



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية
في تنمية رأس المال البشري للمرأة 2014-2017

سوزان عبد الكريم أحمد العويوي

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1439هـ / 2018م

دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية
في تنمية رأس المال البشري للمرأة 2014-2017

إعداد:

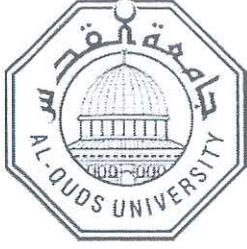
سوزان عبد الكريم أحمد العويوي

بكالوريوس إدارة أعمال - جامعة القدس المفتوحة - فلسطين

المشرف: د. شاهر العالول

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الماجستير في التنمية المستدامة- مسار بناء
المؤسسات وتنمية الموارد البشرية - معهد التنمية المستدامة- جامعة القدس

1439هـ / 2018م



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

برنامج ماجستير بناء المؤسسات

إجازة الرسالة

دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال
البشري للمرأة 2014 - 2017

اسم الطالب: سوزان عبد الكريم أحمد العويوي

الرقم الجامعي: 21511124

المشرف: الدكتور شاهر العالول

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2018/ 5/12 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. شاهر العالول
2. ممتحناً داخلياً: د. عبد الوهاب الصباغ
3. ممتحناً خارجياً: د. محمد الجعبري

القدس - فلسطين

1439 هـ / 2018 م

الإهداء

إلى الأرض التي أحب .. فلسطين

إلى من قدموا أعمارهم لنرى الحياة.. الشهداء والأسرى

إلى من كانا سبب وجودي في الحياة... والدي

إلى من تحملوا غيابي وانشغالي الطويل... زوجي وأبنائي

وعد & حذيفة & قتيبة

إلى من غمروني بمحبتهم واحترامهم.. أخوتي وأخواتي

إلى من شاركني ضحكاتي وألمي... صديقاتي

إلى كل من كان سبباً في إنجاز عملي هذا..

إلى كل من علمني ولو حرفاً طيلة عمري

إلى كل من دعمني ولو بكلمة..

كل من قدم لي نصيحةً وعوناً في يوم من الأيام...

إقرار

أقر أنا معدة الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أية درجة عليا لأية جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:.....
سوزان العويوي

سوزان عبد الكريم أحمد العويوي

التاريخ: 2018/5/12م

شكر وتقدير

أحمد الله وأشكره إذ أنعم علي بإتمام عملي هذا، راجية أن يتقبله ويجعله ذخراً لي يوم
القيامة

فَلِلَّهِ الْحَمْدُ رَبِّ السَّمَاوَاتِ وَرَبِّ الْأَرْضِ رَبِّ الْعَالَمِينَ (الجاثية:36)

وأقدم بشكري وامتناني لكل من كان له الفضل في بلوغي هذه المرحلة وإخراج رسالتي
هذه إلى النور، للمشرف الكريم الدكتور شاهر العالول على كل ما قدمه لي من نصح
وإرشاد بكل رحابة صدر، وإلى الدكتور الفاضل عبد الوهاب الصباغ الذي نقلنا بعلمه
وسعة اطلاعه إلى آفاق أخرى غير التي ندرك، وإلى جميع أعضاء هيئة التدريس في
معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس

وأقدم بشكري إلى أختي وصديقتي وزميلة الدراسة صفاء أبو سنيينة، وإلى الغالية سونيا
الحموري التي ما توانت عن مساعدتي متى طلبت.

وأقدم بشكري أيضاً إلى الدكتور معاذ العامودي الذي ما بخل عليّ بعلمه يوماً وساعدني
في شتى مراحل إنجاز رسالتي.

إلى الأكارم في بلدية الخليل وأخص بالذكر الأساتذة علام الأشهب ومحمود أبو صبيح
وعمر الرجبي وسعيد الخطيب، وإلى جميع السيدات والأنسات اللواتي شكلن مجتمع
دراستي.

إليهم جميعاً أقدم شكري وعظيم امتناني

مصطلحات الدراسة

عالجت هذه الدراسة العديد من المصطلحات والمفاهيم التي يمكن أن تُثير نوعاً من اللبس، ومن ثم يبدو ضرورة الكشف عنها، وتحديد المقصود بها من الناحيتين المنهجية والإجرائية؛ حتى يتسنى فهم هذه المصطلحات فهماً صحيحاً. وتعرف الدراسة نوعين من المفاهيم الإجرائية: مفهوم المنظمات غير الحكومية، ومفهوم رأس المال البشري إضافة لتعريف موجز بمحافظة وبلدية الخليل، وقد تم اعتماد التعريفات الآتية:

المنظمات غير الحكومية: المنظمات غير الحكومية (NGOs) هي منظمات مستقلة عن كل من الحكومة وقطاع الأعمال. تتركز مهامها على تعزيز المصلحة العامة وخدمة الصالح بدلاً من تحقيق الربح أو خدمة مصالح مجموعة ضيقة من الأفراد. وتمكنها استقلاليتها من رصد الأداء الحكومي ومناصرة إجراء التحسينات عليه. وتستطيع المنظمات غير الحكومية التي تحظى باحترام كل من الحكومة وقطاع الأعمال، أن تساعد في التوسط في النزاعات أو في إيجاد حلول حول المخاوف المشتركة. كما إن استقلاليتها عن الحكومة، والأحزاب السياسية، والمؤسسات الدينية، تتيح لها خلق رؤية مشتركة لدى مجتمعها الأهلي. وتحشد المنظمات غير الحكومية المتطوعين والموارد الأخرى لتحقيق رؤيتها (وزارة الخارجية الأمريكية، دليل المنظمات غير الحكومية، 2003).

كما وتعرف المنظمات غير الحكومية على أنها إحدى منظمات المجتمع المدني وتعمل تحت إشراف وزارة التضامن الاجتماعي، ولا تهدف إلى تحقيق ربح مادي، وإن كان بعض برامجها ذا عائد مادي لكنه لا يستهدف الربح بقدر ما يساعد في تمويل نشاط المنظمة أساساً، بالإضافة إلى أن لها هيكلًا رسمياً منظم ومحدد وفقاً للقانون، وتتسم باستقلاليتها عن الدولة، ويمكن أن تلعب دور الشريك في المشروعات التنموية، وتهتم بتنمية مواردها البشرية من أجل تطوير مستويات المنافسة وتحقيق الميزة التنافسية (عبد المقصود، 2017).

رأس المال البشري: فيعرفه برنامج الأمم المتحدة (2003) على أنه جميع المعارف والقدرات والمهارات التي يكتسبها البشر في المجتمع عبر التعليم والخبرة العملية، وهو النواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي، والتي تتوافر عنها قواعد بيانات جيدة نتيجة للتوافر السهل والمنتظم لإحصاءات التعليم (تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003).

ويربط عبد المقصود(2017) رأس المال البشري بالموارد البشرية للمنظمة، حيث يشمل المعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة.

بلدية الخليل: بدأت مدينة الخليل كغيرها من المدن الفلسطينية بإدارة ذاتية يشرف عليها حاكم اللواء (الحاكم التركي) ثم تحولت إلى إدارة ذاتية بنفسها (شبه مجلس محلي) حتي تم تعيين لجنة من قبل السلطة الحاكمة (الحكومة التركية) عام 1868 وتتابع بعدها الرؤساء (رؤساء اللجان أو المجالس البلدية) الذين جاء بعضهم بطريق التعيين (لجان بلدية) و بعضهم بطريق الانتخاب (رؤساء بلديات). تعتبر بلدية الخليل اكبر مؤسسات المدينة من حيث حجم الأيدي العاملة التي تشغلها و حجم الخدمات التي تقدمها و المشاريع و الأعمال التي تقوم بها. لهذا تعد بلدية الخليل المؤسسة و القوة الرئيسية المحركة لعملية نمو الخليل و تطورها. ويبلغ حجم الكادر الوظيفي في البلدية الآن 1200 موظف، وتقدم بلدية الخليل خدمات مميزة في عدة قطاعات أهمها الكهرباء، المياه، الطرق، الصرف الصحي، الحفاظ على البيئة والأبنية هذا إضافة إلى خدمات متنوعة هامة للمدينة مثل الخدمات الموجهة للقطاع الصناعي والزراعي. كذلك تقدم بلدية الخليل خدمات ثقافية ورياضية متنوعة من خلال إنشاء وتشغيل المراكز المتخصصة التي تعنى بكافة فئات المجتمع(موقع بلدية الخليل الإلكتروني، 2018).

محافظة الخليل: تقع محافظة الخليل جنوب الضفة الغربية، وتبعد عن مدينة القدس 15 كم وتتكون المحافظة من 100 قرية ومدينة ابرزها مدن الخليل ودورا ويطا والسموع والظاهرية وحلحول، بالإضافة إلى مخيمين للاجئين هما الفوار والعروب. تعتبر الخليل أكبر مدن الضفة مساحة وسكانا وتبلغ مساحتها 997 كيلو متر مربع(المركز الإعلامي الحكومي، 2018).

الملخص

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة في الفترة الواقعة ما بين 2014-2017م، واستناداً إلى طبيعة الدراسة وأهدافها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة، وقد تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين، الأول يتعلق بالمعلومات العامة عن المبحوثين كالمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في (العمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والعمل، والدخل الشهري)، إضافة إلى معلومات عن عدد الدورات التدريبية التي تلقتها المبحوثة ومواضيع تلك الدورات وطولها زمنياً.

أما القسم الثاني فتكون من 35 فقرة قُسمت إلى أربعة محاور، المحور الأول كان عن مدى مساعدة التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري المعرفي للنساء المستفيدات، والمحور الثاني كان حول مساعدة هذه البرامج في تنمية الخبرات والمهارات للنساء مجتمع الدراسة، والمحور الثالث كان حول مدى مساهمة تلك البرامج في تنمية الريادة للنساء المستفيدات، أما المحور الرابع والأخير فقد كان حول مساهمة التدريب الذي نفذته بلدية الخليل في تنمية الإبداع للنساء عينة الدراسة. وطبقت الدراسة على عينة بلغت (252) سيدة وفتاة من أصل (727) هن مجتمع الدراسة، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة وبعد جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن دور التدريب الذي ينفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية المعرفة والخبرات والمهارات والإبداع والريادة لدى المرأة كان مرتفعاً، كما أظهرت نتائج الدراسة انه لا يوجد دور للتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقاً للمتغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية، العمل، مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة، الدخل الشهري للمتدربة)، في حين تبين وجود دور للتدريب المنفذ بالشراكة بين

المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة وعدد التدريبات التي تلقتها المتدربة).

وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها ضرورة مراعاة العملية التدريبية لذوات المؤهلات الأكاديمية المنخفضة لمساعدتهن في رفع المهارات المعرفية لديهن، والعمل على تنفيذ برامج تدريبية ضمن ساعات تدريبية طويلة المدة لتعزيز الاستفادة منها وعدم الاقتصار على ورش العمل أو التدريب القصير، وأن تحتوي العملية التدريبية ما بين بلدية الخليل والمنظمات غير الحكومية على كل ما هو حديث ومتطور في مواضيع التدريبات، إضافة إلى ضرورة تنفيذ برامج تدريبية أكثر تخصصاً تمتد لفترات طويلة نوعاً ما لتساعد المتدربات على رفع وعيهم بمواضيع هذه البرامج، وضرورة الاهتمام بتنفيذ برامج تدريبية تعنى بالجانب القانوني والحقوق العمالية للنساء خاصة العاملات منهن أو اللواتي على وشك الانخراط في سوق العمل في المدى القريب.

