

## العلاقة بين الجامعة والمجتمع

د. جمال حلاوة

جامعة فلسطين

### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة آراء وتصورات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس وما مستوى هذه العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحيط بها، بالإضافة إلى كشف نقاط القوة والضعف في هذه العلاقة.

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية والبالغ عددهم 400 عضو، حيث استخدم الباحث الاستبانة بعد تحكيمها والتأكد من صدقها وثباتها، وقد اشتملت الاستبانة على (41) فقرة تم توزيعها على ثلاثة مجالات: وهي تنمية المجتمع وتنمية الموظفين، وتنمية الطلبة، وتتوعت الأسئلة من حيث التطوير والمتابعة والخدمات المقدمة من قبل الجامعة للمجتمع، وكان أعلى متوسط حسابي قدره 4.28، لبند (تسعى الجامعة لتأسيس برامج مميزة غير موجودة في الجامعات المحلية)، في حين بند (ترغب كعضو هيئة تدريسية في العمل الإداري بهدف التنمية) فقد حصل على أقل متوسط وقدره 1.84.

كما توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس تعزى لمتغير الجنس والخبرة. ولا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى وظيفة عضو هيئة التدريس لنفس المستوى. وبناءً على النتائج تم تقديم التوصيات منها وضع معايير ومقاييس معينة من شأنها توطيد العلاقة بين المجتمع والجامعة بشكل أفضل، وتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية لدعم وفكرة تنمية المجتمع والطلبة الخريجين.

### Abstract:

The purpose of this study was to investigate the views and perceptions of members of the faculty at A-Iquds University and the level of the relationship between the university and surrounding community, as well as to detect the strengths and weaknesses in this relationship.

The Society of this study includes 400 teachers from the academic staff. The researcher has used a questionnaire after is being judged and made certain of its validity and credibility, the

questionnaire consists of 41 items distributed on three fields, that is the development of society employees and students. The questions were various in regard of development follow up and services offered from the University to the society. The high mean was 4.28 in favors of (The University seeks to establish distinguish programs which not available at other local Universities item), on the other item which is (As a member of academic staff to do administrative work in order to develop the outcome was less mean 1.84). The study came to conclusion there are statistically significant at ( $\alpha = 0.05$ ) between the responsive of academic staff at the University that are attributed to gender and experience . But there are no statistically differences that are attributed to the position of the academic staff for the same level.

In the light finding the researcher has recommended to introduce new category and standards in order to establish relationship between the Society and university in the best was possible better condition encourages the academic staff to support the idea of development of society and graduated student.

### المقدمة:

مجتمع الغد إما أن تصنعه التربية والتعليم أو لا يكون، وتغيير الإنسان يسبق في ذلك تغيير المجتمع، والعملية التتموية لا يمكن أن تتم إلا من خلال إقامة علاقة وشكل جديد من التربية والتعليم داخل المجتمع، والاهتمام بالتعليم نوعاً وكماً، وليس أمامنا خيار آخر، إما أن نقبل به، وإما أن نعيش على الهامش، وهذه هي مسئولية المؤسسات التعليمية بالدرجة الأولى ومسئولية المجتمع كله أيضاً ولا نستطيع أن ننكر بأن المجتمع والجامعة قناتان تصبان في التتمية، وأن كل منهما نتاج بعضهما البعض (الحر، 2003).

وكثيراً ما يروج بين الاقتصاديين والسياسيين أن المشكلة الرئيسية في المجال التربوي والتعليمي مستخدمين سلاحاً وحجة واهية وهي أن أعداد العاطلين عن العمل تزداد نظراً للأعداد الكبيرة من خريجي الجامعات سنوياً وربطوا بين سوق العمل والتعليم، وقد غفلوا حقيقة واقعية أن التعليم حق من حقوق الإنسان، حتى ولو لم يكن من أجل العمل، فإنه ضرورة لا غنى عنها لحياة أي مواطن مهما كانت أوضاعه ( بدران، 2002). وأن إنباء الطاقات البشرية وتوجيهها تلعب دوراً رئيسياً وحيوياً في إثراء التتمية في كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والثقافية فجوهر التقدم في المجتمعات الإنسانية يكمن في تفاعل وتكيف الإنسان مع بيئته وظروفه، ولذلك فإن النوعية التعليمية للمورد البشري تعتبر

ضرورية لبناء وتنمية أي مجتمع، لأن التعليم يؤدي إلى غرس القيم والاتجاهات داخل المتعلمين كما أنه يزيد من فرص المشاركة في التنمية والاستثمار وزيادة الإنتاج (محمد، 2005).

بالإضافة إلى حاجتنا لمهارات أساسية للتفكير والتعاون والتفاعل البناء بين المجتمع والجامعة، بشرط وجود قيادة ملتزمة من الطرفين بالمبادئ والأسس الخاصة فيما يتعلق بينهما مثل: التربية والتعليم، الانتماء، التنمية، والتكنولوجيا والثقافة، والتدريب والاحتياجات الحالية والمستقبلية، التخطيط، التنظيم، تحديد الأولويات والقدرة على مواجهة المشاكل، العرض والطلب، الابتكار والقدرة على التحليل، الرؤيا المشتركة استخدام لغة الحوار، اتخاذ القرارات، نظم التفكير، بناء القدرات، منهجية وأساليب حل المشاكل التمويل، المنافسة، الاجتماعات، المؤتمرات، الندوات، والتنسيق (توفيق، 2005). والتأكيد على أن العلاقة بين المجتمع والجامعة تبادلية لا اعتمادية حيث أن كل منهما يحتاج إلى الآخر ولا يمكن لأي طرف أن يعيش بمفرده منعزلاً عن العالم، أو لديه الإمكانيات لأن يعتمد على نفسه، ورسالة الجامعة إلى المجتمع هي العلم بمعناه وجوهره الشامل من بحث وتطوير وخدمات، ورسالة المجتمع هي دعم العلم لما له من أهمية والمواطن والانتماء بالإضافة إلى التفاعل والإيمان بالجامعة ورسالتها ودورها الحيوي في تحريك النشاط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي (محمد مصطفى، 2000).

### مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في:

1. تحديد مستوى العلاقة والتعاون بين جامعة القدس والمجتمع.
2. التعرف على مواطن القوة والضعف في علاقة جامعة القدس بالمجتمع المحيط بها وموظفيها، وطلبتها أيضاً كجزء من المجتمع.

