

أثر محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 في إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة خلال الفترة 2013م - 2023م

محمود عمر إبراهيم لبد^{1*}، حيدر محمد صديق قدور²

¹ دكتورة في إدارة الأعمال، خبير في إدارة المنظمات غير الحكومية، غزة، قطاع غزة، فلسطين
² أستاذ الإدارة والقانون بقسم الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم، ود مدني، ولاية الجزيرة، السودان

Influence of Employment and Vocational Training & Orientation items of Palestinian Labour Law (No. 7/2000) on the NGOs' Human Resources Management in the Gaza Strip during the period 2013 – 2023

Mahmoud O. I. Lubbad^{1*}, Haidar M. S. Qadour²

¹ PhD in Business Administration, Expert in NGO's Management, Gaza, Palestine

² Professor of Administration & Law, Faculty of Economy & Administration, University of The Holy Quran & Sciences Tassel, Wad Madani, Gezira, Sudan

*Corresponding author

engm2@hotmail.com

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2025-09-09

تاريخ القبول: 2025-08-24

تاريخ الاستلام: 2025-06-09

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 في إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة خلال الفترة 2013م - 2023م، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي، والفرضية الرئيسية للدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المنظمات غير الحكومية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وتم الحصول على بيانات أولية من خلال تصميم وتحكيم وتوزيع استبانة (كأداة رئيسية كمية) على العينة وإجراء مقابلات (كأداة رئيسية نوعية)، وبيانات ثانوية من خلال مصادر ومراجع متنوعة ذات علاقة، وضمنت عينة الدراسة الميسرة عدد 150 من المسؤولين والعاملين بالمنظمات يمثلون 50 منظمة (بواقع 3 أشخاص من كل منظمة) فاعلة ضمن الأكثر في حجم المصروفات للعام 2021م و موزعة جغرافياً وقطاعياً، وبعد استرداد الاستبانة كاملةً وتحليلها باستخدام SPSS، توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود علاقة طردية دالة إحصائية بين محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بالقانون وإدارة الموارد البشرية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية حول كل من المحور المذكور وإدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى للسمات الشخصية والتنظيمية فيما عدا متغير شخصي واحد (المؤهل العلمي)، وأوصت الدراسة بعدة توصيات تتعلق بتحديث وتنفيذ ومراقبة أحكام التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني بما يعزز الإدارة الناجحة للموارد البشرية بأبعادها ومتطلباتها، وتفعيل الدور المعلوماتي والتوعوي والرقابي لوزارة العمل بهذه الجوانب.

الكلمات المفتاحية: التشغيل، التدريب والتوجيه، قانون العمل، الموارد البشرية، المنظمات غير الحكومية.

Abstract

This study focused on the influence of Employment and Vocational Training & Orientation items of Palestinian Labour Law (No. 7/2000) on the NGOs' human resources management in the Gaza Strip during the period 2013 – 2023. The main hypothesis was the existence of statistically significant favorable relationship between the mentioned Labour Law's items and the NGOs' human resources

management. Using the descriptive analytical approach and historical approach, primary data have been collected by designing, refereeing, and distributing a questionnaire (as a quantitative main tool) on the sample as well as interviews with key informants (as a qualitative main tool). Secondary resources have been utilized to review related literatures. The study sample includes 150 officials and employees representing 50 active NGOs (3 respondents for each NGO) from the largest in term of their expenditures during the year 2021, geographically and sectorial distributed. After retrieving and analyzing all filled questionnaires using SPSS, the main results were as follows: There is a statistically significant favorable relationship between the mentioned Law's items and the NGOs' human resources management. There is no statistically significant difference among respondents in both of the mentioned Law's items and the NGOs' human resources management refer to personality nor organizational except one personality trait (scientific qualification). The study addressed recommendations regarding updating, applying, and controlling the Employment and Vocational Training & Orientation items of Labour Law to enhance NGOs' human resources management's aspects & requirements, as well as activating Ministry of Labour's related role in term of informative, raising-awareness, and monitoring.

Keywords: Employment; Training & Orientation; Labour Law; Human Resources; NGOs.

المقدمة:

كانت قضايا العمال تحتكم إلى قوانين عدة دول مجاورة بحكم الأوضاع السائدة في الأراضي الفلسطينية، إلى أن صدر قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 كقانون جديد آنذاك يلغي ما سبق وليحكم علاقات العمل في قطاع غزة والضفة الغربية، ولا شك أن محاور القانون المتعددة (بما فيها محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني) تؤثر على جوانب عمل المؤسسات لا سيما فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية بوظائفها الرئيسية المختلفة، ولعل أكبر أشكال المجتمع المدني يتمثل في المنظمات غير الحكومية أو ما يسمى بالمؤسسات غير الربحية، والتي تطورت منذ العهد القديمة لتصبح في الوقت الحالي قطاعاً هاماً يطلق عليه القطاع الثالث بجانب القطاعين العام (الحكومي) والخاص (الربحي).

أولاً: إطار عام للدراسة

1- مشكلة الدراسة

تركز هذه الدراسة على أثر قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 على الأبعاد الرئيسية لإدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، تلك الممارسات المتعلقة بمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية متضمنة لتخطيط الاحتياجات للموارد البشرية وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتعاقد والعمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية وتقييم الأداء والأجور والتعويضات، والسؤال الرئيسي لهذه الدراسة: إلى أي مدى تتأثر إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأحكام محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني في قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7.

2- هدف الدراسة

ل للوصول لتوصيات من شأنها تحسين إدارة الموارد البشرية بتلك المنظمات من منطلقات قانونية وإدارية ذات علاقة، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأحكام محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني في قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7.

3- أهمية الدراسة

يعتبر قانون العمل المطبق عاملاً هاماً يمكن من خلاله التأثير على البيئة التشغيلية لإدارة الموارد البشرية، ومن وجهة نظر الباحث فإنه لم تتم سابقاً دراسة هذا الموضوع بتعمق في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة وذلك بعد الاطلاع على العديد من الدراسات والمراجع العلمية والمكتبات الالكترونية، ومن المتوقع أن تكون هذه الدراسة مفيدة ومساعدة للجهات ذات العلاقة مثل المنظمات غير الحكومية الفلسطينية (الجمعيات الخيرية) والمشرعين والبرلمانيين والقانونيين وصانعي القرار والسلطات المحلية الفلسطينية والموظفين والعاملين بتلك المنظمات ومن يمثلهم والمانحين ومكاتب التدقيق والاستشارات والأكاديميين والباحثين والمجتمع المحلي.

ثانياً: قانون العمل الفلسطيني

1. الوضع القانوني في فلسطين

ينقسم النظام السياسي الفلسطيني إلى ثلاث سلطات، الأولى: تشريعية وتتمثل في المجلس التشريعي الفلسطيني وهو أحد مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية (القانون الأساسي الفلسطيني - الباب الخامس: 2000)، حيث أصبحت من مهامه مسؤولية سن القوانين، والرقابة على السلطة التنفيذية، وتتمثل مهامه في التشريع والرقابة والمحاسبة (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا: 2014)، الثانية: السلطة التنفيذية وهي مجلس الوزراء (الحكومة) هو الأداة التنفيذية والإدارية العليا التي تضطلع بمسؤولية وضع البرنامج الذي تقره السلطة التشريعية موضع التنفيذ، وتكون الصلاحيات التنفيذية والإدارية من اختصاص مجلس الوزراء (أبومطر: 2014، ص12)، الثالثة: السلطة القضائية وتتمثل أساساً في المحاكم الفلسطينية والتي تصنف بشكل عام لثلاثة أصناف: المحاكم الشرعية والمحكمة الدستورية العليا والمحاكم النظامية (قانون السلطة القضائية الفلسطيني رقم 1: 2002)، ومن أهم المبادئ الأساسية التي يركز عليها التنظيم القضائي الفلسطيني: استقلالية القضاء والنقاضي على درجتين ومجانبة القضاء وكفالة حق الدفاع للجميع وعلانية الجلسات وشفوية المرافعات (معهد الحقوق بجامعة بيرزيت: 2013)، وتتنوع أشكال الأدوات التشريعية فمنها ما هو تشريعات أساسية تقوم بسنها أساساً

السلطة التشريعية كالقانون الأساسي (الدستور) والقانون (التشريع العادي) والقرار بقانون، ومنها ما تقوم بسنها السلطة التنفيذية بصفتها سلطة تشريعية فرعية وهي تقوم بذلك بموجب اختصاص أصيل نص عليه الدستور فيما يتعلق بأمور ثانوية تنفيذية كاللوائح التنفيذية واللوائح التنظيمية ولوائح الشرطة ولوائح الضبط والقرار الوزاري والتعليمات/ الأوامر (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا: 2014).

2. تطور قانون العمل الفلسطيني

تحظى قوانين العمل بالاهتمام لارتباطها الوثيق بالتطورات واستجابتها لمتطلباتها، وعادةً يسعى المشرع في كل دولة إلى إقامة نوع من التوازن في العلاقة بين مصالح كل من طرفي الإنتاج (العامل ورب العمل) لما لقانون العمل من أهمية من مختلف النواحي الحقوقية والقانونية والاقتصادية والإنسانية والاجتماعية والإدارية والأمنية والسياسية (أبومارية: 2012، ص116)، وقد تعرض قانون العمل كغيره من التشريعات المعمول بها في فلسطين لتغيرات و تطورات عديدة حول الأوضاع القانونية و تطورها في فلسطين خلال الفترات الزمنية: فترة الحكم العثماني في فلسطين 1516م - 1917م، وفترة الإنتداب البريطاني على فلسطين 1918 م - 1948م، وفترة الحكم الأردني في الضفة الغربية 1948م - 1967م، وفترة الإدارة المصرية في قطاع غزة 1948م - 1967م، وفترة السلطة الوطنية الفلسطينية 1994م - 2007م، وفترة الانقسام الفلسطيني 2007م وحتى الآن (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا: 2014)، ومن وجهة نظر وزارة العمل الفلسطينية، يعتبر قانون العمل رقم 2000/7 قانوناً منصفاً ومتميزاً مقارنةً بالقوانين الأخرى فلسطينياً وإقليمياً، وبكتسب أهمية كبيرة كونه ينطبق على فئة كبرى من القوى العاملة بمعظم المنشآت. (الحداد: 2022).

3. خصائص قانون العمل الفلسطيني

مما يميز قانون العمل الفلسطيني الطبيعة الواقعية (المرنة) لقواعده، والمقصود بالواقعية: هي قابلية قانون العمل للتطبيق في كافة الظروف والأماكن والأوقات (عرفات: 2017، ص5)، وجاء قانون العمل بالعديد من القواعد الأمرة والتي تهدف إلى المحافظة على حقوق العامل، وهذه الطبيعة الأمرة لها صفة خاصة إذ أنه يجوز مخالفتها إذا كانت في مصلحة العامل، ويترتب على الصفة الأمرة عدة نتائج أهمها حظر تنازل العامل عن حقوقه (دويكات: 2017، ص7)، وتعددت الآراء بشأن تفسير قواعد قانون العمل في حالة وجود نص غامض على رأيين، الرأي الأول: ضرورة تطبيق التفسير الأصلح للعامل باعتبار أن قانون العمل يتصف بالطابع الحمائي أي يحمي مصالح العامل، والرأي الثاني: التفسير وفقاً للقواعد العامة كون المحابة التشريعية للعمال تكفي لحماية حقوقهم (دعيس: 2002، ص22)، وقد منح المشرع الفلسطيني للعمال مزايا أمام القضاء - إلى حد ما - أبرزها: الإعفاء من الرسوم القضائية في القضايا العمالية، ونظر الدعوى على وجه السرعة حيث يتعامل القضاء الفلسطيني في الواقع مع الدعاوى العمالية بنوع من الخصوصية، والنفاذ المعجل للأحكام (حمارشة ومشعل: 2013، ص14)، ومما عزز من رقي القانون إلحاق العديد من اللوائح والقرارات المتفرعة عنه سواء الصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني أو عن وزير العمل أو غيرها وهي مفصلة ومكملة وشارحة للقانون، إلا أن خصوصية قطاع غزة نتيجة الأحوال السياسية والاقتصادية تحول دون تطبيقه كاملاً في قطاع غزة، مما زاد من انتهاكات بعض أصحاب العمل تجاه العاملين (حلس: 2022).