The Impact of training programs carried by the Municipality of Hebron in partnership with NGOs in the development of the human capital of women (2014-2017)

Prepared By: Suzan AbdulkareemAhmad Ewawi

Supervisor: Dr. Shaher Al-A'loul

Abstract

This study aims at identifying the role of the training programs carried out by the Municipality of Hebron, in partnership with NGOs, in the development of the human capital of women in the period (2014-2017). Based on the nature and the objectives of the study, the researcher adopted the descriptive approach and used the questionnaire tool. The questionnaire consists of two main sections: The first deals with general information about respondents such as demographic variables (age, social status, scientific qualification, work and monthly income), as well as the number of training courses received .by the respondents, their topics of and their length of time

The second section consists of 35 paragraphs divided into four dimensions. The first is the extent to which the training programs carried out by the Municipality of Hebron, in partnership with non-governmental organizations, helped to develop the human capital of women. The second is the role of these programs in developing the expertise and skills of targeted women. The third is to which the extent those programs contributed in developing the entrepreneurship of beneficiary women. The fourth and last dimension is the contribution of training programs carried out by the Municipality of Hebron in developing creativity for study sample's women. The study was applied to a sample of 252 women and girls out of 727 who were randomly selected. After collecting the data, they were statistically treated using the SPSS program. The study results show that the role of training programs, carried out

in partnership between NGOs and Hebron Municipality, in developing knowledge, expertise, skills, creativity and entrepreneurship for women was high. They also show that the training programs carried out in partnership between NGOs and Hebron Municipality don't play any role on capital development according to the variables of (age, marital status, work, subjects of training received by the trainee, his monthly income). However, they do play one according to the variables of (scientific qualification and number of .(trainings received by the trainee

The study recommends that the training process shall take into account that some women have low academic qualifications; so that it helps to raise their cognitive skills. Training programs shall be carried within long training hours to enhance their use and not to be restricted to workshops or short-term training programs. The training process carried out between Municipality of Hebron and NGOs shall deal with everything that is modern and developed. It is necessary to carry out more specialized long-term training programs to help trainees raise their awareness of these topics. It is vital to carry out training programs that deal with the legal and labor rights of women, especially female workers, who are about to enter the labor market in the near term.

1.1 مقدمة

زاد انتشار المنظمات غير الحكومية في الأراضي الفلسطينية بعد عام 1967، حيث ظهرت الحاجة لإيجاد مؤسسات تقوم بأعباء الإدارة الأردنية على الضفة الغربية، والإدارة المصرية على قطاع غزة. ونشأت المنظمات غير الحكومية في الأراضي الفلسطينية قبل قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية، حيث كانت هذه المنظمات تقوم بدور بديل لوجود جهة قرار فلسطينية، ومع إصرار المجتمع الدولي إيجاد كيان سياسي يقدم له المساعدات الدولية لإحقاق التنمية تمدد دور المؤسسات غير الحكومية ليلعب دوراً مسانداً لدور السلطة الفلسطينية في تحقيق التنمية الاقتصادية، قدمت معها هذه المنظمات الدعم والتمويل لآلاف المشاريع المحلية والعابرة، وبعد الانتفاضة الأولى ظهرت منظمات حقوق الإنسان وأصبح دورها فعالاً، وبعد مجيء السلطة الوطنية الفلسطينية تغير دورها وباتت تهتم بمجالات لم تستطع السلطة القيام بها (اشتية، 2016).

ويلعب رأس المال البشري دوراً هاماً في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم، لاستخدامه كمورد طبيعي في مواجهة النقص في الموارد الطبيعية والثروات التي تعاني منها الدول، ويعد التعليم أهم عنصر في بناء رأس المال البشري، وتمتلك الأراضي الفلسطينية أهم عناصر الإنتاج وهو رأس المال البشري، إلا أن هذا العامل لم تتوفر له كافة الشروط للعمل والتميز، حيث الأوضاع الاقتصادية الصعبة الناتجة عن ممارسات الاحتلال الإسرائيلي (غرباوي، 2015).

ويقع تطوير رأس المال البشري على عاتق المؤسسات الحكومية والخاصة، حيث حاولت السلطة الفلسطينية في بداية وجودها التركيز عليه من خلال التدريب ونجحت فيه، إلا أن تعقيد الأوضاع

والظروف السياسية والاقتصادية ساهم في تراجع دور رأس المال البشري، مما يعني زيادة الاهتمام به من قبل مؤسسات السلطة والمنظمات غير الحكومية(ساق الله، 2011).

جوانب مختلفة تساعد في تنمية رأس المال البشري خصوصاً في مناطق السلطة الفلسطينية كحالة خاصة تقع تحت الاحتلال الإسرائيلي، لذا وجب زيادة الدعم للتخصصات النادرة والتركيز على التدريب والتعليم، ولأن المنظمات غير الحكومية لعبت دوراً هاماً في دعم المشاريع التدريبية والتطويرية، وكذلك المشاريع التنموية والتي يقع رأس المال البشري ضمنها، حيث قدمت عدداً كبيراً من المشاريع الداعمة لتطوير رأس المال البشري، وما زالت تقدم(ساق الله، 2011).

لذا كان من الضروري تقييم المشاريع التي تقدمها هذه المنظمات لتنمية رأس المال البشري، ودورها على التنمية الشمولية، حيث درست الباحثة دور الشراكة بين بلدية الخليل والمنظمات غير الحكومية الدولية في إحداث تنمية لرأس المال البشري للمرأة في مدينة الخليل كأكبر مدينة من حيث المساحة والقوة الاقتصادية في دعم الصناعة الفلسطينية.

2.1 مشكلات الدراسة وأسئلتها

استطاعت المنظمات غير الحكومية أن تحظى باهتمام كبير، وذلك للدور الذي تلعبه في عملية التنمية في الدول التي تنشط بها، حتى أصبحت البيانات التي تصدرها هذه المنظمات على شكل تقارير تلعب دوراً محورياً في رسم سياسات التنمية في تلك الدول. وفي فلسطين تحديداً، ظهر جليا الدور الذي لعبته وتلعبه المنظمات غير الحكومية قبل مجيء السلطة الوطنية الفلسطينية حيث كانت تعتبر هذه المنظمات بديلاً للجسم الرسمي المؤسسي، وحتى ما بعد قدوم السلطة فقد بقيت هذه المنظمات تشكل دعماً وداعماً ومسانداً للسلطة الفلسطينية في عملية التنمية(عودة، 2013).

تسعى المجتمعات إلى تطوير رأس المال البشري فيها بشتى السبل المتاحة، كونه يشكل أهم أعمدة التنمية بشتى مجالاتها في هذه الدول، وكون المنظمات غير الحكومية تهتم بتقديم التدريب (التعليمية والصحية والمهنية،... الخ) فقد بات من الضروري معرفة الدور الذي تلعبه هذه البرامج في إحداث تنمية حقيقية في رأس المال البشري يمهد لقيام تنمية شاملة في البلاد المستهدفة بهذه البرامج سواء بالعمل بشكل مستقل أو من خلال شراكات تعقد مع المؤسسات الرسمية وغير الرسمية(عودة، 2013).

لذا، فقد جاءت هذه الدراسة لتبحث في الدور الذي يلعبه التدريب المشترك بين بلدية الخليل والمنظمات غير الحكومية في إحداث تنمية حقيقية لرأس المال البشري للمرأة تحديداً في مدينة الخليل، حيث تمثلت مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

ما دور دور التدريب المنفذ بالشراكة بين بلدية الخليل والمنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة في مدينة الخليل ؟

إن هذه الإشكالية تدفعنا إلى طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية المعرفة لدى المرأة؟

- ما دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الخبرات والمهارات لدى المرأة؟

- ما دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الريادة لدى المرأة؟

- ما دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الإبداع لدى المرأة؟

- ما دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقاً للمتغيرات الديمغرافية؟

3.1 فرضيات الدراسة

للإجابة عن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الفرعية، تطرح الدراسة الفرضيات التالية:

• لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة في مدينة الخليل من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية تعزى إلى متغير العمر.

• لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة خلال تنفيذ التدريب بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

• لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى المؤهل العلمي.

• لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى العمل.

• لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى عدد الدورات التي تلقتها المتدربة في بلدية الخليل بالدورة.

• لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة.

• لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى الدخل الشهري للمتدربة.

4.1 أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة للتعرف دور التدريبات المشتركة بين بلدية الخليل والمنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة ما بين 2014-2017، وذلك من خلال التعرف إلى ما يلي:
- التعرف على دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية المعرفة لدى المرأة.
- التعرف على دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الخبرات والمهارات لدى المرأة.

- التعرف على دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الريادة لدى المرأة.
- التعرف على دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الإبداع لدى المرأة.

5.1 أهمية الدراسة

يتسم موضوع هذه الدراسة بالأهمية على المستويين العلمي والعملي، فعلى المستوى العلمي تعد هذه الدراسة الأولى لتقييم التدريبات المقدمة من المنظمات غير الحكومية الداعمة لتطوير رأس المال البشري في الخليل، ومدى تجاوب مؤسسات المجتمع المدني- تحديداً بلدية الخليل- والأفراد معها، وانعكاسات هذه البرامج على التنمية الشمولية البشرية والاقتصادية للمرأة في المدينة، وفق مؤشرات قياس محددة ستتبعها الباحثة خلال الدراسة.

وبالرغم من وفرة الدراسات النظرية الأكاديمية التي تناولت موضوع المنظمات غير الحكومية في فلسطين ورأس المال البشري، فلم تجمع أي دراسة منها الجمع بين هذين المتغيرين معاً، كما أن هذه الدراسة ستقدم نموذجاً للقياس من خلال استبانة تدرس تأثير البرامج المقدمة من قبل المنظمات غير الحكومية الدولية لتطوير رأس المال البشري للمرأة في بلدية الخليل، وهذا القياس لم يستخدم في الدراسات السابقة.

الأهمية العملية للدراسة: تعد هذه الدراسة الوحيدة (حسب علم الباحثة) في مجالها والتي تختص بمعرفة الدور الذي تلعبه الشراكة ما بين بلدية الخليل والمنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة .

6.1 حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: تُغطي الدراسة الفترة الممتدة من 2014 حتى عام 2017.

الحدود المكانية: مدينة الخليل

الحدود البشرية: المتدربات اللواتي تلقين تدريبات ضمن برامج تدريبية نفذتها بلدية الخليل بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية، والبالغ عددهن (727) سيدة وفتاة كما وردت أعدادهن في ملحق رقم (2) الذي يحتوي كشافاً بعنوانين التدريبات وعدد الملتحقات بها.

حدود الاداة: الاستبانة التي صُممت خصيصاً لهذه الدراسة

• منهجية الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي لدراسة الأدوار التي تقدمها المنظمات غير الحكومية على تنمية رأس المال البشري في محافظة الخليل.

2.1 المبحث الاول: رأس المال البشري

1.1.2 نظرة عامة عن رأس المال البشري

تركز الامم والدول في وقتنا الحالي في البحث عن مكامن الثروات، التي تعتبر عمد القوة والسيادة الدولية بما تحققة من تنمية مستدامة في هذه الدول، وفي رحلة البحث تلك بين انماط رأس المال المنتج والطبيعي والبشري والمؤسساتي، خلصت تلك الابحاث الى ان رأس المال البشري وقيمة المؤسسات يشكلان الحصة الكبرى من الثروة في جميع الدول تقريبا (البنك الدولي، 2008).

وبات من الواضح ان الاستثمار في رأس المال البشري امر هام وضروري، لا يمكن لدول تسعى إلى التنمية المستدامة تجاهله، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد والابداع والاختراع والابتكار والتطوير يمكنه ان يتغلب على ندرة الموارد الطبيعية، وذلك بالاستغلال الامثل لطاقت المجتمع العلمية والانتاجية، وتشكل وجهة نظر المسؤولين الذين يعتبرون الموارد البشرية تكاليف امرا خطيرا، فالمنظمات التي لا تستمر في مواردها البشرية تخاطرها بنجاحها بل وبوجودها، فأهمية وجود الموارد البشرية توازي اهمية وجود الموارد المالية والمادية والتكنولوجية لتحقق المنظمات اهدافها (العجلوني، 2011).

2.1.2 تعريف رأس المال البشري:

يعرف عبد المقصود (2017) رأس المال البشري على انه المعرفة المحفوظة في ذهن العامل الفرد، والتي لا تملكها المنظمة، بل هي مرتبطة بالفرد شخصياً، وتتمثل في المهارات والابداع والخبرات (عبد المقصود، 2017).

وعرف الغراييه (2010) رأس المال البشري على انه المهارات أو القدرات المتجسدة في الفرد العامل أو القوى العاملة، والتي تكتسب من خلال التدريب والتعليم والرعاية الصحية والمستوى الغذائي للفرد (الغراييه، 2010).

