



دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها

إعداد

الدكتور / إبراهيم فرج أبو شمالة	الدكتور / فرج إبراهيم أبو شماله
دكتوراه في إدارة الأعمال	أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد
جامعة الزعيم الأزهرى- السودان	كلية مجتمع تدريب غزة (سابقاً) محاضر غير متفرغ في جامعة القدس المفتوحة

ملخص البحث باللغة العربية:

هدف هذا البحث إلى تحديد مستوى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها، وعلاقته ببعض المتغيرات، واتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقاما بتطوير وإعداد استبانة تشتمل على (٣) محاور، وتحتوي على (١٨) فقرة، وتم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (١٣٣) من العاملين في المؤسسات الصناعية، وتم استخدام برنامج الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليلات اللازمة للبحث.

• أظهر البحث عدة نتائج أهمها:

١. مستوى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاء بوزن نسبي (72.155 %)، وهو بدرجة كبيرة.
٢. جاء مستوى دور المؤسسات الصناعية في تنمية سياسات التدريب بوزن نسبي (75.514%)، في تنمية سياسات تقييم الأداء بوزن نسبي (72.982%)، ثم تنمية سياسات تنمية المسار الوظيفي (67.970 %).

٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى دور المؤسسات الصناعية في تنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة تعزى إلى متغير الجنس، ومتغير العمر، في حين توجد فروق تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة.

• وفي ضوء نتائج البحث أوصى الباحثان بأهمية تحسين وتطوير مستوى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية، وتعزيز دور سياسات تنمية المسار الوظيفي في المؤسسات الصناعية، وسياسات تقييم الأداء، واتباع المؤسسات الصناعية أسلوب التحفيز المادي والمعنوي للمتميزين في البرامج التدريبية، واتباع نظام واضح لتدريب وتنمية وتطوير المسار



الوظيفي، وتعزيز نقاط القوة، ومعالجة نقاط الضعف في تقييم أداء العاملين في المؤسسات الصناعية.

ملخص البحث باللغة الإنجليزية:

Abstract□

• The objective of this research is to determine the level of the role of industrial institutions in the development of human resources in the Gaza governorates from the point of view of their employees and their relation to some variables. The researcher followed the analytical descriptive method and developed and prepared a questionnaire containing (٣) axes, containing (١٨) It was applied to a random sample of (١٣٣) workers in industrial establishments. The statistical package for social sciences (SPSS) was used to conduct the necessary analysis of the research.

•The research showed several results, the most important of which are:

1. The level of the role of industrial institutions in the development of human resources in the governorates of Gaza from the point of view of its employees came at a relative weight (٧٢,١٥٥)%, which is significantly.
2. The level of the role of the industrial institutions in the development of the training policies at a relative weight (٧٥,٥١٤)%, in the development of performance evaluation policies with a relative weight (٧٢,٩٨٢)%, followed by the development of career development policies (67,970)%.
3. There are no statistically significant differences in the level of the role of industrial establishments in the development of human resources in the Gaza governorates due to gender variable and variable age, while there are differences due to variable number of years of service.

•In light of the results of the research, the researcher recommended the importance of improving and developing the role of industrial institutions in the development of human resources, enhancing the role of career development policies in industrial establishments, performance appraisal policies, and the adoption of a clear system for developing and developing Career path, strengthening strengths, and addressing weaknesses in evaluating the performance of employees in industrial enterprises.

مقدمة البحث:

تعتمد دول العالم والمجتمعات الحديثة على المؤسسات في تحقيق التقدم والازدهار والحضارة المعاصرة في القرن الحادي والعشرين، عصر الانفجار المعرفي، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتفعيل الاقتصاد المعرفي، وجودته، وتوظيف التخطيط الاستراتيجي الفعال، وإدارة الأزمات، وتوفير قاعدة بيانات ومعلومات شاملة ومتكاملة وحديثة، والتقويم المستمر

في جميع مراحل التدريب والانتاج، والخدمات، واستخدام البحث العلمي والمستحدثات التكنولوجية بكفاءة وفاعلية عالية، ومن أهم هذه المؤسسات، المؤسسات الصناعية، في القطاع العام، والقطاع الخاص .

وتتطلع المؤسسات الصناعية في العالم العربي إلى تصورات، ورؤى وسياسات وآليات مقترحة، للنهوض بالتصنيع المحلي، ونشر ثقافته على مستوى الفرد والمجتمع، سواءً أكانت في المؤسسات الصناعية الصغيرة أم المتوسطة أم الكبيرة، من أجل تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة، والتنمية الشاملة المستدامة، وهذا يتطلب إعداد الكوادر البشرية المتعلمة والمتدربة، والتي تمتلك الكفايات الشخصية، والمهنية، والتعاون والتواصل الفعال مع التجارب والنماذج والخبرات الناجحة والتميزة، والرائدة والابداعية والتكنولوجية على المستوى المحلي والعربي والعالمي في عالم الصناعة والتصنيع.

وإذا أرادت المؤسسات الصناعية امتلاك الكفايات اللازمة لتنمية الموارد البشرية بطريقة فعالة، يجب أن تقوم بتحديد مجموعة من الأهداف الريادية التي توضح خصائص الهدف الجيد (SMART)، والتي قام بتحديدتها (مانو وآخرون، ٢٠١٥: ١٦، ١٧) فيما يلي:

- يجب أن تكون الأهداف محددة (Specific)
- قابلة للقياس (Measurable)
- قابلة للتحقيق (Achievable)
- خاصة ومرتبطة (Relevant)
- محددة بإطار زمني (Time-bound)

ومن الضروري أن يتوافر في المؤسسات الصناعية ريادة الأعمال، حيث أن لريادة الأعمال في منظمات الأعمال أهمية كبيرة، ليس على مستوى المنظمة فقط، وإنما ينعكس على مستوى الاقتصاد الكلي ومن خلال الاطلاع على فكر الإدارة الإستراتيجية، وريادة الأعمال، لابد من الإشارة إلى بعض النقاط وهي: (مركز ريادة الأعمال، ٢٠١٥: ٣)

- النشاط الريادي كآلية تغيير وتطوير وتجديد إستراتيجي .

- تعد أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستعمال الأفضل للموارد المتاحة، للوصول إلى إطلاق المنتج، أو الخدمة الجديدة، وكذلك الوصول إلى تطوير طرائق وأساليب جديدة للعمليات .

- تستعمل أساسيات الإدارة في الوقت الذي يتم فيه تحديد نمط سلوك الريادي، إذ يتحدى البيروقراطية ويشجع على الإبداع .

- تكون مسؤولة أيضا عن تحفيز، وتشجيع الإبداع داخل المنظمة بوساطة اختيار الفرص الجديدة، وتنفيذها، واستغلالها، واكتساب الموارد لأجل إنتاج سلع، وخدمات جديدة .

و يعد الإبداع ظاهرة قديمة الجذور حديثة الاهتمام، فمنذ بدء الخليقة والإنسان يبدع ويبتكر في مختلف المجالات ، وقد ازداد الاهتمام بالإبداع في جميع المنظمات بغض النظر عن طبيعة عملها ونشاطها فالإبداع تحتاجه جميع المنظمات الصناعية والتجارية والخدمية وأن أفضل المنظمات هي تلك التي تملك القدرة على الإبداع وأفضل المدراء وقادة العمل هم أولئك الذين يستطيعون توفير المناخ التنظيمي الملائم لمساعدة أعضاء المنظمة في استخدام مواهبهم الإبداعية بشكل كامل، وقد ورد معنى كلمة إبداع في مختار الصحاح بهذه الصورة (إبداع الشيء) اخترعه لاعلى مثال، و يرى البعض بأن الإبداع هو المبادرة التي يبديها الفرد بقدرته على الخروج عن المألوف في التفكير، ويحصل التغير من خلال العملية التي يصبح عندها الفرد حساسا للمشكلات التي يواجهها والتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة، فعندها يوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية و خاصة في مجال الأعمال حيث يؤدي إلى تطوير الإنتاج كما و نوعا و خفض في التكاليف، وهنا يبرز مفهوم الإبداع إلى باتجاهين: الأول يهتم بتطوير الفكرة المبدعة وبلورتها أما الثاني يتعلق بطريقة تنفيذ الفكرة وتحويلها لأشياء نافعة وأنه: العملية التي يقوم بها الفرد وينتج عنها ناتج أو شيء جديد. (الحدراوي، ٢٠١٧: ٩٩)

