابات عن مواقفها في ظل ظروف زيادة عدم استقرار العمل وتراجع الحماية المؤسسية، مع التركيز على الموارد المتناقصة، والدفاع عن الأعضاء الأقرب إليهم. الثالث؛ استبدال النقابات العمالية بشكل متزايد بأشكال أخرى من العمل الاجتماعي والحماية التي يوفرها أرباب العمل والدول والوكالات الوسيطة والمنظمات غير الحكومية أو الحركات الاجتماعية الناشئة. الرابع؛ التنشيط استناداً إلى السياسات والانتلافات التي تعزز النقابات العمالية باعتبارها جهة فاعلة ذات صلة مع القوى العاملة غير المستقرة في الاقتصاد الرقمي.

وفي دراسة (Tbaishat, 2015) بعنوان "Administrative Reform in Jordan: Urgency for Reforming the Bureaucracy Structure" (الإصلاح الإداري في الأردن: ضرورة إصلاح هيكل الإدارة الحكومية) والتي هدفت إلى تقديم دراسة تشخيصية تحليلية لخصائص تجربة الإصلاح الإداري في الأردن. وكشفت الدراسة أن القطاع الخاص نفسه غير قادر على المشاركة بشكل كبير في استيعاب الأيدي العاملة في الاقتصاد نتيجة مشاكل الاحتكار الموجودة في القطاع العام. وتعد القدرة على التكيف هي مفتاح أي إصلاح وإعادة تنظيم الخطة يجب أن تكون جزءاً لا يتجزأ من عملية التغيير التنظيمي والإجراءات الإدارية. وقدمت الدراسة شرحاً لمناهج الإصلاح ودوافعها، وعمليات إعادة التنظيم التي تقوم بها الحكومات الحديثة. وخلصت الدراسة إلى أن الظروف الاقتصادية التي سادت خلال العقدين الماضيين أدت إلى ديناميكية جديدة في الاقتصاد مع نظرة جديدة على أساليب

التخطيط والاستراتيجيات والآليات. يحتاج إلى إعادة النظر في الأدوار الخاصة للمجتمع والقطاع الخاص وقد أوصت الدراسة الحكومة التركيز على الإصلاح التنظيمي ورفع الكفاءة في الأعمال الحكومية.

أما دراسة (المقداد، 2012) وبمعنوان "تقييم فاعلية أداء النقابات المهنية في الأردن" والتي هدفت إلى تحديد المعايير والمبادئ التي تمكّن النقابات المهنية من أداء دور فعال، كما استعرضت فاعلية النقابات من خلال قياس قدراتها المؤسسية والتنظيمية، واستخدمت البحث الإطار المؤسسي وتحليل النظم، من خلال تطبيق دراسة ميدانية على عينة مكونة من (771) عضواً من أعضاء النقابات، وخلصت البحث إلى عدة استنتاجات وتوصيات يتمثل أبرزها في وجود علاقة سلبية بين القدرات المؤسسية للنقابات في الأردن والظروف العامة التي تعيشها، وبين فاعلية أدوارها خاصة عند النقابات العمالية مقارنة بالنقابات المهنية، مما يستوجب ضرورة احترام السلطة التنفيذية للأحكام الدولية الخاصة في موضوع حرية العمل النقابي، والحاجة الفعلية إلى التطوير الذاتي للنقابات كتفعيل الأداء الديمقراطي بين الأعضاء، والقيام بأدوار ملحوظة في بناء السياسات العامة التي تنعكس على الأعضاء والمجتمع بصورة عامة.

وفي دراسة (Addison and Belfield, 2008) بعنوان "Unions, training, and firm performance" (النقابات والتدريب، وكفاءة الشركات)، وهي دراسة مسحية، استخدمت مجموعة من بيانات في مكان العمل والبيانات المرتبطة بعلاقات الموظفين في مكان العمل، وقد فحصت البحث تأثير النقابات والتدريب على الدخل ومقياس إنتاجية العمل في المؤسسة. بالإضافة إلى تقييم أثر التدريب على صافي أرباح الشركة. وقد أظهرت نتائج البحث أنّ الاتحادات والنقابات أثرت على أن تكون فرص التدريب في المؤسسات تتوزّع على الموظفين بشكل عادل، وانعكس ذلك بشكل إيجابي على الأرباح. وواجهت البحث صعوبات في قياس التدريب وتحديد آثاره بدقة على المؤسسات، وأظهرت البحث أن التدريب المتبنى من النقابات والاتحادات يتباين أثره على الشركات بشكل كبير نتيجة للاختلاف بين الشركات وطبيعة أعمالها.