اما سلمى (2014) فيرى ان رأس المال البشري هو قيمة VALUE الموارد البشرية المتاحة للمنظمة محسوبة بقدر ما انفق فيها من تعليم وتدريب ورعاية اجتماعية وثقافية وفرص للتعلم الذاتي على وقت المنظمة (سلمى، 2014).

ويعرفه (Yitmen, 2011. P:5) بمجموعة من الموارد غير الملموسة المضمنة في أعضاء المنظمة؛ حيث يتكون من الكفاءات (بما في ذلك المهارات والدراية الفنية)، والاتجاه (الدافع، والصفات القيادية للإدارة العليا).

بينما يعرفه Karchegani بانه المعرفة التي يأخذها الموظفين معهم عندما يغادرون الشركة، وهو يتضمن: المعارف، والمهارات، والخبرات، وقدرات العاملين. من أمثلتها: الخبرة، والقدرة على الابتكار، والابداع والدراية الفنية السابقة، والقدرة على العمل الجماعي، ومرونة الموظف، والتسامح بدافع الغموض، والرضا، والقدرة على التعلم، والولاء، والتدريب الرسمي والتعليم. (Karchegani, et al., 2013. P: 566).

وبناء على ما ورد، ترى الباحثة أن رأس المال البشري هو الثروة غير الملموسة التي يمتلكها العاملين في المنظمات وتستفيد منها المنظمة بشكل مباشر، ويمكن صقلها وتنميتها من خلال التدريب والتعليم والرعاية الصحية، وتتمثل في المهارات والخبرات والقدرات الابتكارية والصفات القيادية والادارية الاخرى التي يأخذها العاملين معهم حين مغادرتهم المنظمة.

3.1.2 قيمة رأس المال البشري في المنظمات

يقدم ستيفورث Stewart منظومة تصف الأبعاد المختلفة لتركيبية الموارد البشرية، وتحدد قيمة رأس المال البشري الذي تمثله، وهي وفق التالي:

1. مورد بشري يصعب استبداله، وينتج قيمة مضافة منخفضة، وفي هذه تكون قيمة رأس المال البشري منخفضة ولكت بسبب صعوبة الاستبدال تعمل ادارة المنظمة على تحسين لديه ورفع القيمة المضافة من خلال التدريب والتنمية المستمرة.

2. مورد بشري يصعب استبداله، وينتج قيمة مضافة مرتفعة، وهم الأفراد الذين يتمتعون بالمهارة والخبرة والكفاءة، ويعتبر افضل وأعلى راس مال بشري في المنظمة، فهو مورد نادر يصعب الحصول على بديل له في حال فقده، وهو عالي الانتاجية ويحقق قيمة مضافة عالية، وبالتالي تسعى المنظمة للمحافظة عليه من خلال الرعاية والتحفيز واطلاق الفرص له للإبداع والانتاج لزيادة القيمة المضافة التي يحققها

3. مورد بشري يسهل استبداله، وينتج قيمة مضافة منخفضة، وهو اقل الموارد البشرية في المنظمة قيمة، ويدل على راس مال بشري منخفض، وادارة المنظمة في هذه الحالة لا تهتم بالاستثمار في تدريبهم وتنميتهم، وقد تعهد بأموره إلى قسم أو وحدة تنظيمية تباشر اختصاصات ادارة الأفراد التقليدية.

4. مورد بشري يسهل استبداله، وينتج قيمة مضافة مرتفعة، ويعبر هذا المورد عن حالة وسط عما سبقه، فنظرا لسهولة استبداله ووفرتة في السوق أو قصر الوقت اللازم لإعداده وتهيئته للعمل، فالإدارة تسعى للاحتفاظ به كونه يحقق قيمة مضافة مرتفعة، وذلك تجنباً لتكلفة الاستبدال ولإستثمار قدرته على الانتاج بقيمة مرتفعة(سلمي، 2014).

4.1.2 الاستثمار في رأس المال البشري

يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه "الإنفاق" على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة كفاءته (أبو رغيف والعكيلي، 1998).

وعليه يمكن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه "استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات، ومهارات، ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي

طاقة المجتمع الكلية لإنتاج المزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع(ريحان وطرشان، د.ت.).

كان الاعتقاد السائد بان الاستثمار الحقيقي يعني فقط الاستثمار في رأس المال المادي، وكان ينظر إلى التعليم على انه نوع من انواع الاستهلاك الذي ينقص ثروة المجتمع، ولكن مع تقدم الابحاث الاقتصادية في هذا المجال بدأت تظهر اتجاهات تشير إلىاهمية التعليم في زيادة ثروة الامم، ومن اوائل من تبنى هذه الاتجاهات آدم سميث، وريكاردو، ومالتوس، والفريد مارشال، ومع تقدم أساليب القياس الاقتصادي بدأت تظهر اكتشافات العلماء في هذا المجال أمثالشولتزودينسيون وغيرهم أن الزيادة التي تحصل في الناتج المحلي والقيمة المضافة التي تتحصل في المنظمات لا ترجع فقط إلى زيادة رأس المال المادي أو العمال الخام، وانما يوجد هناك عوامل تفسر ذلك اهمها التعليم الذي بدا يصنف كاستثمار وليس استهلاك، وبدأ يظهر مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري الذي اكتشف انه لا يقل اهمية عن رأس المال المادي بل يتفوق عليه(الزايد، 2012).

5.1.2 أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

استطاعت العقول البشرية المبدعة، والقدرات الفنية العالمية اثباتاهميتها خلال الثورات التي حصلت في مجالات المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا التي شهدها العالم في الفترة الاخيرة، كما ان قدرة رأس المال البشري على الادارة الفعالة والاداء الجيد للعاملين في رفع القيمة المضافة وزيادة الناتج القومي في مختلف الانشطة الاقتصادية، وتعتبر هذه القدرات اساسا قويا للقدرة الاقتصادية. كما أن التنافس القوي الحاصل بين الدول على جذب الكفاءات البشرية المتميزة و التقدم العلمي ودخول الشركات متعددة الجنسيات إلى الأسواق العالمية أسهم ذلك كله في تقرير دور ادارة الموارد البشرية الهام والعمل على استقطاب العاملين الأكفاء مع توفير المناخ المناسب لعمل لهم(القحطاني، 2008).

تعتبر الموارد البشرية من اهم المكونات الرأسمالية والاصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، وبالتالي فهي تعتبر من اهم مقاييس ثروة الامم، فلقد اصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم في تحقيق التقدم، حيث ذكر دم سميث في كتابه ثروة الامان كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر اعضاء المجتمع تعتبر ركنا اساسيا في مفهوم رأس المال الثابت، حقيقة ان اكتساب القدرة اثناء التعلم يكلف نفقات مالية، ومع ذلك تعد هذه المواهب جزءا مهما من

ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءا رئيسيا من ثروة المجتمع الذي ينتمي اليه. كما اكد مارشال على اهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا، حيث يعتبر مارشال أناعلانواع الاستثمار قيمة هو ما ينفق على الاستثمار في رأس المال البشري، فالإنسان هو محرك التقدم للأمم، والاقتصاد ذو قيمة محدودة ان لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية لى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المطلوب(موساوي، 2015).

ومن ناحية اخرى، فإن لرأس المال البشري اهمية كونه أحد المصادر المهمة والفريدة والتي تؤثر على الأداء، وله تأثير على الشركاء، والمالكين للأفكار الجديدة، وتوليد المال اللازم لبدء مشاريع جديدة(الزبيدي والمشهداني، 2017).

والاستثمار في رأس المال البشري شأنه شأن الاستثمار في رأس المال المادي والموارد الطبيعية، فكلاهما يقومان على الجانب الانتاجي، فالإنسان يعتبر عنصرا هاما من عناصر الانتاج. ويهدف الاستثمار في رأس المال البشري المتمثل بالتعليم والصحة والتدريب هو زيادة الانتاجية وتوليد الدخل الوطني الذي يحقق الرفاه الاجتماعي(الغراييه، 2010).

وتأتي أهمية رأس المال البشري كونه الثروة التي يصعب تقليدها، كما انه يساهم في خلق القيمة المنظمة، وله تأثير كمصدر للابتكار، كما يلعب رأس المال البشري دورا فاعلا كعامل حاسم في الميزة التنافسية المستدامة، والتي تتكون من أربع صفات، وهي:

1. أن يكون رأس المال البشري كمورد ذا قيمة (Valuable) وقادر على استغلال الفرص، وتحديد التهديدات، فعندما يكون المورد ثمين، يسمح للمنظمة بتنفيذ الاستراتيجيات، وتحسين الكفاءة والفاعلية.

2. أن يكون رأس المال البشري كمورد نادر ((Rare، بين المنافسين الحاليين والمحتملين، فإذا ما كان المورد متوفرا، فلا يمكن من خلاله البقاء وتحقيق ميزة تنافسية .

3. أن يكون رأس المال البشري كمورد صعب التقليد ((Difficult to Imitate، أي موارد ثمينة ونادرة وتعد المصدر الوحيد لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وذلك من خلال عدم قدرة المنظمات الأخرى الحصول عليها.

4. أن يكون رأس المال البشري غير قابل للاستبدال، أي عدم قدرة المنظمات الأخرى الحصول على العاملين، والإفادة من مهاراتهم وخبراتهم (الزبيدي والمشهداني، 2017).

6.1.2 نظريات الاستثمار في رأس المال البشري

تعود الجذور الحقيقية لمفاهيم الاستثمار في رأس المال البشري إلى القرن الثامن عشر، فقد كان هناك عدة محاولات في تلك الفترة هدفت إلى:

1. لفت الانتباه إلى أهمية العنصر البشري.
2. تحديد ماهية رأس المال البشري وإدخال الفرد كأحد مكوناته، والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد.
3. تقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية، ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع.
4. تحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع وكذلك تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناجمة من هجرة العمالة.
5. تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناجمة عن هجرة العمالة، والاستثمار في مجالات الصحة والتعليم والتدريب (جلول، 2014).

توجت الأبحاث التي قام بها الاقتصادي الأمريكي "ثيودور شولتز" نظرية الاستثمار البشري كنظرية، حيث لم يكن من المعمول به تقييم الأفراد كأصول بشرية، ورغم ذلك فالجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة لجذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري، وسعى "شولتز" في ستينات القرن الماضي إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام برأس المال البشري لذا فقد ركز اهتمامه للوصول إلى نظرية للاستثمار في رأس المال البشري تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية (أبو النصر ومحمد، 2017).

وظهر "شولتز" لأول مرة مفهوم رأس المال البشري بمصطلحه الحالي في العام 1961م، حيث أشار وقتها إلى أهمية اكتساب الأفراد للمعارف والمهارات مع مراعاة الاختلافات الفردية بين الأفراد في

مقدار الاستثمار، وقد طرح "شولتز" نظريته من خلال مقال نشر في ذلك العام، والذي توصل من خلاله بأن نسبة كبيرة من النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة في الفترة من 1900-1956 لم يعرف تفسيرها ولا قياسها بالوسائل الاقتصادية التقليدية. وأن نسبة كبيرة من نمو الدخل الشخصي كانت بفضل زيادة مستويات التعليم. وقد حصل شولتز بناء على هذا المقال جائزة نوبل في العلوم الاقتصادية سنة 1979 (عبود، 2017).

ليأتي بعدها الاقتصادي غاري بيكر في العام 1965م ليقدم شرحاً عن هذا المصطلح، حتى بات مصطلحاً متداولاً، وقد طور بيكر نظرية رأس المال البشري، التي تتحدث عن أهمية التعلم والتعليم والتدريب للأفراد في المنظمات، وحاز بيكر على جائزة نوبل في الاقتصاد في العام 1992م لتطويره هذه لنظرية (أبو النصر ومجد، 2017).