4. أحكام قانون العمل الفلسطيني

وقد تضمن قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 عشرة أبواب تتخللها مجموعة من الفصول حسب العناوين التالية: الباب الأول: تعاريف وأحكام عامة، ويحتوي على فصلين: تعاريف، وأحكام ومبادئ عامة، الباب الثاني: التشغيل والتدريب والتوجيه المهني، ويحتوي على فصلين: التشغيل، والتدريب والتوجيه المهني، الباب الثالث: عقد العمل الفردي، ويحتوي على ثلاثة فصول: تكوين العقد، وانتهاء عقد العمل الفردي، وإنهاء عقد العمل الفردي، الباب الرابع: علاقات العمل الجماعية، ويحتوي على أربعة فصول: المفاوضة الجماعية، واتفاق العمل الجماعي، وتسوية النزاعات العمالية الجماعية، والإضراب والغلق، الباب الخامس: شروط وظروف العمل، ويحتوي على أربعة فصول: ساعات العمل والراحة الأسبوعية، والإجازات، والأجور، والسلامة والصحة المهنية، الباب السادس: تنظيم عمل الأحداث، الباب السابع: تنظيم عمل النساء، الباب الثامن: تفتيش العمل، الباب التاسع: إصابات العمل وأمراض المهنة، الباب العاشر: العقوبات والأحكام الختامية، ويحتوي على فصلين: العقوبات، وأحكام ختامية (قانون العمل الفلسطيني رقم 7: 2000).

5. أحكام التشغيل والتدريب والتوجيه المهني

وضع قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 في الفصل الأول من الباب الثاني منه مواداً قانونية (من مادة رقم 7 و حتى مادة رقم 17) تمثل إطاراً عاماً لتنظيم التشغيل، ويتضمن هذا الإطار أحكاماً تتناول لجنة السياسات العمالية ومكاتب العمل والإحصائيات الدورية الخاصة بالبطالة والتشغيل وتشغيل ذوي الإعاقات وتشغيل غير الفلسطينيين في الداخل وحظر التمييز وتشغيل الفلسطينيين في الخارج (قانون العمل الفلسطيني رقم 7: 2002)، أما الفصل الثاني من الباب الثاني من القانون، فقد تضمن مواداً قانونية (من مادة رقم 18 و حتى مادة رقم 23) تمثل إطاراً عاماً لتنظيم التدريب والتوجيه المهني، ويتضمن هذا الإطار أحكاماً تتناول هدف التوجيه المهني وهدف التدريب المهني وسياسات التدريب والتوجيه المهني ومراكز للتدريب المهني الحكومية ومنح الترخيص لإنشاء مؤسسات التدريب المهني غير الحكومية (قانون العمل الفلسطيني رقم 7: 2000).

ثالثاً: إدارة الموارد البشرية

1. مفهوم إدارة الموارد البشرية

تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها الجزء من الإدارة المهتم بالأفراد في العمل وبالعلاقاتهم داخل المنظمة (تيم: 2011، ص3)، وهي جانب من العملية الإدارية المتضمن لعدد من الوظائف والأنشطة الهادفة إلى إدارة العناصر البشرية بطريقة فعالة بما يحقق مصالح المنظمة والعاملين والمجتمع (الحريري: 2014، ص5)، وتصنف وظائف إدارة الموارد البشرية إلى ثمانية وظائف رئيسية: تخطيط الاحتياج للموارد البشرية وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتعاقد والعمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية وتقييم الأداء والأجور والتعويضات وتنمية الموارد البشرية (ديسلر: 2012، ص34).

2. تخطيط الاحتياج للموارد البشرية

و تخطيط الموارد البشرية هو محاولة لتحديد احتياجات المنظمة من العاملين خلال فترة زمنية معينة، و يعني أساساً تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة خلال فترة الخطة (المبيضين والأكلبي: 2016، ص40)، ويمكن النظر إلى تخطيط الموارد البشرية على أنه مقابلة بين العرض والطلب، فالعرض يمثل المتاح من الموارد البشرية حالياً، واتجاهه وسلوكه في الفترة المقبلة التي تتضمنها فترة التخطيط (الشرعة وسنح: 2015، ص83)، وأما الطلب فيمثل احتياجات المنظمة من القوى العاملة خلال فترة التخطيط، ويعتمد هذا على ظروف المنظمة من حيث تغير أو ثبات كميات الإنتاج وعبء العمل والتغير في تكنولوجيا الإنتاج و الهيكل التنظيمي للمنظمة، فأى تغير يحدث في هذه المجالات يؤثر في العرض والطلب من العمالة (ماهر: 2016، ص162)، والعرض المستقبلي من القوى البشرية قد يأتي من المصادر الداخلية المتمثلة في الأفراد الذين يعملون في المنظمة) والمصادر الخارجية المتمثلة في الأفراد الذين يتم استخدامهم من سوق العمل الكلي خارج المنظمة (الخليل: 2018، ص57)، فيما يعتمد التنبؤ بالطلب على الموارد البشرية على تقدير احتياجات المنظمة لفترة مقبلة من العمالة بالكم والكيف اللازمين للمنظمة (القحطاني: 2012، ص17)، وبعد الانتهاء من تحليل الطلب وتحليل العرض، يأتي دور إيجاد التوازن بين الجانبين.

3. تحليل الوظائف

تحليل الوظيفة أو تحليل العمل هو مصطلح شامل يتألف من شقين متكاملين: الأول الوصف الوظيفي والثاني مواصفات شاغل الوظيفة (ديسلر: 2012، ص108)، ويقصد بتحليل الوظيفة تحديد الأنشطة المكونة للمهام المكونة للوظيفة (أو العمل) ووضع ذلك في توصيف متكامل، وتحديد لمواصفات شاغل الوظيفة، حيث أن كل وظيفة تنقسم إلى مجموعة من المهام، وكل مهمة تتكون من عدة أنشطة متنوعة (عشوش وآخرون: 2017، ص213)، والوصف الوظيفي أو توصيف الوظيفة هو عبارة عن النتيجة الملموسة لتحليل العمل، وتظهر في شكل وصف تفصيلي مكتوب للوظيفة وهدفها وطبيعتها والمهام (أو الوجبات أو الاختصاصات أو المسؤوليات) وظروف أداء العمل (ماهر: 2016، ص138)، وإذا كان وصف الوظيفة يعطي ملامحها ويعرف ماهيتها، فإن مواصفات شاغل الوظيفة تعطي ملامح من يجب أن يشغل هذه الوظيفة، والمتطلبات الواجب توافرها فيمن يشغلها، والتي تتضمن التعليم والخبرة والتدريب والمتطلبات العقلية والجسمانية فيمن سيشغل الوظيفة (الخليل: 2018، ص34).

4. الاستقطاب والاختيار

الاستقطاب هو جذب أكبر عدد ممكن من المرشحين المحتملين لشغل الشواغر في الوقت المناسب، والاختيار هو تصفية هؤلاء المرشحين وفق معايير للتوصل إلى أفضلهم (العامري والغالي: 2014، ص18)، وتتم عملية توفير الموارد البشرية التي تحقق احتياجات التنظيم من المصادر المختلفة تمهيداً لاختيارها وتحقيقاً لأهداف المنظمة، وتتمثل مصادر استقطاب الموارد البشرية في مصدرين رئيسيين: داخلي وخارجي (تيم: 2011، ص32)، والمصادر الداخلية هي الموارد البشرية المتاحة داخل المنظمة، ومن أهم هذه المصادر الداخلية: الإعلان الداخلي والمخاطبة أو الحديث بين الأشخاص (الزملاء والمعارف والأصدقاء) والنقل الوظيفي والترقية ومخزون المهارات (عشوش وآخرون: 2017، ص224)، والمصادر الخارجية هي سوق العمل الذي يمد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية، ومن أهم هذه المصادر الخارجية: التقدم المباشر للمنظمة والإعلان وكالات ومكاتب التوظيف والمدارس والجامعات والنقابات العمالية والمنظمات المهنية (ماهر: 2016، ص225)، ويتم تجميع معايير الاختيار في خصائص معينة منها: مستوى التعليم والخبرة السابقة والمعرفة السابقة بالشخص والصفات البدنية (الجسمانية) والصفات الشخصية (القحطاني: 2012، ص48)، ويتضمن الاختيار عدة مراحل أهمها: مرحلة تعبئة واستقبال الطلبات ومرحلة المقابلة الأولية/ المبدئية ومرحلة الاختبارات/ الامتحانات ومرحلة المقابلات ومرحلة تدقيق التوصيات أو مراجعة التزكيات ومرحلة الكشف الصحي أو الفحص الطبي (ديسلر: 2012، ص198).

5. التعاقد

في هذه المرحلة يتم الحصول على موافقة الدائرة المختصة بالموارد البشرية على من تم اقتراح ترشيحهم لشغل الوظائف الشاغرة بعد مراجعة شاملة للخطوات المختلفة التي بني عليها هذا الترشيح (النجار: 2007، ص41)، وفي هذه المرحلة يتم إصدار القرار النهائي بالتعاقد مع المرشح أو الاستغناء عن قبوله، ويتخذ هذا القرار بناء على نتائج الاختيار

لإسناد الوظيفة لمن يجمع أعلى عدد من النقاط، ويتم التعيين من خلال إصدار أمر رسمي بضم المرشح إلى كادر المنظمة واعتباره عضواً فيها يتمتع بامتيازات الوظيفة ويحمل الواجبات الواردة في وصفه (الحريري: 2014، ص89)، وعادة ما تحتفظ الإدارة العليا بسلطة إصدار القرارات النهائية لتعيين شاغلي الوظائف الرئيسية بالمنظمة، وبعد صدور قرار التعيين و توقيع العقود واستلام العاملين الجدد للأعمال، يتم تقديمهم إلى رؤسائهم وزملائهم الذين سيعملون معهم، ويفضل إعداد برنامج توجيهي و تأهيلي للعاملين الجدد، وتسمى الفترة التي يقضيها الموظفون الجدد في العمل تحت الملاحظة والاختبار بفترة الاختبار/ التجربة، فإذا أمضوها بنجاح وثبتت كفاءتهم يتم تعيينهم بصفة نهائية (ماهر: 2016، ص407).

6. العمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية

تتولى أقسام الموارد البشرية متابعة وتعلق بمختلف وظائف ومراحل إدارة الموارد البشرية، وليس المقصود من ذلك أنها تقوم بكل تلك المهام لوحدها بل بمشاركة ومساهمة الآخرين من مشرفين مباشرين ورؤساء أقسام ومدراء دوائر أخرى بالإضافة إلى الإدارة العليا للمنظمة (الشرعة وسنجد: 2015، ص40)، وتتضمن أيضاً متابعة وتعلق بتوثيق ومراجعة وتصنيف وأرشفة بالدوام والإجازات للعاملين مع ما يتبعها من تقارير دورية تساعد الإدارة العليا على الإطلاع عليها بشكل موجز من باب الإطلاع العام غالباً ومن باب استنتاج بعض الملاحظات أحياناً، وترتبط مخرجات هذه المهام بمهام أقسام ودوائر أخرى كالمحاسبة والمالية لتطبيق بعض المترتبات ذات العلاقة، بالإضافة إلى متابعة مرتبطة بثقافة وبيئة العمل كتنمية الدوافع ومراعاة الروح المعنوية والعلاقات الإنسانية وتعزيز الاتصالات وتهيئة المناخ التنظيمي وتعزيز الولاء التنظيمي وإدارة الحوافز وغيرها.

7. تقييم الأداء

تقييم الأداء هو تحليل أداء العاملين لعملهم وقياس صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتهم وإمكانية تقلدهم لمناصب ووظائف ذات مستوى أعلى (القحطاني: 2012، ص104)، وعندما يتم تقييم الأداء بطريقة سليمة يتحقق مزايا متعددة: فالعاملون يتعرفون على أدائهم ومدى النجاح في عملهم الحالي وإمكانية النمو والتقدم لأدائهم، والإدارة تتعرف على مستوى أداء العاملين وبالتالي تستطيع اتخاذ القرارات المناسبة التي تضمن لها تحقيق أهداف المنظمة (العامري والغالي: 2014، ص85)، ويتم تقييم الأداء بواسطة أطراف متعددة مثل: قيام الرئيس بتقييم مرؤوسيه وقيام المرؤوسين بتقييم الرؤساء و تقييم الزملاء ولجنة من الرؤساء يقومون بوضع تقييم مشترك من بينهم لكل مرؤوس على حدة (تيم: 2011، ص133)، وتصنف معايير تقييم الأداء لثلاث فئات: معايير نواتج الأداء ومعايير سلوك الأداء ومعايير صفات شخصية مرتبطة بالأداء، ومن أهم طرق تقييم الأداء: قائمة معايير التقييم وترتيب العاملين والمقارنة بين العاملين والتوزيع الإجمالي والإدارة بالأهداف وقائمة المراجعة و 360 درجة (ديسلر: 2012، ص253).