ويتفق الكثيرون على أن من أحلامهم إنشاء مشروعاً صغيراً ليس هذا في مصر فقط، ولكن في جميع أنحاء العالم الحديث، أن الحلم الكبير لكل شخص أن يكون مشروعاً صغيراً ناجحاً، كل عام في الولايات المتحدة تتكون مئات الألوف من المشروعات الصغيرة سنوياً، وتختفي مئات الألوف أيضاً من المشروعات الصغيرة، وكذلك الحال في أوروبا، ودول شرق آسيا، ومصر. رحلة صغيرة في شوارع القاهرة تقنعك بأهمية المشروعات الصغيرة، فعلى جانبي الطريق نجد محلات بيع الملابس، والحلاقين، وورش الخراطة، وورش سمكرة السيارات، ومحلات بيع الأطعمة الجاهزة، حتى محلات صناعة وبيع الفطائر، البيتزا، والدجاج المشوي، الكباب، والكفتة... إلخ من أمثلة المشروعات الصغيرة، فالمشروع الصغير بالنسبة للاقتصاد الأمريكي قد لا يكون كذلك بالنسبة لمصر، أيضاً ما يعتبر مشروعاً صناعياً صغيراً، يختلف عن تلك المشروعات التجارية الصغيرة، وحتى في مجال الصناعة، المشروع الصغير في مجال صناعة السيارات، يختلف عن المشروع الصغير في مجال صناعة الملابس الجاهزة. (علام، ١٩٩٣: ٤) .

وقد جاء في بروشور (أو نشرة أو مطوية) مؤتمر (التدريب من أجل التشغيل والتنمية) أن المؤتمر يتطلع لاستنهاض مقترحات ورؤى لآليات تدريب وتشغيل الشباب والخريجين من خلال تقديم مشاريع تنموية حقيقية تسعى إلى تشغيل دائم. كما يسعى هذا المؤتمر إلى تفعيل دور الجامعات ومنظمات المجتمع المدني والحكومة والمنظمات الدولية للمشاركة في تطوير حلول عملية للحد من البطالة والفقر للشباب والخريجين وتدريبهم على أحدث المستجدات التكنولوجية.



وتأسيساً على ما سبق ونظراً لأهمية المؤسسات الصناعية في أي دولة سواء أكانت متقدمة أم نامية، وأهمية تدريب وتنمية الموارد البشرية، ورأس المال الفكري، وأهمية الاكتفاء الذاتي، وتخفيف حدة البطالة، وإيجاد فرص عمل محترمة في مصر وفلسطين والعالم العربي، وانسجاماً لتطلعات الحكومات والشعوب العربية للتنمية الشاملة المستدامة، وتحقيق إدارة الجودة الشاملة، والتخطيط الاستراتيجي وتطبيق، وتوافر معايير ومؤشرات الأداء في المؤسسات الصناعية العربية، وامتلاك الكفايات المهنية لدى العاملين فيها، ورغبة في التعاون والمشاركة في المؤتمر العلمي الثاني عشر للكلية (التدريب من أجل التشغيل والتنمية) الذي ينظمه كلية الآداب جامعة بني سويف بالتعاون مع وزارة القوى العاملة في جمهورية مصر العربية؛ جاءت فكرة هذا البحث بعنوان: (دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها) .

مشكلة البحث وأسئلته:

وقد تم تحديد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

١. ما مدى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى متغير الجنس (ذكور، إناث)؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى متغير العمر (أقل من ٤٠ سنة، ٤٠ سنة فأكثر)؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات، ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)؟

فروض البحث:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى متغير الجنس (ذكور، إناث).



٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى متغير العمر (أقل من ٤٠ سنة، ٤٠ سنة فأكثر).
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).

أهداف البحث:

هدف هذا البحث إلى:

١. تحديد مستوى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها.
٢. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة تعزى إلى متغير البحث: الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة.
٣. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لتحسين وتطوير مستوى أداء المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية، وتعزيز نقاط القوة، ومعالجة نقاط الضعف أو التخفيف من حدتها، وتحقيق خدمة المجتمع العربي وتنميته.

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث فيما يلي:

١. يتناول البحث موضوعاً مهماً وحيوياً مفيداً، وهو المؤسسات الصناعية، وتنمية الموارد البشرية.
٢. قد يفيد هذا البحث المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية العاملة فيها، مما يساهم في تحقيق أفضل إنتاجية، وأعلى الأرباح.
٣. قد يفيد هذا البحث العاملين في المؤسسات الصناعية، في امتلاك الكفايات الشخصية والمهنية لتحقيق أعلى أداء، وبفاعلية ومهنية.
٤. قد يفيد هذا البحث المجتمع، وذلك بتوافر مؤسسات صناعية مبدعة وابتكارية ومتميزة وتنافسية تزيد الدخل القومي، وتساهم في إعداد الكوادر البشرية المتعلمة والمتدربة، والقادرة على العطاء، ودفع عجلة التقدم إلى الأمام، وتلبية احتياجات سوق العمل.



٥. قد يفيد هذا البحث، باحثين آخرين لتناول دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية من جوانب أخرى مختلفة، ومن وجهة نظر الإداريين في القطاع العام أو القطاع الخاص أو الجهات المستفيدة.

حدود البحث:

١. الحد الموضوعي: المؤسسات الصناعية وتدريب وتنمية الموارد البشرية .
٢. الحد البشري: العاملين في المؤسسات الصناعية.
٣. الحد المؤسسي: المؤسسات الصناعية.
٤. الحد المكاني: المؤسسات الصناعية بمحافظات غزة في فلسطين.
٥. الحد الزمني: من شهر نوفمبر / ٢٠١٨م إلى شهر ديسمبر / ٢٠١٨م.

مصطلحات البحث:

المؤسسات الصناعية:

هي تلك المؤسسات أو الشركات أو المراكز الصناعية سواء في المؤسسات الصغيرة أم المتوسطة أم الكبيرة والتي تسعى إلى توافر الابداع والابتكار والتميز والتنافسية في تدريبها وتنميتها وإدارتها، وتخطيطها، وانتاجها، وتسويقه، والترويج له، والربط بين التنمية الصناعية والتنمية في قطاعات الزراعة والخدمات، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبحث العلمي، وتلبية احتياجات سوق العمل، واحتياجات المجتمع، وتحقيق خدمة المجتمع وتنميته.

تنمية الموارد البشرية:

هي مجموعة من العمليات المتكاملة والشاملة التي تتبناها المؤسسات الصناعية بحسب متطلبات التخطيط الاستراتيجي، وإدارة الجودة الشاملة في إعداد الدورات التدريبية من أجل التشغيل والتنمية، بحسب احتياجات العاملين فيها، والتحاقهم المستمر بهذه الدورات التدريبية لامتلاك الكفايات الشخصية والمهنية الصناعية التي تمكنهم من تحسين وتطوير أدائهم، والمساهمة في النهوض بالتصنيع المحلي، بحسب التوجهات الحالية والمستقبلية في عالم الصناعة والتصنيع، وتحقيق التنمية الشاملة المستدامة.

الدراسات السابقة:

تمكن الباحث من الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة، ويعرض فيما يلي بعضها:

١. دراسة (الحدراوي، ٢٠١٧):

تنعكس اثار التغيرات الحاصلة في بيئة الاعمال على المنظمات بمختلف نشاطاتها، الامر الذي يستلزم وجود موارد فكرية قادرة على التكيف مع هذه التغيرات، ومن هنا زاد الاهتمام براس المال الفكري واصبح من الموارد الاساسية للمنظمات الحديثة واحد اهم مصادر الميزة التنافسية المستدامة، خاصة مع توفر الخبرة والمهارة والقدرة على احداث تغييرات جوهرية في مختلف اعمال المنظمة، بفضل الابداعات والابتكارات التي يقدمها لدعم اعمال المنظمة، وبهذا يكون راس المال الفكري المورد الاكثر ندرة والاعلى قدرة على الابداع والانتاج، حيث اعتبره الاقتصاديون بانه العنصر الانتاجي الاول في المنظمة بشرط ان يكون على مستوى عالي من الفهم والدراية والمعرفة والكفاءة والقدرة على الابداع ، وبالتالي تحقيق تفوق وريادة في عالم الاعمال .