7.1.2 تطور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري:

أن نظرية الاستثمار في رأس المال البشري تقوم على الاستثمار في الأفراد وتراكم هذا الاستثمار من أجل تحصيل إيرادات على شكل اجور، وتراكم رأس المال البشري يتم من خلال عمليات التكوين الاساسي والمستمر ومن خلال التربية الاسرية والتي يقوم بها الفرد ذاتياً، أو التكوين المستمر للمهارات المكتسبة اثناء العمل التي تمكن من تنمية الكفاءات لدى الأفراد العاملين والذي تقوم به المنظمة، وبطبيعة الحال فعملية التراكم هذه تستلزم توفير تكاليف مباشرة كالدراسة والسكن والنقل... الخ، وتكاليف غير مباشرة تتمثل في تكاليف الفرصة أو الاجر الذي كان من المتوقع أن يتقاضاه لو عمل في تلك الفترة. وعملية الاستثمار تلك تهدف إلى الحصول على دخل أو ايراد اكبر من التكاليف التي تتطلبها عملية الاستثمار، والعائد على الاستثمار في هذه الحالة يكن على شكل زيادة في الاجر يتقاضاه الفرد، أو زيادة في الانتاجية لدى المنظمة التي يعمل بها الفرد (العجلوني، 2011).

وحسب ما ذكرته عبود (2017)، فقد قُسمت الدراسات التي تناولت نظرية الاستثمار في رأس المال البشري إلى فرعين:

1. النظريات الكلاسيكية لرأس المال البشري: وقد اهتمت هذه النظريات في جزء منها بالتعليم، فيما اهتم الجزء الاخر منها بالتدريب، ومرت بمرحلتين اساسيتين، اولاهما كانت نظرية شولتز، أما المرحلة الثانية فكانت الابحاث المكمله لهذه النظرية والتي قام عليها بيكر ومينسر. وكان شولتز قد اعتبر أن

المهارات والمعارف هي شكل من اشكال رأس المال، وانه من الضروري الاعتراف بهذا النوع من رأس المال لتفسير النمو الاقتصادي السريع الذي اتسمت به المجتمعات العربية بعد لحرب العالمية الثانية، وقد ركز شولتز بالتعليم مؤكداً على اهمية اعتبار التعليم استثماراً لأنه ينتج منافع اقتصادية للمجتمعات والأفراد معاً، ولطالما أن التعليم يصبح جزءاً من المورد البشري فقد اعتبره استثماراً، وقد حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لزيادة الدخل، فسعى إلى تحويل الانتباه من الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بالمكونات غير المادية وهي رأس المال البشري، وذلك من خلال الاعتماد على ثلاث فروض اساسية، اولها أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع اساساً إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال، وانه يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً لاختلافات في مقدار رأس المال البشري، كما افترض شولتز انه يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي (عبود، 2017).

اما بيكر فقد اهتم بدراسة الاشكال المختلفة للاستثمار البشري، من تعليم وهجرة ورعاية صحية مع تركيزه على التدريب، حيث فرق بيكر بين التدريب العام الذي يزيد الانتاجية الحدية للمورد البشري في المنظمة التي تقدم له التدريب، والتدريب المتخصص الذي يرفع من انتاجية المورد البشري بالمنظمة التي وفرت له ذلك التدريب مقارنة بعمله في مؤسسة اخرى. أما مينسر فقد أسهمت أبحاثه في توسيع تعريف التدريب ليشمل كل من التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل وايضا التعليم بالخبرة، حيث اعتقد مينسر بأن كل من هذه المجالات يزيد ويحسن مهارة من مهارات وانتاجية الموارد البشرية، كما برر اعتماد التعليم بالخبرة على أن المورد البشري قد يقبل عملاً ما يقدم لهجراً منخفضاً لتوقعه تحقيق منفعة مستقبلية نتيجة للخبرة المتحققة من هذا العمل. وقد حدد مينسر أهدافاً ثلاثة ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث في الاستثمار في رأس المال البشري، أولها تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب، ثم تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب، وأخيراً تحديد المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك الموارد البشرية (جلول، 2014).

2. النظريات الحديثة لرأس المال البشري: انتقدت هذه الأبحاث ما توصلت إليه الأبحاث السابقة حول الإنفاق على التعليم، فقد قام الباحثان جريلشز ويورجينسون بدراسة ميدانية عام 1967، توصلوا من خلالها إلى أن التأثير غير المباشر لتقدم المعرفة على التقدم الاقتصادي لا وجود له. ونصت نظرية

المواقف لجينتس على أن المدرسة تحسن من إنتاجية المورد البشري بما تنميه من سلوك ومواقف تحظى بتقدير المؤسسات الإنتاجية كالاتثال والطاعة والقبول بالعمل داخل مجموعة خاضعة للنظام التسلسلي حيث يجد المورد البشري فيه مكان وليس بما تقدمه هذه المدارس من معرفة. أما الباحث إيوت، فقد اهتم بموضوع رأس المال البشري من حيث نوعية المعروض من العمالة وليس بالكم فقط، ووصف في أبحاثه التي قام بها في العام 1991 إن قرار امتلاك أو تطوير الكفاءات يتطلب انفاق الموارد الآن بغرض تحصيب العوائد في المستقبل. أما فيشر فقد توصل من خلال دراسة أجراها في العام 1994 إلى أن الاختلافات في مستويات الكسب المرتبطة بمستوى التعليم الشخصي كبيرة، وتتأثر بعدة عوامل كالجنس والمستوى الاجتماعي وغيرها، كما ركز فيشر على إضافة سن العامل ومدة العمل لتفسير جزء من الاختلافات في مستوى الكسب، إذا يرى فيشر أن الاستثمار في التعليم لا يحقق مردوده إلا بعد فترة من الزمن، وبالتالي فكلما زاد عمر المورد البشري قل الإنفاق على التعليم (عبود، 2017).

وتشير عبود (2017) إلى إسهامات اوديورن، والذي بنى مصفوفة الموارد البشرية بالاعتماد على نظرية رأس المال البشري، حيث تقوم هذه المصفوفة على أساس أن المنظمة تهدف إلى محاولة تجميع التوليفة الفضلى من الموارد البشرية ذات الخصائص المتميزة لتحقيق أقصى عائد من استثمارها في هذه الموارد، حيث تسعى المنظمة إلى توليف هذه الخصائص المميزة كأصول بشرية وتضم كل من:

- مستوى عال من الأداء بما يتسق مع أهداف المنظمة.

- احتمال عال للبقاء في المنظمة.

- مستوى عال ومتنوع من المهارات والقدرات.

- احتمال عال للنمو على المستوى الفردي

كما وركزت أبحاث لاحقة لهذه الأبحاث على التقدم التقني وربطه بالاستثمار في رأس المال البشري، وذلك من خلال اتجاهين أساسيين هما: الاتجاه التعويضي الذي يرى بان التقانة تعوض مهارات رأس المال البشري وبالتالي ينقص رأس المال البشري ومتطلباته من التعليم والتدريب، أما الاتجاه الثاني فقد اطلق عليه الباحثون الاتجاه التكاملي، والذي يرى بان تقدم التقانة يغير الطلب النسبي على

المهارات الفردية، بحيث يتحول الطلب من العمالة قليلة المهارة إلى العمالة الماهرة الأكثر تعليماً ومن ثم يزيد الاستثمار في رأس المال البشري (عبود، 2017).

9.1.2 أصناف رأس المال البشري

يصنف رأس المال البشري إلى صنفين، وهما:

1. رأس المال البشري العام: وينشأ من اكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل معرفة القراءة والكتابة والحساب، ويسند لرأس المال الكلي أو القومي ويتعلق بالدولة، ويتمثل رأس المال البشري العام في الشهادات التي حصل عليها الفرد، والخبرة المهنية في سوق العمل وهو قابل للتحويل من منظمة إلى أخرى، ومن أكثر المقاييس استخداماً له هو مستوى التعليم وسنوات الخبرة في المهنة.

2. رأس المال البشري الخاص: وينشأ من اكتساب المعارف والكفاءات الخاصة بوظيفة أو مهنة معينة أو بمؤسسة بحد ذاتها، ويتعلق بالمنظور الجزئي وهو المنظمة، ويتراكم مع طول بقاء المورد البشري في المنظمة التي يعمل بها، ويشكل قيمة كبيرة للمنظمة، ولا يمكن نقله بسهولة إلى منظمة أخرى وإن كانت منظمة منافسة في ذات المجال (عبود، 2017).

10.1.2 أبعاد (مؤشرات) رأس المال البشري

يعتبر البعد الثقافي من أهم الأبعاد المرتبطة بضرورة الاهتمام بالمورد البشري، حيث ينعكس تزايد المثقفين من الموارد البشرية على التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه، ويزيد من درجة الوعي لديه بما يدور حوله، وهناك بعد اقتصادي يدعو للاهتمام برأس المال البشري، فمن خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة، كما أن الفرد المؤهل تعليمياً وتدريبياً وتكوينياً تكن لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية. وللاستثمار في رأس المال البشري بعد اجتماعي، فالفرد الذي يحظى بفرص لتنمية قدراته الذهنية والفكرية يصبح لديه قدرة أكبر على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية إضافة لتأثير واضح في شعور الفرد بالذات. وللاستثمار في رأس المال البشري بعد علمي، حيث يوفر التعليم والتكوين كوادراً علمية قادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير مما يحدث تقدماً تقنياً وتحسيناً مستمراً في بيئة العمل وفي شتى مجالات الحياة. أما آخر أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري فهو البعد الأمني، حيث تعمل العناية بالتعليم والتدريب

للأفراد على تقليل نسب البطالة مما يحقق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة لقناعة الأفراد انفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار (سعيد، 2015).

11.1.2 نقد نظرية الاستثمار في رأس المال البشري:

وجهت لنظرية الاستثمار في رأس المال البشري عدة انتقادات، كان أهمها إهمال العوائد الاجتماعية والأمنية التي تعود على المجتمع من جراء زيادة تعليم أفراد، وإن هذه النظرية تربط دائماً زيادة التعليم بالزيادة في الدخل وهو الأساس الذي قامت عليه النظرية، حيث يحط ذلك من قيمة التعليم باعتبارها قيمة سامية وراقية. ويؤخذ على هذه النظرية إنها تربط دائماً زيادة الدخل بالتعليم، مغفلة أن هناك عوامل أخرى تزيد من دخل الفرد غير التعليم، كالمكانة الاجتماعية للأفراد، وصحتهم، وبيئتهم وخلفيتهم العلمية، إلى غير ذلك من العوامل. كما وشكك المنتقدون لهذه النظرية في دقة وصدق أساليب القياس التي بنيت عليها، كما واخذ المنتقدون لهذه النظرية إهمالها للعوامل الأخرى التي تزيد من الإنتاجية، مثل ظروف العمل والحوافز المقدمة فيه وبيئته (الزائد، 2012).

12.1.2 مخاطر الاستثمار في رأس المال البشري

1. عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار بصفة شخصية، عكس رأس المال المادي الذي يمكن بيعه.

2. طول فترة الاستثمار في رأس المال البشري مقارنة بالاستثمار في رأس المال المادي.

3. نقص البيانات والأساليب اللازمة لتطبيق نظرية الاستثمار في رأس المال البشري في مجال تسيير الموارد البشرية.

4. صعوبة تحديد نسبة التكلفة المخصصة للاستهلاك والاستثمار، فالأكل واللباس والرعاية الصحية مستلزمات حياة وبنفس الوقت هي نفقات استثمارية، وبالتالي يصعب تحديد التكلفة المخصصة للاستثمار منها (قوادرية، 2017).

5. صعوبة تقييم وقياس المنفعة المتحققة من الاستثمار البشري، فالمنفعة تحتوي على عوامل غير خاضعة لظروف السوق كالمركز الأدبي وتحقيق الذات (سعيد، 2015).

1.2 المنظمات غير الحكومية

اختلفت الآراء والمسميات حول مفهوم المنظمات غير الحكومية (المصطلح الذي تبنته الدراسة)، ولم يكن الاختلاف حكرًا على منطقة أو مجموعة دول عدا سواها، فسواء الدول النامية أو المتقدمة لم يستطع أي منها الاتفاق على مفهوم أو مسمى واضح لهذه المنظمات، ووفقًا للقانون الفلسطيني تعتبر المنظمات غير الحكومية شخصية معنوية مستقلة تنشأ بموجب اتفاق بين عدد لا يقل عن سبعة أشخاص لتحقيق أهداف مشروعة تهم الصالح العام دون استهداف جني الأرباح المالية بهدف اقتسامه بين الأعضاء أو لتحقيق منفعة شخصية (مجلة الوقائع الفلسطينية، 2000).