8. الأجور و التعويضات

يعتبر نظام الأجور والتعويض من المرتكزات الأساسية للمنهج المتكامل لإدارة الموارد البشرية، حيث تلعب دوراً مهماً في جذب ذات مواصفات عالية وتحسين الأداء والاحتفاظ بالموارد البشرية المؤهلة (الشرعة وسنجد: 2015، ص272)، و يهتم العاملون بالأجور كونها تمثل مصدراً هاماً لمعيشة هؤلاء الأفراد ورفاهيتهم وخدماتهم والاحتياجات المالية التي يستطيعون توفيرها لأنفسهم ولأفراد أسرهم (برنوطي: 2001، ص132)، ويتضمن نظام الأجور جزأين رئيسيين، الأول: جدول الأجور التي يستحقها شاغل كل وظيفة بحيث يمكن لأي موظف أن يعرف الراتب الأساسي الذي يستحقه والعلاوة السنوية الممكنة والوظيفة التي يمكن أن يترقى إليها وغير ذلك، والثاني: تعليمات لتحديد الأجور وتغييرها وكل ما يتعلق بتنفيذ هذا الجدول (الخليل: 2018، ص115)، ومن مبادئ تصميم نظام الأجور: نوع العاملين الذين تجتذبهم المنظمة، والرضا الذي يتمتعون به، بالإضافة إلى كونه فقرة مهمة في تكاليف العمل وربحية المنظمة، لذلك لابد وأن يتم إعداده بدقة (تيم: 2011، ص133)، وحتى يكون جدول الأجور ذو تأثيرات إيجابية يجب أن يتمتع بخصائص عدة كالعدالة والوضوح والشفافية والاستقرار والثبات و ارتباط الأجر بالأداء الفعلي للفرد (الحريري: 2014، ص91).

9. تنمية الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية هي تحسين المهارات والمعارف للعاملين ليكونوا أكثر استعداداً لأداء أفضل بمهام جديدة أنيطت بهم أو ستطاب بهم (ماهر: 2016، ص461)، وتشمل تطوير مهارات تؤهل هذه الإدارات لوظائف أعلى في المستوى التنظيمي، وعليه فهي جهود إدارية مستمرة للتعليم والتطور مرتبطة بالخطط بعيدة الأمد وتنعكس بفوائد إيجابية على الفرد والمنظمة والمجتمع الذي تعمل فيه (عشوش وآخرون: 2017، ص324)، ومن وسائل تنمية الموارد البشرية: التدريب والتأهيل والنقل و الندب والإعارة والتدوير والترقية وتنمية المسار الوظيفي والتطوير التنظيمي وغيرها.

رابعاً: المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة

1. ماهية المنظمات غير الحكومية

تصنف المؤسسات بشكل عام إلى أربعة أصناف: مؤسسات حكومية ومؤسسات شبه حكومية ومؤسسات ومؤسسات ربحية ومؤسسات المجتمع المدني أو المنظمات غير الحكومية (الحو وادي: 2012، ص39)، والمنظمات غير الحكومية هي الشق الرسمي من المجتمع المدني الذي يعرف بأنه مجموعة من المنظمات التطوعية وغير الربحية تلعب دوراً مهماً بين الناس من جهة والدولة من جهة أخرى من أجل تحقيق مصالح الناس وتلبية احتياجاتهم بالمجتمع عبر التكافل الاجتماعي وترسيخ القيم الحسنة ونشر الثقافة (درستر: 2013، ص17)، وتتمتع المنظمات غير الحكومية بمجموعة من الخصائص

كالامثال للقوانين والأنظمة والتطوع والقرب من الناس والاستقلالية والتعددية واستقلالية الموارد والقيم الإيجابية والحرية والتراضي والمرونة (درستر: 2013، ص19)، وتضم أهدافها نوعاً أو أكثر من الأهداف الدينية والإنسانية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والمهنية والعلمية والثقافية وغيرها (أبو الحسن و دهليز: 2016، ص49)، وقد لخص البنك الدولي الهدف المفترض منها في تمكين الناس من إدارة شؤون حياتهم وجعل المجتمعات مسئولة أكثر عن تنميتها وجعل الحكومات تستمع باهتمام إلى شعوبها (البريدي: 2015، ص24)، وترتكز هذه المنظمات على مبادئ المشاركة والنزاهة والشفافية والمساءلة والمحاسبة والشفافية، وتصنف أدوارها إلى ثلاثة محاور: تقديم المساعدات وتوفير الخدمات والمناصرة.

2. التنظيم الإداري للمنظمات غير الحكومية

يمكن تصنيف المنظمات غير الحكومية حسب مجالات العمل على سبيل المثال لا الحصر: مؤسسات قانونية وحقوقية ونقابات واتحادات مهنية ومؤسسات صحية وتعليمية وتربوية واجتماعية وبيئية وثقافية ورياضية ودينية ودعوية (عزيز و جودة: 2015، ص279)، كما ويمكن تصنيفها تبعاً لمنشأها الجغرافي إلى صنفين: مؤسسات محلية تعمل في داخل حدود دولة ما و يكون مقرها الرئيسي بنفس الدولة، و مؤسسات دولية (أجنبية) تعمل في داخل حدود دولة ما و يكون مقرها الرئيسي في دولة أخرى، و مؤسسات تابعة للأمم المتحدة (درستر: 2013، ص17)، وتتعدد في فلسطين من حيث جهة تسجيلها القانوني إلى عدة أشكال من أهمها: جمعيات خيرية يتم تسجيلها لدى وزارة الداخلية، أندية ومراكز شبابية يتم تسجيلها لدى وزارة الشباب و الرياضة، شركات غير ربحية يتم تسجيلها لدى وزارة الاقتصاد، جمعيات تعاونية يتم تسجيلها لدى وزارة العمل، مؤسسات وسائل الإعلام يتم تسجيلها لدى وزارة الإعلام، وغيرها، وتتشكل هذه المؤسسات من هيكليّة عامة مكونة من شقين، الشق الأول: عناصر جوهرية من حيث التسجيل القانوني: تتمثل في الجمعية العمومية ومجلس الإدارة، والشق الثاني: عناصر جوهرية من حيث التسيير والتنفيذ: مثل المدير التنفيذي وقسم إداري وقسم مالي وقسم مشاريع وقسم إعلام وعلاقات عامة وأقسام لتقديم المساعدات والخدمات للجهات المستفيدة.

3. واقع تطبيق المنظمات غير الحكومية لأحكام قانون العمل:

ترى وزارة العمل الفلسطينية أن قانون العمل لم يطبق بشكل فعلي كامل منذ إصداره قبل 24 عام وحتى الآن، لو حدث ذلك فإن تطبيقه جيداً سيؤدي إلى استقرار ملموس في سوق العمل الفلسطيني، لذلك تعتبر أن الثغرات الموجودة في قانون العمل ليست جوهرية، كما وتشجع وزارة العمل الفلسطينية المنظمات غير الحكومية بالاهتمام بالجوانب الإدارية المبنية على أسس علمية ومهنية واضحة ومعلنة كالوصف الوظيفي الواضح وتقييم الأداء الموثق وغيرها مما من شأنه إيجاد استقرار إداري بالمنظمة، وعلى رأس ذلك أن يكون النظام الداخلي للمنشأة مصادقاً عليه مسبقاً من الوزارة وألا يقل عن الحقوق المقررة بالقانون باعتبارها حدوداً دنياً (الحداد: 2022)، وقد طور قانون العمل الفلسطيني من رؤية وممارسات إدارة الموارد البشرية لدى المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة خاصة فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية والإجازات والأجور ومكافأة نهاية الخدمة (جلس: 2022)، وتفيد وزارة العمل الفلسطينية هي جهة تنفيذية لأحكام القانون ولها صلاحيات مقررة قانونياً فيما يتعلق بالتوعية والإرشاد مروراً بالمتابعة والرقابة وصولاً إلى صلاحية الضبط القضائي لمفتشي العمل، ولكن المشكلة تتمثل في قلة كادر مفتشي العمل لدى الوزارة حيث لا يجاوز عددهم 20 مفتش عمل من الفترض أن يراقبوا على 40 ألف منشأة في قطاع غزة من قطاع خاص (شركات ربحية بأنواعها وغيرها) ومنظمات غير حكومية غير ربحية (الحداد: 2022)، ويرى الباحث بأن قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 يحتوي على بنود عامة (و أحياناً غامضة) حول كل من دور وزارة العمل ومكاتب العمل في تلبية احتياجات المؤسسات من الموارد البشرية، وأساس تكافؤ الفرص وحظر التمييز خلال التعيينات، إلا أنه لا يوجد تفاصيل ملزمة بشأن تنفيذها، كما لا يتضمن القانون ما يشير إلى إلزام وزارة العمل بإصدار تعليمات وتقارير وإحصائيات نوعية وكمية تدعم تخطيط الموارد البشرية أو وضع سياسات عمالية حكومية لتوعية العامل والمؤسسة بالحقوق والواجبات والرقابة عليها، كما لا يتضمن القانون ما يشير إلى إلزام المؤسسات بعمل تخطيط واضح لاحتياجاتها من الموارد البشرية أو تنفيذ سياسات التدريب والتوجيه المهني للموارد البشرية أو اتباع إجراءات واضحة وأدوات عادلة لاستقطاب واختيار الموظفين الجدد أو اتباع إجراءات واضحة لتدريب وتأهيل الموظفين الجدد.

خامساً: الدراسات السابقة

1. كارين أبوحميد و مريم الطيبي، "دراسة استطلاعية حول حقوق و تربيّات و مزايا العاملين والعاملات ذوي المسؤوليات الأسرية في سوق العمل الفلسطيني"، مركز الديمقراطية و حقوق العاملين، رام الله، 2021م.

هدفت الدراسة إلى فهم حقوق ومزايا العاملين والعاملات في سوق العمل الفلسطيني الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم، ومن أبرز نتائج الدراسة أن حوالي 60% من المؤسسات توفر إجازة عادية وفق القانون، و الأغلب تراعي حقوق فترة الأمومة من إجازة وضع وساعات رضاعة، وبعضها تعطي ميزات لمن زيادة عن القانون ومرونة في ساعات العمل أو سمحت لمن بالعمل عن بعد لاسيما خلال أزمة كورونا، ومعظمهم يسمحون بساعة المغادرة/ الراحة مدفوعة الأجر خلال الدوام، وشح في توفير خدمات لرعاية الأطفال أو علاوة إعالة لهم.

2. جو آتكسون، "قانون العمل و حقوق الإنسان: منظور قانوني ومنظور فلسفي"، رسالة دكتوراة، قسم القانون بكلية لندن الجامعية، لندن، 2020م.

هدفت الدراسة إلى فحص مدى توافر مبادئ حقوق الإنسان مع قانون العمل الانجليزي (ضمن القانون المشترك أو القانون العام) الذي يعتمد على السوابق القضائية كمصدر للتشريع، وخلصت الدراسة إلى أنه بالرغم من شموله للعديد من الحقوق العمالية كنوع من أيولوجيا الحقوق الاجتماعية، إلا أنه ما زال يحتاج إلى مزيد من الامتثال بمبادئ حقوق الإنسان فيما يتعلق بمزيد من الحماية والضمانات ومراعاة ظاهرة المساومة غير المتكافئة بين العامل وصاحب العمل كون القانون يرى بأن الانخراط في الاتحادات الاقتصادية والإضرابات والمفاوضة الجماعية هي مسائل غير جوهرية باعتبار أن العقد بين طرفي الانتاج هو شريعة المتعاقدين بمعزل عن أي متغيرات أخرى.

3. لعريبي أحمد، "دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار"، رسالة دكتوراة، جامعة محمد خيضر (بسكرة)، بسكرة، 2018م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء قواعد أخلاقيات المهنة في مديرية التربية لولاية أدرار كنموذج عن المنظمات الجزائية، وأهم النتائج أن عملية التوظيف تلتزم بمبدأ تحقيق الانسجام بين مؤهلات الموظف والوظيفة، والعملية الإدارية تلتزم بالشفافية والحيادية والعدالة مع الموظفين، والعملية الإشرافية تلتزم بمساعدة الرؤساء المباشرين في إدارة مؤسسيهم مما يعزز مبدأ الاحترام، وعملية التقييم المستمر للموظفين تلتزم بمبدأ إثبات الموظف لذاته وربطه بتقييم الأداء من خلال تشجيع المبادرة والمشاركة، ولكن من أهم المآخذ غياب الحرص على عملية التدريب الهادفة لتحقيق الانسجام بين الموظفين وسياساتهم الخاصة وأهداف المنظمة.