ودراسة (درة وآخرون، 2006) وبمعنوان "دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن" استعرضت عناصر القوة والضعف في العمل النقابي، وحددت أهم الممكّنات المطلوب توفرها لقيام أعضاء النقابات والجمعيات المهنية بدورهم، وقد قامت البحث باستخدام استبانة لتحديد دور النقابات في تنمية الموارد البشرية، وخلصت البحث إلى أنّ نسبة الأعضاء الفاعلين في النقابات لا تتجاوز 60% من مجموع المنتسبين، وأن نسبة مشاركة المرأة في العمل النقابي لا تتجاوز نسبة 10%.

وعلى الرغم من أهمية الدراسات السابقة، إلا أنّ البحث الحالية تتميز عنهما بالآتي:

- 1- تختص بدراسة النقابات المهنية، بينما الدراسات السابقة فبعضها دمجت بين النقابات المهنية والعمالية، وأخرى دمجت بين النقابات والجمعيات المهنية. كما أنّ الدراسات السابقة تدرج النقابات أو الاتحادات العمالية ضمن مفهوم النقابات المهنية.
- 2- سعيها لمعرفة أثر السياسات الحكومية على الأداء النقابي، بينما الدراسات السابقة فقد ركزت على دراسة الفاعلية من خلال معايير مفترضة أو دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية.
- 3- ستكون عينة البحث قيادات حالية وسابقة للنقابات المهنية؛ أي شخصيات نقابية مارست العمل النقابي وعلى احتكاك مباشر مع الإدارة الحكومية، بينما الدراسات التحليلية السابقة فقد اعتمدت عينات لأعضاء عامين من النقابات، ودون اشتراط لممارسة العمل النقابي فضلاً عن قيادته.

إجراءات البحث الميدانية

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج البحث، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث، وإجراءات تطبيق البحث والتصميم الإحصائي المستخدم للإجابة عن أسئلة البحث.

3-1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لطبيعة البحث؛ وذلك أن هذا المنهج يساعد في وصف الظاهرة وتفسيرها وتحليلها، ويمكن من معرفة الاتجاهات الكامنة في البيانات، ومعرفة العلاقة بين متغيري البحث، وصولاً إلى النتائج والتوصيات.

3-2 مجتمع وعينة البحث:

كان من المقرر أن توزع الاستبانة على عينة عشوائية طبقية تناسبية عددها 130 قيادياً نقابياً حالياً أو سابقاً، وعلى أن يتم توزيع العينة تبعاً لنسبة عدد الهيئة العامة للنقابة إلى مجموع عدد الهيئات العامة للنقابات المهنية في الأردن. إلا أن الباحث استطاع الباحث الحصول على إجابة 120 استمارة فقط.

وبمقارنة نسب أعداد النقابات المهنية الواردة في جدول (1) مقارنة مع نسب توزيع الاستثمارات حسب النقابة والتي تظهر في جدول (4)، نجد أن النسب متقاربة ومنسجمة، باستثناء انخفاض الاستثمارات المعبأة من ممثلي نقابة المعلمين، وزيادة طفيفة في نسب النقابات المهنية الأقل عدداً مثل الجيولوجيين والفنانين والصحفيين والمقاولين.

3-3 أداة البحث:

تم تصميم استبانة لجمع البيانات، وقد خصص الجزء الأول لجمع الخصائص الديموغرافية للعينة، والتي تمثل المتغير الوسيط، والخصائص التي تم جمعها هي: العمر، الجنس، المستوى التعليمي، النقابة المهنية التي ينتسب لها المبحوث، الصفة النقابية، عدد مرّات العضوية في مجلس النقابة.

وقد تكونت الاستبانة من (24) فقرة، وتوزعت على ثلاثة أبعاد، هي:

- 1- أثر جودة الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية في الأردن.
- 2- أثر تنفيذ الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية في الأردن.
- 3- أثر فريق التخطيط الحكومي على أداء النقابات المهنية في الأردن.