وتعرف وزارة الخارجية الأمريكية في دليل المنظمات غير الحكومية: المنظمات غير الحكومية (NGOs) بأنها منظمات مستقلة عن كل من الحكومة وقطاع الأعمال. تتركز مهامها على تعزيز المصلحة العامة وخدمة الصالح بدلًا من تحقيق الربح أو خدمة مصالح مجموعة ضيقة من الأفراد. وتمكنها استقلاليتها من رصد الأداء الحكومي ومناصرة إجراء التحسينات عليه. وتستطيع المنظمات غير الحكومية التي تحظى باحترام كل من الحكومة وقطاع الأعمال، أن تساعد في التوسط في النزاعات أو في إيجاد حلول حول المخاوف المشتركة. كما إن استقلاليتها عن الحكومة، والأحزاب السياسية، والمؤسسات الدينية، تتيح لها خلق رؤية مشتركة لدى مجتمعها الأهلي. وتحشد المنظمات غير الحكومية المتطوعين والموارد الأخرى لتحقيق رؤيتها (وزارة الخارجية الأمريكية، 2003).

المنظمات غير الحكومية: هي منظمات اقتصادية تجمع بين خصائص الشركات الحكومية من حيث الأهداف وكذلك المنظمات الحكومية العامة من حيث التنمية والتطور الاجتماعي (الزاير، 2011).

ويعرف معمر (2011) المنظمات غير الحكومية على أنها منظمات تطوعية إرادية، معلنة، لها شكل مؤسس دائم، تنشأ باتفاق غير حكومي فيما بين الأفراد أو جماعات الأفراد الخاصة، وهؤلاء الأعضاء.

ويعرف عبد المقصود (2017) المنظمات غير الحكومية بأنها إحدى منظمات المجتمع المدني، لا تسعى إلى تحقيق الربح المادي، ولها هيكل رسمي منظم ومحدد، وتتسم باستقلاليتها عن الدولة، ويمكن أن تلعب دور الشريك في المشروعات التنموية، وتهتم بتنمية مواردها البشرية من أجل تطوير مستويات المنافسة وتحقيق الميزة التنافسية.

ويعرف شيخو(2015) المنظمات غير الحكومية بأنها تلك المنظمات المستقلة إدارياً وقانونياً عن الحكومة الفلسطينية، ولا تهدف إلى الربح، وتقوم على أساس تطوعي، وذات أهداف ورسالة محددة لخدمة فئة محددة من المجتمع (شيخو،2015).

2.2.2 تعريف الباحثة للمنظمات غير الحكومية:

هي تلك المنظمات التي تمتلك صفة غير رسمية وغير ربحية، تلعب دور الشريك مع الدولة أو القطاع الخاص، تُنشأ بالاتفاق بين أفراد أو جماعات خاصة لتحقيق أهداف محددة لفئة محددة في المجتمع.

3.2.2 نشأة المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية:

بدأ مفهوم المجتمع المدني بالظهور في الأدبيات الفكرية الغربية في عصور النهضة والتنوير، وذلك خلال الجدل القائم حينها حول علاقة الفرد بالكنيسة والملك، حيث كان الفرد ومجمل حقوقه هي محور تطور المجتمع المدني، وبالتأكيد على تخلص الفرد من تبعية الملك والكنيسة، فقد بات من الضروري تأكيد فردانية الفرد من جهة وتوضيح العلاقة الناشئة بين الأفراد في المجتمع الواحد بحي تكون علاقة طوعية يقوم الأفراد بناء عليها بتأسيس الجمعيات والمنظمات التي تخدم مصالحهم وغاياتهم فكان هذا سر تشكل المجتمع المدني. ماهت الكتابات الأولى لمنظري العقد الاجتماعي بين المجتمعين السياسي والمدني، إلا أنه ومع تطور الكيانات السياسية بدأت الاختلافات تظهر ما بين المجتمعين، حيث ركز المجتمع السياسي على السلطة وركز المجتمع المدني على مصالح المواطنين خارج إطار السلطة، وبات هذا التمايز واضحاً مع نهايات القرن التاسع عشر في أوروبا الغربية، وكون المجتمع المدني كان فكراً غربياً صرفاً، فإن انتقاله إلى مجالات أخرى خارج أوروبا الغربية وأمريكا يحتاج إلى لعدد من الدوافع والحوافز (أبو سيف، 2005).

بدا الاهتمام الخارجي بالمجتمع المدني من مبدأ أن المجتمع المدني له دور الرقابة على الدولة والحد من تسلطها إضافة لزرع فكرة المشاركة السياسية، فوجّه دعم الدول الغربية للمجتمع المدني في الدول النامية وغير الديمقراطية، وباتت حماية المجتمع المدني وتقديم الدعم له من قبل الحكومة من ضمن الشروط التي لا بد أن توافق عليها الدول النامية لتلقي الدعم الخارجي والمسمى (الدعم المشروط). فقد كان الدعم الخارجي للمجتمع المدني في الدول النامية هو ما يميز هذه المجتمعات (وفلسطين إحدى هذه الدول بالطبع)، حيث عجزت الدول ما بعد الاستعمارية عن تحقيق ذاتها وبالتالي خضعت

مرغمة لسياسات البنك والنقد الدوليين الاقتصادية، وبات المجتمع المدني ظاهرة في السياسات الداخلية والخارجية للدول وصارت المنظمات غير الحكومية "موضة" العمل المجتمعي (أبو سيف، 2005).

ولعل من أهم التناقضات في المجتمع المدني الفلسطيني والتي كانت مقبولة نوعاً ما قبل قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية هو تلك العلاقة الاستثنائية ما بين المجتمع المدني الفلسطيني والمجتمع السياسي المتمثلة بفصائل الثورة الفلسطينية أو السلطة ذاتها. إلا أن أحزاب المعارضة الفلسطينية (معارضي اتفاقية أوسلو) بدأت تنظر للمنظمات غير الحكومية على أنها وسيلة خطاب المجتمع الدولي للسلطة الوطنية الفلسطينية، وبالتالي كان لزاماً الحفاظ على المنظمات غير الحكومية المحافظة على روح العمل الجماهيري غير الحكومي وان لا تقع فريسة الاختلافات السياسية وان تحافظ على وجودها كحاجة وطنية وليست بناء على إملاءات خارجية (أبو سيف، 2005).

ويمكن تعريف المجتمع المدني بأنه يشير إلى مجموعة واسعة النطاق من المنظمات غير الحكومية والمنظمات غير الربحية التي لها وجود في الحياة العامة وتتهض بعبء التعبير عن اهتمامات وقيم أعضائها الآخرين، استناداً إلى اعتبارات أخلاقية أو ثقافية أو سياسية أو علمية أو دينية أو خيرية (البنك الدولي، 2012)

5.2.2 تصنيف المنظمات غير الحكومية

حسب تعريفات المذكورة أعلاه وتعريفات أخرى للمنظمات غير الحكومية، يمكن تصنيف هذه المنظمات وفق عدة أنماط، فحسب التوزيع الجغرافي يمكن تصنيفها إلى منظمات محلية ووطنية وأجنبية ودولية، وحسب المعيار الوظيفي ونوعية الأنشطة يمكن تصنيفها إلى زراعي وخدمي وصناعي وحرفي. وحسب معيار الحجم يمكن أن تصنف إلى كبيرة وصغيرة، ويمكن تصنيفها إلى دينية وعرفية وقرابي واثنية وذلك وفق المعيار الثقافي، وإلى مزارعين وعمال وطبقة وسطى وفق التصنيف الطبقي (شيخو، 2015).

6.2.2 أهمية المنظمات غير الحكومية

تقدم المنظمات غير الحكومية المساعدات الصحية والتعليمية والرعاية الاجتماعية، مما هيأ لها أن تلعب دوراً هاماً في مختلف المجتمعات الإنسانية المعاصرة، وكذلك تسهم هذه المنظمات في إحداث تغييراً اجتماعياً وسياسياً في المجتمع، وتشكل مراكز خدمية وعائدية، كما أن لهذه المنظمات دوراً رئيسياً

في توفير العديد من أوجه الرعاية وبرامج التنمية في المجتمع، وهي بذلك تسد الثغرات في أداء السياسات الحكومية(العشي، 2013).

7.2.2 واقع المنظمات غير الحكومية:

1. تزايد الأهمية التي اكتسبتها المنظمات غير الحكومية في حقل العلاقات الدولية.
2. تزايد أهمية ما تقوم المنظمات غير الحكومية من أنشطة في الحياة العامة، إضافة لتضاعف أعداد هذه المنظمات في سنوات قليلة.
3. تمدد الخدمات التي تقدمها المنظمات غير الحكومية والتي تتقاطع مع مهام الدول، حيث اقتحمت هذه المنظمات قطاعات الصحة والتعليم والزراعة.
4. نتيجة لما سبق، فقد باتت المنظمات غير الحكومية تتنافس الحكومات في التوظيف.
5. ساهم انتشار العولمة في انتشار المنظمات غير الحكومية والتي أُعتبرت حامل لواء المجتمع المدني(أبو سيف، 2005).

8.2.2 أسباب تفشي المنظمات غير الحكومية في الدول النامية:

1. فشل مشاريع التنمية في دول العالم الثالث(النامية)، وفشل الدعم الخارجي في إحداث أي انتعاش اقتصادي في هذه الدول رغم المليارات التي ضُخت فيها.
2. طبيعة العلاقات الدولية من انتهاء حقبة الحرب الباردة وانتصار النموذج الليبرالي الغربي وتفكك المنظومة الاشتراكية(أبو سيف، 2005).

9.2.2 اللاعبون في المجتمع المدني:

تختلف مسميات اللاعبين في المجتمع المدني وفق تقسيمات جغرافية أوردها أبو سيف(2005) في كتابه، حيث ذكر أن الحركات المجتمعية والاجتماعية وحركات المهمشين والمعوزين والمؤسسات التقليدية للمجتمع المدني هم اللاعبون في أمريكا اللاتينية، بينما كانت المنظمات غير الحكومية والجماعات المحلية هي اللاعب في هذا المجال في أفريقيا، أما آسيا فقد كانت الحركات العمالية والاجتماعية وجماعات حقوق الإنسان والناشطين في حقل البيئة هم الفاعلين في هذا المجال.

10.2.2 أهمية المنظمات غير الحكومية في فلسطين

يعتبر الدور الذي تقوم به المنظمات غير الحكومية مكملاً لدور مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية والقطاع الخاص في عملية التنمية، كما أن لها دوراً وسيطاً بين مؤسسات السلطة وأفراد المجتمع من خلال القيام بالتعبئة والتأثير في مجال سن التشريعات التي تكفل الحريات العامة وتطبيقها في المجتمع، مما يعزز دور هذه المنظمات في ترسيخ مبادئ الديمقراطية مجتمعياً (عودة، 2013).

10.2.2 أهمية الشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل

تسعى بلدية الخليل للحفاظ على علاقة متينة مع مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية المحلية والدولية على حد سواء، وحيث أن هناك تقاطعاً كبيراً بين أهداف البلدية وهذه المنظمات فالحفاظ على صلة قوية ما بينهما حاجة ملحة، فالمنظمات غير الحكومية تهدف إلى تقديم برامج التنمية المستدامة والتمكين وهذا مع يتقاطع مع أهداف بلدية الخليل التي تسعى إلبناء وإدارة البنية الأساسية والمرافق العامة وتقديم الخدمات للمواطنين بيسر وشفافية مع المحافظة على الثروة الحضارية والتراثية للمدينة لتبقى الخليل مدينة متميزة تحقق العيش الكريم لمواطنيها وضيوفها وتحقق التنمية المستدامة من خلال الاستخدام الأمثل والتطوير للموارد البشرية والمادية مع التأكيد على مبدأ الشراكة مع المجتمع المحلي وتطوير الأنظمة والإجراءات لتحقيق مبادئ العدالة والنزاهة والشفافية.