4. نيك أويادو، "تأثير قوانين العمال السارية على إدارة الموارد البشرية في نيجيريا"، مجلة الإنسانيات والسياسات الاجتماعية، (اينوجو: المعهد الدولي للأبحاث الأكاديمية والتنمية، 2017م).

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير قوانين العمال السارية على إدارة الموارد البشرية في نيجيريا ومدى مساهمتها في الحد من تعسف أرباب العمل - من حكومة وقطاع خاص - في معالجة شكاوى العمال، بعد التجربة السابقة المؤلمة للقوى العاملة الناتجة عن عدم التوازن بين قوة صاحب العمل والعمال، ومن أبرز النتائج أن قوانين العمل القائمة قد لعبت أدواراً في تنظيم أنشطة الموارد البشرية بعدة محاور جوهرية منها: عقد العمل وتشغيل الأحداث وتوظيف النساء وشروط الخدمة والتعويضات وطريقة دفع الأجور والحسم من الأجور وساعات العمل والإجازات وسلامة العمال ومعالجة الاكتظاظ وتدريب الموظفين عديمي الخبرة وتشكيل النقابات وإنهاء عقد العمل ونقل العامل لعمل آخر.

5. جيني رودريجوز وآخرون، "تنظيم العمل و الوظائف: التقدم والضعف والاتجاهات المستقبلية في أبحاث إدارة الموارد البشرية الدولية والمقارنة"، ورقة بحثية منشورة، المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية، (لندن: مجموعة تايلور و فرانسيس، 2017م).

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على ديناميكيات العمل وتأثيرها على مجالات إدارة الموارد البشرية الدولية والمقارنة وعلاقتها بتشريعات العمل، ومن أبرز النتائج وجود تغيرات في هيكل التوظيف ناتج عن زيادة فرص العمل في أماكن العمل الجديدة الأصغر حجماً ذات سياسات الموارد البشرية الأقل رسمية، وتغيرات في تكوين القوى العاملة كزيادة النساء والمهاجرين، وتغيرات في تنظيم العمل إدارياً وتكنولوجياً، وتغيرات في طريقة الاستفادة من العامل بشكل جزئي أو مؤقت، ووجود تحديات إدارية في الموازنة بين التوظفين المحلي والتوحيد الدولي، وعلاقة وثيقة بين التشريعات وعلاقات العمل بين الأطراف مما يعزز العمل النقابي والمفاوضة الجماعية.

6. ريجيلاند فريكشين، "مدى فاعلية الإجراءات الحالية المتبعة لمواجهة انتهاكات حقوق العاملين المهاجرين في هونج كونج"، رسالة دكتوراة، قسم القانون بجامعة يورك، هيسلنجتون، 2017م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى التزام السلطات في هونج كونج ببذل كامل العناية الواجبة فيما يتعلق بانتهاكات حقوق عمالي المنازل المهاجرين الوافدين إليها، وتوصلت الدراسة أن وجود مخالفات صارخة لحقوق الإنسان وانتشار كبير لنظام السخرة غير معترف بهم أو يتم تصنيف إشكالياتهم بشكل خاطئ على أنها نزاعات عمالية بسيطة، مع تدني حجم الشكاوى والمطالبات للجهات الحكومية المختصة، وضعف الحصول على التعويضات المالية للتعرض للمعاملة السيئة والاستغلال، وغياب العلاقة المتوازنة بينهم وبين مشغليهم، ووجود عوائق متنوعة تحول دون حصولهم على حلول لمشاكلهم العمالية وتفاقم بشكل كبير بسبب قصور السياسات الحكومية والاعتبارات الشخصية للمشغلين.

7. فاطمة عثمان، "أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين - بالتطبيق على المصرف الإسلامي السوداني"، رسالة دكتوراة، جامعة دنقلا، دنقلا، 2016م.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وظائف إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين بالمصرف الإسلامي السوداني، ومن أبرز النتائج وجود سياسات تسترشد بها إدارة الموارد البشرية في ممارسة وظائفها، وأن هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى، ووجود موازنة محددة للتدريب، وأن الحوافز تمنح بناءً على درجة التميز في الأداء، وأن هناك نماذج واضحة لتقييم الأداء، كما أن أداء العاملين يتحقق بدرجة عالية من الكفاءة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والحوافز وتقييم الأداء مع أداء العاملين.

8. سلمان إقبال، "مدى إدراك الموظفين لممارسات إدارة الموارد البشرية وسلوك تبادل المعرفة"، رسالة دكتوراة، جامعة ماسي، بالميرستون نورث، 2015م.

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وسلوك تبادل المعرفة في قطاع التعليم العالي وقطاع الاتصالات في باكستان، ومن أبرز النتائج أنها تؤثر بشكل دال إحصائياً على سلوك تبادل المعرفة لديهم، وهذا يؤكد بأن هناك عاملين أساسيين يساعدان سلوك تبادل المعرفة لدى العاملين على تحسين إمكانيات الأفراد في منظماتهم: الممارسات التشاركية للموارد البشرية والثقة بين العاملين فيما بينهم وثقتهم بإدارتهم العليا الناتج عن السياسات الشفافة والعادلة، وسلوك تبادل المعرفة لا يعتمد على الحوافز المالية في ظل انتشار روتين المكافآت المالية في المنظمات الباكستانية وارتباطها بزيادات تلقائية سنوية في الأجور مما يفقد المكافآت المالية هدفها التحفيزي.

9. كوموديني ديساناياك، "إدارة الموارد البشرية للعمالة غير المنتظمة في اليابان - من منظور إطار عمل رباعي"، معهد اليابان لسياسة وتخطيط العمل/ برنامج الباحثين الأجانب الزائرين، طوكيو، 2014م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف إدارة الموارد البشرية للعمالة غير المنتظمة باليابان كعاملين جزئياً أو لفترة محددة أو غير متعاقدين مباشرة مع المشغل لأسباب متنوعة، وأهم النتائج وجود سياسات وممارسات غير معمة عليهم في جوانب تقسيم العمل وتجميع الوظائف ونطاق الرقابة والتحكم وعلاقات الإشراف وتفويض الصلاحيات وآليات التنسيق، وأن تعديل ترتيباتهم التنظيمية بالمنظمات قد يتيح فرصة أفضل للاستفادة منهم بشكل كفؤ كتكليفهم بمهام غير روتينية وسد الثغرات الوظيفية، ولوحظ وجود تلك التعديلات بشكل أكبر لدى المنظمات الصناعية منها لدى قطاع الخدمات الذي يشهد مزيداً من التعيينات المباشرة وتشغيل خريجي الثانوية وتحويل العمالة غير المنتظمة إلى منتظمة والترقيات.

10. دانييل ووتون، "أثر تشريعات التوظيف على موظفي الموارد البشرية: دراسة على القطاع العام"، رسالة دكتوراة، جامعة بيرمنجهام، بيرمنجهام، 2014م.

هدف الباحث لمعرفة أثر لوائح التوظيف على موظفي أقسام الموارد البشرية في القطاع الحكومي بالملكة المتحدة باعتباره الأكثر تأثراً بالتشريعات، وأبرز النتائج ضيق مساحة الاجتهاد وصلاحيات صنع القرارات لديهم فيما يتعلق بعلاقات العمل ناتج عن وجود متغيرات مهمة وعوامل خارجة عن إرادتهم مما يتعارض مع دورهم المفترض المرن والجوهري في صياغة وتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية، وأن تشريعات التوظيف المحدثة تتطلب للتعامل مع إدارات الموارد البشرية مستوى قريب أو مماثل لمستوى المختصين بالقانون والمحاماة - الأمر غير المتوفر لديهم في بيئة علاقات العمل مما سبب طلب تغييراً للحالة المهنية لوظائفهم في المستقبل من خلال تأهيلهم علمياً وعملياً.

11. فاتح حمارشة و هادي مشعل، "عقد العمل الفردي في قانون العمل الفلسطيني: إشكالات في النصوص والتنفيذ"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، فلسطين، رام الله، 2013م.

هدفت الدراسة إلى كشف إشكاليات الإطار القانوني الناظم لعلاقات العمل بالصفة الغربية الفلسطينية، وخلصت الدراسة إلى إشكاليات عديدة في نصوص القانون أدت لتتويع التفسيرات وتعسف المشغلين، وأهم الإشكاليات مرتبطة بعدم حسم زمان سريان القانون وتصنيف النزاعات المعفية من رسوم الدعاوى، وصياغة مادة فترة التجربة وعدم معالجة فترة الانقطاع عن العمل بشكل صريح وعدم وجوب كتابة عقد العمل، وعدم كفاية معالجة أنماط العمل المؤقت بشكل كافي ومحدودية حالات الفصل التعسفي، وسوء استغلال المشغلين لأسباب الفنية والخسارة كمبررات للفصل، وعدم وجود غرامة قانونية على تأخر صرف مكافأة نهاية الخدمة، وعدم استعجال القضايا العمالية لعدم تشكيل محاكم متخصصة.

12. إسلام التميمي وآخرون، "حق الأشخاص ذوي الإعاقات في العمل اللائق في فلسطين - دراسة ميدانية"، الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، فلسطين، رام الله، 2013م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقات في الأراضي الفلسطينية للالتحاق بسوق العمل وتوجهات المشغلين تجاههم، ومن أهم نتائج الدراسة أن 78% من المبحوثين لا يعملون و 22% يعملون و 57% لم يعملوا أبداً في حياتهم، ومعظم الذين عملوا كانوا ضمن مشاريع توفير فرص عمل مؤقتة أو بالمياومة، و تنوعت أماكن العمل التي عملوا بها، أما على صعيد تصنيف الإعاقات، فقد كان ترتيبها من الأكثر فالأقل: الحركية والبصرية والسمعية والذهنية، ولا توجد سياسات أو استراتيجيات واضحة تتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات على مستوى التخطيط أو التطبيق لدى السلطات والجهات الممثلة.

13. أدريانا كاسوني وجاستون لابادي، "أثر ممارسات الموارد البشرية وعلاقات العمل على الأداء التنظيمي في الأورغواي- دراسة تجريبية"، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي لإدارة الموارد البشرية العالمية، (مونتيفيديو: جامعة الجمهورية- الأورغواي، 2012م).

هدفت الدراسة لتحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في ظل سياقات العلاقات العمالية الصناعية المستحدثة بالأورغواي، وأهم النتائج أن تلك الممارسات تؤثر بشكل دال إحصائياً ومتباين على أبعاد أداء الشركات، فممارسات الأجور والتدريب تزيد من العوائد الكلية خاصة لدى الإداريين المشرفين، وممارسات التعيين تزيد من الجودة لدى العمال، وممارسات تقييم الأداء تقلل من الجودة رغم أنها تزيد من الإنتاجية، واختلاف التأثير الإداري لتلك الممارسات على أداء الشركات إذ أن قوة دور الاتحادات العمالية أدت لنقص ربحية الشركات بعد امتثالها بالنظم الحكومية المفروضة، وتباين أثر تلك الممارسات على مستوى الشركات والعاملين على الأبعاد المتعدد لأداء الشركات.

14. علي أبو مارية، "بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7"، ورقة منشورة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، إصدار يناير، العدد 1-28، (القدس: جامعة القدس المفتوحة، 2012م).

هدفت الدراسة إلى استكشاف بعض الإيجابيات التي منحها قانون العمل الفلسطيني للعمال وبعض نقاط الضعف فيه، ومن أبرز نتائج الدراسة وجود مجموعة منها من حيث التوجيه المهني والوظيفي والتدريب المهني وعقد العمل ومدته وشروطه وظروفه وطبيعته والأجور وحرية تشكيل النقابات وغير ذلك مما يساهم في تحقيق تطوير الموارد البشرية والثقة بالنفس والاستقرار النفسي والأمان الوظيفي، وعلى الصعيد الاجتماعي يطبق القانون على قطاع عريض من القوى العاملة مما يساهم في تحقيق الأمان الوظيفي والسلم الاجتماعي، وعليه فإن مهمة صانعي القوانين تتمركز في ضمان التوازن بين القوى العاملة وجهات العمل مما يؤدي إلى علاقات مستقرة ومنتجة.