### تساؤلات الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما مستوى العلاقة بين جامعة القدس والمجتمع.
2. هل هنالك فرق بين إجابات الباحثين تعزى لمتغير (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، مكان السكن).

3. ما هي نقاط القوة من أجل تعزيزها، وما هي نقاط الضعف في هذه العلاقة من أجل تجنبها.

### فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $\alpha = 0.05$  بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين الجامعة والمجتمع تعزى لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $\alpha = 0.05$  بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين الجامعة والمجتمع تعزى لمتغير الخبرة.
3. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $\alpha = 0.05$  بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين الجامعة والمجتمع تعزى لمتغير وظيفة عضو هيئة التدريس.

### أهداف الدراسة:

1. معرفة إذا ما كانت العلاقة والتعاون بين جامعة القدس والمجتمع المحيط بها بالمستوى المطلوب أم لا.
2. الكشف عن مواطن القوة في هذه العلاقة للعمل على تنميتها والحفاظ عليها وعلى نقاط الضعف من أجل علاجها.
3. من الممكن الاستفادة للأبحاث المستقبلية.

### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة للتأكيد على دور الجامعات والمجتمع في بناء الوطن، وأن العلم هو الشريان الرئيس والقناة الوحيدة للتنمية والتطوير في جميع القطاعات.

### محددات الدراسة:

اقتصار الدراسة على موظفو جامعة القدس من أعضاء الهيئة التدريسية فقط، نظراً لضيق الوقت.

## دراسات سابقة:

1. دراسة للهيئة اللبنانية للعلوم التربوية حول (التعليم العالي وسوق العمل في لبنان، 2003) المنسقة سوزان عبد الرضا أبو رجيلي وآخرون، دراسة تتبعية للخريجين أعتبر 60% من الطلاب وخصوصاً في ميادين العلوم الصحية والطبية والتربية، أن الفرق بين الاختصاص ومهنة المستقبل تام أو غالب وحوالي 25% من الطلاب أنه جزئي، و13% في ميادين علم الاجتماع والعلوم السياسية والتاريخ والفلسفة والفيزياء والإدارة الدولية والإلكترونيك أنه ضعيف. كما افترض 45% من الطلاب أنهم سيجدون عملاً فور تخرجهم، 24% بعد أقل من سنة، والباقي أجاب بعد سنتين أو أكثر ولا أعلم. وبالنسبة لموضوع الكفاءة هي الأكثر شيوعاً 70% وللواسطة 52%.

2. أظهرت دراسة ( الخولي، وآخرون، 1985). حول تهيئة الإنسان العربي للعطاء العلمي، صادرة عن (مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع مؤسسة عبد الحميد شومان) بأن العلم بمثابة المحرك الرئيس الذي لا بد منه لعملية التنمية والنمو الاقتصادي في كل بلد، كما ضربت بعض الأمثلة والصور عن آفاق النشاط العلمي المعاصر منها:

- يدعم المجتمع المتقدم الجامعات ومؤسسات البحث والتطوير الوطنية ليس على أنها واجهة براق لا بد منها، بل لأنها تمثل بالنسبة له أوج عملية التعلم بمعناه الشامل والمستمر، والتي لا تكون مؤسسات التعليم الرسمي إلا بدايته ويعود ذلك أيضاً لإدراك غالبية المجتمع بما فيها الطبقات العاملة والحرفية بالدور المركزي المباشر وغير المباشر لهذه المؤسسات في تطوير وسائل الإنتاج والخدمات ورفع مستوى المعيشة والدخل القومي.
- إن فعالية أساليب ومنهجية البحث العلمي دفعتنا إلى استعمالها في مجالات أخرى كالعلوم الاجتماعية والاقتصادية ونتيجة لذلك فقد أصبح لإنشاء قواعد المعلومات وبنوك الإحصاءات ولاستخدام النظريات الرياضية والإحصائية والحاسوب دور بارز في جميع المجالات الزراعية والتجارية والصناعية.
- إن إيصال التكنولوجيا الحديثة من الجامعات ومراكز البحوث والتطوير إلى القطاع الخاص من مصانع ومزارع ومراكز صحية وخدماتية وتجارية ونقل ومواصلات وغيرها، لا يكفيه نجاح الأبحاث التجريبية أو دراسات الجدوى الاقتصادية أو توفير المهندسين الكفاء، إذ لا بد من توفر الأيدي العاملة المدربة على مستوى المهارة والتدريب المطلوب. وهذا مثال على مستوى التحديات التي يواجهها نظام التعليم العام بمعناه الشامل والمستمر فمن جهة

توفر الجامعات الأعداد الكافية من المهرة والمدربين من أصحاب الاختصاصات المطلوبة عن طريق التعاون بين مختلف مؤسسات القطاع الخاص ذات العلاقة ومن خلال أشكال متنوعة من البرامج كالدورات التدريبية المختلفة المسائي منها وال صباحي ولجميع مجالات الحياة.

3. دراسة أخرى حول دروس مستفادة من اليابان للشرق الأوسط سعى من خلالها (الثاقب، 1993) لاستخلاص ما يمكن أن يستفيد منه الشرق الأوسط من التجربة اليابانية في سعيها الحثيث نحو التقدم العلمي وبناء الأمة، ووصل إلى نتيجة أن الكونفوشوسية كان لها الأثر الكبير في التعليم الذي أصبح موضع فخار وغدا شرطاً لتولي المناصب وللمنزلة الاجتماعية وتقدم المجتمع وازدهاره. كما استفادت اليابان من الداخل والخارج، وجمعت بين القديم والحديث من أساليب التعليم. بالإضافة إلى أنها تعتبر أن التعليم هو عملية جماعية تعاونية بين الآباء والمدرسين والأبناء باعتبارهم مثلثاً حيويًا وله نزعة جماعية لدى الشعب الياباني وله ميزانية عالية تميزه عن بقية القطاعات، كما ذكر أن ترتيب الجامعات في تسلسل هرمي في اليابان له تأثير الحافز القوي بصورة غير مألوفة على الشباب، وتوصل إلى أن التعاون بين الجامعات والقطاع الخاص في أوج عظمته حيث الاجتماعات والمؤتمرات والتنسيق المطلق باستمرار بينهما لتحديد احتياجات كل قطاع من الآخر، وأن التنمية لا تتم إلا عن طريق التعاون والتدريب وورش العمل والمنافسة والحوافز وأن الإنتاجية في المدى الطويل هي وحدها التي تحدد مستوى معيشة السكان.