يسعى هذا البحث لتحديد الى اي مدى يؤثر راس المال الفكري في تحقيق ريادة للاعمال ، وتم اختبار ذلك عن طريق تحليل علاقات الارتباط والتاثير بين المتغيرين الرئيسيين المتغير المستقل (راس المال الفكري) ، والمتغير المعتمد (ريادة الاعمال) ، في الميدان الطبي، وتحديدأ في مستشفى بغداد التعليمي، وقد تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها ان هنالك علاقة ارتباط وتاثير لراس المال الفكري في ريادة الاعمال ، كما وان هنالك اهتمام لدى المنظمة المبحوثة براس المال الفكري، ولديها جهود حثيثة من اجل ان تكون رائدة في مجال اختصاصها ولكنها تفتقر للمخصصات المالية الكافية، وفي ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها طرحت بعض التوصيات بهذا الشأن نتيجة لما تم الإطلاع عليه خلال مدة البحث ومن خلال إنجاز البحث والنتائج والاستنتاجات الناتجة عنه وبما يتلاءم مع طبيعة المنظمة المبحوثة .

ولقد اصبح راس المال الفكري من السمات البارزة في العصر الحالي ، عصر ثورة المعرفة وثورة التكنولوجيا الذكية ، حيث اصبح من الموجودات القومية في ظل الاقتصاد الجديد الذي تجاوز مفهوم الاعتماد الكبير على العنصر المالي لتحقيق التفوق ، واصبح راس المال الفكري باعتباره يمثل قوى تتسم بالموهبة والمهارة المؤهلة يساهم الى حد كبير في احداث تغيير ايجابي على كافة المجالات والاصعدة وبالتالي تحقيق ريادة عالية في مجال الاعمال ، من شأنها ان تكسب المنظمات ميزة تنافسية عالية.

٢ . دراسة (أبو شمالة، ٢٠١٧):

هدف هذا البحث إلى تحديد مدى توافر متطلبات التنمية الشاملة المستدامة في كلية الزراعة والبيئة جامعة الأزهر والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، وعلاقته ببعض المتغيرات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتطوير أداة للبحث (استبانة) تشتمل على (٤) محاور، وتحتوي على (٣٨) فقرة تبين درجة الموافقة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وتم تطبيقها على عينة عشوائية من الطلبة تتكون من

(١٣٤) طالباً وطالبة، وتم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للبحث.

أظهر البحث مجموعة من النتائج أهمها:

- مدى توافر متطلبات التنمية الشاملة المستدامة في كلية الزراعة والبيئة جامعة الأزهر والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية من وجهة نظر الطلبة جاء بوزن نسبي (69.466%) وهو بدرجة كبيرة.

- جاء ترتيب محاور الاستبانة في مدى توافر متطلبات التنمية الشاملة المستدامة من وجهة نظر الطلبة كما يلي: (المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية (73.619%)، المساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية (70.989%)، وضوح المفاهيم والمبادئ والمهارات المتعلقة بالتنمية الشاملة المستدامة (67.665%)، المساهمة في تحقيق التنمية البيئية (66.940%).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدى توافر متطلبات التنمية الشاملة المستدامة في كلية الزراعة والبيئة جامعة الأزهر والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير الجنس، في حين وجدت فروق تعزى لمتغير المعدل التراكمي لصالح الذين معدلهم التراكمي (80% فأكثر).

وفي ضوء نتائج البحث أوصى الباحث بالاهتمام بتوافر متطلبات التنمية الشاملة المستدامة في كلية الزراعة والبيئة جامعة الأزهر والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، وتفعيل التنسيق والتعاون والتكامل بين المؤسسات التعليمية الزراعية والقطاع العام والقطاع الخاص في احترام وحماية وتنمية البيئة بمكوناتها ومقدراتها.

٣. دراسة (أبو شمالة، ٢٠١٦):

هدف هذا البحث إلى تحديد مستوى تطبيق التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بالاستدامة والتميز في أداء المنظمات غير الربحية بمحافظة غزة في فلسطين من وجهة نظر العاملين فيها، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتطوير استبانة تشتمل على (١٠) معايير (أو محاور)، وتحتوي على (70) مؤشراً (أو فقرة)، وتطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (٢١٥) من العاملين الإداريين في المنظمات غير الربحية، واستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليلات اللازمة للبحث.

وقد أظهر البحث عدة نتائج أهمها:

- مستوى تطبيق التخطيط الاستراتيجي في أداء المنظمات غير الربحية بمحافظة غزة جاء بوزن نسبي (70.026%) وهو بدرجة كبيرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تطبيق التخطيط الاستراتيجي في أداء المنظمات غير الربحية بمحافظة غزة تعزى لمتغيرات: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة.

- مستوى الأداء المنظمي في المنظمات غير الربحية بمحافظة غزة جاء بوزن نسبي (71.996%)، وهو بدرجة كبيرة.

- توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى التخطيط الاستراتيجي وبين مستوى الأداء المنظمي في المنظمات غير الربحية بمحافظة غزة.

وفي ضوء نتائج البحث أوصى الباحث بعدة توصيات أهمها: تفعيل التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بالاستدامة والتميز في أداء المنظمات غير الربحية في فلسطين، وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، والجودة الشاملة والنمو والبقاء، وإدارة الأزمات في أداء المؤسسات الإنتاجية والخدمية في الوطن العربي.

٤. دراسة (أبو شمالة وأبو شمالة، ٢٠١٦).

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على درجة توافر متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في المنظمات غير الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها: (رئيس مجلس الإدارة، نائب رئيس مجلس الإدارة، المدير التنفيذي، المدير العام، مدير مشروع،...)، وعلاقتها ببعض المتغيرات، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقاما بتطوير استبانة كأداة للبحث تشتمل على (٤) محاور، وتحتوي على (٣٨) فقرة بحسب تدرج خماسي، وتطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (١٤٣) عاملاً، وتم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للبحث.

وقد أظهر البحث عدة نتائج أهمها:

- درجة توافر متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في المنظمات غير الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاءت بوزن نسبي (٦٦,٦٩١%) وهي بدرجة (متوسطة).

- جاء ترتيب محاور التنمية المستدامة (الاستبانة) بحسب تقدير العاملين في المنظمات غير الحكومية تنازلياً كما يلي (المساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية، المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية، المساهمة في تحقيق التنمية البيئية، وضوح المفاهيم والمبادئ والمهارات المتعلقة بالتنمية المستدامة).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في المنظمات غير الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى متغيرات البحث: الجنس، عدد سنوات الخدمة، عمر العامل، المؤهل العلمي.

وفي ضوء نتائج البحث أوصى الباحثان بعدة توصيات أهمها: الاهتمام بتوافر متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في المنظمات غير الحكومية بمحافظة غزة، وتعزيز نقاط القوة، ومعالجة نقاط الضعف أو التخفيف من حدتها، والعمل على وضوح المفاهيم والمبادئ والمهارات المتعلقة بالتنمية المستدامة، والتعاون والتفاعل والتكامل بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، والقطاع العام، والقطاع الخاص، من أجل المساهمة في تحقيق التنمية البيئية،

والاقتصادية، والاجتماعية، والإنتاجية والخدمية، في فلسطين، ومصر، والعالم العربي للعيش في غزة وكرامة، ورفعة وتقدم في القرن الحادي والعشرين.

٥. دراسة (أبو شمالة وأبو شمالة، ٢٠١٤):

هدف هذا البحث إلى تعرف دور مؤسسات المجتمع المدني في رفعة الشعب الفلسطيني وتقدمه بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين في هذه المؤسسات، وعلاقته ببعض المتغيرات، وتحديد آليات تفعيل هذا الدور. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وشم إعداد استبانة تشتمل على (5) محاور، وتطبيقها على عينة مكونة من (214) عاملاً، واستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للبحث. أظهر البحث عدة نتائج أهمها:

- دور مؤسسات المجتمع المدني في رفعة الشعب الفلسطيني وتقدمه بمحافظات غزة جاء بوزن نسبي (63.294%) وهو بنسبة متوسطة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دور مؤسسات المجتمع المدني في رفعة الشعب الفلسطيني وتقدمه تعزى للجنس، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل؛ في حين أنه توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي لصالح مجموعة بكالوريوس فأكثر.

- أهم المعوقات التي تحول دون تفعيل دور المؤسسات كانت: الانقطاع المتكرر للكهرباء في المؤسسات، الحصار الظالم، الاعتداءات والحروب الإسرائيلية.