15. علي أبو جراد، "دور إدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات العولمة: دراسة حالة على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة 2007م - 2009م"، رسالة دكتوراة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، 2011م.

هدف هذا البحث إلى تحليل دور إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وأبرز النتائج عدم وجود مخصصات مالية كافية بتلك المنظمات للإنفاق على التدريب بالرغم من أهميته في إعداد مواكبة تغيرات العولمة، وأن أداء العاملين لا يرتقي إلى المستوى التي يمكنها من مواجهة تحديات العولمة، وعدم مواكبتها للتطورات العالمية، وأن إستراتيجيات المنظمات لا تكفي لمواجهة تحديات العولمة (ومنها استراتيجيات الاختيار والتعيين واستراتيجيات تقييم الأداء واستراتيجيات التدريب)، وعدم توافر التقنيات الحديثة اللازمة لتطور أداء القوى البشرية داخل هذه المنظمات، وأن معظم المنظمات ذات الأعمار من 20 سنة فأكثر لا تكثر لتلك الاستراتيجيات.

16. روبا كوسر و سوزان هايتر، دراسة مقارنة حول علاقات العمل في البلدان الأفريقية، (أمستردام: معهد أمستردام لدراسات العمل المتقدمة بجامعة أمستردام، 2011م).

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم صورة تحليلية عامة لتطور علاقات العمل المحلية في أفريقيا، ومن أبرز نتائج الدراسة أن تقليص العمالة الرسمية أصبح تهديداً حقيقياً لظروف العمل اللائق لاسيما بالقطاع الخاص وأحياناً بالقطاع العام، وقد أدى انخفاض الإنفاق العام إلى هشاشة البنية التحتية الأساسية الداعمة للعمالة، وسوء السياسات الاجتماعية والتعليمية أجبر العديد على دخول سوق العمل في وقت مبكر جداً وبدون مهارات ومؤهلات مما خفض الأجور وإساء استخدام رأس المال البشري، وتقويض الموقف التفاوضي للنقابات وجمهورها، وكذلك هشاشة النظام العام حالت دون صياغة ومراقبة سياسات تنظيم عمل مناسبة، بالإضافة لمواجهة النقابات تحديات كبيرة للتعددية.

17. إبراهيم أبوهنطش و عبيدة صلاح، "تقييم مستوى الالتزام بقانون العمل الفلسطيني"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله، 2010م.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التزام المنشآت الاقتصادية الفلسطينية بمتطلبات قانون العمل، ومن أبرز النتائج انخفاض عام بمستوى الالتزام، وهناك انتهاكات بمجالات العمل الإضافي والإجازات ومكافأة نهاية الخدمة وتعويضات إنهاء الخدمة وإصابات العمل وتأجيل الأجور والعقود وعمالة الأحداث وحل النزاعات والتأمين، ومستوى الالتزام يتأثر بجودة نصوص قانون العمل وضعف التفويض العمالي ومحدودية وعي العمال وضعف الدور الرقابي والتوعوي للحركة النقابية والأجهزة التنفيذية، وإشكاليات الجهاز القضائي في كفاءة البت في المنازعات، وعوامل أخرى كالتوزيع الجغرافي للمنشآت وانتشار قطاع العمل غير المنظم وصغر حجم المنشآت وانتشار المنشآت العائلية والوضع الاقتصادي العام.

18. بربارا سلافيتش، "الوسائل الاجتماعية للإبداع المنضبط وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات المرتبطة بالإبداع"، رسالة دكتوراة، جامعة رامون لول، برشلونة، 2009م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف ماهية الإبداع في قطاع إنتاج الأزياء الأسبانية وسبل إدارته من قبل ممارسات إدارة الموارد البشرية بالشركات، وأبرز النتائج تأكيد رؤية الإبداع كعملية اجتماعية مدمجة في السياقات التنظيمية والمؤسسية كظاهرة ذات طبيعة معقدة مما يؤدي لتباين وتضارب متغيرات الإبداع مثل الحس الفطري والدقة والفن والربحية والنزعة الفردية والتعاون، مما يتطلب إدارتها بما يحفز المبدعين ودورهم في تحقيق الجودة والتميز وبالتالي ميزات تنافسية أفضل، وممارسات محددة لتعزيز ولاء الموظفين المبدعين وتقليل معدل دورانهم من خلال بيئة العمل المناسبة والخبرة الدولية والتدريب والتطوير وفرص العمل المجدية والمزايا المادية والمعنوية والبيئة المواتية للإبداع والابتكار.

19. حمدي الخواجا، "حقوق العاملين في المنشآت الصناعية: دراسة مسح ميداني في صناعات مختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة"، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، رام الله، 2008م.

هدفت الدراسة إلى تلبية حاجة معلوماتية حول شروط وظروف العمل بالمنشآت الصناعية الفلسطينية لمراقبة الانتهاكات، وأهم النتائج أن أكثر من ثلثي الباحثين يعملون بوظائف إنتاجية، وتدني نسبة العاملات وذوات الإعاقات، وانتشار العقود الشفوية ومحددة المدة وانخفاض الأجور وطول ساعات العمل وشح العلاوات وكثرة الانتهاكات وفروفاً في الأجور بين الجنسين، ومعظم المنشآت تدفع الأجور نقداً وليس بشيكات أو تحويل بنكي ودون قسائم تبين رواتبهم، ومحدودية الإجازات مدفوعة الأجر، وشح إجازات الأمومة وساعات الرضاعة، وتدني الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية، ونقص التأمين ضد إصابات العمل وعدم إجراء فحوص طبية ابتدائية ودورية، وضعفاً شديداً في النشاط النقابي.

20. سامية البطمة وآخرون، "أثر قانون العمل الفلسطيني على تنافسية القطاع الخاص"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله، 2007م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف القصور في قانون العمل الفلسطيني الذي تزامن إصداره مع فترة حرجية، وأبرز النتائج أن المشغلين تعرضوا لزيادة تكاليف ناتجة عن بدء تنفيذ القانون، وأن الإطار التشريعي القوي هو عامل رئيسي مؤثر في التنافسية حيث زادت تكلفة العمالة نتيجة محاولة رفع حقوق العاملين نحو المعايير الدولية، وفتح مجال للخلافات لغموض بالقانون في الدوام الجزئي وحقوق وواجبات الطرفين بالتعاقدات قصيرة الأجل وسبل تعامل صاحب العمل مع المتسبب بضرر جسيم أو المتسبب بإساءة تجاه الآخرين والأسباب الفنية التي تشرعن الاستغناء وتشكيل لجان الفصل والأجور، وظروف العمل وحيثيات ترك العامل قبل نهاية فترة الإشعار المسبق وتفاصيل السلامة والصحة المهنية.

سادساً: المنهجية والإجراءات

1- فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المبحوثين عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المبحوثين عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى إلى السمات الشخصية و التنظيمية للمبحوثين.

2- متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7.

المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

3- المنهجية المتبعة للدراسة:

استخدم الباحث بشكل أساسي المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تأثير قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 على ممارسات إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، بالإضافة للمنهج التاريخي لموضوع الدراسة.

4- مصادر جمع البيانات:

- بيانات أولية: من خلال أداة رئيسية (استبانة تم تعبئتها من قبل المبحوثين عينة الدراسة) للحصول على معلومات كمية، وأداة رئيسية أخرى (مقابلات مع مختصين وخبراء ذوي العلاقة بمجال البحث) للحصول على معلومات نوعية لإثراء الدراسة.

- بيانات ثانوية: من خلال الكتب والمجلات العلمية والدراسات والتقارير والمواقع الالكترونية وغيرها.

5- مجتمع وعينة الدراسة:

وفقاً لإحصائيات الإدارة العامة للشئون العامة والمنظمات غير الحكومية بوزارة الداخلية الفلسطينية فإنه يوجد 895 جمعية خيرية مسجلة موزعة على محافظات قطاع غزة الخمسة (الشمال، غزة، الوسطى، خان يونس، رفح) تشكل مجتمع الدراسة، و ضمت عينة الدراسة عدد 150 من المسؤولين والعاملين في تلك المنظمات يمثلون 50 منظمة بواقع 3 أشخاص من كل منظمة، و تم اختيارها بأسلوب العينة الميسرة مع مراعاة أن تكون من ضمن المنظمات غير الحكومية الفاعلة الأكثر في حجم المصروفات للعام 2021م حسب بيانات الجهة المختصة، وموزعة جغرافياً وقطاعياً وفقاً لمبدأ النسبة والتناسب، و الجدير بالذكر أن حجم مصروفات عدد 50 منظمة (عينة الدراسة) للعام المذكور تشكل أكثر من 80% من إجمالي حجم مصروفات عدد 895 منظمة (مجتمع الدراسة)، و يقدر بأن ثلث مجتمع الدراسة هو منظمات غير فاعلة والثلث الثاني هو منظمات فاعلة بشكل محدود نسبياً، و هذا يعزز من موثوقية عينة الدراسة باعتبار حجم المصروفات المؤشر الرئيسي لنشاط المنظمة.

6- الدراسة الميدانية

- تم تصميم الاستبانة للتعرف على أثر محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 في إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وتتكون الاستبانة من بيانات شخصية و بيانات تنظيمية للمبحوثين وفقرات عدد 8 للمحور القانوني المذكور وفقرات عدد 15 لمحور إدارة الموارد البشرية، وتم اعتماد استجابات أفراد عينة الدراسة حسب مقياس خماسي التدرج من (1-5)، حيث (1) تمثل أدنى درجة موافقة، و(5) تمثل أعلى درجة موافقة، أي قليلة جداً (1)، وقليلة (2)، ومتوسطة (3)، وكبيرة (4)، وكبيرة جداً (5).

- تم التحقق من صدق المحتوى / الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على عدد 7 من الأساتذة المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص للتحقق من صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين، كما تم حساب الصدق البنائي لها وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة من خلال إيجاد (معاملات ارتباط بيرسون) لمحاور الاستبانة حيث جميعها تتمتع بمعاملات صدق دالة إحصائية، وتفي بأغراض الدراسة، وتم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وبطريقة التجزئة النصفية، حيث تبين أن معاملات الارتباط بالطريقتين قريبة من الواحد الصحيح، وهي معاملات ثبات دالة إحصائية، وتفي بأغراض الدراسة.

- تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من عدد 30 من المبحوثين وذلك للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، ثم تم توزيعها على عينة الدراسة الفعلية البالغة عدد 150 من المسؤولين والعاملين في المنظمات يمثلون 50 منظمة بواقع 3 أشخاص

من كل منظمة، وقد تم توزيع الاستبانة من خلال رابط الكتروني حيث تم تصميمها عبر Google Forms ، وتم استردادها معبأة كاملة بنسبة استرداد 100% ، ثم تم تحليل الاستبانة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS .

سابعاً: النتائج ومناقشتها

1. تحليل بيانات أفراد عينة الدراسة الشخصية

جدول رقم 1 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

م	المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية %
1	رئيس مجلس إدارة	18	12.0
2	عضو مجلس إدارة	17	11.3
3	مدير	64	42.7
4	مسؤول شؤون الموظفين	7	4.7
5	محاسب	7	4.7
6	منسق مشروع	10	6.7
7	غير ذلك	27	18.0
المجموع		150	100%

ويعزو الباحث ارتفاع نسبة المدراء عن نسبة رؤساء/ أعضاء مجالس الإدارة كون المدراء هم موظفين متفرغين غالباً للعمل بالمنظمة ومتواجدين باستمرار بها أما الآخرين فهم متطوعين وغير مرتبطين بدوام أو بأعمال تنفيذية بها، وانخفاض نسبة مسؤولي شؤون الموظفين كون العديد من المنظمات تسند هذه المهمة ضمن مهام أحد الموظفين ولا تخصص لها موظفاً أو قسماً خاصاً بها لقلّة عدد العاملين نسبياً بكل منظمة مقارنة بقطاعات أخرى كالحكومية مثلاً.

جدول رقم 2 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

م	الجنس	العدد	النسبة المئوية %
1	ذكر	121	80.7
2	أنثى	29	19.3
المجموع		150	100%

ويرى الباحث أن نسبة الإناث هنا أقل بقليل من نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني خلال الأعوام الماضية (20% - 25%) رغم أن أجندة الجهات المانحة تشجع مشاركة المرأة بشكل كبير، وذلك يشير إلى انخفاض نسبة تولي المرأة للمناصب والمسؤوليات القيادية بتلك المنظمات.