3-4 تصحيح المقياس:

اعتمد مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

3-5 صدق وثبات الأداة:

تم التأكد من صدق وثبات الأداة من خلال ما يلي:

- 1- الصدق الظاهري: وزعت الاستبانة على أربعة محكمين من أساتذة العلوم السياسية والسياسات العامة، وطلب إليهم وطلب إليهم إبداء رأيهم بمدى انتماء كل فقرة للمقياس ودقة الصياغة اللغوية، ووضوح الفقرات، وإضافة أو تعديل أو حذف ما

يرونه مناسباً، وتم اعتماد نسبة اتفاق (80%) كمعيار لإبقاء الفقرة. وبناء على رأي المحكمين الأربعة تمّ تعديل خمس فقرات. وكان من المفترض أن توزّع على عشرة محكمين؛ إلا أن محدودية الوقت المخصص لإجراء البحث منع ذلك.

2- الثبات: تم إيجاد مؤشرات ثبات المقياس من خلال اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، فقد تم تطبيقه على (10) أفراد من عينة البحث، وبعد أسبوعين، تم إعادة تطبيق الاستبانة على (10) مختلفين، وعند احتساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) ظهرت لنا نتائج الثبات حسب ما يرد في جدول (2).

جدول (2) معاملات اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

الأبعاد	معامل كرونباخ ألفا
أثر جودة الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية في الأردن	0.81
أثر تنفيذ الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية في الأردن.	0.83
أثر فريق التخطيط الحكومي على أداء النقابات المهنية في الأردن.	0.76

أظهرت النتائج في جدول (2) أن معاملات ثبات المقياس قد تراوحت حسب معامل كرونباخ ألفا بين (0.76 - 0.83)، وتعدّ مثل هذه القيم مقبولة لأغراض البحث الحالية.

3-6 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تحليل البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية لمعالجة البيانات، فمثلاً استخدمت التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة اتجاهات أفراد العينة حول الأبعاد الرئيسة للدراسة بشكل عام. كما تم استخدام اختبار (T-Test)؛ وذلك لاختبار الفرضيات المتعلقة باتجاهات العينة تجاه متغيرات البحث.

3-7 مستويات المقياس:

اعتمد التحليل ثلاثة مستويات لقياس شدة تأييد الفقرة، وهي المنخفض والمتوسط والعالي، وذلك حسب درجات مقياس كل بعد، وبناء على ما ورد في جدول (3).

جدول (3) درجات المقياس

درجة المقياس	الأثر
1.00 - 2.33	منخفض
2.34 - 3.67	متوسط
3.68 - 5.00	عالي

جدول (4) الخصائص الديموغرافية لعينة البحث

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
العمر	24 - أقل من 35	3	2.50
	35 - أقل من 50	26	21.67
	50 فأكثر	91	75.83
الجنس	أنثى	10	8.33
	ذكر	110	91.67
المستوى التعليمي	بكالوريوس	72	60.00
	دبلوم عالي	6	5.00
	ماجستير	35	29.17
	دكتوراة	7	5.83
النقابة المهنية التي أنتسب إليها	المهندسون	30	25.00
	المهندسون الزراعيون	10	8.33
	الأطباء	10	8.33
	أطباء الأسنان	5	4.17
	الأطباء البيطريين	2	1.67
	الممرضون	10	8.33
	المحامون	9	7.50
	الصحفيون	3	2.50
	المعلمون	25	20.83
	الصيدلة	10	8.33
	الجيولوجيون	2	1.67
	الفنانون	2	1.67
	المقاولون	2	1.67
	نقيب	15	12.50
	نائب نقيب	14	11.67
الصفة النقابية	عضو مجلس نقابة	91	75.83
	مرة واحدة	30	25.00
	مرتين	61	50.83
عدد مرات العضوية في مجلس النقابة	أكثر من مرتين	29	24.17

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البيانات المتوافرة من جميع النقابات المهنية.