- أهم آليات تفعيل دور المؤسسات كانت: تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة في تثقيف العاملين في المؤسسات، وأفراد المجتمع بصفة عامة، وتضمين البرامج والمقررات الدراسية في الكليات والجامعات أهمية ومفاهيم ومبادئ وأنشطة المؤسسات، واستقطاب وتعزيز العاملين ذوي الكفاءات العالية للعمل في المؤسسات.

أوصى الباحثان بأهمية تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني، وتعاونها مع مؤسسات القطاع العام والقطاع الخاص من أجل رفعة الشعب الفلسطيني وتقدمه.

٦. دراسة (أبو جامع، ٢٠١٢):

تعاني عملية التنمية الاقتصادية الفلسطينية، متأثرة بحالة الحصار المفروضة على قطاع غزة، من العجز التمويلي؛ ونتيجة لتدني مساهمة القطاع المصرفي في قطاع غزة في عملية التنمية، والتي دفعت الباحث إلى إجراء هذا البحث الهادف لتبيان وإبراز دور البنوك التجارية في تنمية المجتمع الغزي، في ظل الواقع الحالي، وحالة الانقسام السياسي والحصار الذي يواجهه الاقتصاد الوطني. إن حالة الانقسام السياسي (غزة- رام الله) كان لها الأثر السلبي على الاقتصاد الوطني بشكل عام، وعلى البنوك التجارية العاملة في قطاع غزة، بشكل خاص؛ مما أدى إلى تراجع أداء البنوك التجارية العاملة في قطاع غزة مقارنة مع الضفة الغربية، إن انعدام الثقة المتبادلة بين البنوك التجارية والقطاعات المختلفة؛ نتيجة للوضع السياسي (حالة الانقسام)،



والاقتصادي المتأزم، كان له الدور الأساسي في تراجع دور البنوك التجارية، في تمويل تنمية الاقتصاد الغزي؛ مما حدا بالبنوك العاملة في قطاع غزة إلى تبني سياسة تحفظية، أدت إلى تراجع النشاط الاقتصادي، وخلق أزمة في السيولة النقدية لدى البنوك، وظهور ما يعرف (باقتصاد الأنفاق).

٧. دراسة (بسيسو، ٢٠١١):

هدفت إلى دراسة تطبيق عملية إدارة المشاريع الاستراتيجية في كبرى المنظمات الأهلية العاملة في قطاع غزة. وتمثلت الأداة الرئيسية للبحث في استبانة تم إعدادها خصيصاً للبحث، تحتوي على ٦٨ سؤال مغلق. بالإضافة إلى إجراء مقابلات شبه مهيكلة مع خبراء في مجال المنظمات الأهلية، كما وتمثلت عينة الدراسة في أكبر ٥٠ منظمة من المنظمات الأهلية العاملة في قطاع غزة، الواردة في دليل اليونسكو للمنظمات غير الحكومية لسنة ٢٠٠٧م. واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

أظهرت الدراسة عدة نتائج من أهمها:

- المنظمات غير الحكومية العاملة في قطاع غزة تقوم بتطبيق عملية إدارة المشاريع الاستراتيجية بنسبة تبلغ (786,27%).

- بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيق عملية إدارة المشاريع الاستراتيجية يمكن أن تعزى للصفات الشخصية للمستجوبين مثل (المسمى الوظيفي، الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

- وقد بينت الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيق عملية إدارة المشاريع الاستراتيجية يمكن أن تعزى لخصائص المنظمات الأهلية مثل (عمر المؤسسة، عدد الموظفين، معدل الموازنة السنوية، وتوفر خطة استراتيجية مكتوبة).
أوصت الدراسة بعدة توصيات منها:

- تحديد نوع وطبيعة المشروع وفقاً لاحتياجات وأولويات المجتمع، والمستفيدين من المشروع، والخطط الاستراتيجية للمنظمات غير الحكومية، وليس وفقاً لاحتياجات وأولويات الجهات الممولة.

- اعتماد سياسة واضحة فيما يتعلق بعملية تحديد احتياجات مستمرة، وتنويع الأدوات التي تستخدم في عملية تحديد الاحتياجات.

- ضمان مشاركة الفئات المستهدفة للمشروع والمستفيدين في جميع مراحل دورة حياة المشروع.

٨. دراسة (قيطة، ٢٠١١):

هدفت إلى التعرف على درجة قيام الجامعات الفلسطينية بدورها في بناء مجتمع المعرفة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف إلى سبل تفعيل هذا

الدور من وجهة نظر الخبراء والمختصين في ضوء نتائج الدراسة. واستخدمت الباحثة الاستبانة والمقابلة كأداة للدراسة، وتمثلت عينة الاستبانة بعينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بغزة قوامها (١٨٥) فرد. وكانت عينة المقابلة عينة مختارة من الخبراء والمختصين بالجامعات الفلسطينية قوامها (١٠) أفراد. واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

أظهرت الدراسة عدة نتائج من أهمها:

- بلغت الدرجة الكلية للأبعاد الثلاثة (80,6%) وهي نسبة عالية جداً، حيث حاز البعد الثاني عشر المعرفة على المرتبة الأولى، بوزن نسبي (82,69%)، وجاء البعد الثالث (توظيف المعرفة) في المرتبة الثانية بوزن نسبي (٨٠%)، وحصل البعد الأول (بناء وتوليد المعرفة) على المرتبة الثالثة والأخيرة، بوزن نسبي (79,44%).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور الجامعات في بناء مجتمع المعرفة، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في بعد (بناء وتوليد المعرفة)، وبعد (توظيف المعرفة)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور الجامعات في بناء مجتمع المعرفة في بعد (نشر المعرفة) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، لصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى (أستاذ مشارك فأعلى)، مما يدل على أن إدراك أعضاء هيئة التدريس لخطوات الجامعة في نشر المعرفة في المجتمع يزداد كلما ارتفعت الرتبة الأكاديمية. أوصت الدراسة بعدة توصيات منها:

- إنشاء مراكز للترجمة، تهتم بنقل المعارف والعلوم المختلفة التي تتناسب مع البيئة الفلسطينية الإسلامية، والعمل على ترجمتها إلى اللغة العربية، وإتاحتها لأفراد المجتمع.

- تفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات المحلية والإقليمية، على قاعدة تبادل المعرفة والمنفعة.

٩. دراسة (الهابل، ٢٠١١):

هدفت إلى التعرف على فاعلية برامج التدريب في شركات التأمين العاملة في قطاع غزة، وذلك من أجل تحسين مستوى تنمية إدارة الموارد البشرية بما يكفل تحقيق الأهداف والتطلعات لكل من شركات التأمين. وقد استخدمت هذه الدراسة أسلوب الإحصاء الوصفي التحليلي، كما طبقت الدراسة أسلوب الحصر الشامل للعاملين في قطاع التأمين، والذين بلغ عددهم (٥٠) موظفاً يعملون في شركة ترست العالمية للتأمين، وشركة التأمين الوطنية، وشركة المجموعة الأهلية للتأمين، وشركة الملتزم للتأمين والاستثمار. وتم تصميم استبانة لجمع البيانات، كما تم استخدام الاختبارات الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الموضوع، للكشف عن فحوى العلاقة بين متغيرات الدراسة، من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة المعالم.

وقد كشف تحليل النتائج وتفسيرها عن ضرورة تقييم مستوى الأفراد قبل وبعد التحاقهم بالدورات التدريبية، من أجل الوقوف على حجم التغير الحاصل لقدراتهم، ومهاراتهم، وأن تكون عملية التدريب مستمرة مادامت الشركة قائمة ولا تتوقف إلا بتصفية الشركة وانتهاء عملها.

١٠. دراسة (أبو عزيز، ٢٠١٠):

هدفت إلى التعرف إلى أهم المعوقات والصعاب التي واجهت وزارة الصحة خلال إدارتها للأزمات في قطاع غزة في ظل الحصار. واستخدمت الدراسة، استبانة، تم إعدادها خصيصاً لهذه الدراسة، وتوزيعها على (٣٥%) من مجتمع الدراسة المتكون من مدراء الدوائر، ورؤساء الأقسام العاملين في وزارة الصحة. واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

أظهرت الدراسة عدة نتائج من أهمها يتوفر لدى وزارة الصحة المقومات الأساسية اللازمة لإدارة الأزمات في وزارة الصحة في قطاع غزة، في ظل الحصار، لكن هذه المقومات متوفرة بالحد الأدنى فقط، كما أن وزارة الصحة واجهت معوقات رئيسية خلال إدارتها للأزمات في قطاع غزة في ظل الحصار، كان أهمها المعوقات التنظيمية، التي شكلت العائق الأكبر أمام إدارة وزارة الصحة للأزمات في قطاع غزة، في ظل الحصار، حيث شكل ازدواجية الولاء الوظيفي أكبر هذه العوامل على الإطلاق، فيما شكلت المعوقات المادية ثاني هذه العوامل، حيث إن عدم توفر مخصصات مالية خاصة بالأزمات شكلت ثاني معوق أمام إدارة الأزمات في وزارة الصحة.