4. دراسة سعيد حارب، 2001 حول ( مستقبل التعليم وتعليم المستقبل) بينت أن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي ما زالت تواجه تحديات كثيرة لعل أبرزها تلبية احتياجات المجتمع من برامج التنمية المختلفة، رغم وجود عدد كبير من الجامعات، وبعض التقدم والاستفادة البسيطة من مخرجات التعليم، وحاجتها من الكفاءات البشرية القادرة على الإسهام في المجتمع، وأن دور المؤسسات التعليمية العليا هو إيجاد التوازن بين التخصصات وأن هذه المؤسسات هي وعاء يتم فيه إعداد ما تحتاجه المجتمعات، مما يتطلب رؤية واضحة لهذه الحاجة، فما زالت مجتمعاتنا تفتقر إلى خطط طويلة المدى. فمثلاً عدد الباحثين في العلوم الطبية في العالم العربي عام 1996 بلغ (21100) باحث لم يتفرغ منهم للبحث العلمي سوى 7% فقط، وفي علوم التقانة (60300) شخص لم يتفرغ منهم سوى 7.2% للبحث، وفي العلوم الهندسية (14200) لم يتفرغ منهم سوى 6.6% للبحث العلمي، ولم تتقدم النسب المذكورة في المجالات العلمية الأخرى عن هذا المستوى.

5. دراسة Gupta & Others, 1997 بعنوان: التغيرات في أداء المؤسسة كنتيجة لأثر أبعاد التكنولوجيا والبيئة المتعاملة مع المؤسسة حيث هدفت إلى الكشف عن هذه المتغيرات، وأن التكنولوجيا لها الأثر الأكبر في تحسين الأداء، مما يساعد المؤسسة في التعامل مع المتغيرات البيئية الداخلة والخارجية، وكيف تكون هنالك علاقات تعاون بين المؤسسة والبيئة الخارجية بالإضافة إلى أن هذه المتغيرات تؤثر على التنمية وتزيد من التبادل التجاري من خلال التكنولوجيا، والسرعة في العمل، واستغلال الوقت. كما أوصت الدراسة بدعم هذه الطريقة في استخدام وتدعيم التكنولوجيا، حيث تؤدي في النهاية إلى تقوية وتنشيط المؤسسة داخلياً وخارجياً.

6. دراسة Poole, Richard بعنوان: العلاقة بين سلوك المنظمات مع البيئة الخارجية والداخلية وكيفية تأثيرها على إنتاج المؤسسة، حيث هدفت هذه الدراسة عن نوع العلاقة وارتباطها بالإنتاج من حيث الحجم والنوع، ودلت النتائج على أن إنتاج المؤسسة (أي مؤسسة) تتعامل مع العالم الخارجي بمصادقية أكثر من تعاملها مع العالم الداخلي، وذلك لكي ترفع من سمعتها ومكانتها في المجتمع، كما أوصت الدراسة بأن تحاول المؤسسة دائماً إقامة علاقات توازن مع البيئة الداخلية والخارجية لكي تحافظ على بقائها وديمومتها.

7. دراسة Knippenberg بعنوان: Motivation & Performance Social Identity Perspective.

هدفت هذه الدراسة إلى تشجيع وتحفيز العلاقة بين العمل والأداء من منظور مجتمعي والهوية الاجتماعية، وما هي أساس العلاقة بين المؤسسة والمجتمع، وخرجت بنتائج أن هذه العلاقة تبادلية واعتمادية، حيث تركز على التوافق في المصالح، وأنه لا يمكن أن يستغني طرف عن الآخر، حيث تربطهم الأعمال والخبرات، وتنشيط الاقتصاد، وأن الهوية الاجتماعية بارزة و ملحوظة، وهناك فاعلية قوية جداً بين المؤسسة والمجتمع من حيث الأداء والتحفيز، وخدمة المجتمع.

### إيجاز ما جاء في الدراسات السابقة:

1. أن العلم حق من حقوق الإنسان، وأنه السبيل الوحيد للتنمية.
2. التنسيق الكامل هو الهدف المطلوب، والانتماء الديني والوطني والأخلاقي هو أساس التعاون والتنمية.
3. أن الجامعات والمجتمع قناتان تصبان في التنمية وبناء الوطن.
4. تشجيع البحث العلمي لأنه السبيل الوحيد للتنمية.

5. التوجه نحو التعليم المهني وتطوير أساليب التعليم .
6. التغيير النوعي في التعليم، والتخصص حسب احتياجات السوق منهجية يجب أن تتبع لحل كثير من المشاكل المتعلقة في البطالة.
7. التأكيد على أن العلاقة بين الجامعة والمجتمع تبادلية لا اعتمادية.

### الإطار النظري:

**العلاقة:** مفهوم اجتماعي يدل على عملية التفاعل والتأثير المتبادل بين الأفراد والجماعات، وتنتج عن سعي البشر وراء إشباع حاجاتهم المادية والفكرية والروحية ( نعمة وآخرون، 1986). وتزداد العلاقة وعملية الاتصال بين الجامعة والمجتمع لأنهما مكملان لبعضهما البعض، والسؤال هنا ما هو المزج المناسب بينهم؟ وهل سمعة الجامعة من سمعة المجتمع، أم سمعة المجتمع من سمعة الجامعة؟ وهل أسلوب التعاون والاتصال بينهما وأنواع الآليات والتدابير المرغوبة تعمل على تنمية الطرفين (تقرير صادر عن البنك الدولي، 2002) وتتجلى الجامعات الفعالة الناجحة بقدر جيد من الاستقلالية لتقديم العطاءين الحضاري والتموي على حد سواء. وهذا النوع من الجامعات يمكن تسميته ( الجامعة التتموية) التي تفوقها عقيدة الابتكار لمنفعة الإنسان، ودراسة البيئة المحيطة في المؤسسات تعتبر من أولويات الإدارة وخاصة الإدارة التي تتبع الإستراتيجية كمنهجية حيث أن دراسة البيئة أو المجتمع وعملية فهم هذا المجتمع وماذا تستفيد منه المؤسسة و و بماذا تفيده هي، مما يقدم للإدارة بعداً أساسياً تتعلم فيه كيف تتعامل مع المجتمع على أساس علمي ومدروس، كما تستطيع أن تسيطر على مشاكلها قدر المستطاع، وتفهم كيفية التعامل مع المتغيرات من خلال التخطيط والرقابة (Digman, 1995).