أظهرت نتائج الخصائص الديموغرافية لعينة البحث أن 75.8% من أعضاء مجالس النقابات المهنية تزيد أعمارهم عن 50 عاماً، كما تبين أن 91.7% من أعضاء المجالس النقابية من الذكور، وأن غالبية الأعضاء بنسبة 60% يحملون الشهادة الجامعية الأولى فقط، وأن 25% من العينة تنتمي إلى نقابة المهندسين، و20.8% تنتمي إلى نقابة المعلمين، وأن أقل نسبة

وبالغلة 1.7% تنتمي لنقابات المحامين والجيولوجيين والفنانين والأطباء البيطريين، كما أظهرت النتائج أن 24.2% من العينة شغلوا عضوية نقيب أو نائب نقيب، وأظهرت النتائج أن 75% من الأعضاء شغلوا عضوية مجلس النقابة مرتين أو أكثر.

تحليل البيانات

هدف البحث إلى معرفة أثر التخطيط الحكومي على أداء النقابات المهنية في الأردن، وسيتم عرض النتائج حسب تساؤلات و فريضيات البحث.

الإجابة على تساؤلات البحث :

1- الإجابة على السؤال الأول: ما أثر التخطيط الحكومي في الأردن من حيث: (جودة الخطة الحكومية - تنفيذ الخطة الحكومية - فريق التخطيط الحكومي) على أداء النقابات المهنية في الأردن؟

أولاً: تحليل فقرات "جودة الخطة الحكومية وأثرها على أداء النقابات المهنية في الأردن". والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول (5) أثر جودة الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية

الرقم	جودة الخطة الحكومية	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تولي خطط الحكومات اهتماماً واضحاً في تطوير أداء النقابات المهنية.	2.317	0.771	6
2	تطلب الحكومات من النقابات المهنية المشاركة في وضع الأهداف الإستراتيجية للارتقاء بالمهن المختلفة.	2.523	0.732	4
3	تعمل الحكومات على مشاركة النقابات المهنية في تقييم الأهداف الإستراتيجية الخاصة بالعمل النقابي.	2.073	0.725	8
4	توجد برامج ومشاريع حكومية كافية للارتقاء بالأداء النقابي في الأردن.	2.746	0.788	2
5	تشارك النقابات المهنية في التخطيط للمشاريع الوطنية الكبرى.	2.073	0.815	8
6	تضع الحكومة خططا تنفيذية وتلتزم بتنفيذها بهدف الارتقاء بالنقابات المهنية.	2.324	0.732	5
7	تعتمد الحكومات رؤية واضحة تجاه النقابات المهنية والارتقاء بأدائها.	2.746	0.788	2
8	تترجم الحكومات خططها المرتبطة بالنقابات المهنية إلى برامج ومشروعات.	2.234	0.825	7
9	ترصد الحكومات موازنات لدعم المهن ولتنفيذ البرامج المرتبطة بأداء النقابات المهنية.	2.073	0.815	8
10	تراعي منهجية التخطيط الحكومي التغذية الراجعة من النقابات المهنية.	3.154	0.800	1
الفقرات مجتمعة		2.505	0.582	

يبين جدول (5) أن الفقرات (1)، (3)، (5)، (6)، (8)، (9) أظهرت أن أثر جودة الخطة الحكومية منخفض على أداء النقابات المهنية في الأردن؛ وذلك لأن متوسط درجات كل فقرة كانت أقل من 2.33، بينما حصلت الفقرات (2)، (4)، (7)، (10) على متوسط درجات أقل من 3.67 وأكثر من 2.34 مما يعكس أثراً متوسطاً لجودة الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية. ولم تحصل أي فقرة على متوسط يظهر أثراً مرتفعاً لجودة الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية.

كما كان متوسط الفقرات مجتمعة 2.505 وبانحراف معياري مقداره 0.582، مما يعني أن جودة الخطة الحكومية لها أثر متوسط على الأداء النقابي، وعكست نتائج الفقرات تناسقاً وتقارباً بين الإجابات. وقد يكون ذلك عائد لطبيعة النقابات المهنية في الأردن من حيث محدودية اعتماد أدائها على الخطط الحكومية، بوصفها مؤسسات مجتمع مدني، وارتباط نطاق عمل كثير من النقابات المهنية في القطاع الخاص أكثر من القطاع العام.