أوصت الدراسة بعدة توصيات منها ضرورة العمل على تطبيق المنهج العلمي المتكامل للتعامل مع الأزمات من خلال توفير المتطلبات الأساسية للتعامل مع الأزمات والتي يشكل غياب أياً منها عائقاً أمام إدارة الأزمات. كما أوصت الدراسة بضرورة رفع كفاءة وجاهزية العاملين في وزارة الصحة للتعامل مع الأزمات من خلال تزويدهم بالمعرفة الفنية في مجال تخصصاتهم والمعرفة الإدارية في مجال إدارة الأزمات ومن خلال تدريبهم العملي على إدارة الأزمات.

التعليق على الدراسات السابقة:

١. أجريت الدراسات السابقة، وكذلك الدراسة الحالية في فلسطين، في حين أجريت دراسة (الحدراوي، ٢٠١٧) في العراق.

٢. اتبعت الدراسات السابقة، وكذلك الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لمثل هذه الدراسات.

٣. كانت أداة الدراسة في الدراسات السابقة، وكذلك الدراسة الحالية استبانة لجمع البيانات والمعلومات، في حين كانت أداة الدراسة في دراسة (بسيسو، ٢٠١١)، ودراسة (قيطة، ٢٠١١)، المقابلة بالإضافة إلى الاستبانة.



٤. اختلفت عينة الدراسة في الدراسات السابقة، فكانت من العاملين في المؤسسات والشركات في الدراسة الحالية، وكذلك دراسة (أبو شمالة، ٢٠١٦)، (أبو شمالة وأبو شمالة، ٢٠١٦)، (أبو شمالة، ٢٠١٤)، (بسيسو، ٢٠١١)، (الهابل، ٢٠١١)، (أبو عزيز، ٢٠١٠)، في حين كانت العينة من طلبة الجامعات في دراسة (أبو شمالة، ٢٠١٧)، وكانت عينة الدراسة من أعضاء الهيئات الدراسية والخبرات المختصين في الجامعات في دراسة (قيطة، ٢٠١١).
٥. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في إثراء (أو إغناء) دراسته، وفي اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتطوير وإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، وفي توظيف الاساليب والمعالجات الإحصائية اللازمة، وفي تفسير نتائج الدراسة، ومناقشتها.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع البحث حيث يصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً وكمياً.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في المؤسسات الصناعية بقطاع غزة، في فلسطين.

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية عددها (133) من العاملين في المؤسسات الصناعية بقطاع غزة، وموزعين حسب الجدول التالي:

جدول رقم (1)

خصائص أفراد عينة البحث

م	البيانات الشخصية	العدد	النسبة المئوية %
١	ذكر	69	51.9
	أنثى	64	48.1
٢	أقل من ٤٠ عام	68	51.1
	٤٠ عام فأكثر	65	48.9
٣	أقل من ٥ سنوات	39	29.3
	من ٥-١٠ سنوات	54	40.6
	أكثر من ١٠ سنوات	40	30.1
العدد الكلي		١٣٣	١٠٠%



أداة البحث:

تم استخدام استبانة تشتمل على ثلاثة محاور (سياسات التدريب، سياسات تنمية المسار الوظيفي، وسياسات تقييم الأداء)، وتحتوي على (١٨) فقرة، تبين درجة الموافقة (كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جدا)، وتم تحديد القيم (١، ٢، ٣، ٤، ٥) لتقابل التقديرات السابقة لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

وقد تم حساب درجات الموافقة بحسب مقياس خماسي التدرج، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (2)

مقياس خماسي التدرج

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي		الوزن النسبي	
	من	إلى	من	إلى
قليلة جدا	1.00	أقل من ١,٨٠	20.00	أقل من ٣٦,٠٠
قليلة	1.80	أقل من ٢,٦٠	36.00	أقل من ٥٢,٠٠
متوسطة	2.60	أقل من ٣,٤٠	52.00	أقل من ٦٨,٠٠
كبيرة	3.40	أقل من ٤,٢٠	68.00	أقل من ٨٤,٠٠
كبيرة جدا	4.20	5.00	84.00	100.00

صدق أداة البحث:

١. صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة على عدد (٦) من المحكمين من ذوى الاختصاص، من أجل التأكد من سلامة الصياغة اللغوية للاستبانة، وضوح تعليمات الاستبانة، انتماء الفقرات لأبعاد الاستبانة، ومدى صلاحية هذه الأداة لقياس الأهداف المرتبطة بهذا البحث، وبذلك تم التأكد من صدق المحكمين.

ثبات أداة البحث:

٢. الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات أداة البحث من خلال حساب قيمة معامل الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول التالي:



جدول رقم (3)

معامل الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

م	المحور	معامل الارتباط
١	سياسات التدريب	0.809
٢	سياسات تنمية المسار الوظيفي	0.861
٣	سياسات تقييم الأداء	0,847
	الاستبانة ككل	0.893

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض البحث.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

وللإجابة على أسئلة البحث تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، اختبار T-Test، اختبار One-Way ANOVA) في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للدراسة.

نتائج البحث

نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال على ما يلي:

ما دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها؟

تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمحاور الاستبانة

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
١	سياسات التدريب	3.776	0.435	75.514	١	كبيرة
٢	سياسات تنمية المسار الوظيفي	3.398	0.639	67.970	٣	متوسطة
٣	سياسات تقييم الأداء	3.649	0.395	72.982	٢	كبيرة



كبيره	72.155	0.414	3.608	الاستبانة ككل
-------	--------	-------	-------	---------------

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية سياسات التدريب بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاء بوزن نسبي (75.514)، وهو بدرجة (كبيرة).
 - دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية سياسات تنمية المسار الوظيفي بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاء بوزن نسبي (67.970)، وهو بدرجة (متوسطة).
 - دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية سياسات تقييم الأداء بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاء بوزن نسبي (72.982)، وهو بدرجة (كبيرة).
 - دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاء بوزن نسبي (72.155)، وهو بدرجة (كبيرة)
- ويعزو الباحث السبب في هذه النتيجة إلى أن الشعب الفلسطيني متعلم في المدارس والكلية والجامعات، ويسعى إلى تحقيق الحرية والاستقلال، وبناء الوطن والمواطن الصالح، وتكوين الدولة الفلسطينية، وهذا يتطلب الاهتمام بالمؤسسات الصناعية الصغيرة، والمتوسطة، والكبيرة، وتوظيف التخطيط الاستراتيجي وإدارة الجودة الشاملة، والعمل على تحسين وتطوير أدائها، وتنمية الموارد البشرية العاملة فيها، وتفعيل دور التدريب من أجل تشغيل الخريجين والعاملين وتنميتهم، وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة.
- هذا مع العلم أن المجتمع الفلسطيني يعاني من ظروف سياسية، واقتصادية واجتماعية وثقافية صعبة ومتعددة على المستوى المحلي، والعربي، والعالمي، ويعيش تحت الاحتلال والحروب والدمار، والحصار، ...، وكما هو معروف (الحاجة أم الاختراع)، ولذلك يحاول أفراد الشعب النحت في الصخر، وبذل الجهد والوقت والمال، والتفكير، والابتكار، ...، وخلق فرص عمل، وتفعيل دور المؤسسات الصناعية في تلبية احتياجات سوق العمل، وتخفيف حدة البطالة.

وتتفق هذه الدراسة، مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (أبو شمالة، ٢٠١٧)، (أبو شمالة، ٢٠١٦، أ)، (بسيسو، ٢٠١١)، (قيطة، ٢٠١١).