11.2.2 المنظمات غير الحكومية الشريكة مع بلدية الخليل

1.11.2.2 بعثة التواجد الدولي المؤقت TIPH:

بعثة التواجد الدولي المؤقت في الخليل هي بعثة مراقبة مدنية، وقد تم دعوة البعثة من قبل السلطات "الإسرائيلية" والفلسطينية من أجل تزويد الفلسطينيين بالشعور بالأمان في المدينة والمساعدة في تحقيق الاستقرار. تأسست بعثة التواجد الدولي المؤقت في الخليل منذ عام 1997 بوجود مراقبين دوليين من الدول الست المشاركة: الدنمارك وإيطاليا والنرويج والسويد وسويسرا وتركيا. تقوم السلطات "الإسرائيلية" والفلسطينية بتمديد عمل البعثة مرتين في كل عام. وتحصل البعثة على التمويل المباشر من قبل الدول الست المشاركة في البعثة. وتعمل بعثة التواجد الدولي المؤقت في الخليل على كتابة التقارير حول الخروقات الموقعة ما بين السلطات "الإسرائيلية" والفلسطينية حول اتفاقية الخليل، وخروقات القانون الدولي الإنساني وقانون حقوق الإنسان. وتقوم البعثة بمشاركة التقارير مع الدول الست

المشاركة في البعثة والسلطات "الإسرائيلية" والفلسطينية، تأسست مهام بعثة التواجد الدولي المؤقت في الخليل من أجل تزويد الفلسطينيين بالشعور بالأمان في المدينة والمساعدة في تحقيق الاستقرار. يقوم أعضاء البعثة بمراقبة شوارع مدينة الخليل سبعة أيام في الأسبوع على مدار العام من أجل مراقبة الاتفاقيات الموقعة حول مدينة الخليل. وبعثة مراقبة مدنية لا يحق لأعضاء البعثة التدخل في الحوادث أو النزاعات (موقع بعثة التواجد الدولي المؤقت، 2017).

2.11.2.2 الوكالة البلجيكية للتنمية (التعاون الإنمائي البلجيكي) BTC

وكالة حكومية بلجيكية تدير مشاريع التنمية نيابة عن الحكومة البلجيكية والمانحين الآخرين في 14 دولة، وفلسطين هي المستفيد الرابع من التعاون الإنمائي البلجيكي. وتعمل السلطة الفلسطينية وبلجيكا معا لمكافحة الفقر وبناء مجتمع أكثر استدامة وإنصافا. وتدعم بلجيكا الأنشطة الإنمائية والتدخلات العاجلة في الأراضي الفلسطينية منذ عام 1997 وتساهم في الجهود العالمية من أجل التنمية المستدامة، وتعطي الوكالة قطاعات التعليم والحكم المحلي الأولوية في برامجها. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم الوكالة بتنفيذ مشاريع مختلفة للاتحاد الأوروبي، أهمها إنشاء مراكز للمبتدئين لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. وتكمل هذه المشاريع البرامج التي تمويلها بلجيكا. وهي تهدف إلى دفع التنمية الاقتصادية للأراضي الفلسطينية. وبالإضافة إلى ذلك، تساهم بلجيكا مع المانحين الآخرين في "برنامج تنمية البلديات" وإعادة التقييم الاقتصادي للمراكز التاريخية المحلية. وتعمل الوكالة على تحسين البنية التحتية وخلق بيئة تعليمية صحية وأمنة. وتقدم المشورة بشأن الإصلاحات الأساسية والسياسات الجديدة للتعليم. وعلاوة على ذلك، فإن الوكالة تعزز قدرات المعلمين وموظفي الوزارة بهدف زيادة نوعية التعليم التقني والتدريب المهني وجعل التعليم أكثر ارتباطا بسوق العمل. كما تعمل الوكالة على تسهيل التدريب وتطوير برامج لريادة الأعمال بالشراكة مع شركات خاصة، وتغطي مشاريع الوكالة الضفة الغربية وقطاع غزة والقدس الشرقية (موقع الوكالة البلجيكية للتنمية BTC، 2017).

3.11.2.2 المجلس الثقافي البريطاني

المجلس الثقافي البريطاني هو منظمة المملكة المتحدة الدولية للعلاقات الثقافية والفرص التعليمية. ويكمن هدفها في خلق الفرص الدولية للأشخاص في المملكة المتحدة والبلدان الأخرى، وبناء الثقة فيما بينهم حول العالم. تعمل في مجالات اللغة الإنجليزية، والفنون، والتعليم والمجتمع، التي تعد من أعظم

المقومات الثقافية في المملكة المتحدة، وتستخدمها للجمع ما بين الأشخاص وجذب الشركاء للعمل معهم. ويعمل لديها أكثر من 7 آلاف موظف ضمن فريق عملهم في 191 فرع في 110 دول وأقاليم حول العالم. يعمل مكتب المجلس الثقافي البريطاني في فلسطين منذ عام 1943 (موقع المجلس الثقافي البريطاني، 2017).

4.11.2.2 جمعية الشبان المسيحية YMCA:

جمعية الشبان المسيحية هي جمعية مسيحية محلية غير ربحية أنشئت في العام 1949م في عقبة جبر قرب أريحا، رسالتها تدعيم وبناء الأفراد والمجتمعات عن طريق إنشاء برامج لتطوير إنسان صحيح من حيث الروح والعقل والجسد. حيث تستند في عملها للمبادئ المسيحية وإلى قيم الاحترام والأمانة والكرامة والعدالة والمسؤولية والاهتمام. تعمل جمعية الشبان المسيحية القدس على دمج الجميع بغض النظر عن عمرهم أو دخلهم أو قدراتهم أو عرقهم أو دينهم أو جنسهم. إن جمعية الشبان المسيحية القدس تعمل جاهدة من أجل تحديد وتقييم احتياجات المجتمع الفلسطيني وذلك ضمن سعيها لتطوير برامج تستجيب لطموحات الشباب وأسرهم. تسعى الجمعية إلى المساهمة في تحسين قدرات الأشخاص ذوي الإعاقات والمصدمين نتيجة العنف السياسي في فلسطين، لإعادة اندماجهم في المجتمع والمساهمة في تحسين الصحة النفسية في المجتمع الفلسطيني ككل. ويهدف برنامجها إلى زيادة نسبة وصول المنتفعين لخدمات الإرشاد والدعم النفس اجتماعي، وتعزيز استقلالية المنتفعين جسدياً واقتصادياً، وتعزيز الدور الداعم لأسر المنتفعين ومجتمعاتهم للأفراد المتضررين، ورفع مستوى مهارات الأخصائيين والمرشدين الفلسطينيين وتحسين قدراتهم، إضافة إلى تعزيز سبل التنسيق والتعاون ما بين المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة والتأهيل (موقع جمعية الشبان المسيحية، 2017).

5.11.2.2 مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي:

مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي مؤسسة وطنية غير ربحية تهتم بالتعليم المجتمعي، تأسست في القدس عام 1989 استجابة لحاجة المجتمع الفلسطيني الملحة لاكتساب وسائل ناجعة تساعد في التعلم والإنتاج في ظل ظروف اجتماعية واقتصادية صعبة خلقها الاحتلال الإسرائيلي. وتتخذ المؤسسة رؤية راسخة لها منذ نشأتها، " من أجل مجتمع فلسطيني تعليمي حر وآمن"، وتوظف رسالتها وفلسفة عملها وقدرات العاملين فيها وكذلك قدرات المجتمع من أجل تحقيق هذه الرؤية. بالتركيز على الحق في التعلم

والهوية وحرية التعبير والوصول إلى المعرفة، تعمل مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي في كل من الضفة وقطاع غزة على استهداف الأطفال والشباب وتطوير بدائل وموارد عن التعليم الرسمي. كما أن للمؤسسة برنامج واضح يتركز في تعزيز القراءة، الكتابة، والتعبير عن الذات بكافة أشكاله (لدى الأطفال واليافعين)، وبناء بيئة مساندة لثقافة التعلم في فلسطين، ودعم الإنتاج البحثي والأدبي في مجال ثقافة الأطفال واليافعين (موقع مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي، 2017).

6.11.2.2 المساعدات الشعبية النرويجية (NPA):

هي مؤسسة إنسانية تعمل في مجال التنمية والإغاثة الطارئة في أكثر من ثلاثين دولة. تعمل المساعدات الشعبية النرويجية مع المؤسسات الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة والقدس منذ عام 1987 م. تلتزم المساعدات الشعبية النرويجية بالقيم المحلية والدولية والتي تدعو للتضامن وتحقيق الكرامة الإنسانية والمساواة في الحقوق للجميع، بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو المقدر أو العرق أو الدين أو السن أو اللغة أو الوضع الاجتماعي. ويتم تنظيم العمل في أربعة أنشطة رئيسية للمنظمة وهي: التعاون في مجال التنمية على المدى الطويل على المستوى الدولي، إزالة الألغام والمتفجرات على المستوى الدولي، تقديم خدمات الإسعافات الأولية والإنقاذ على المستوى المحلي، التعامل مع اللجوء والعمل والاندماج على المستوى المحلي في النرويج (موقع المساعدات الشعبية النرويجية NPA، 2017).

7.11.2.2 منظمة اكشن أيد Action Aid

تعمل منظمة أكشن أيد في أربع دول في المنطقة العربية وهي: مصر والأردن ولبنان إضافة إلى برنامج شراكة في فلسطين، حيث تقوم بالعمل مع المجتمعات المحلية لتطوير قدرات المرأة والقادة الشباب لتكريس مطالبهم بحقوقهم. فضلاً عن ذلك، تقوم في أكشن أيد بالعمل مع اللاجئين السوريين المتضررين بسبب الصراع في سوريا لضمان تأمين احتياجاتهم. كما تسعى لمعالجة بعض المشكلات الاجتماعية الأساسية ودراسة قضايا عدم المساواة التي يواجهها اللاجئون في بلدانهم الأم والبلد المضيف، هذا ونسعى لتطوير مقدراتهم ومهاراتهم ليتبوؤوا أدواراً قيادية في مجتمعاتهم حال عودتهم. تؤمن أكشن أيد بأنه ولحاربة الفقر يتحتم علينا البحث في مسبباته الرئيسية وضمان تحمّل الجميع مسؤولياته. سعيها المبني على تأكيد حقوق الإنسان يعني عملها مع المجتمعات الأكثر

تتميشاً، وبالتالي جعل هذه المجتمعات على معرفة بحقوقها ومساعدتها على خلق تغيير إيجابي يعطي ثماره للجميع (موقع اكشنايد action aid، 2017).

8.11.2.2 مستشفى المطلع AVH:

يسعى المستشفى لتقديم الخدمة الطبية إلى اللاجئين خاصة والشعب الفلسطيني عامة، والمحافظه على التاريخ العربي الفلسطيني العريق من على قمة جبل الزيتون وفي قلب مدينة القدس الشريف. يعتبر ثاني اكبر مستشفى فلسطيني بعد مستشفى المقاصد، تأسس المستشفى في العام 1950م، يهدف المستشفى إلى الإبداع الطبي من خلال توجيه خدمات المستشفى إلى تخصصات متميزة وغير متوفرة للشعب الفلسطيني، إضافة إلى الاستدامة المالية، حيث أدى ذلك إلى تحقيق استراتيجية وطنية أخرى وهي توطين العلاج والحد من الصرف الهائل على الخدمات الطبية خارج الوطن، يستقبل المستشفى نحو حمسة وأربعين ألفاً من المرضى سنوياً، ويقدم نحو ثمانية وعشرين ألف جلسة علاج بين الإشعاع والعلاج الكيميائي وغسيل الكلى سنوياً (موقع مستشفى المطلع، 2017).

9.11.2.2 الوكالة الكورية للتعاون الدولي "كويكا" (KOICA):

مؤسسة حكومية كورية جنوبية للتعاون الدولي أنشئت عام 1991 بهدف تنفيذ وتقديم المنح والمساعدات التي تقدمها كوريا على الصعيد الدولي ولدى الوكالة، 27 مكتب في الخارج يخدم أكثر من 50 دولة حول العالم. تحمل الوكالة شعار " جعل العالم مكاناً أفضل"، وتهدف الوكالة إلى توفير المساعدات الخاصة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادي، والحد من مستوى الفقر وتحقيق أهداف الألفية التنموية، إضافة إلى التحفيز المساعدات الإنسانية والأمن الإنساني. تنشط الوكالة في قطاعات التعليم والصحة والصناعة والطاقة والبيئة و التنمية الريفية إضافة إلى تطوير الموارد البشرية (موقع الوكالة الكورية للتنمية (KOICA)، 2018).