ثانياً: تحليل فقرات " تنفيذ الخطة الحكومية وأثرها على أداء النقابات المهنية في الأردن"، والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

جدول (6) أثر تنفيذ الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية

الرقم	تنفيذ الخطة الحكومية	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تلتزم الحكومات بتنفيذ بما يتم الاتفاق عليه مع النقابات المهنية.	2.139	0.850	3
2	توجد آليات وقنوات اتصال مستمرة وفاعلة بين الحكومة والنقابات المهنية لمتابعة القضايا النقابية والمشتركة.	2.073	0.722	4
3	تعمل الحكومات على معالجة الانحرافات في تنفيذ مجالات الخطة المرتبطة بالنقابات المهنية.	2.073	0.789	4
4	تتابع الحكومات في خطتها العامة تحقيق الأهداف المرتبطة بالنقابات المهنية.	1.732	0.801	7
5	تراجع الحكومات الخطط والبرامج أولاً بأول، وتقوم النقابات المهنية بالمعالجات المطلوبة في حال الحاجة.	1.903	0.902	6
6	توجد جهات متخصصة في الوزارات لمتابعة تنفيذ الخطط والقرارات المرتبطة بالنقابات المهنية.	1.732	0.789	7
7	يتأثر أداء النقابات المهنية بمنهجية الحكومات في متابعة تنفيذ الخطة الحكومية.	3.412	0.722	2
8	تتيح الحكومات للنقابات الاطلاع على ما تم تحقيقه في تحقيق الأهداف وإنجاز المشروعات ذات العلاقة بها.	3.432	0.726	1
الفقرات مجتمعة		2.524	0.612	

كشفت البيانات في جدول (6) أن الفقرات (1)، (2)، (3)، (4)، (5)، (6) قد أظهرت أن أثر تنفيذ الخطة الحكومية منخفض على أداء النقابات المهنية؛ وذلك لأن متوسط درجات كل فقرة كانت أقل من 2.33، بينما حصلت الفقرتان (7)، (8) على متوسط درجات أقل من 3.67 وأكثر من 2.34 مما يعكس أثراً متوسطاً لتنفيذ الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية. وقد كان متوسط الفقرات مجتمعة 2.524 وبانحراف معياري مقداره 0.612 مما يعني أن تنفيذ الخطة الحكومية له أثر متوسط على أداء النقابات المهنية في الأردن، وأن نتائج الفقرات تعكس تناسقاً وتقارباً بين الإجابات. وقد يكون ذلك عائد في الأصل إلى أن أثر جودة الخطط الحكومية ذا أثر متوسط على أداء النقابات المهنية، كما ظهر في النتائج المبينة في جدول رقم (5)، وقد تكون المساحة المخصصة للنقابات المهنية في الخطط الحكومية محدودة، مما يقلل من دور تنفيذ الخطة الحكومية بشكل عام على أداء النقابات المهنية.

ثالثاً: تحليل فقرات "فريق التخطيط الحكومي وأثره على أداء النقابات المهنية في الأردن"، والجدول رقم (7) يوضح ذلك.

جدول (7) أثر فريق التخطيط الحكومي على أداء النقابات المهنية

الرقم	فريق التخطيط الحكومي	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يتعامل فريق التخطيط الحكومي مع النقابات المهنية بعدالة ودون تحيز وعلى قاعدة المساواة.	2.356	0.756	6
2	يؤثر نوع القيادة الحكومية على حياديتها في التعامل مع النقابات المهنية.	2.832	0.921	4
3	يؤثر نوع فريق التخطيط الحكومي على تمتع الحكومات برؤية لتطوير الأداء النقابي في الأردن.	3.154	0.763	1
4	يؤثر الاتجاه السياسي لفريق التخطيط الحكومي في تعاملها مع النقابات المهنية.	3.125	0.723	2
5	تتمتع فرق التخطيط الحكومية عموماً بخبرة في الشأن النقابي، وتعرف مشكلاته وقضاياه.	3.125	0.921	2
6	تتأثر قرارات فرق التخطيط الحكومية بقدرة النقابات المهنية في التأثير على الرأي العام وقيادة الشارع النقابي.	2.873	0.851	4
الفقرات مجتمعة		2.868	0.624	