جدول رقم 3 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

م	العمر	العدد	النسبة المئوية %
1	من 19-24	6	4.0
2	من 25-29	18	12.0
3	من 30-34	21	14.0
4	من 35-39	35	23.3
5	من 40-49	37	24.7
6	50 فأكثر	33	22.0
المجموع		150	100%

ويرى الباحث أن هذه النسب متوافقة إلى حد ما مع التوزيع العمري لسكان قطاع غزة كونه مجتمع ترتفع به نسبة الشباب عن كبار السن، ومن المفيد في بيئة عمل المنظمات غير الحكومية احتوائها على عنصر الشباب بما فيهم من نشاط وثقافة تكنولوجية وكذلك عنصر كبار السن بما فيهم من حكمة وخبرة، لتتويع المهارات الفنية والإشرافية والإدراكية.

جدول رقم 4 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة العملية

م	الخبرة العملية	العدد	النسبة المئوية %
1	أقل من 5 سنوات	22	14.7
2	من 5-10 أقل من	22	14.7
3	من 10-15 أقل من	52	34.7
4	15 سنة فأكثر	54	36.0
المجموع		150	100%

و يعزو الباحث احتفاظ المنظمات غير الحكومية إلى حد كبير بعاملين ذوي خبرة مرتفعة نسبياً كون فرص العمل المناسبة محدودة في كل من القطاع الحكومي بطبيعته التنظيمية، و كذلك محدودة بالقطاع الخاص الذي يعاني من تدهور ملحوظ في قطاع غزة مما لا يشكل بيئة جاذبة للكفاءات.

جدول رقم 5 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
1	دبلوم فأقل	8	5.3
2	جامعي	71	47.3
3	دراسات عليا	64	42.7
4	مؤهل مهني بعد الجامعي	7	4.7
المجموع		150	100%

ويرى الباحث أن احتواء المنظمات غير الحكومية بشكل كبير على ذوي مؤهلات علمية جامعية و عليا يتناسب مع ارتفاع نسبة التعليم في المجتمع الفلسطيني ككل، ويعكس حرص العاملين على تطوير مؤهلاتهم سعياً منهم لفرص عمل أفضل في ظل المنافسة الشديدة في قطاع غزة الذي يشهد ارتفاعاً ملحوظاً في نسبة البطالة.

2. تحليل بيانات أفراد عينة الدراسة التنظيمية

جدول رقم 6 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان المقر الرئيسي للجمعية

م	مكان المقر الرئيسي للجمعية	العدد	النسبة المئوية %
1	شمال غزة	27	18.0
2	غزة	93	62.0
3	الوسطى	12	8.0
4	خانيونس	16	10.7
5	رفح	2	1.3
المجموع		150	100%

ويعزو الباحث ارتفاع نسبة المنظمات في محافظة غزة لكونها المدينة الرئيسية بقطاع غزة بما تحتويه من مرافق حكومية و مؤسساتية، وهذا يتناسب مع تصنيف المنظمات لدى الدائرة المختصة بوزارة الداخلية، كما أن معظم فروع الجمعيات الأجنبية تفتح مقراتها في مدينة غزة.

جدول رقم 7 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عمر الجمعية منذ التأسيس

م	عمر الجمعية منذ التأسيس	العدد	النسبة المئوية %
1	أقل من 5 سنوات	5	3.3
2	من 5-أقل من 10	18	12.0
3	من 10-أقل من 20	62	41.3
4	20 سنة فأكثر	65	43.3
المجموع		150	100%

ويرى الباحث أن ذلك يتناسب مع معايير اختيار العينة التي راعت أن تكون من ضمن المنظمات الفاعلة الأكثر في حجم المصروفات الأمر المتوقع بالمنظمات ذات العمر الأكبر والخبرة والسمعة الأفضل ومنها الاطلاع والتطبيق لقانون العمل الفلسطيني وغيره من القوانين والأنظمة ذات العلاقة بالمنظمات.

جدول رقم 8 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع الجمعية

م	نوع الجمعية	العدد	النسبة المئوية %
1	محلية	113	75.3
2	فرع أجنبي	37	24.7
المجموع		150	100%

و يعزو الباحث أن احتواء العينة على 25% منها كفروع لجمعيات أجنبية (في حين أن نسبة فروع الجمعيات الأجنبية لا تتعدى 9% من إجمالي المنظمات المسجلة) إلى معايير اختيار العينة ومنها حجم المصروفات الأكثر، ومن المفيد وجودهم ضمن العينة كونهم يتمتعون بإلمام جيد بالقوانين واللوائح ذات العلاقة لارتباطهم بمكاتبهم الرئيسية الموجودة خارج الأراضي الفلسطينية وما يتصل بذلك من مقارنات.

جدول رقم 9 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المجال الرئيسي لعمل الجمعية

م	المجال الرئيسي لعمل الجمعية	العدد	النسبة المئوية %
1	اجتماعي	68	45.3
2	صحي	31	20.7
3	تعليمي	15	10.0

4	أمومة وطفولة	9	6.0
5	حقوق إنسان	4	2.7
6	ثقافي	2	1.3
7	بيئي	2	1.3
8	زراعي	7	4.7
9	ذوي احتياجات خاصة	10	6.7
10	شباب ورياضة	2	1.3
المجموع		150	100%

ويرى الباحث أن ذلك يتناسب مع الأسلوب المستخدم وهو العينة الميسرة بمعنى الأقرب للباحث وكذلك حتى تكون العينة مناسبة وممثلة فقد تم مراعاة أن تكون موزعة قطاعياً (مجال العمل الرئيسي للمنظمة) وفقاً لمبدأ النسبة والتناسب، بمعنى أن يكون التوزيع القطاعي للمنظمات ضمن العينة متناسباً مع التوزيع القطاعي للمنظمات غير الحكومية بشكل عام وفقاً لبيانات الدائرة المختصة بوزارة الداخلية الفلسطينية.

3. تحليل بيانات محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني
تم إجراء تحليل بياناته باستخدام اختبار T للعينة الواحدة، وجاء بوزن نسبي (67.500)، وهو بدرجة موافقة (متوسطة).

جدول رقم 10 : تحليل بيانات محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة Sig.	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
التشغيل والتدريب والتوجيه المهني	3.375	0.799	5.750	0.000	67.500	5	متوسطة

4. تحليل بيانات فقرات محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني
تم إجراء تحليل بياناته باستخدام اختبار T للعينة الواحدة.

جدول رقم 11: تحليل بيانات فقرات محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة Sig.	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يلزم قانون العمل المؤسسات بعمل تخطيط واضح لاحتياجاتها من الموارد البشرية	3.413	1.118	4.526	0.000	68.267	3	كبيرة
2	يلزم القانون وزارة العمل بإصدار تعليمات وتقارير وإحصائيات نوعية وكمية تدعم تخطيط الموارد البشرية	3.387	1.015	4.665	0.000	67.733	4	متوسطة
3	يوضح القانون دور وزارة العمل ومكاتب العمل بشكل فاعل في تلبية احتياجات المؤسسات من الموارد البشرية	3.313	1.112	3.451	0.001	66.267	5	متوسطة
4	يحدد القانون أساس تكافؤ الفرص وحظر التمييز بشكل واضح وملزم خلال تعيين الموظفين الجدد	3.513	0.974	6.452	0.000	70.267	2	كبيرة
5	يلزم قانون العمل المؤسسات باتتباع إجراءات واضحة وأدوات عادلة لاستقطاب واختيار الموظفين الجدد	3.587	0.950	7.566	0.000	71.733	1	كبيرة
6	يلزم قانون العمل المؤسسات باتتباع إجراءات واضحة لتدريب وتأهيل الموظفين الجدد	3.240	1.060	2.773	0.006	64.800	8	متوسطة
7	تلزم أحكام القانون المؤسسات بتنفيذ سياسات التدريب والتوجيه المهني للموارد البشرية	3.287	1.006	3.491	0.001	65.733	6	متوسطة

8	تساهم السياسات العمالية الحكومية في توعية العامل والمؤسسة بالحقوق والواجبات والرقابة عليها	3.260	1.089	2.923	0.004	65.200	7	متوسطة
	المحور ككل	3.375	0.799	5.750	0.000	67.500		متوسطة

وقد تبين من الجدول السابق أن محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني في قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (67.500)، وهو بدرجة موافقة (متوسطة)، وأعلى فقرة رقم (5) وهي (يلزم قانون العمل المؤسسات باتباع إجراءات واضحة وأدوات عادلة لاستقطاب واختيار الموظفين الجدد)، وقد جاءت بوزن نسبي (71.733)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة)، وأدنى فقرة رقم (6) وهي (يلزم قانون العمل المؤسسات باتباع إجراءات واضحة لتدريب وتأهيل الموظفين الجدد)، وقد جاءت بوزن نسبي (64.800)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة).

ويرى الباحث أن ما نصت عليه المادة رقم 2 من قانون العمل (أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز) هو نص عام لم يرد فيه تفاصيل أو إشارة لآليات التطبيق أو سبل الرقابة ومرتبات مخالفتها، وعليه فإن أعلى فقرة (اتباع إجراءات واضحة وأدوات عادلة لاستقطاب واختيار الموظفين الجدد) راجعة إلى ما نص عليه النظام المالي الموحد للجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية الصادر عن الدائرة المختصة بوزارة الداخلية الفلسطينية (قرار وزير الداخلية رقم 2013/61) الذي أفرد مادة كاملة فيه (مادة رقم 17) ببند متعددة بعنوان "إجراءات التوظيف و دفع الرواتب"، فيما لم يلتفت النظام المذكور لمسائل التدريب والتأهيل والتقييم نظراً لكونها جوانب إدارية محضة، والنظام المذكور عادة تقوم وزارة الداخلية الفلسطينية بمراقبة تطبيقه و تفرض مرتبات على مخالفته بخلاف وزارة العمل التي لا تؤدي دوراً بهذا الخصوص، بالإضافة لضعف دورها التوعوي والرقابي بشأن حقوق وواجبات كل من العامل والمؤسسة والرقابة عليها. و تتفق هذه النتائج مع دراسة علي أبو مارية (2012م) ودراسة جو آتكسون (2020م) ودراسة نيك أوبادو (2017م)، وتختلف مع دراسة كارين أبو حميد ومريم الطيبي (2021م) ودراسة ريجيلاند فريكتشين (2017م) ودراسة جيني رودريجوز وآخرون (2017م).

5. تحليل بيانات فقرات محور إدارة الموارد البشرية

تم إجراء تحليل بياناته باستخدام اختبار T للعينة الواحدة.

جدول رقم 12 : تحليل بيانات فقرات محور إدارة الموارد البشرية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة Sig.	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تتبع المؤسسات وسائل إدارية ناجحة لتخطيط الاحتياجات للموارد البشرية بشكل فاعل	3.640	0.985	7.958	0.000	72.800	6	كبيرة
2	تحدد المؤسسات حدوداً دنياً لمؤهلات شاغل الوظيفة ووصفاً وظيفياً للمهام والمسؤوليات الموكلة له	3.793	0.957	10.148	0.000	75.867	1	كبيرة
3	لدى المؤسسات هياكل تنظيمية مناسبة لعملها وشاملة لتنظيم الاتصالات والمسؤوليات والتسلسل التنظيمي داخلها	3.753	0.962	9.591	0.000	75.067	2	كبيرة
4	تأخذ المؤسسة الاعتبار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والوقاية من إصابات العمل وأمراض المهنة خلال المراحل المختلفة كتحليل الوظائف وتقييم الأداء وغيرها	3.560	0.993	6.906	0.000	71.200	9	كبيرة
5	تقوم المؤسسات باتباع إجراءات واضحة وعادلة لاستقطاب واختيار الموظفين الجدد بما يعزز تكافؤ الفرص وتحديد الأفضل	3.633	1.013	7.659	0.000	72.667	7	كبيرة
6	تشكل أحكام عمل النساء الواردة بالقانون مصدر قلق للمؤسسات خلال مراحل التعيين والاختيار	3.420	1.018	5.051	0.000	68.400	13	كبيرة
7	تستند المؤسسة لأحكام قانون العمل في تعاقباتها وتعاملاتها باعتبارها حد أدنى لحقوق العمال وتزيد عليها لمصلحة العاملين بشكل إنساني ولائق	3.707	0.952	9.089	0.000	74.133	4	كبيرة