المعرفة

تعريف المعرفة

هي عبارة عن موجودات غير منظورة للمنظمة وتشمل الخبرة الواسعة والأسلوب المتميز للإدارة والثقافة المتراكمة للمنظمة (Darling M.S, 1996).

ويذكر (Harris,1999) أن المعرفة تشكل احد العناصر الأساسية ضمن سلسلة متكاملة تبدأ بالإشارات Signals وتترج إلى البيانات Data، ثم إلى المعلومات Information، ثم إلى المعرفة Knowledge ثم الحكمة Wisdom، والتي تعد أساساً فاعلاً للابتكار. حيث أن المعرفة الفاعلة والسليمة والكافية هي جوهر الحكمة والإبداع والابتكار.

ويعرف (Stettner,2000) المعرفة بأنها عملية تراكمية تكاملية تتكون على امتداد مدد زمنية طويل نسبياً لتصبح متاحة للتطبيق والاستخدام من اجل معالجة مشكلات وظروف معينة، ومن ثم فان المعرفة يجري استخدامها لتفسير المعلومات المتوافرة عن حالة معينة، واتخاذ قرار حول كيفية إدارة هذه الحالة ومعالجتها.

والمعرفة هي نتاج لعناصر متعددة والتي من أهمها:

- المعلومات Information.
- البيانات Data.
- القدرات Capability.
- الاتجاهات Direction(طيبي، 2009).

أنواع المعرفة

تتضمن المعرفة أشكالاً وأنواعاً متعددة، فمن الممكن أن تكون المعرفة ضمنية غير ظاهرة وهي التي تكون متضمنة في أشخاص من تتوفر لديه هذه المعرفة والتي تختزنها عقولهم وما تحتويه هذه العقول من معارف وأفكار لا تفصل عنهم. وقد تكون معرفة ظاهرة التي تتشكل بشكل مادي من خلال تجسيد المعرفة هذه على الورق بشكل كتاب أو تقرير أو بحث أو دراسة أو نشرة أو من خلال تخزينها على الحاسوب وبالتالي فان المعرفة قابلة للتخزين والنشر والانتقال والتوزيع ويمكن الاستفادة منها وتطبيق ما تفرزه من حلول للمشكلات ومعالجة للحالات الواقعية. كما يمكن للمعرفة أن تكون معرفة علمية أي معرفة فكرية أو نظرية أو تكون معرفة علمية وعملية في آن واحد. ومن أشكال المعرفة أن تكون عامة وشاملة لجوانب ومجالات عديدة أو تكون متخصصة بمجال أو جانب معين أو جوانب متعددة. كما يمكن للمعرفة أن تكون فردية تتحقق وترتبط بالفرد أو مؤسسية ترتبط بالمؤسسة أو الجهة التي تتوفر لديها هذه المعرفة(خلف، 2007).

سمات المعرفة:

تتسم المعرفة بسمات عدة، فهي غير مادية أي غير ملموسة، وتتعرض المعرفة للتغير المستمر بمعنى أنها غير ثابتة وتتغير وفق المعلومات التي ترد لها، كما أن المعرفة تراكمية وغير قابلة للنضوب، وهي نتاج العلم والتعلم والخبرة وتمثل الأساس لتوليد المعرفة الجديدة، وتعتبر المعرفة قدرة إدراكية يمكن أن تكون معرفة تفاعلية تتحقق عن طريق الحوار، ويمكن ان تتولد نتيجة القدرة على الإدراك والتعلم(خلف، 2007).

أهمية المعرفة:

إن أهمية المعرفة للمنظمات ليس في المعرفة ذاتها وإنما فيما تشكلها من إضافة قيمة لها. وفي الدور الذي تؤديه في تحول المنظمة إلى الاقتصاد الجديد المعتمد على المعرفة، والذي يعرف باقتصاد المعرفة ، وتبرز أهمية المعرفة فيما يلي:

- أسهمت المعرفة في مرونة المنظمات من خلال دفعها واعتمادها أشكالاً للتسويق والتصميم تكون أكثر مرونة.
- تتيح للمنظمة التركيز في المجالات التي تكون أكثر إبداعاً وتحفز الإبداع والابتكار المتواصل.
- تحول المنظمات إلى مجتمعات معرفية تتكيف مع التغير التسارع في البيئة.
- يمكن للمنظمة الاستفادة من المعرفة كسلعة نهائية من خلال المتاجرة بها.
- تعد المعرفة البشرية المصدر الأساسي للقيمة.
- ترشد المعرفة المدراء إلى كيفية إدارة منظماتهم.
- تعتبر العنصر الفعال لخلق الميزة التنافسية وإدامتها(المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2017).

الخبرات

الخبرة هي اسم فاعل من خَبَرَ، وهي نتاج ما مر به الشخص من أحداث أو رآه أو عاناه، وهي مجموع تجارب المرء وثقافته ومعرفته (معجم المعاني الجامع، 2018). وورد معنى الخبرة في المعجم الوسيط على أنها المعرفة والمهارة التي يكتسبها الشخص من عمله الحالي والسابق (المعجم الوسيط، 2018).

والخبير هو اسم من أسماء الله الحسنى وإحدى صفاته، إذ يقول تعالى في محكم كتابه العزيز "وَلِلَّهِ مِيرَاتُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ" ﴿١٨٠ آل عمران﴾

أما في العلوم السلوكية فقد عرف العلماء السلوكيين الخبرة بالاعتماد على مفاهيم المعرفة والمهارة والأداء، فمنهم من عرفها على أنها "المعرفة في مجال محدد والفهم لمشاكل معينة"، ومنهم من عرفها على أنها "قضاء مدة طويلة في منصب معين أو مهمة معينة". وقد ربطت اغلب الدراسات السلوكية بين المعرفة والخبرة ولا شك أن اكتساب المعرفة الفعلية يأتي مع ممارسة المهمة (فراش، 2001).

أما في مجال الأعمال فقد ارتبط مفهوم الخبرة بشكل صريح وضمني بالعنصر البشري نظراً لعلاقة الخبرة بتحليل أداء العنصر البشري والمهام الوظيفية وبدرجة الاعتمادية على الموظف، ولعلاقتها الوثيقة بأنشطة التدريب والتعلم داخل المنظمة وبتصميم العمل في المنظمة بشكل كامل، إن هذه الفروع المرتبطة بالعنصر البشري تدل على أن الخبرة سمة من سمات الفرد والجماعات والتي تؤثر في جودة أداء الأفراد ودرجة الاعتماد عليهم داخل المنظمة، لذا فانه من الممكن تعريف الخبرة على أنها المهارات والمعارف أو القدرات التي يتمتع بها الفرد واللازمة لتنفيذ المهام والأنشطة ولوظائف (الكفارنة، 2012).

المهارات

تعريف المهارة:

هي السهولة والسرعة والدقة في أداء العمل مع القدرة على تكييف الأداء للظروف المتغيرة، كما تتضمن المهارة قيام الفرد بعمل ما بإتقان وبأقل جهد وأقصر وقت ممكن، أو أنها إجراء العمل بدرجة معقولة من السرعة والإتقان (زيتون، 1994).

وتعرف المهارة بأنها القدرة على القيام بعملية معينة بدرجة من السرعة والإتقان والاقتصاد في الجهد المبذول (البيب، 1989).

الريادة

مفهوم الريادة:

دخل مفهوم الريادة لأول مرة في اللغة الفرنسية في مطلع القرن السادس عشر حيث تضمن مفهوم المخاطرة وتحمل الصعاب الذي رافق الحملات الاستكشافية العسكرية. دخل مفهوم الريادة إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن من قبل ريتشارد كانتلون Richard Catillon الذي وصف التاجر الذي يشتري سلعاً بسعر محدد لبيعها في المستقبل بسعر لا يعرفه مسبقاً بأنه ريادي مهما يكن الأمر فإن روح المخاطرة والمغامرة بقيت ملازمة لمفهوم الريادة (أحمد، 2014).

ويعرف (Jeffry A. Timmons) الريادة بأنها القدرة على خلق وبناء الأشياء من لا شيء، إنها المبادرة والعمل والإنجاز لبناء المشروع. علاوة على كونها الملاحظة والتحليل وهي موهبة الإحساس بالفرصة حيث لا يراها الآخرون.

الريادة هي أن تكون إلى جانب فريق عمل مكمل لمهاراتك ومواهبك وهي معرفة كيفية التحكم وتنظيم الموارد (التي غالبا ما تكون مملوكة للآخرين)، والتأكد من عدم إنفاق المال إلا في الضرورة وهي الاستعداد للمخاطرة المحسوبة سواء الشخصية أو المالية ثم القيام بكل شئ ممكن للحصول على المنفعة المفضلة.

وعرف روبرت هيزرتش الريادة بأنها عملية إنشاء شيء مختلف في قيمته من خلال تكريس الوقت والجهد الكافيين وتحمل الأعباء والأخطار المالية والنفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك والحصول على المكافآت المالية والقناعة الناتجة عن نجاح المشروع.

وعرضت (أحمد، 2014) عدة تفسيرات للريادة وفيما يلي بعض التفسيرات المختلفة لمعنى الريادة (Entrepreneurship) :

• رأى ساي J.B.Say في الريادي مقدرة فائقة على الإدارة فالريادي هو ذلك الشخص الذي يدير العملية الإنتاجية وينظم عناصر الإنتاج فيها ويشرف على مجمل هذه العملية بالكامل وعليه أن يكون

قادراً على التوجيه والإشراف باعتباره حجر الزاوية في العملية الإنتاجية ، تتبع قدرة الريادي من روح الولاء للعمل التي لا تتضمن معرفة دقيقة لبيئة النشاط الاقتصادي والسرعة في اتخاذ القرار وإبقاء العيون مفتوحة على كل المتغيرات، إضافة إلى قدرة متميزة لدى الريادي على إدارة أموال المشروع .

• يعرف هوزيليتز Hoselitz عام 1952 الريادي بأنه الشخص الذي تتوفر فيه مهارة الإدارة وروح القيادة، والريادة في المجال الصناعي مزيجاً من تصنيع الأشياء وتسويقها دون معرفة قبولها عند الآخرين، وهذا يعني أن روح المخاطرة تبقى مرافقة لسلوك الريادي .

• و يصف فريدريك هاربسون Fredrik Harbison الريادي بأنه الشخص الذي يملك مهارة البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية و إبداعية في بناء التنظيم أو إدارة المؤسسة.

• ويقول ميكيلاند Mecland أن الريادي هو الإنسان غير التقليدي والذي يتوج أعماله بطريقة مميزة مبتكرة والأهم من ذلك أنه قادر على اتخاذ القرار في ظروف غامضة ترتفع فيها نسبة المخاطرة و الريادي ذو سلوك اقتصادي و لديه واقعية قوية لبلوغ الهدف ، إنه الإنسان ذو الآراء المميزة ، وصاحب الخيال الواسع .

• وكتب Tanadi Santos في مقال له في الإنترنت يصف الريادي بأنه يجب أن يكون متفهم ويتعلم من الخطأ فالكل يخطئ ((لا نعتذر ولا نقول آسفين)) والريادي يجب أن يعرف متى يتقدم ويخطو ومتى يستغل الفرص ويتعلم من أخطائه وأخطاء الآخرين.

وأثناء العقد الأخير حدث تطور كبير يتمثل في إعادة ولادة الريادة في أمريكا وفي العالم الغربي، صاحب هذا الاتجاه زيادة في المعرفة والبحث حول العملية الريادية ، هذه المعرفة الجديدة حول الريادة تطورت تطوراً سريعاً ، و في كتابه The Entrepreneurial Mind وصف Jeffrey A. Timmons الرياديين بأنهم الذين يميلون إلى التطور والذين يمتلكون كلاً من صفة الإبداع والمهارات الإدارية والبراعة في الأعمال(احمد، 2014).