كشفت البيانات في جدول (7) أن جميع الفقرات وعددها ست قد أظهرت أن لفريق التخطيط الحكومي أثراً متوسطاً على أداء النقابات المهنية؛ وذلك لأن متوسط درجات كل فقرة كانت أقل من 3.67 وأكثر من 2.34. كما كان متوسط الفقرات مجتمعة 2.868 وانحراف معياري مقداره 0.624 مما يعني أن فريق التخطيط الحكومي له أثر متوسط على أداء النقابات المهنية، وأن نتائج الفقرات تعكس تناسقاً وتقارباً بين الإجابات. وقد يكون الأثر المتوسط عائد إلى طبيعة النظام السياسي وتأثير الجوانب الاجتماعية على الأداء الشخصي للمسؤول الحكومي في الأردن، وقد يكون الانتماء السياسي لمجلس النقابة دور في تحديد شكل تعامل فريق التخطيط الحكومي مع النقابات المهنية.

2- الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الحكومي (جودة الخطة الحكومية- تنفيذ الخطة الحكومية - فريق التخطيط الحكومي) وأداء النقابات المهنية في الأردن ؟

وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بصياغة الفرضية التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الحكومي (جودة الخطة الحكومية- تنفيذ الخطة الحكومية - فريق التخطيط الحكومي) وأداء النقابات المهنية في الأردن. والجدول رقم (8) يوضح ذلك:

جدول رقم (8) نتائج اختبار فرضيات البحث باستخدام اختبار (T)

الفرضية	قيمة T المحسوبة	Df	الوسط الحسابي	نتيجة اختبار الفرضية
HO1 : توجد علاقة سلبية بين جودة الخطة الحكومية وأداء النقابات المهنية في الأردن.	5.312	156	2.505	رفض الفرضية العدمية
HO2 : توجد علاقة سلبية بين تنفيذ الخطة الحكومية وأداء النقابات المهنية في الأردن.	34.16	156	2.524	رفض الفرضية العدمية
HO3 : توجد علاقة سلبية بين فريق التخطيط الحكومي وأداء النقابات المهنية في الأردن.	32.13	156	2.868	رفض الفرضية العدمية

اختبار الفرضية HO1 : يبين الجدول رقم (8) نتيجة اختبار (T)، حيث كانت قيمة (T) المحسوبة $T=14.35$ ، وبما أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) الجدولية (2.34) عند مستوى دلالة 0.05 فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة. وهذا يدل على أنه يوجد تأثير متوسط إيجابي لجودة الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية في الأردن، وهذا عائد لارتباط عمل النقابات المهنية بالمؤسسات الحكومية؛ وبالتالي تأثرها بالتخطيط الحكومية عموماً، خصوصاً في نقابة المعلمين، كما أنّ شكل النظام السياسي في الأردن يؤثر على طبيعة العلاقة بين المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني ومن ضمنها النقابات المهنية، كما أن مطالبات النقابات المهنية بشأن تحسين الأجور وأوضاع النقابيين مرتبط بشكل مباشر بالخطة الحكومية والميزانية العامة.

اختبار الفرضية HO2 : يبين الجدول رقم (8) نتيجة اختبار (T)، حيث كانت قيمة (T) المحسوبة $T=16.34$ ، وبما أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) الجدولية (2.34) عند مستوى دلالة 0.05 فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة. وهذا يدل على أنه يوجد تأثير متوسط إيجابي لتنفيذ الخطة الحكومية على أداء النقابات المهنية في الأردن، وهذا قد يعود في الأصل إلى وجود علاقة ذات أثر متوسط بين جودة الخطة الحكومية وأداء النقابات المهنية، وحيث أنّ تنفيذ الخطة الحكومية معتمدة على صياغة الخطة وتابعة لها. كما قد تكون العلاقة عائدة إلى أثر كفاءة تنفيذ الخطط الحكومية وفعاليتها، خصوصاً في المجالات المرتبطة بعمل النقابات المهنية، وإلى مدى استجابة الحكومات لمطالب النقابات المهنية.

اختبار الفرضية HO3 : يبين الجدول رقم (8) نتيجة اختبار (T)، حيث كانت قيمة (T) المحسوبة $T=13.32$ ، وبما أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) الجدولية (2.34) عند مستوى دلالة 0.05 فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة. وهذا يدل على أنه يوجد تأثير متوسط إيجابي لفريق التخطيط الحكومي على أداء النقابات المهنية في الأردن، وهذا التأثير ينتج من طبيعة النظام السياسي في الأردن، وطريقة تشكيل الحكومات، وطبيعة التركيبة الاجتماعية في الأردن، ولانتماء السياسي لمجلس النقابة والذي قد يؤثر على مدى استجابة الحكومة إلى المطالب النقابية، ولطبيعة المواقف السياسية والوطنية التي تتبناها النقابات المهنية ومدى انسجامها مع توجهات الحكومة.