عرّف ( Sergioivanni, 1996 ) المجتمعات بأنها أماكن يرتبط فيها الناس من خلال مجموعة من القيم التي يلتزمون بها، مثلما يلتزمون تجاه بعضهم بعضاً، ويناضلون معاً من أجل تحقيق هذه القيم.

كما عرّف (أحمد وآخرون، 2003) الاتصال بأنه العملية التي يقوم فيها الفرد بإرسال إشارة إلى فرد آخر بهدف التأثير في معتقداته أو سلوكه.

وركز (القریوتي، 2009) على أهمية وفعالية وكفاءة الاتصال، بالإضافة إلى أدواته سواء كانت مرئية أو مسموعة أو مرئية مسموعة، وشفوية أو غيرها، وأنواع الاتصال مثل الاتصال النازل أو الصاعد أو الشبكي وغيره مما يجعل عملية الاتصال فعالة وتسير في الطريق



الصحيح وهل تصل الفكرة من الاتصال بالوقت والسرعة المناسبة، وقال أن عملية الاتصال أساس العلاقات الاجتماعية بين المجتمعات وخاصة في الوقت الحاضر الذي نعيشه مع عصر التكنولوجيا.

## جامعة القدس الأهداف والتطورات:

تقع مدينة القدس في بقعة جبلية هي جزء من سلسلة جبال القدس وترتفع 750 متر عن سطح البحر الأبيض المتوسط، ونحو 1150 متر عن سطح البحر الميت (وزارة السياحة والآثار، 2001)، ويبلغ عدد سكانها 420409 نسمة (مصطفى إياد وآخرون، 2006). وتقع جامعة القدس في بلدة أبو ديس على بعد 4 كيلو متر جنوب شرقي القدس (أبو حمود، 1984). ويبلغ عدد سكان أبو ديس 12290 نسمة وأقرب البلدات لها هي بلدة السواحة الشرقية ويبلغ عدد سكانها 5287 نسمة وبلدة العيزرية ويبلغ عدد سكانها 17656 نسمة (مرجع سابق، 2006) وجاءت فكرة إنشاء الجامعة للمحافظة على هوية القدس كرمز وعنوان بالإضافة إلى أن موقع جامعة القدس يربط شمال الضفة بجنوبها، مما يفسح المجال أمام مواطني مناطق الوسط من متابعة تعليمهم بسبب الحصار المستمر للشعب الفلسطيني، والنهوض اقتصادياً واجتماعياً لهذه المنطقة وإيجاد فرص عمل (الكرمي، 1997). وجامعة القدس مؤسسة أكاديمية، وجدت لتكون منبر علم، ومنبع ثقافة، وامتداد حضارة فحملت في رسالتها البعد الإنساني لتبث كيانها الوجداني، والروحي في القدس الشريف، وتحمل أمانة الفكر العربي والإسلامي، وتحافظ على عراقته وأصالته.

انضمت جامعة القدس إلى عضوية اتحاد الجامعات العربية عام 1984، وبعد توحيد الكليات الجامعية: الدعوة وأصول الدين (تأسست عام 1978)، العربية للمهن الطبية (تأسست عام 1979)، العلوم والتكنولوجيا (تأسست عام 1979) هند الحسيني للنبات (الآداب سابقاً) (تأسست عام 1982). توالى الجهود تباعاً لضم وإنشاء كليات، ومراكز جديدة، وفريدة من نوعها في فلسطين، فتأسست كلية الحقوق عام 1992، وكلية الآداب المختلطة عام 1996 وكلية الطب البشري عام 1994 والقرآن والدراسات الإسلامية عام 1996. ومن ثم كليات: الصحة العامة الهندسة، وطب الأسنان، والصيدلة، والعلوم الاقتصادية والإدارية. وعلى صعيد الدراسات العليا، أنشأت الجامعة برامج واسعة وشاملة تزيد اليوم عن 60 برنامجاً في كافة تخصصات العلم والمعرفة، وذلك من خلال الدوائر الأكاديمية، ومراكز ومعاهد أكاديمية بحثية: مثل مركز الأبحاث الإسلامية، والمعهد العالي للآثار ومركز الدراسات الإقليمية والدراسات الأمريكية، ومعهد الإدارة والاقتصاد إضافة إلى برامج في التكنولوجيا التطبيقية والصناعية، وبرامج في الصحة والبيئة وتخصصات العلوم الأخرى لتكون جامعة القدس أهم وأكبر المؤسسات الفلسطينية من حيث: موقعها، تميز أدائها، وندرة تخصصاتها وتنوعها

ضمن أربعة عشرة كلية، وتسعة وعشرون معهداً ومركزاً و12000 طالب (تقرير جامعة القدس، دائرة القبول والتسجيل، 2010). كما تمنح درجات علمية في البكالوريوس، والدبلوم العالي، والماجستير. وتتبع نظام الساعات المعتمدة في الدراسة، وتقدم الجامعة خدمات مختلفة للمجتمع الفلسطيني وذلك عن طريق المراكز والمعاهد التابعة لها وهي: معهد العلوم اللغوية والصوتية، معهد الإعلام العصري، مركز الأبحاث الإسلامية، مركز عصام السرطاوي لدراسات السلام والديمقراطية، مركز مصادر اللغات الأجنبية، مركز التحاليل الكيميائية والحيوية، معهد الطب العُدلي مركز البحوث الصحية، مركز العلوم والتكنولوجيا، المركز الفلسطيني للخدمات النفسية، مركز إنسان لدراسات الجندر، مركز دراسات القدس، مركز أبو جهاد لشؤون الحركة الأسيرة، ومركز تكنولوجيا المعلومات. وكبقية الجامعات لها نظام داخلي خاص بالهيكل التنظيمي الخاص بالجامعة ومجلس الأمناء وهيئة المجالس ومجلس الجامعة، والمجلس الأكاديمي ومجلس الدراسات العليا، ومجلس الكلية مجلس الدائرة أو البرنامج، ورئيس مجلس الأمناء، ورئيس الجامعة، نائب الرئيس، أمين عام هيئة المجالس، العميد، ومدير المكتبة، ورئيس الدائرة، منسق البرنامج، عضو هيئة تدريسية، والموظف كما أن هنالك أنظمة تتعلق بالموظفين فيما يخص نظام الرواتب، والحقوق والواجبات والمكافآت، والعقوبات، والنقل والأجازات وأنواعها، والمنح والبعثات والتعيينات وبالنسبة للطلبة فيما يخص عدد ساعات الدراسة في برامج البكالوريوس والدبلوم العالي والماجستير والانتظام، والفصل، والعقوبات، والمنح والبعثات، والإرشاد الأكاديمي والإعفاءات، وغيرها من احتياجات الطلبة والموظفين ( أنظمة وتعليمات الجامعة 2004).