ولمزيد من الدراسة والبحث والتمحيص، قام الباحث بإيجاد الوزن النسبي لكل فقرة من فقرات محاور الاستبانة في الجداول الثلاثة التالية:



جدول رقم (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات محور سياسات التدريب

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
١	يتوفر في المؤسسة الصناعية التخطيط الاستراتيجي لسياسات تدريب الموارد البشرية فيها	3.850	0.712	76.992	٣	كبيرة
٢	تولي الإدارة العليا في المؤسسات الصناعية أهمية لتدريب الموظفين وتنمية مهاراتهم	4.128	0.865	82.556	١	كبيرة
٣	تسهم سياسات التدريب في وضع معايير واضحة وشفافة للمشاركة في برامج التدريب	3.714	0.622	74.286	٥	كبيرة
٤	تهتم المؤسسة بتحديد الاحتياجات التدريبية لدى العاملين فيها	3.805	1.111	76.090	٤	كبيرة
٥	تهتم المؤسسة بمتابعة الأثر الناتج عن عملية التدريب	3.940	0.671	78.797	٢	كبيرة
٦	تتبع المؤسسة أسلوب التحفيز	3.218	1.124	64.361	٦	متوسطة



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨ م



المادي والمعنوي للمتميزين في البرامج التدريبية					
المحور ككل	3.776	0.435	75.514	كبيرة	

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية سياسات التدريب بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاء بوزن نسبي (75.514)، وهو بدرجة (كبيرة).
 - أعلى فقرة رقم (٢)، وهي (تولي الإدارة العليا في المؤسسات الصناعية أهمية لتدريب الموظفين وتنمية مهاراتهم)، جاءت بوزن نسبي (82.556)، وهي بدرجة (كبيرة).
 - أدنى فقرة رقم (٦)، وهي (تتبع المؤسسة أسلوب التحفيز المادي والمعنوي للمتميزين في البرامج التدريبية)، جاءت بوزن نسبي (64.361)، وهي بدرجة (متوسطة).
- جدول رقم (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ل فقرات محور سياسات تنمية المسار الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
١	تولي الإدارة العليا في المؤسسات الصناعية أهمية لتنمية وتطوير المسار الوظيفي	3.451	1.379	69.023	٣	كبيرة
٢	يوجد لدى المؤسسة نظام واضح لتنمية وتطوير المسار الوظيفي	2.917	0.537	58.346	٦	متوسطة
٣	ترتبط تنمية المسار الوظيفي بعملية الترقى في السلم الوظيفي بمدى	3.902	0.903	78.045	١	كبيرة



م	الفقرة	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات محور سياسات تقييم الأداء	الدرجة الموافقة
٤	تسهل تنمية المسار الوظيفي في تحديد المعايير التي يجب أن تتوفر في الموظفين المتقدمين للارتقاء	3.406 0.896 68.120 ٤	كبيرة
٥	تشجع تنمية المسار الوظيفي الموظفين على تطوير مهاراتهم ذاتياً	3.594 0.675 71.880 ٢	كبيرة
٦	تتمتع تنمية المسار الوظيفي في المؤسسة الصناعية برضا العاملين فيها	3.120 0.938 62.406 ٥	متوسطة
	المحور ككل	3.398 0.639 67.970	متوسطة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية سياسات تنمية المسار الوظيفي بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاء بوزن نسبي (67.970)، وهو بدرجة (متوسطة).
- أعلى فقرة رقم (٣)، وهي (ترتبط سياسة تنمية المسار الوظيفي بعملية الترقى في السلم الوظيفي بمدى المعرفة والمهارة التي يمتلكها الموظف)، جاءت بوزن نسبي (78.045)، وهي بدرجة (كبيرة).
- أدنى فقرة رقم (٢)، وهي (يوجد لدى المؤسسة نظام واضح لتنمية وتطوير المسار الوظيفي)، جاءت بوزن نسبي (58.346)، وهي بدرجة (متوسطة).

جدول رقم (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات محور سياسات تقييم الأداء

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
---	--------	-----------------	-------------------	--------------	---------	---------------



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨ م



كبيرة	١	76.692	0.939	3.835	يوجد في المؤسسة الصناعية نظام فعال لتقييم أداء الموظفين	١
كبيرة	٥	70.977	0.668	3.549	يشمل نظام تقييم الأداء في المؤسسة على معايير واضحة وأسس موضوعية للتقييم	٢
كبيرة	٦	69.023	0.783	3.451	تساهم سياسات تقييم الأداء في إظهار جوانب القوة والضعف لدى الموظفين	٣
كبيرة	٣	74.887	0.635	3.744	تساعد سياسات تقييم الأداء على تحسين وتطوير أداء الوظائف بكفاءة عالية	٤
كبيرة	٢	75.188	0.994	3.759	تساعد سياسات تقييم الموظفين في اختيار البرامج التدريبية المناسبة لتطوير كفاءاتهم	٥
كبيرة	٤	71.128	0.499	3.556	تقويم سياسات تقييم الأداء على تطوير التقييم بشكل مستمر للتغيرات	٦
كبيرة		72.982	0.395	3.649	المحور ككل	

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية سياسات تقييم الأداء بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاء بوزن نسبي (72.982)، وهو بدرجة (كبيرة).
- أعلى فقرة رقم (١)، وهي (يوجد في المؤسسة الصناعية نظام فعال لتقييم أداء الموظفين)، جاءت بوزن نسبي (76.692)، وهي بدرجة (كبيرة).
- أدنى فقرة رقم (٣)، وهي (تساهم سياسات تقييم الأداء في إظهار جوانب القوة والضعف لدى الموظفين)، جاءت بوزن نسبي (69.023)، وهي بدرجة (كبيرة).
- وهذا يتطلب تعزيز نقاط القوة في دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية، ومعالجة الضعف أو التخفيف من حدتها لتحسين وتطوير دور المؤسسات الصناعية في خدمة المجتمع وتنميته.

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال على ما يلي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)؟

وتمت صياغة هذا السؤال بالفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق اختبار "T" (T-Test)، كما هو مبين في الجدول التالي:
جدول رقم (٩)

الفروقات بالنسبة لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
سياسات التدريب	ذكر	69	3.737	0.405	-	0.285	غير دالة
	أنثى	64	3.818	0.465	1.073		
سياسات تنمية المسار الوظيفي	ذكر	69	3.365	0.585	-	0.529	غير دالة
	أنثى	64	3.435	0.696	0.631		
سياسات تقييم الأداء	ذكر	69	3.606	0.403	-	0.195	غير دالة
	أنثى	64	3.695	0.383	1.303		



غير دالة	0.266	-	0.403	3.569	69	ذكر	الاستبانة ككل
			0.424	3.649	64	أنثى	

★ قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (131) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.980

★ قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (131) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.617

وقد تبين من الجدول السابق أن:

• قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في الاستبانة ككل وفي جميع المحاور، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تعزى إلى متغير الجنس.

ويعزو الباحث السبب في هذه النتيجة إلى أن العاملين في المؤسسات الصناعية سواء أكانوا ذكوراً أو إناثاً لديهم وجهات نظر متقاربة في تقدير مستوى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة.

هذا بالإضافة إلى أن العاملين في المؤسسات الصناعية بمحافظات غزة يعيشون في منطقة جغرافية صغيرة، ولديهم ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية متشابهة جداً، ويتطلعون إلى تحقيق أمانهم، وتفعيل دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة، مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (أبو شمالة، ٢٠١٧)، (أبو شمالة، ٢٠١٦)، (أبو شمالة، ٢٠١٦ ب)، (أبو شمالة، ٢٠١٤)، (بسيسو، ٢٠١١).

نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال على ما يلي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير العمر (أقل من ٤٠ عام، ٤٠ عام فأكثر)؟

وتمت صياغة هذا السؤال بالفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير العمر (أقل من ٤٠ عام، ٤٠ عام فأكثر).

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق اختبار "T" (T-Test)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

الفروقات بالنسبة لمتغير العمر

المحور	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
--------	-------	-------	-----------------	-------------------	----------	-------------	---------------



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨م



سياسات التدريب	أقل من ٤٠ عام	68	3.777	0.483	0.034	0.973	غير دالة
		65	3.774	0.382			
سياسات تنمية المسار الوظيفي	أقل من ٤٠ عام	68	3.542	0.566	2.706	0.008	دالة
		65	3.249	0.680			
سياسات تقييم الأداء	أقل من ٤٠ عام	68	3.686	0.397	1.111	0.269	غير دالة
		65	3.610	0.391			
الاستبانة ككل	أقل من ٤٠ عام	68	3.668	0.405	1.740	0.084	غير دالة
		65	3.544	0.416			

★ قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (131) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.980

★ قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (131) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.617

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في الاستبانة ككل وفي المحور الأول الثالث، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها فيها تعزى إلى متغير العمر، ولصالح الذين أعمارهم (أقل من ٤٠ عام). ويعزو الباحث السبب في هذه النتيجة إلى أن العاملين في المؤسسات الصناعية سواء كانت أعمارهم أقل من (٤٠) عاماً أم (٤٠) عاماً فأكثر لديهم وجهات نظر متقاربة في تقدير مستوى دور المؤسسات الصناعية في تنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة، والجميع يعمل ويتدرب بحسب الاحتياجات، والعمل على الاستفادة من التدريب من أجل التشغيل والتنمية. هذا بالإضافة إلى أن العاملين في المؤسسات الصناعية بمحافظات غزة يعيشون في منطقة جغرافية صغيرة، ولديهم ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية متشابهة جداً، ويتطلعون إلى تحقيق أمانهم، وتفعيل دور المؤسسات الصناعية في تنمية الموارد البشرية. وتتفق نتيجة هذه الدراسة، مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (أبو شمالة، ٢٠١٦أ)، (أبو شمالة، ٢٠١٦ب).



• قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى متغير العمر.

نتائج السؤال الرابع:

ينص السؤال على ما يلي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)؟
وتمت صياغة هذا السؤال بالفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

تم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (11)

الفروقات بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة

المحور	عدد سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
سياسات التدريب	أقل من ٥ سنوات	39	3.825	0.457	2.519	0.084	غير دالة
	من ٥-١٠ سنوات	54	3.676	0.457			
	أكثر من ١٠ سنوات	40	3.863	0.360			
سياسات تنمية المسار الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	39	3.402	0.718	2.259	0.109	غير دالة
	من ٥-١٠ سنوات	54	3.278	0.654			
	أكثر من ١٠ سنوات	40	3.558	0.501			
سياسات تقييم الأداء	أقل من ٥ سنوات	39	3.688	0.383	5.697	0.004	دالة



			0.439	3.522	54	من ١٠-٥ سنوات	
			0.283	3.783	40	أكثر من ١٠ سنوات	
			0.395	3.649	39	أقل من ٥ سنوات	الاستبانة ككل
			0.426	3.638	54	من ١٠-٥ سنوات	
			0.429	3.492	40	أكثر من ١٠ سنوات	
دالة	0.015	4.322					

★ قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (2، 130) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.070

★ قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (2، 130) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.790

وقد تبين من الجدول السابق أن:

• قيمة "F" المحسوبة أكبر من قيمة "F" الجدولية في الاستبانة ككل وفي المحور الثالث، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، ولصالح الذين عدد سنوات خدمتهم (أقل من ٥ سنوات). وقد يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن العاملين في المؤسسات الصناعية بمحافظات غزة، والذين عدد سنوات خدمتهم (أقل من خمس سنوات) أي حديثي العمل في المؤسسات الصناعية لديهم وجهات نظر أعلى من أقرانهم الذين عدد سنوات خدمتهم (من ٥-١٠ سنوات) أو (أكثر من ١٠ سنوات) لمستوى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية، خاصة وأنهم يتقبلون التدريب ويقبلون عليه من أجل امتلاك الكفايات المهنية والشخصية اللازمة للعمل، وتوفير فرص العمل المناسبة والمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة. ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى أن العاملين الذين عدد سنوات خدمتهم (أقل من ٥ سنوات) يكونون من العمال الجدد الذين لم يتلقوا أي برامج تدريبية قبل عملهم في المؤسسات الصناعية، وعندما التحقوا بالدورات التدريبية، ومارسوا العمل بجدية، شعروا بأهمية دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية، خاصة وأنهم قد اكتسبوا بعض الكفايات اللازمة لأدائهم، والتي تحسن من خلق فرص عمل لديهم في الانتاج الصناعي والتصنيع.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة، مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (أبو شمالة، ٢٠١٦، ٢٠١٦ أ)، (أبو شمالة، ٢٠١٦ ب)، (بسيسو، ٢٠١١).

• قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الأول والثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المؤسسات الصناعية في



تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لتغير عدد سنوات الخدمة.

توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث أوصى الباحث بعدة توصيات:

١. ضرورة الاهتمام بتحسين وتطوير مستوى دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية العاملة فيها.
٢. دعم وتعزيز سياسات تنمية المسار الوظيفي، وسياسات تقييم الأداء، وسياسات التدريب، في المؤسسات الصناعية.
٣. اتباع المؤسسات الصناعية أساليب التحفيز المادي والمعنوي للتميز في برامج تنمية الموارد البشرية، والبرامج التدريبية.
٤. تسهم سياسات التدريب في المؤسسات الصناعية في وضع معايير واضحة، وشفافة للمشاركة في برامج التدريب.
٥. وجود نظام واضح لدى المؤسسات الصناعية لتنمية وتطوير المسار الوظيفي.
٦. تتمتع سياسات تنمية المسار الوظيفي في المؤسسات الصناعية برضا العاملين فيها.
٧. تسهم سياسات تقييم الأداء في اظهار جوانب القوة والضعف لدى الموظفين في المؤسسات الصناعية.
٨. يشمل نظام الأداء في المؤسسات الصناعية على معايير واضحة، وأسس موضوعية للتقييم.
٩. استثمار التجارب والنماذج والخبرات العربية الناجحة والتميزة في المؤسسات الصناعية.
١٠. استثمار التجارب والنماذج والخبرات العالمية الناجحة والتميزة في المؤسسات الصناعية.
١١. تفعيل دور تدريب الخريجين الجامعيين والعاملين في المؤسسات الصناعية من أجل التشغيل وتحقيق التنمية الشاملة المستدامة.
١٢. تفعيل الشراكة بين مديريات القوى العاملة والنقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني لتحسين وتطوير التدريب من أجل التشغيل والتنمية.

مقترحات البحث:

في ضوء نتائج وتوصيات البحث يمكن إجراء البحوث المقترحة التالية:

١. دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين في وزارة الصناعة.
٢. دور المؤسسات الصناعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين في وزارة الاقتصاد.
٣. دور المؤسسات الصناعية في تعزيز التنمية الشاملة المستدامة.

٤. فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتدريب وتنمية الموارد البشرية العاملة في المؤسسات الصناعية.
٥. آليات تفعيل التعاون بين المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة والكبيرة في تدريب وتنمية الموارد البشرية.
٦. آليات تفعيل التعاون بين القطاع الصناعي والقطاعات التنموية المجتمعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية.
٧. دور البحث العلمي في تحسين وتطوير أداء المؤسسات الصناعية.
٨. دور البحث العلمي في تحسين وتطوير أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية.
٩. مدى توافر معايير ومؤشرات إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الصناعية.
١٠. مدى توافر معايير ومؤشرات التخطيط الاستراتيجي الفعال في المؤسسات الصناعية.
١١. تجارب ونماذج وخبرات عربية ناجحة ومتميزة في المؤسسات الصناعية لتدريب وتنمية الموارد البشرية.
١٢. تجارب ونماذج وخبرات عالمية ناجحة ومتميزة في المؤسسات الصناعية لتدريب وتنمية الموارد البشرية.
١٣. تفعيل الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الصناعية لتحسين وتطوير التدريب من أجل التشغيل والتنمية.
١٤. آليات تفعيل الشراكة بين مديريات القوى العاملة والنقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني لتحسين وتطوير التدريب من أجل التشغيل والتنمية.

المراجع:

١. أبو الروس، سامي والقوقا، إبراهيم (٢٠١١). "أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين: دراسة ميدانية على المشروعات الصغيرة في قطاع غزة"، بحث منشور في مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ١٣، العدد ١ (B)، ص: ٦١٥-٦٥٢.
٢. أبو جامع، نسيم (٢٠١٢). "أثر الانقسام السياسي على دور بنوك التجارة في تمويل الاقتصاد الغزي"، بحث منشور في مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرين، العدد الأول، ص: ١٠٥-١٢٨.
٣. أبو شمالة، فرج (٢٠١٧). "مدى توافر متطلبات التنمية الشاملة المستدامة في كلية الزراعة والبيئة جامعة الأزهر والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية" البحث مقدم إلى المؤتمر الفلسطيني للتعليم الزراعي (حلول تطبيقية للاستدامة)، الذي تنظمه كلية الزراعة والبيئة جامعة الأزهر بغزة والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بتمويل من البنك الدولي من خلال صندوق تطوير الجودة بوزارة التربية والتعليم وبالشراكة مع كل من اتحاد لجان العمل الزراعي والإغاثة الزراعية الفلسطينية في الفترة من ٢٣-٢٤/مايو/٢٠١٧م.