الخاتمة

أ- النتائج

استناداً إلى ما ورد في تحليل بيانات البحث واختبار الفروض، نتلخص نتائج البحث بما يلي:

- 1- يوجد تأثير للتخطيط الحكومي على أداء النقابات المهنية في الأردن خلال الفترة من 1990م إلى 2020م.
- 2- يوجد تأثير متوسط إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة الخطط الحكومية على أداء النقابات المهنية في الأردن.
- 3- يوجد تأثير متوسط إيجابي ذو دلالة إحصائية لتنفيذ الخطط الحكومية على أداء النقابات المهنية في الأردن.
- 4- يوجد تأثير متوسط إيجابي ذو دلالة إحصائية لفريق التخطيط الحكومي على أداء النقابات المهنية في الأردن.
- 5- أنّ الحكومات في الأردن تعمل بشكل منخفض على مشاركة النقابات المهنية في تقييم الأهداف الإستراتيجية الخاصة بالعمل النقابي.

6- محدودية مشاركة النقابات المهنية في التخطيط للمشاريع الوطنية الكبرى في الأردن.

7- أثر عالي للاتجاه السياسي لفريق التخطيط الحكومي في تعاطيها مع النقابات المهنية في الأردن.

8- تواجه النقابات المهنية عدد من التحديات من أبرزها: التشريعات الحالية التي تنظم المهن وممارستها، ومحدودية التعاون بين النقابات ومنظمات المجتمع المدني الأخرى، وتأثير السلطة التنفيذية في شؤون النقابات المهنية، وضعف وجود المرأة في قيادة النقابات المهنية، ومحدودية القدرات المالية للنقابات المهنية، وضعف التعاون بين النقابات الأردنية والمنظمات النقابية الدولية.

ب- التوصيات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها في هذه البحث، فإن الباحث يوصي بالآتي:

- 1- إعادة إجراء البحث وتطبيق الاستبانة على ثلاث عينات الأولى تمثل رأي القيادات النقابية، والثانية تمثل رأي النقابيين، والثالثة تمثل رأي الحكومات.
- 2- دراسة أثر المتغيرات الوسيطة كطبيعة عمل النقابي وسنه ومستواه التعليمي على العلاقة بين المتغيرين.
- 3- معالجة القصور في التشريعات القانونية التي تنظم العلاقة بين رأس المال غير المهني وإدارة العمل المهني في التعليم والصحة والهندسة وغيرها.
- 4- زيادة التنسيق بين الإدارات الحكومية والنقابات المهنية فيما يخص الارتقاء بالمهن وتوفير الحياة الكريمة للمهنيين.
- 5- زيادة الاهتمام بالجانب العلمي والبحثي؛ لتحقيق الابتكار والتطوير بالإضافة إلى توفير حلول لأهم مشكلات القطاعات المهنية المختلفة في الأردن.
- 6- وضع آليات لضمان أن لا تؤثر الخلافات بين التيارات النقابية على أداء النقابات المهنية والمصالح العليا للنقابيين.
- 7- تقديم معالجات للتحديات التي تواجه النقابات المهنية من خلال خطة إستراتيجية وبتوافق بين الأجهزة الحكومية والنقابات المهنية.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- جودة، محفوظ. (2004). *إدارة الجودة الشاملة*، ط1، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- حمزة، زيد. (2000). *النقابات المهنية وتحديات التحول الديمقراطي في الأردن*، عمان، الأردن: دار سندباد.
- الخرجي، ثامر. (2004). *النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة، دراسة معاصرة في إستراتيجية إدارة السلطة*، ط1، عمان، الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- الخطيب، جمال وآخرون، (2007). *النقابات المهنية: تحديات المشاركة والتغيير*، عمان، الأردن: مركز البديل للدراسات والأبحاث والتدريب.
- الدجاني، برهان. (1992). *عبر التنمية أعمال المنظمات في العالم*، بيروت، لبنان: اتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية.
- درة، عبد الباري وآخرون. (2006). *دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن*، عمان، الأردن: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- الرشواني، منار. (2004). *النقابات المهنية في الأردن*، عمان، الأردن: مركز دراسات الأمة.
- شاويش، مصطفى. (1996). *إدارة الموارد البشرية*، عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- العقيلي، عمر. (2001). *مدخل إلى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة*، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- قنديل، أماني. (1995). *النقابات المهنية*، القاهرة، مصر: منشورات الغالي.
- الكايد، زهير. (2003). *الحكمانية: قضايا وتطبيقات*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- المقداد، محمد. (2012). *تقييم فاعلية أداء النقابات المهنية في الأردن*. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، المجلد 5، العدد 3