### **بعض الأنشطة التي قامت بها جامعة القدس من أجل التعاون مع المجتمع:**

1. تأسيس تلفزيون القدس التربوي، وهو تلفزيون محلي تابع لجامعة القدس يعنى بتثقيف المجتمع من خلال برامج مجتمعية هادفة ومتابعة الاتصال مع المجتمع بشكل مستمر، ومتابعة العلوم والتطورات الميدانية من خلال الدراسات البحثية، والمقابلات مع أهل الرأي والعلم.
2. بتاريخ 2007/1/10 تم عمل معرض للكتاب في جامعة القدس، عرضت فيه آلاف الكتب العلمية، والأدبية والقصص والمراجع، الهدف منه تنمية العلاقة بين المجتمع والجامعة.
3. تقرير (إنجاز، 2006) جامعة القدس حول يوم العمل التوظيفي الثاني دعت فيه دائرة العوم التنموية ممثلة برئيسها وأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية والطلبة الشركات الخاصة في

الضفة الغربية بتاريخ 2006/12/5، من أجل تفعيل العلاقة بين الجامعة والمجتمع، واستيعاب خريجو الدائرة من أجل العمل لدى الشركات المستضافة، وحضر ممثلين عن 6 شركات بالإضافة إلى الطلبة الخريجين، وكانت الفكرة نواة لأسلوب تطوير العلاقة بين الجامعة واحتياجات المجتمع من الخريجين، حيث أخذت طابع الاحتفال مع إبراز أهم أنشطة الدائرة التتموية، وفي نهاية الاحتفال تقدم الطلبة الخريجين بطلبات عمل لدى الشركات المذكورة.

4. بتاريخ 2006/11/26-25 عقد مؤتمر للاجئين الفلسطينيين في حرم جامعة

القدس، بحضور العديد من أبناء الوطن وشخصيات رفيعة المستوى من مختلف دول العالم.

5. الفترة ما بين 2004/9/20-18، تم عقد مؤتمر الطفل الفلسطيني الواقع تحت

الاحتلال العسكري وسياسة التمييز، برعاية جامعة القدس بالتعاون مع مؤسسة برامج الطفولة

والعمل الجماهيري في محافظة رام الله.

6. بتاريخ 2007/2/20 قُدمت برنامج ندوة بعنوان ( تهويد القدس إلى أين؟) تحدّث

فيه مجموعة من الباحثين والعلماء عن المسجد الأقصى ومحاولات التلاعب بمصيره. وما هو

مصير مدينة القدس ومحاولات تهويدها.

7. إقامة علاقات توأمة بين جامعة القدس وجامعات محلية وعربية وعالمية، وورش

عمل ودورات وأنشطة رياضية.

### التحليل الإحصائي والمنهجية:

اعتمدت الدراسة على توييب البيانات وتطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

1. استخدم الباحث الأسلوب الإحصائي الوصفي: مثل النسب المئوية التي تم الحصول عليها من مفردات العينة.

2. الأسلوب الإحصائي الاستدلالي: حيث تم إجراء المقارنات لعينة البحث وخرج

الباحث بوجود اختلافات وتجانس في بعض مفردات العينة مثل الجنس والخبرة والوظيفة.

3. تم استخدام أسلوب العينة الحصصية (Quota) وذلك بتوزيع قوائم الاستبيان بشكل

يتلاءم مع حجم مجتمع الدراسة (حسنين، 1995)، حسب عدد أعضاء الهيئة التدريسية في

جامعة القدس والبالغ عددهم 400 عضو موزعين على أربعة عشرة كلية. وذلك من خلال

توزيع 50 استبانة، تم استرجاع 46 منها وبذلك تكون نسبة الاستجابة 92%، فيما تم استبعاد

4 استبيانات لعدم استجابة المستقصى منهم.

كما قام الباحث بالمعالجة الإحصائية من خلال تفرغ المعلومات باستخدام الحاسوب مستعيناً  
 ببرنامج الرزم الإحصائية spss. لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،  
 ونتائج اختبارات ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ونتائج اختبار شيفيه ومعادلة الثبات  
 كرونباخ ألفا.

### الثبات:

تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي، حيث بلغت قيمة الثبات حسب كرونباخ ألفا  
 0.93، وهو معامل ثبات عالي مما يشير إلى دقة أداة القياس.

### رقم (1)

جدول يبين خصائص العينة الديموغرافية

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	32.6
	أنثى	67.4
سنوات الخبرة	10-1	39.1
	20-11	34.8
	21 سنة فما فوق	26.1
الوظيفة	رئيس دائرة فما فوق	19.6
	عضو هيئة تدريس	80.4

يتضح لنا من الجدول رقم (1) أن 32.6% من أفراد العينة هم من الذكور في حين شكلت الإناث ما نسبته 67.4% من إجمالي العينة، أما فيما يختص بسنوات خبرتهم فقد أكد 39.1% من أعضاء هيئة التدريس أن خبرتهم تتراوح من 1-10 سنوات 34.8% سنوات خبرتهم تتراوح من 11-20 سنة، 6.1% سنوات خبرتهم فوق 21 سنة، أخيراً فيما يتعلق بوظيفة أعضاء هيئة التدريس فقد كان أغلبهم وبنسبة 80.4% أعضاء هيئة تدريس مقابل 19.6% يحملون مسمى وظيفياً رئيس دائرة فما فوق.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

### تساؤلات الدراسة:

ما استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع و الجامعة، وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك كما هو واضح من الجدولين رقم (2، 3)

#### جدول رقم (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة كما توضحها مجالات الدراسة:

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة	الرقم
.67	3.65	تنمية الجامعة للمجتمع المحيط بها	1
.60	3.55	تنمية الطلبة	2
.54	3.34	تنمية الموظفين	3
.56	3.54	الدرجة الكلية	4

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم ( 2 ) أن استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة كانت متوسطة حيث بلغت هذه الاستجابات على الدرجة الكلية 3.54، ولقد كانت ابرز هذه الاستجابات تنمية الجامعة للمجتمع المحيط بها بمتوسط حسابي 3.65، تلاها في المقام الثاني تنمية الطلبة بمتوسط حسابي 3.55، وأخيرا تنمية الموظفين بمتوسط حسابي 3.34.

### جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة كما توضحها فقرات الدراسة

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبارة	الرقم
.91	4.28	تسعى لتأسيس برامج مميزة غير موجودة في الجامعات المحلية الأخرى	Q10
.82	4.17	تدعم المؤتمرات والندوات	Q8
.82	4.04	تشجع البحث العلمي	Q22
1.04	3.98	الدراسات العليا طورت العلاقة مع المجتمع بشكل واضح	Q9
1.11	3.98	تعمل على تقوية العلاقة مع البلديات	Q15
.87	3.96	تعمل على تشجيع المعارض بمختلف أنواعها	Q7
.92	3.96	تهتم الجامعة بتحقيق أهدافها	Q1
.76	3.91	تركز على تحسين صورتها في المجتمع	Q6
.97	3.91	تهتم بالمنح والبعثات	Q18
1.16	3.89	تقدم خدمات اجتماعية للمجتمع	Q14
1.16	3.89	تعمل على تقوية الروابط المجتمعية من أندية وجمعيات	Q13
.99	3.87	إعداد الخريجين لمواجهة المجتمع	Q5
1.22	3.83	عملت على تطوير المجتمع المحيط بها	Q12
1.01	3.82	إقامة علاقات توأمة مع الجامعات	Q19
1.22	3.80	تعمل برامج ثقافية وترفيهية لتوثيق العلاقة مع المجتمع	Q16
.95	3.80	تهتم بتدريب الطلاب ميدانياً	Q25
.91	3.76	يتم قبول الطلاب حسب معدلاتهم بغض	Q30

		النظر عن حاجة السوق	
.94	3.75	تهتم بالدورات التدريبية للموظفين	Q24
1.24	3.74	تتابع التنمية بمختلف مجالاتها	Q20
.98	3.72	تهتم بالإستراتيجية التعليمية أولاً	Q4
1.17	3.64	تهتم بحل المشاكل المتعلقة بالمجتمع	Q21
1.30	3.64	إقامة علاقات مع مؤسسات اقتصادية لتنشغيل الخريجين	Q23
1.22	3.61	تعمل على تحقيق التوازن بين الكليات العلمية والنظرية بالنسبة لاحتياجاتهم	Q17
1.04	3.59	تهتم بالتقارير السنوية للموظفين	Q27
1.08	3.49	تهتم بورش العمل للموظفين	Q28
1.11	3.48	تركز على تطبيق معايير الأداء الوظيفي	Q26
1.17	3.41	تعمل على استقطاب الطلبة المتفوقين	Q32
1.08	3.39	تقوم بعمل لجان لحل المشاكل	Q37
1.14	3.37	تهتم بحل مشاكل الطلبة	Q34
1.05	3.28	تشجع الاتصال بين الموظفين لرفع الجامعة	Q36
1.24	3.28	إجراء مسح لمعرفة احتياجات المجتمع	Q2
1.18	3.24	تتابع الطلبة الخريجين	Q33
1.13	3.18	تركز على التغذية العكسية للمجتمع	Q3
1.18	3.11	يتم قبول الطلاب على التخصصات حسب احتياجات السوق	Q29
1.16	3.07	تشجيع الطلاب على التعليم المهني	Q31
1.18	3.07	تهتم بحقوق العاملين	Q40
1.30	3.04	تهتم بالتعليم المستمر	Q11
1.14	3.02	تعتمد مبدأ تكافؤ الفرص بين الموظفين	Q35
1.22	2.98	تهتم بالأمن الوظيفي للموظفين	Q39



1.08	2.17	تعمل على توزيع منشورات وتقارير لزيادة الوعي بين المواطنين	Q38
1.22	1.84	كعضو هيئة تدريسية ترغب في العمل الإداري في الجامعة بهدف التنمية	Q41

يتضح لنا من الجدول رقم (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى وظيفة عضو هيئة التدريس مع ملاحظة استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة كما توضحها فقرات الدراسة فقد كانت هذه الاستجابات عالية في الفقرة رقم 10 والتي تنص على أن الجامعة تسعى لتأسيس برامج مميزة غير موجودة في الجامعات المحلية الأخرى بمتوسط حسابي 4.28 ، تلاها في المقام الثاني دعم الجامعة للمؤتمرات العلمية بمتوسط حسابي 4.17، وأخيرا تشجيع الجامعة للبحث العلمي بمتوسط حسابي 4.04، في حين كانت أقل هذه الاستجابات الفقرة رقم (41) والتي تنص كعضو هيئة تدريسية ترغب في العمل الإداري في الجامعة بهدف التنمية بمتوسط حسابي 1.84، تلاها في المقام الثاني عمل الجامعة على توزيع منشورات وتقارير لزيادة الوعي بين المواطنين بمتوسط حسابي 2.17 تلاها في المقام الثالث تهتم الجامعة بالأمن الوظيفي للموظفين بمتوسط حسابي 2.98.

#### ثانيا: فرضيات الدراسة:

##### الفرضية رقم (1)

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى الجنس وللإجابة على هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبارات وذلك كما هو واضح من الجدول رقم (4).

#### جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبارات للفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع و الجامعة تعزى إلى الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
تنمية الجامعة للمجتمع المحيط بها	ذكر	15	3.25	.72	14	-2.989	.005
	أنثى	31	3.84	.57	30		
تنمية الموظفين	ذكر	15	3.10	.54	14	2.187	.034
	أنثى	31	3.45	.51	30		
تنمية الطلبة	ذكر	15	3.25	.67	14	-2.466	.018
	أنثى	31	3.69	.52	30		
الدرجة الكلية	ذكر	15	3.21	.62	14	-3.010	.004
	أنثى	31	3.69	.45	30		

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم ( 4 ) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع الجامعة تعزى إلى الجنس في مجالات الدراسة الثلاثة وعلى الدرجة الكلية، حيث كانت الدلالة الإحصائية  $> 0.05$  وهي دالة إحصائياً، ولقد كانت هذه لصالح عضوات هيئة التدريس (الإناث ) حيث بلغت متوسط استجاباتهن نحو ذلك 3.69 مقابل 3.21 لأعضاء هيئة التدريس الذكور .

## الفرضية رقم (2):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى سنوات الخبرة، وللإجابة على هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ونتائج اختبار شيفيه وذلك كما هو واضح من الجداول رقم (5، 6، 7).

### جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس

المجالات	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية
تنمية الجامعة للمجتمع المحيط بها	1-10 سنوات	18	3.44	.74
	11-20 سنة	16	3.83	.58
	21 سنة فأكثر	12	3.71	.66
	المجموع	46	3.65	.67
تنمية الموظفين	1-10 سنوات	18	3.10	.52
	11-20 سنة	16	3.62	.53
	21 سنة فأكثر	12	3.32	.45
	المجموع	46	3.34	.54
تنمية الطلبة	1-10 سنوات	18	3.36	.67
	11-20 سنة	16	3.83	.53
	21 سنة فأكثر	12	3.45	.49
	المجموع	46	3.55	.60

.60	3.33	18	10-1 سنوات	الدرجة الكلية
.47	3.77	16	20-11 سنة	
.50	3.53	12	21 سنة فأكثر	
.56	3.54	46	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (5) أن بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس كانت الأعلى لدى أعضاء هيئة التدريس الذين سنوات خبرتهم من 11-20 سنة بمتوسط حسابي 3.77، تلاها في المقام الثاني أعضاء هيئة التدريس الذين سنوات خبرتهم فوق 21 سنة بمتوسط حسابي 3.53، وأخيرا أعضاء هيئة التدريس الذين تتراوح سنوات خبرتهم من 1-10 سنوات بمتوسط حسابي 3.33 ولمعرفة فيما إذا كانت هنالك فروقا نحو ذلك تعزى إلى سنوات الخبرة تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي وذلك كما هو واضح من الجدول رقم (6).

### جدول رقم (6)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
تنمية المجتمع المحيط	بين المجموعات	1.367	2	.684	1.537	.227
	داخل المجموعات	19.121	43	.445		
	المجموع	20.489	45			
تنمية الموظفين	بين المجموعات	2.278	2	1.139	4.469	.017

		.255	43	10.956	داخل المجموعات	
			45	13.234	المجموع	
.060	3.008	1.007	2	2.015	بين المجموعات	تنمية الطلبة
		.335	43	14.401	داخل المجموعات	
			45	16.416	المجموع	
.059	3.017	.855	2	1.711	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.284	43	12.192	داخل المجموعات	
			45	13.903	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (6) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس في مجال الدراسة المتعلقة بتنمية الموظفين، حيث كانت الدلالة الإحصائية  $> 0.05$  وهي دالة إحصائية، ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج نتائج اختبار شيفيه وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (7) من جهة أخرى أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس في مجال الدراسة المتعلقة بتنمية المجتمع المحيط بها وتنمية الطلبة، حيث كانت الدلالة الإحصائية  $< 0.05$  وهي غير دالة إحصائية.

### جدول رقم (7)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول دور الجامعة في تنمية الموظفين تعزى إلى سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس

المجالات	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	10-1 سنوات	20-11 سنة	21 سنة فأكثر
تنمية الموظفين	10-1 سنوات	3.10		*-0.5181	
	20-11 سنة	3.62	0.5181*		
	21 سنة فأكثر	3.32			

يتضح لنا من نتائج اختبار شيفيه للفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول دور الجامعة في تنمية الموظفين تعزى إلى سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس أن الفروق كانت ما بين أعضاء هيئة التدريس الذين سنوات خبرتهم من 10-1 سنوات و 20-11 سنة ولصالح الفئة الثانية الذين كانت استجاباتهم نحو تنمية الموظفين - أعلى - أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة من (10-1) سنوات وبفارق 0.5181 درجة.

### الفرضية رقم (3)

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى وظيفة عضو هيئة التدريس، وللإجابة على هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبارات الفرضية وذلك كما هو واضح من الجدول رقم (8).

## جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبارات للفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى وظيفة عضو هيئة التدريس

المجالات	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
تنمية الجامعة للمجتمع المحيط بها	مدير دائرة فما فوق	9	3.58	.60	8	-.324	.748
	عضو هيئة تدريس	37	3.66	.70	36		
تنمية الموظفين	مدير دائرة فما فوق	9	3.27	.55	8	-.399	.692
	عضو هيئة تدريس	37	3.35	.55	36		
تنمية الطلبة	مدير دائرة فما فوق	9	3.54	.48	8	-.047	.962
	عضو هيئة تدريس	37	3.55	.64	36		
الدرجة الكلية	مدير دائرة فما فوق	9	3.49	.49	8	-.301	.765
	عضو هيئة تدريس	37	3.55	.58	36		

يتضح لنا من الجدول رقم (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى وظيفة عضو هيئة التدريس في مجالات الدراسة الثلاثة وعلى الدرجة الكلية، حيث كانت الدلالة الإحصائية  $< 0.05$  وهي غير دالة إحصائياً حيث بلغت متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس الذين وظيفتهم مدير دائرة أكاديمية فما فوق 3.49 مقابل 3.55 لدى أعضاء هيئة التدريس.

## ملخص النتائج:

1. بيّنت لنا نتائج الدراسة ومن خلال التحليل الإحصائي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى الجنس والخبرة.
2. بيّنت لنا نتائج الدراسة ومن خلال التحليل الإحصائي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين المجتمع والجامعة تعزى إلى وظيفة أعضاء هيئة التدريس.
3. أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس حول العلاقة ما بين الجامعة والمجتمع تعزى إلى سنوات الخبرة لأعضاء الهيئة التدريسية في مجالي الدراسة المتعلقة بتنمية المجتمع المحيط بها والطلبة.
4. دلّت الدراسة على أن أعضاء الهيئة التدريسية لا يرغبون في العمل الإداري وقد حصلت على أدنى متوسط حسابي بمقدار 1.84، وانحراف معياري 1.22 كما هو موضح في الجدول رقم (3).
5. دلّت الدراسة على أن تنمية الجامعة للمجتمع المحيط بها معقولة، ولكن ليس بالمستوى المطلوب، فقد حصلت على أعلى متوسط حسابي من حيث الخبرة بمقدار 3.65 وانحراف معياري بمقدار 0.67، أما مجال تنمية الموظفين فقد حصل على متوسط حسابي 3.34، وانحراف معياري قدره 0.54، وتنمية الطلبة فقد حصل على متوسط حسابي قدره 3.55، وانحراف معياري قدره 0.60، كما هو موضح في الجدول رقم (5).
6. يوجد تفاعل بين المجتمع المحلي على مستويات الندوات وورش العمل والتعاون وحل المشاكل ومنح الطلبة، والمجتمع الخارجي مع جامعة القدس على مستوى أبحاث وتوأمة بين الجامعات ومساعدات ومنح، وتبادل ثقافي وعلمي.