٤. أبو شمالة، فرج إبراهيم وأبو شمالة، إبراهيم فرج (٢٠١٤). "آليات تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني في رفعة الشعب الفلسطيني وتقديمه بمحافظات غزة" (بحث مشترك)، البحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الرابع لجامعة بني سويف بالاشتراك مع اتحاد الجامعات العربية بعنوان (دور مؤسسات الأعمال الخاصة والمجتمع المدني في رفعة الشعوب وتقديمها) بقاعة الاحتفالات الكبرى بالجامعة (إهاب إسماعيل) في جمهورية مصر العربية، وذلك خلال الفترة من 18_19 / فبراير.

٥. أبو شمالة، فرج إبراهيم (٢٠١٤). "آليات تفعيل دور الجامعات والكليات الفلسطينية في تطوير مؤسسات القطاع الخاص بمحافظات غزة"، البحث مقدم إلى اليوم الدراسي (المؤسسات الأكاديمية والقطاع الخاص: نحو الشراكة والتكامل) الذي تنظمه شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، بالجامعة الإسلامية بغزة، في قاعة مؤتمرات مبنى طيبة، في تمام الساعة التاسعة صباحاً من يوم الاثنين ١٠ / ٢.

٦. أبو شمالة، فرج إبراهيم (٢٠١٥). "معوقات تطبيق الإدارة الاستراتيجية في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين"، البحث مقدم إلى اليوم الدراسي السادس (نحو مدرسة ثانوية ريادية)، الذي تنظمه مدرسة زهرة المدائن الثانوية (أ) للبنات، برعاية مديرية التربية والتعليم/ غرب غزة، ورعاية وزارة التربية والتعليم، في يوم الثلاثاء الموافق ٥ / ٢٦.

٧. أبو شمالة، فرج إبراهيم (٢٠١٦). "تطبيق التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بالاستدامة والتميز في أداء المنظمات غير الربحية بمحافظات غزة في فلسطين" البحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول للتنمية المجتمعية The First Scientific Conference For Community Development، الذي تنظمه كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية/ جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، في الفترة من السبت- الأحد ٦-٥ / نوفمبر.

٨. أبو شمالة، فرج إبراهيم (٢٠١٦). "درجة توافر متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في المنظمات غير الحكومية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها"، (بحث مشترك)، البحث مقدم إلى المؤتمر العاشر لكلية الآداب جامعة بني سويف في جمهورية مصر العربية، بعنوان (نحو بناء استراتيجية للتنمية المستدامة في صعيد مصر في ظل العلوم الإنسانية)، في قاعة الاحتفالات الكبرى بإدارة الجامعة، وذلك في الفترة من ١٣-١٤ / مارس.

٩. أبو شمالة، فرج إبراهيم (٢٠١٦). "دور الجامعات في خدمة القطاع الخاص والقطاع العام من وجهة نظر الطلبة بمحافظات غزة في فلسطين"، البحث مقدم إلى المؤتمر الدولي العلمي الأول (المؤتمر الرابع) بعنوان (أثر التشريعات في تفعيل دور القطاع الخاص)، الذي تقيمه كلية الحقوق، جامعة تكريت، العراق، في الفترة من ٢٨-٢٩ / ٩.

١٠. أبو شمالة، فرج إبراهيم (٢٠١٦). "دور المؤسسات الاقتصادية الفلسطينية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها"، بحث مقدم إلى الملتقى

الوطني الثالث حول (الإبداع والابتكار من اجل تنافسية مستدامة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية)، الذي ينظمه مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، بالتعاون مع كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (٣)، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، في يوم ٢٧ / جان في (يناير).

١١. أبو شمالة، فرج والزهار، مایسة (٢٠١٥). "درجة توافر خصائص القيادة الفاعلة لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين"، (بحث مشترك)، مقدم إلى اليوم الدراسي (نحو مدرسة ثانوية رياضية) الذي تنظمه مدرسة -زهرة المدائن الثانوية (١) للبنات، برعاية مديرية التربية والتعليم /غرب غزة، ورعاية وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، في يوم الثلاثاء الموافق 5/26.

١٢. أبو عزيز، سامي عبد الله سالم (٢٠١٠). "معوقات إدارة الأزمات في وزارة الصحة الفلسطينية في ظل الحصار: دراسة حالة قطاع غزة"، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين).

١٣. الأغا، وفيق وأبو مدللة، سمير (٢٠١١). "ظاهرة الفقر والبطالة في قطاع غزة ودور المؤسسات الحكومية والأهلية والدولية لمعالجتها"، بحث منشور في مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ١٣، العدد ١ (B)، ص ص: ٨٣٥ - ٨٦٦.

١٤. بسيسو، راغب عبد الناصر (٢٠١١). "تطبيق عملية الإدارة الاستراتيجية للمشاريع في كبرى المنظمات الأهلية العاملة في قطاع غزة"، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين).

١٥. بورتني، ستانلي إي (٢٠٠٠). "إدارة المشروعات فورداميز"، (Project Management For Dummies)، الإعداد والترجمة: تيب توب لخدمات التعريب والترجمة، شعبة العلوم الاقتصادية والإدارية، القاهرة، مصر: دار الفاروق للنشر والتوزيع.

١٦. جراد، زكريا شعبان (٢٠١١). "إمكانية تطبيق مبادئ الجودة الشاملة لتحسين الرعاية الصيدلانية في وزارة الصحة الفلسطينية في قطاع غزة"، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين).

١٧. حمدان، علام (٢٠١٢). "العوامل المؤثرة في جودة الأرباح: دليل من الشركات الصناعية الأردنية"، بحث منشور في مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرين، العدد الأول، ص ص: ٢٦٥ - ٣٠١.

١٨. الزيان، هبة حسن (٢٠١٠). "جهود إدماج النوع الاجتماعي في عمل المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة"، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين).

١٩. طه، نهاد عبد اللطيف محمد (٢٠١١). "أثر الثقافة التنظيمية للمؤسسات الدولية المانحة على الدعم المقدم لقطاع غزة: دراسة مقارنة بين المؤسسات الدولية المانحة العربية

والأوروبية"، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين).

٢٠. العاجز، إيهاب فاروق مصباح (٢٠١١). "دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة"، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين).

٢١. العالول، عبد الماجد شحده خليل (٢٠١١). "مدى توافر متطلبات نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجمعيات الخيرية الكبرى في قطاع غزة وأثرها على الاستعداد المؤسسي ضد الفساد"، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين).

٢٢. علام، سمير (١٩٩٣). "إدارة المشروعات الصناعية الصغيرة"، (دراسات بكالوريوس التجارة في المعاملات المالية والتجارية)، مراجعة: عبد الفتاح الشربيني، القاهرة، مصر: توزيع الدار العربية للنشر والتوزيع.

٢٣. قيطة، نهلة عبد القادر إبراهيم (٢٠١١). "دور الجامعات الفلسطينية في بناء مجتمع المعرفة وسبل تفعيله"، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين).

٢٤. النمروطي، خليل وآخرون (٢٠١٤). "فاعلية برامج المنح الصغيرة في التمكين الاقتصادي للأسر الفلسطينية الفقيرة: دراسة تطبيقية على برنامج التمكين الاقتصادي ديب"، بحث منشور في مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الثاني والعشرون، العدد الأول، يناير، ص ص: ٢٥٧-٢٩٣.

٢٥. الهابيل، وسيم (٢٠١١). "مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية بشركات التأمين العاملة في قطاع غزة"، بحث منشور في مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ١٣، العدد ١ (B)، ص ص: ٨٩٥-٩٣٦.

٢٦. الحدراوي، حامد كريم (٢٠١٧). "الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري: دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي"، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، السنة التاسعة، العدد السابع والعشرون، ص ٩٩.

٢٧. مانو، جورج وآخرون (٢٠١٥). "التربية الريادية في المدارس الثانوية والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي"، الوحدة (١): ماهي الريادة؟ (برنامج كاب: تعرف إلى عالم الأعمال)، تحرير: رانيا بخعازي وسميح جابر، الطبعة الثالثة، منظمة العمل الدولية، جنيف، المكتب الإقليمي للدول العربية/ بيروت، لبنان: مركز التدريب الدولي- تورين.

٢٨. مركز ريادة الأعمال (٢٠١٥). "نشرة تعريفية"، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان والتكنولوجيا، السودان، enr epr eneur sust@gmail.com