كبيرة	3	74.800	0.000	9.598	0.944	3.740	تسند المؤسسات مهام شئون الموظفين أو إدارة الموارد البشرية إلى موظف أو قسم مختص	8
متوسطة	15	65.333	0.003	3.028	1.079	3.267	تلعب النقابات عن طريق المفاوضات والاتفاقات الجماعية دوراً هاماً في حسم النزاع العمالي الفردي والجماعي وتوعية الأطراف بالحقوق والواجبات وتحسين شروط وظروف العمل	9
كبيرة	5	73.333	0.000	10.102	0.808	3.667	تستفيد المؤسسات من الإشعار المسبق وإرجاع العهد التي أحقها القانون لها بشكل يخدم استمرارية عملها	10
كبيرة	8	71.733	0.000	7.403	0.971	3.587	تقوم المؤسسات بتقييم أداء العاملين وفقاً لأسس وأدوات ومعايير عادلة للتقييم بشكل موثق	11
كبيرة	11	69.867	0.000	5.992	1.008	3.493	تعتمد المؤسسات على نتائج تقييم أداء العامل كأساس لاستمرارية عمله أو فصله أو معاقبته أو نقله أو ترقبته أو تدريبه والخ.	12
كبيرة	12	69.600	0.000	5.831	1.008	3.480	تستند المؤسسات على أحكام قانون العمل في تصميم وتطبيق أنظمة الأجور والخصم والبدلات والمكافآت والحوافز والمنافع الأخرى	13
كبيرة	10	70.933	0.000	6.006	1.115	3.547	تقوم المؤسسات باحتساب مكافآت نهاية الخدمة للعاملين وترصيداً سنوياً في حسابات بنكية متفرعة لهذا المخصص	14
متوسطة	14	67.333	0.000	3.907	1.149	3.367	تقوم المؤسسة بتأمين عاملها عن إصابات العمل لدى شركة تأمين مختصة	15
كبيرة		71.538	0.000	9.681	0.730	3.577	المحور ككل	

وقد تبين من الجدول السابق أن مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (71.538)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، وأعلى فقرة رقم (2)، وهي (تحدد المؤسسات حدوداً دنياً لمؤهلات شاغل الوظيفة ووصفاً وظيفياً للمهام والمسئوليات الموكلة له)، وقد جاءت بوزن نسبي (75.867)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة)، وأدنى فقرة رقم (9)، وهي (تلعب النقابات عن طريق المفاوضات والاتفاقات الجماعية دوراً هاماً في حسم النزاع العمالي الفردي والجماعي وتوعية الأطراف بالحقوق والواجبات وتحسين شروط وظروف العمل)، وقد جاءت بوزن نسبي (65.333)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة).

و يرى الباحث أن اهتمام المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بـ "تحديد المؤسسات للوصف الوظيفي و مؤهلات شاغل الوظيفة" بات واضحاً ومنصوصاً عليه حتى في معظم إعلانات الشواغر باختلاف طرق الإعلان الورقية و الالكترونية، و يعزو هذا الاهتمام نابع عن شعور تلك المنظمات بأهمية ذلك في كل المراحل كفرز الطلبات والاختيار و التوجيه وتقييم الأداء والتدريب وغيرها، ومع انتشار تلك المنظمات ودورها في قطاع غزة منذ سنوات طويلة، تستفيد المنظمات من تجارب وخبرات بعضها البعض في وضع هياكل تنظيمية تنظم التسلسل والمسئوليات والاتصالات تناسب الأنشطة والمشاريع والبرامج التي تقوم بها والجهات المانحة الممولة لها، أما العمل النقابي بأدواره التوعوية والرقابية وبصوره المختلفة فما زال يعاني قصوراً كبيراً لأسباب متعددة سياسية واقتصادية وثقافية واجتماعية وتشريعية.

و تتفق هذه النتائج مع دراسة لعريبي أحمد (2018م) ودراسة فاطمة عثمان (2016م) ودراسة سلمان إقبال (2015م) ودراسة أدريانا كاسوني وجاستون لابادي (2012م) ودراسة أدريانا كاسوني وجاستون لابادي (2012م)، وتختلف مع دراسة علي أبوجراد (2011م) ودراسة بربارا سلافيتش (2009م) ودراسة دانييل ووتون (2014م) ودراسة كوموديني ديسانايالك (2014م) ودراسة جيني رودريغيز وآخرون (2017م).

6. العلاقة بين محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني وبين إدارة الموارد البشرية:

جدول رقم 13 : معاملات ارتباط بيرسون بين التشغيل والتدريب والتوجيه المهني في قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 وبين إدارة الموارد البشرية

المحور	المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية		
	معامل الارتباط	"Sig. قيمة"	الدالة
التشغيل والتدريب والتوجيه المهني في قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7	0.492	0.000	دالة

وقد تبين من الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون بين التشغيل والتدريب والتوجيه المهني في قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 وبين إدارة الموارد البشرية دال إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين التشغيل والتدريب والتوجيه المهني في قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 وبين إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

ويرى الباحث أن نصوص المواد من رقم 7 إلى رقم 23 من قانون العمل المتعلقة بالتشغيل والتدريب والتوجيه المهني هي نصوص عامة لم يرد فيها تفاصيل أو إشارات محددة لآليات التطبيق الفعلي أو سبل الرقابة ومرتبات مخالفتها، إلا أن النتيجة أعلاه تعزى إلى حرص المنظمات على الاستفادة القصوى من التشريعات المتاحة كونها منظمات فاعلة من ذوات حجم المصروفات الأكبر ولديها كفاءات مؤهلة إدارياً تهتم بمصلحة عملها وعلاقاتها المميزة مع المانحين، مما يجعلها تهتم بتخطيط الاحتياج للموارد البشرية وإجراءات استقطاب واختيار الموظفين الجدد وتأهيلهم وتدريبهم، ارتكازاً على مبادئ الشفافية والنزاهة والمساءلة وتكافؤ الفرص وحظر التمييز وغيرها من خصائص الحكم الرشيد.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة إبراهيم أبو هنطش وعبيدة صلاح (2010م) ودراسة نيك أوبادو (2017م) ودراسة كوموديني ديسانايك (2014م) ودراسة سلمان إقبال (2015م) ودراسة روبا كوسر و سوزان هايتر (2011م)، وتختلف مع دراسة إسلام التميمي وآخرون (2013م) ودراسة حمدي الخواجا (2008م) ودراسة دانييل ووتون (2014م).

7. الفروقات التي تعزى للمتغيرات الشخصية و التنظيمية

جدول رقم 14 : الفروقات لمتغير المسمى الوظيفي باستخدام اختبار One-Way ANOVA

المحور	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدلالة
قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7	رئيس مجلس إدارة	18	3.596	0.740	0.901	0.496	غير دالة
	عضو مجلس إدارة	17	3.684	0.572			
	مدير	64	3.593	0.600			
	مسؤول شؤون الموظفين	7	3.443	0.485			
	محاسب	7	3.450	0.397			
	منسق مشروع	10	3.953	0.529			
	غير ذلك	27	3.519	0.534			
إدارة الموارد البشرية	رئيس مجلس إدارة	18	3.685	0.692	0.624	0.711	غير دالة
	عضو مجلس إدارة	17	3.682	0.712			
	مدير	64	3.551	0.757			
	مسؤول شؤون الموظفين	7	3.495	0.703			
	محاسب	7	3.695	0.760			
	منسق مشروع	10	3.820	0.708			
	غير ذلك	27	3.400	0.736			

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

جدول رقم 15 : الفروقات لمتغير الجنس باستخدام اختبار T-Test

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7	ذكر	121	3.644	0.577	1.871	0.063	غير دالة
	أنثى	29	3.419	0.604			
إدارة الموارد البشرية	ذكر	121	3.600	0.737	0.791	0.430	غير دالة
	أنثى	29	3.480	0.705			

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم 16 : الفروقات لمتغير العمر باستخدام اختبار One-Way ANOVA

المحور	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدلالة
قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7	من 24-19	6	4.113	0.662	1.931	0.093	غير دالة
	من 29-25	18	3.685	0.517			
	من 34-30	21	3.620	0.700			
	من 39-35	35	3.461	0.552			

إدارة الموارد البشرية	من 49-40 50 فأكثر	37	3.495	0.535	1.676	0.144	غير دالة
إدارة الموارد البشرية	من 24-19 من 29-25 من 34-30 من 39-35 من 49-40 50 فأكثر	6 18 21 35 37 33	3.944 3.656 3.584 3.630 3.305 3.711	0.630 0.808 0.798 0.646 0.799 0.612	1.676	0.144	غير دالة

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

جدول رقم 17 : الفروقات لمتغير الخبرة العملية باستخدام اختبار One-Way ANOVA

المحور	الخبرة العملية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدالة
قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7	أقل من 5 سنوات	22	3.764	0.617	2.416	0.069	غير دالة
	من 5-أقل من 10	22	3.626	0.551			
	من 10-أقل من 15	52	3.434	0.579			
	15 سنة فأكثر	54	3.685	0.574			
إدارة الموارد البشرية	أقل من 5 سنوات	22	3.694	0.764	0.930	0.428	غير دالة
	من 5-أقل من 10	22	3.655	0.676			
	من 10-أقل من 15	52	3.444	0.684			
	15 سنة فأكثر	54	3.626	0.779			

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة العملية.

جدول رقم 18 : الفروقات لمتغير المؤهل العلمي باستخدام اختبار One-Way ANOVA

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدالة
قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7	دبلوم فأقل	8	4.013	0.368	3.352	0.021	دالة
	جامعي	71	3.586	0.536			
	دراسات عليا	64	3.623	0.652			
	مؤهل مهني بعد الجامعي	7	3.079	0.204			
إدارة الموارد البشرية	دبلوم فأقل	8	3.975	0.372	3.873	0.011	دالة
	جامعي	71	3.547	0.738			
	دراسات عليا	64	3.645	0.730			
	مؤهل مهني بعد الجامعي	7	2.800	0.375			

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أقل من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح الذين مؤهلهم العلمي (دبلوم فأقل)، وذلك حسب المتوسط الحسابي الأعلى.

جدول رقم 19 : الفروقات لمتغير مكان المقر الرئيسي للجمعية باستخدام اختبار One-Way ANOVA

المحور	مكان المقر الرئيسي للجمعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدالة
قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7	شمال غزة	27	3.747	0.621	1.022	0.398	غير دالة
	غزة	93	3.531	0.549			
	الوسطى	12	3.758	0.569			
	خان يونس	16	3.656	0.734			
	رفح	2	3.488	0.795			
إدارة الموارد البشرية	شمال غزة	27	3.763	0.780	1.068	0.375	غير دالة
	غزة	93	3.482	0.703			
	الوسطى	12	3.689	0.754			
	خان يونس	16	3.713	0.754			

			1.037	3.733	2	رفح	
--	--	--	-------	-------	---	-----	--

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مكان المقر الرئيسي للجمعية.

جدول رقم 20 : الفروقات لمتغير عمر الجمعية منذ التأسيس باستخدام اختبار One-Way ANOVA

المحور	عمر الجمعية منذ التأسيس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدلالة
قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7	أقل من 5 سنوات	5	3.770	0.548	0.363	0.780	غير دالة
	من 5-أقل من 10	18	3.492	0.597			
	من 10-أقل من 20	62	3.599	0.572			
	20 سنة فأكثر	65	3.620	0.610			
إدارة الموارد البشرية	أقل من 5 سنوات	5	3.467	0.894	0.199	0.897	غير دالة
	من 5-أقل من 10	18	3.478	0.563			
	من 10-أقل من 20	62	3.614	0.724			
	20 سنة فأكثر	65	3.577	0.775			

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عمر الجمعية منذ التأسيس.

جدول رقم 21 : الفروقات لمتغير نوع الجمعية باستخدام اختبار T-Test

المحور	نوع الجمعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7	محلية	5	3.770	0.548	0.937	0.359	غير دالة
	فرع أجنبي	18	3.492	0.597			
إدارة الموارد البشرية	محلية	5	3.467	0.894	-	0.973	غير دالة
	فرع أجنبي	18	3.478	0.563			

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الجمعية.