## التوصيات:

1. دعم وتطوير التعليم المستمر، والعمل على مبدأ تكافؤ الفرص، ومتابعة الطلبة الخريجين، واحترام حقوق العاملين والمحافظه على الأمن الوظيفي وزيادة ونشر الوعي بين المواطنين. ووضع معايير ومقاييس معينة لتوطيد العلاقة بين الجامعة والمجتمع، تؤكد على أن العلاقة بينهما تبادلية.



2. تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية لرفع مستوى الطلبة وتنمية المجتمع، وذلك من خلال رفع مستواهم الاجتماعي والمادي.
3. دعم فكرة يوم العمل التوظيفي، وإقامة المعارض والمؤتمرات والاحتفالات باستمرار، حيث أثبتت نجاعتها كأسلوب ناجح في توطيد هذه العلاقة.
4. تفعيل ودعم فكرة تكوين اللجان والتنسيق بين الجامعة والمجتمع من حيث التخصصات المطلوبة، العرض والطلب، وذلك بتحديد احتياجات كل منهما للآخر.
5. توجيه وتطوير برامج التدريب وورش العمل بما يتناسب مع متطلبات العصر، وزيادة مهارات الشباب.
6. جمع المعلومات والبيانات عن السوق باستمرار، ودعم فكرة الإنسان هو المورد الحقيقي للمجتمع، ومتابعة التغذية العكسية.
7. تعزيز الانتماء الوطني لدى الطرفين لبناء جسور المحبة والتعاون، من خلال تشغيل الأيدي العاملة، والنهوض بالبلد.
8. العمل على استمرار التميز في البرامج الجديدة بما يتناسب مع احتياجات المجتمع، وتدعيم وتشجيع البحث العلمي والتطوير من خلال الحوافز والمكافآت، خاصة فيما يتعلق بالجامعة وعلاقتها بالمجتمع، والعمل على تطوير هذه العلاقة باستمرار.
9. حصر أعداد الخريجين سنوياً، ومحاولة حل مشاكلهم من خلال تأسيس مشاريع ومدن جديدة لخلق فرص عمل.
10. التركيز على نوعية الخريجين وليس عددهم، من خلال وضع معايير ومقاييس معينة (الجودة) يحدد فيها نوع المهارة المطلوب، وذلك بتحديد الوقت اللازم للتنفيذ، والتكاليف، والدقة وغيرها.
11. المتابعة المستمرة لكل البرامج واحتياجاتها المستجدة حسب الاحتياجات ومواكبة التطورات العلمية.

#### المراجع:

1. أبو حمود، قسطندي نقولا، معجم المواقع الجغرافية في فلسطين، جمعية الدراسات العربية، مطبعة أوفست حسن أبو دلو، بيت صافا، القدس، 1984.
2. أبو رجيلي، سوزان عبد الرضا (منسقة) وآخرون: التعليم العالي وسوق العمل في لبنان، الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، دراسة تتبعية للخريجين 2003.

3. أحمد، فرج حافظ، وآخرون، إدارة المؤسسات التربوية، عالم الكتب، القاهرة، 2003.
4. الأسعد، محمد مصطفى، التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2000.
5. الحر، عبد العزيز محمد، التربية والتنمية والنهضة، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر، بيروت، لبنان، 2003.
6. الخولي، أسامة وآخرون، تهيئة الإنسان العربي للعطاء العلمي، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع مؤسسة عبد الحميد شومان، بيروت، 1985.
7. الكرمي، زهير، حوار مفتوح مع السيد نصف اليوسف النصف عضو مجلس أمناء جامعة القدس الكويتي، عمان، 1997.
8. القريوتي، محمد قاسم، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2009.
9. إنجاز، تقرير، جامعة القدس، كلية الآداب، دائرة العلوم التنموية. 2006.
10. أنظمة وتعليمات الجامعة، جامعة القدس، الطبعة الثانية، 2004.
11. بدران، شبل، التعليم والبطالة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
12. تقرير صادر عن البنك الدولي، بناء مجتمعات المعرفة: التحديات الجديدة التي تواجه التعليم العالي، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط (ميريك) 2002.
13. تقرير صادر عن دائرة القبول والتسجيل، جامعة القدس، 2010.
14. توفيق، عبد الرحمن، التفكير والعمل معاً المهارات والقدرات، إعداد إصدارات بمك، القاهرة، 2005.
15. حارب، سعيد عبد الله، مستقبل التعليم وتعليم المستقبل، المجمع الثقافي ابوظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2001.
16. حسنين، سمير محمد، دراسات في مناهج البحث العلمي بحوث الإعلام الطبعة الثانية، عالم الكتب، القاهرة، 1995.
17. خان، نجم الثاقب، دروس من اليابان للشرق الأوسط، مركز الأهرام للترجمة والنشر، القاهرة، 1993.

18. محمد، محمد عبد الفتاح، الأسس النظرية للتنمية الاجتماعية في إطار الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005.
19. مصطفى، إياد وآخرون، كتاب القدس الإحصائي السنوي، السلطة الوطنية الفلسطينية، الجهاز المركزي لإحصاء فلسطيني، رقم 8، حزيران 2006.
20. مؤسسة برامج الطفولة والعمل الجماهيري بالتعاون مع جامعة القدس مؤتمر الطفل الفلسطيني الواقع تحت الإحتلال العسكري وسياسة التمييز رام الله، فلسطين، 2004.
21. نعمة، ماجد وآخرون، موسوعة السياسة، دار الهدى للنشر والتوزيع 1986.
22. وزارة السياحة والآثار، دليل سياحي للمدارس في ربوع فلسطين، السلطة الوطنية الفلسطينية، بيت لحم، 2001.
23. Digman, Lester A. Strategic Management: Concepts, Decisions, Cases, Richard D, Irwin.INC, 1995.
24. Poole, Richard, (1989), The relationship between the behavior of organizations with external and internal environment and how they impact on the production of the Foundation.
25. Gupta, Chen, & Chiang, (1997), Determining Organizational Structure Choice In Advance Manufacturing Technology Management, The International Journal Of Management Science, 506-523.
26. Knippengberg , D, (2000), Work Motivation & Performance: A social Identity Perspective. International Association for applied Psychology, Published by Blackwell Publisher, Oxford.
27. Sergiovanni, T, (1996), Leadership for the school house, San Francisco, Jossey-Bass.