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Al-Aqili, Omar (2001). *Introduction to the integrated methodology for total quality management (in Arabic)*. Amman, Jordan: Wael Publishing House.
- Addison. J, Belfield. T (2008). Unions, training, and firm performance. IZA Discussion Papers, No. 3294, *Institute for the Study of Labor (IZA)*: Bonn.
- AL-Faleh. M. (1983). *Career Development in Bureaucracy of Jordan*. A Thesis submitted for the degree of doctor of philosophy department of management\studies: University of Glasgow.
- Al-Kayed, Zuhair (2003). *Al-Hakamaniah: Issues and Applications (in Arabic)*. Arab Administrative Development Organization: Cairo, Egypt.
- Al-Khazraji, Thamer (2004). *Modern political systems and public policies, a contemporary study in the strategy of power management (in Arabic)*. 1st ed., Amman, Jordan: Majdalawi House for Publishing and Distribution.
- Al-Khatib, Jamal et al. (2007). *Professional Associations: Challenges of Participation and Change (in Arabic)*. Amman, Jordan: Al-Badael Center for Studies, Research and Training.
- Al-Rashwani, Manar, (2004). *Professional Associations in Jordan (in Arabic)*, Amman, Jordan: Nation Studies Center.
- Alter, Rolf (2003). *Public Governance For Investment Public Governance and Territorial Development*. Paris: OECD Press.
- Daft, R. (2013). *Management*. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning
- Dajani, B. (1992). *Cross development business organizations in the world (in Arabic)*. Federation of Chambers of Commerce, Industry and Agriculture of the Arab Countries: Beirut, Lebanon.

- Dora, Abdel Bari et al. (2006). *The role of trade unions and professional associations in the development of human resources in Jordan (in Arabic)*, Amman, Jordan: The National Center for Human Resources Development.
- Gouda, Mahfouz (2004). *Total Quality Management (in Arabic)*. 1st ed. Amman, Jordan: Wael Publishing House.
- GuiJarro, M. (2007). Analysis of Factors Impacting Performance of Spanish Manufacturing Firms. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*. Geograph, 2 code. 4EUSP.
- Hamza, Z. (2000). *Professional associations and the challenges of democratic transition in Jordan (in Arabic)*, Amman, Jordan: Dar Sinbad.
- Kai. Kristensen (2001). Benchmarking Excellence. *Measuring business Excellence Journal*, V5, Denmark, P19-25
- Kandil, A. (1995). *Professional Associations (in Arabic)*, Cairo, Egypt: El Ghaly Publications.
- Mike, K.& Rosalyn A. (1999). Continuous Improvement: The Ten Essential Criteria International. *Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 16 No. 5, p. 487.
- Miqdad, M. (2012). Evaluation of the effectiveness of the performance of professional associations in Jordan (in Arabic). *The Jordanian Journal of Social Sciences*, Volume 5, Issue 3
- Moore. P. (2003). *Professional Associations, the state and fiscal crisis in the Middle East*. U.S.A.: University of Miami.
- Shawish, M. (1996). *Human Resources Department (in Arabic)*, Amman, Jordan: Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution.
- Tbaishat, R. (2021). The Auditing Process Reform in the Jordanian Bureaucracy. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, Vol 10 No 2, March, 66-74
- Tbaishat, R. (2015). Administrative Reform in Jordan: Urgency for Reforming the Bureaucracy Structure. *Dirasat, Administrative Sciences*, Volume 42, No. 2, University of Jordan.