جدول رقم 22: الفروقات لمتغير المجال الرئيسي لعمل الجمعية باستخدام اختبار One-Way ANOVA

المحور	المجال الرئيسي لعمل الجمعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدلالة
قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7	اجتماعي	68	3.521	0.620	1.301	0.241	غير دالة
	صحي	31	3.752	0.528			
	تعليمي	15	3.547	0.623			
	أمومة وطفولة	9	3.489	0.601			
	حقوق إنسان	4	3.150	0.823			
	ثقافي	2	4.213	0.336			
	بيئي	2	3.250	0.636			
	زراعي	7	3.796	0.299			
	ذوي احتياجات خاصة	10	3.845	0.456			
	شباب ورياضة	2	3.613	0.124			
إدارة الموارد البشرية	اجتماعي	68	3.541	0.799	0.797	0.619	غير دالة
	صحي	31	3.778	0.656			
	تعليمي	15	3.533	0.656			
	أمومة وطفولة	9	3.578	0.752			
	حقوق إنسان	4	3.550	0.769			
	ثقافي	2	4.300	0.519			
	بيئي	2	3.100	0.613			
	زراعي	7	3.219	0.770			
	ذوي احتياجات خاصة	10	3.493	0.583			
	شباب ورياضة	2	3.467	0.471			

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المجال الرئيسي لعمل الجمعية، ويرى الباحث أن ذلك منطقي نظراً لطبيعة أحكام القانون وإجراءات إدارة الموارد البشرية التي لا يتوقع أن تتغير فروقاتها حسب السمات الشخصية والتنظيمية كونها معروفة بشكل عام بالمنظمات وفيما بينها، فيما عدا المؤهل العلمي إذ يعبر غالباً عن درجة الوعي والإلمام ومن ثم مدى النظر إليها بموضوعية.

ثامناً: الخاتمة والنتائج والتوصيات

1. النتائج

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 وبين إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير محور التشغيل والتدريب والتوجيه المهني بقانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7 على إدارة الموارد البشرية بتلك المنظمات بقطاع غزة تعزى إلى السمات الشخصية والتنظيمية للمبحوثين فيما عدا سمة شخصية واحدة (المؤهل العلمي) لصالح الذين مؤهلهم العلمي (دبلوم فأقل).

2. التوصيات

- ضرورة قيام وزارة العمل بنشر تعليمات وتقارير نوعية وكمية داعمة لتخطيط الموارد البشرية.
- توضيح وإعطاء مزيد من الصلاحيات القانونية لوزارة العمل ومكاتب العمل بما يفعل دورها المعلوماتي في تخطيط وتلبية احتياجات المؤسسات من الموارد البشرية من ناحية، وبما يعزز من دورها الرقابي من ناحية أخرى.
- تحديث تشريعات واضحة وملزمة لاتباع المؤسسات إجراءات لتدريب وتأهيل الموظفين الجدد وتنفيذ سياسات التدريب والتوجيه المهني للموارد البشرية.
- وضع وتطبيق ومراقبة سياسات عمالية حكومية لتوعية العامل والمؤسسة بالحقوق والواجبات.
- العمل على إصدار قانون عمل فلسطيني محدث يعزز من الإدارة الناجحة للموارد البشرية بمختلف أبعادها، بحيث يتضمن بنوداً إلزامية واضحة بشأن تخطيط الموارد البشرية وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتدريب والتأهيل والتوجيه المهني وتقييم الأداء ومرتباته.
- المزيد من الاهتمام بالإدارة الناجحة للموارد البشرية بمختلف أبعادها كتخطيط الموارد البشرية وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتدريب والتأهيل والتوجيه المهني وتقييم الأداء ومرتباته وغيرها.
- تعميق استفادة المنظمات من الحقوق التي أقرها القانون لها في خدمة استمرارية عملها.
- تعزيز النقاش البناء والحوار المثمر بين المنظمات غير الحكومية والنقابات المهنية ووزارة العمل والمجلس التشريعي الفلسطيني والقطاع الخاص بما يحقق مصلحة جميع الأطراف، ولرفع توصيات شاملة وعملية إلى الجهات التشريعية والسيادية لإقرار قوانين وأنظمة ذات تناسب الواقع والمستجدات.

قائمة المراجع:

- أبو الحسن، عبدالله، دهليز، خالد (2016): دور العوامل التنظيمية و الوظيفية في نجاح ادارة مشاريع المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة، غزة.
- أبوجراد، علي (2011): دور إدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات العولمة: دراسة حالة على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة 2007م - 2009م، رسالة دكتوراة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
- أبوحميد، كارين، الطيبي، مريم (2021): دراسة استطلاعية حول حقوق و ترتيبات و مزايا العاملين و العاملات ذوي المسؤوليات الأسرية في سوق العمل الفلسطيني، مركز الديمقراطية و حقوق العاملين، رام الله.
- أبومارية، علي (2012): بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7، ورقة منشورة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات، إصدار يناير، العدد 1-28، جامعة القدس المفتوحة، القدس.
- أبومطر، محمد (2014): أثر الانقسام السياسي الفلسطيني على مبدأ سيادة القانون في قطاع غزة: معالجات من منظور القانون والسياسة والاقتصاد، معهد الحقوق - جامعة بيرزيت، بيرزيت.
- أوهنطش، إبراهيم، صلاح، عبيدة (2010): تقييم مستوى الالتزام بقانون العمل الفلسطيني، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله.
- آتكسون، جو (2020): قانون العمل و حقوق الإنسان: منظور قانوني و منظور فلسفي، رسالة دكتوراة، قسم القانون بكلية لندن الجامعية، لندن.
- أحمد، لعربي (2018): دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار، رسالة دكتوراة، جامعة محمد خيضر (بسكرة)، بسكرة.
- إقبال، سلمان (2015): مدى إدراك الموظفين لممارسات إدارة الموارد البشرية و سلوك تبادل المعرفة، رسالة دكتوراة، جامعة ماسي، بالميرستون نورث.
- أوبادو، نيك (2017): تأثير قوانين العمال السارية على إدارة الموارد البشرية في نيجيريا، مجلة الإنسانيات و السياسات الاجتماعية، المعهد الدولي للأبحاث الأكاديمية و التنمية، إينوجو.

11. برنوطي، سعاد (2001): إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
12. البريدي، عبدالله (2015): التنمية المستدامة- مدخل تكاملي لمفاهيم الإستدامة وتطبيقاتها مع التركيز على العالم العربي، العبيكان للنشر، الرياض.
13. البطمة، سامية و آخرون (2007): أثر قانون العمل الفلسطيني على تنافسية القطاع الخاص، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله.
14. التميمي، إسلام و آخرون (2013): حق الأشخاص ذوي الإعاقات في العمل اللاتق في فلسطين - دراسة ميدانية، الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، رام الله.
15. تيم، يزن (2011): إدارة الموارد البشرية - أساليب الإدارة الحديثة، الأجيال للنشر والتوزيع، القاهرة.
16. الحريري، رافدة (2014): اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر، عمان.
17. حمارشة، فاتح، مشعل، هادي (2013): عقد العمل الفردي في قانون العمل الفلسطيني: إشكالات في النصوص و التنفيذ، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله.
18. الخليل، عبد الحميد (2018): إدارة الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية السورية، دمشق.
19. الخواج، حمدي (2008): حقوق العاملين في المنشآت الصناعية: دراسة مسح ميداني في صناعات مختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة، مركز الديمقراطية و حقوق العاملين، رام الله.
20. درستر، كارين (2013): المنظمات غير الحكومية الفلسطينية وأثرها الاجتماعي الاقتصادي و الاجتماعي والسياسي في المجتمع الفلسطيني، مؤسسة روزا لوكسمبورغ، رام الله.
21. دعيبس، معن (2002): حول قانون العمل الفلسطيني، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله.
22. دويكات، سمير (2017): الموجز في بيان أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 - وجهة نظر قانونية، نابلس.
23. ديسانايالك، كوموديني (2014): إدارة الموارد البشرية للعمال غير المنتظمة في اليابان - من منظور إطار عمل رباعي، معهد اليابان لسياسة و تخطيط العمل/ برنامج الباحثين الأجانب الزائرين، طوكيو.
24. ديسلر، جاري (2012): إدارة الموارد البشرية، طبعة مترجمة محمد عبد المتعال من الانجليزية إلى العربية، دار المريخ للنشر، الرياض.
25. رودريجوز، جيني و آخرون (2017): تنظيم العمل و الوظائف: التقدم و الضغوطات و الاتجاهات المستقبلية في أبحاث إدارة الموارد البشرية الدولية و المقارنة، ورقة بحثية منشورة، المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية، مجموعة تيلور و فرانسيس، لندن.
26. سلافيتش، بربارا (2009): الوسائل الاجتماعية للإبداع المنضبط و ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات المرتبطة بالإبداع"، رسالة دكتوراة، جامعة رامون لول، برشلونة.
27. الشرعة، عطا الله، سنجق، غالب (2015): إدارة الموارد البشرية - الاتجاهات الحديثة و تحديات الألفية الثالثة، الطبعة الأولى، الدار المنهجية للنشر و التوزيع، عمان.
28. العامري، صالح، الغالي، طاهر (2014): الإدارة والاعمال، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر، عمان.
29. عثمان، فاطمة (2016): أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين - بالتطبيق على المصرف الإسلامي السوداني، رسالة دكتوراة، جامعة دنقلا، دنقلا.
30. عرفات، حسام (2017): شرح قانون العمل الفلسطيني - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الكلية العصرية الجامعية، رام الله.
31. عزيز، أحمد، جودة، نزار (2015): المجتمع المدني في الفكر السياسي الاسلامي- مقارنة فكرية مع نظريات الحكم الاساسية في الاسلام، مجلة التراث العلمي العربي، جامعة بغداد، بغداد.
32. عشوش، محمد و آخرون (2017): أساسيات إدارة الموارد البشرية، جامعة القاهرة، القاهرة.
33. فريكشين، ريجيلاند (2017): مدى فاعلية الإجراءات الحالية المتبعة لمواجهة انتهاكات حقوق العاملين المهاجرين في هونج كونج، رسالة دكتوراة، قسم القانون بجامعة يورك، هيسلنجتون.
34. القحطاني، محمد (2012): إدارة الموارد البشرية، دار العبيكان للنشر، الرياض.
35. القدرة، عامر، الداية، وائل (2019): أثر أداء إدارة المشاريع على نجاح المشاريع في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة، غزة.
36. كاسوني، أدريانا، لابادي، جاستون (2012): أثر ممارسات الموارد البشرية و علاقات العمل على الأداء التنظيمي في الأورغاوي- دراسة تجريبية، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي لإدارة الموارد البشرية العالمية، جامعة الجمهورية- الأورغاوي، مونتيفيديو.
37. كوسر، روبا، هايتز، سوزان (2011): دراسة مقارنة حول علاقات العمل في البلدان الأفريقية، معهد أمستردام لدراسات العمل المتقدمة بجامعة أمستردام، أمستردام.
38. ماهر، أحمد (2016): إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، الدار الجامعية، الاسكندرية.

39. المبيضين، صفوان، الأكلبي، عائض (2016): التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر، عمان.
40. النجار، فريد (2007): الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية.
41. نصر، محمد، أبومعمر، فارس (2019): دور كفاءة أداء مدراء المنظمات غير الحكومية في إدارة الأزمات المالية ونقص التمويل، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة، غزة.
42. ووتون، دانييل (2014): أثر تشريعات التوظيف على موظفي الموارد البشرية: دراسة على القطاع العام، رسالة دكتوراة، جامعة بيرمنجهام، بيرمنجهام.
- المواقع الالكترونية
43. الإدارة العامة للشئون العامة والمنظمات غير الحكومية بوزارة الداخلية الفلسطينية – قطاع غزة، 4/7/2022
<https://ngo.moi.gov.ps/>
44. مركز المعلومات الوطني الفلسطيني (وفا)، 3/2/2022، <https://info.wafa.ps/>
45. معهد الحقوق التابع لجامعة بيرزيت بالصفة الغربية، 5/2/2022
<http://lawcenter.birzeit.edu/lawcenter/ar/homepage/2013-08-31-07-08-03>
46. منظمة العمل الدولية، 2/2/2022
www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm
47. وزارة العمل الفلسطينية – رام الله، 5/2/2022
<http://www.mol.pna.ps>
- القوانين
48. القانون الأساسي الفلسطيني المعدل 2003م.
49. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.
50. قانون السلطة القضائية الفلسطيني رقم (1) لسنة 2002م.
- المقابلات
51. مقابلة مع د. شادي حلس – مدير عام علاقات العمل بوزارة العمل الفلسطينية – غزة – الساعة 10 صباحاً يوم الثلاثاء الموافق 11 أكتوبر 2022م.
52. مقابلة مع أ. محمد الحداد – المستشار القانوني لوزارة العمل الفلسطينية – غزة – الساعة 11 صباحاً يوم الأحد الموافق 9 أكتوبر 2022م.