الإبداع

اختلفت الآراء حول تعريف محدد للإبداع ولكنهم اتفقوا على انه التميز الذي يؤديه الفرد، وقد عرف الزيادين(2005) الإبداع بأنه قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة وهو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكر أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من المرونة والأصالة والحساسية

للمشكلات، ويتميز بالقدرة على التركيز لفترات طويلة في موضوع الاهتمام والقدرة على تكوين ترابطات واكتشافات وعلاقات جديدة، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانيات الأفراد والجماعات والمنظمات.

ويعرف هيجان (1999) الإبداع على انه عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكثر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانيات الأفراد والجماعات والمنظمات.

2.2 الدراسات العربية

1.2.2 الدراسات التي اهتمت برأس المال البشري:

المطيري والقريوتي(2017): إدارة رأس المال البشري والإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية لبعض الجهات الحكومية في دولة الكويت.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة الاهتمام الذي توليه الجهات الحكومية في دولة الكويت لإدارة رأس المال البشري بوصفه أحد المقومات الأساسية لرأس المال الفكري (Intellectual Capital) في قدرته على تعزيز الإبداع، والتحقق من وجود علاقات ارتباط معنوية، بين رأس المال البشري والإبداع التنظيمي. شملت الدراسة عينة عشوائية طبقية من الموظفين الإداريين على مستوى المركز في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة. وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين في هذه الجهات يقيمون اهتمام الجهات الحكومية بإدارة رأس المال البشري والإبداع بدرجة متوسط. وبناءً على ذلك يوصي الباحثان بضرورة الاهتمام بإدارة رأس المال البشري وإعطاء جهود التنمية البشرية بعداً استراتيجياً.

إسماعيل ونوري وحجي وصالح (2017). رأس المال البشري ودوره في تحقيق متطلبات الريادة دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة زاخو.

يهدف البحث إلى تحديد وتحليل دور رأس المال البشري بمكوناته الأساسية (المعرفة، المهارات، القدرات) في تحقيق متطلبات الريادة المتمثلة بالإبداع والمخاطرة والاستباقية والاستقلالية، من خلال استطلاع آراء عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة زاخو، إذ تم توزيع (51) استمارة من اصل (70) عضواً للهيئة التدريسية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي للوقوف على مدى توافر مكونات رأس المال البشري ومتطلبات الريادة في الجامعة المبحوثة، فضلاً عن تحديد دور مكونات رأس المال البشري في تحقيق متطلبات الريادة التي تمكن الجامعة المبحوثة من التميز والقيام بدور ريادي وسط الجامعات العديدة في إقليم كردستان. وتوصلت الدراسة إلى نتائج هامة أهمها أن هناك مؤشرات تظهر مستويات جيدة من عنصر رأس المال البشري في جامعة زاخو والمتمثلة بالمهارات والقدرات والمعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية فيها، وان هناك مستويات عالية من عمليات المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس حيث يتم التركيز على اعتماد الرسائل الإلكترونية والبرمجيات الجاهزة لإنجاز الأداء

الأكاديمي في الجامعة التي تعمل بدورها على استقطاب العاملين ذوي المعرفة وحملة الشهادات الأكاديمية فضلا عن مستويات عالية من توفر لمطلوبات الريادة، كما خلصت الدراسة إلى وجود اقتران بين المهارات والقدرات وتحقيق مطلوبات الريادة بمعنى انه كلما توفرت المهارات والقدرات كلما تحققت مستويات عالية من الريادة في جامعة زاخو وانه على الرغم من توفر مكون المعرفة وبمستويات عالية لدى أفراد العينة إلا أنها لا تقترن بتحقيق الريادة. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها وجوب تبني المنظمات عموما والجامعات تحديدا لرأس المال البشري لما له من تأثير في نجاح المنظمة، كما أوصت الدراسة المنظمات بتبني الريادة كتوجه معاصر وذلك لضمان بقاء المنظمة وتقدمها في البيئة التنافسية، وان على الإدارة العليا في الجامعات تشخيص مكونات رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس وتعزيزها كونها تحقق نتائج إيجابية من ناحية النجاح والريادة.

مهدي والبلداوي (2017). تأثير أبعاد العملية التدريبية في مكونات رأس المال الفكري - بحث استطلاعي في شركة التامين الوطنية.

تهدف الدراسة إلى بيان تأثير أبعاد العملية التدريبية (دور التدريب ودعم الإدارة العليا وبرامج التدريب واستخدام التكنولوجيا) في مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال اللبائني) وتزويد الإدارة العليا في الشركة بتصور علمي وعملي لتطوير أساليب التدريب الحالية وتنمية مهارات وقدرات وخبرات موظفيها بما يحقق أهداف الشركة. اعتمدت الدراسة على المنهج الاستطلاعي في جمع البيانات، وتكونت عينة البحث من 80 شخص من الخبراء ومديري الأقسام والفروع ومعاونيهم في شركة التامين حيث تم توزيع 64 استبانة تمت استعادة 50 استبانة صالحة منها. وكان من اهم نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي لأبعاد عملية التدريب في رأس المال الفكري بشكل عام، وأوصت الدراسة بتبني الإدارة العليا لعملية التدريب على أنها ضرورة ملحة ومستمرة تهدف إلى تطوير المورد البشري ولهذا يتوجب الارتقاء بمستوى برامج التدريب وتنمية رأس المال الفكري في الشركة.

عليوي (2017): تحليل آثار الاستثمار في رأس المال البشري على الجامعة المنتجة (كوريا الجنوبية والسعودية والعراق حالة دراسية).

تهدف الدراسة إلى تناول تجارب كل من كوريا الجنوبية والسعودية والعراق والتي تعتبر من التجارب الرائدة في التعليم والتدريب والتطور لتحقيق التنمية الاقتصادية المنشودة والوصول إلى الاقتصاد الأمثل، حيث اعتمد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستعانة بالبيانات المعبرة عن المتغيرات المختارة في التعليم والتدريب والبحث والتطوير فيما يخص كوريا الجنوبية والسعودية من أجل الخروج بمعطيات مفيدة. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين التعليم والتدريب من جهة والبحث والتطوير في الجامعات والمؤسسات التعليمية من جهة أخرى في دول عينة البحث، كما تشير الدراسة إلى تحقيق التعليم في كوريا الجنوبية نجاحاً ملحوظاً من حيث التوسع الكمي والتطور النوعي، وقد استنتجت الدراسة أيضاً أن هناك تطور ملحوظ في النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية بعدما أصبحت الجامعات السعودية تحتل مواقع الصدارة في الجامعات العربية فضلاً عن وجودها في الترتيب بين 2000 جامعة عالمية، كما تؤكد الدراسة بأن العراق بدأ في بناء قدراته في مجال البحث العلمي منذ سنوات عديدة، حيث تم إنشاء الكثير من المؤسسات والمراكز البحثية والمختبرات، وتوصي الدراسة بضرورة التركيز على مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل والاهتمام بالتخصصات العلمية والتخصصات في اللغة العربية والحاسوب، كما أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادر ذات قدرات ومهارات مناسبة إضافة إلى ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادر ذات قدرات ومهارات مناسبة، وإعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات والتنسيق مع القطاع الخاص عند وضع الخطط التعليمية، وأن تتقل المؤسسات التعليمية الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل إلى داخل أروقتها مما يسهم في صقل وتجديد مهارات الخريجين.

قوادرية(2017): مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة.-

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة-، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تم جمع البيانات بالاعتماد على المقابلة مع مدير تسيير الموارد البشرية، بالإضافة إلى الاستمارة التي استهدفت جميع الإطارات العاملة بالمؤسسة

والبالغ عددهم (111) إطار. وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة هو مستوى متوسط، وأن أبعاد قياسه هي على التوالي حسب أهميتها: الاستقطاب، الصحة، التدريب، التحفيز، كما أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق تسيير المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة هو مستوى مرتفع ، وأن أبعاد قياسه هي على التوالي حسب أهميتها: تطبيق المعرفة، نشر وتوزيع المعرفة، توليد المعرفة، اكتساب المعرفة، أيضا يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة، وقد اتضح ذلك من خلال قبول الفرضيات الجزئية لهذه الفرضية، حيث أظهرت النتائج أن أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري المتمثلة في: الاستقطاب والتدريب والتحفيز والصحة، تساهم في تسيير المعرفة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات مبحوثي الدراسة حول مستوى الاستثمار في رأس المال البشري وتسيير المعرفة بمؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة- تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري)، ونستنتج من ذلك متغير التحفيز، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات مبحوثي الدراسة حول متغير التحفيز تعزى لمتغير المستوى الإداري. وأوصت الدراسة باهتمام المؤسسة بالتدريب داخل المؤسسة وخارجها، وتشجيع التعلم الفردي والجماعي، و العمل على معالجة كافة الصعوبات التي تحول دون وصول المعرفة للأفراد وإعطاء العاملين الحرية في استخدام معارفهم الشخصية، و تفعيل الإبداع من خلال تشجيع المشاركة بالمعرفة والعمل الجماعي والمخاطرة والمسامحة عند الخطأ، بالإضافة إلى ضرورة عقد دورات تدريبية على أيدي خبراء مختصين لتعريف المستويات الإدارية المختلفة والعاملين بتسيير المعرفة.

عامر وموسى (2015): الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ومدى ملائمة متطلبات سوق العمل في سورية.

تهدف الدراسة إلى التعرف على مفهوم الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري وأيضا التعرف على مفهوم سوق العمل، كما وتتناول الدراسة بالعرض والتحليل تطور واقع التعليم الجامعي في الجمهورية العربية السورية، من خلال تحليل المؤشرات الكمية والنوعية للتعليم العالي ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل للفترة (2000-2010)، واعتمد في الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي. وخلصت الدراسة إلى عدم الموائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات

سوق العمل في سورية، وذلك نتيجة انخفاض كفاءة مخرجات التعليم العالي كما ونوعا المتمثلة بارتفاع مؤشر عدم الاستفادة من الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري.

زدوري(2014): دور رأس المال البشري في تحفيز عملية الإبداع والابتكار في البنوك التجارية: دراسة ميدانية لبنك الفلاحة والتنمية الريفية.

تهدف الدراسة إلى فهم وتوضيح دور رأس المال البشري في تحفيز عملية الإبداع والابتكار في البنوك التجارية والتعرف على حقيقة علاقتهم رأس المال البشري بالإبداع والابتكار من خلال الدراسة الميدانية لبنك الفلاحة والتنمية الريفية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية، حيث وزعت 70 استبانة استرد منها 68 استبانة. خلصت الدراسة إلى أن بنك الفلاحة والتنمية الريفية يولي أهمية كبيرة لرأس المال البشري من خلال دعم البنك لاقتراحات الموظفين والسماح لهم في المشاركة في اتخاذ القرارات ومنحهم حرية التعبير، كما توصلت الدراسة إلى أن بنك الفلاحة والتنمية الريفية يعتمد على الإبداع والابتكار في تحسين أداءه وتحقيق ميزة تنافسية ويقدم برامج خاصة عنه لتنمية رأس المال البشري ويعتمد أنظمة تحفيزية تساعد على دعم الموظفين، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وبين الإبداع والابتكار إذ أن البنك يهتم برأس المال البشري بالإضافة إلى دعمه للإبداع والابتكار مما يعتبر مدخلا للبنك لتحقيق ميزة تنافسية. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها ضرورة إنشاء البنية التحتية اللازمة للإبداع والابتكار وتوعية الأفراد والمؤسسات بأهميته، ودعم البنوك برأس المال البشري القادر على التنفيذ والإنجاز، وتدريب وتأهيل رأس المال البشري للتماشي مع مختلف التطورات العالمية، وتشجيع الابتكار ودعم المبدعين وتبني أفكارهم ودراساتها.

الساعدي(2011): أثر الاستثمار في رأس المال البشري في قطاع التعليم العالي على النمو الاقتصادي في سلطنة عمان خلال الفترة 1995-2009.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر إعدادات طلبية التعليم العالي (دبلوم متوسط، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) على النمو الاقتصادي في سلطنة عمان خلال الفترة من 1995-2009، كما هدفت الدراسة إلى قياس أثر الإنفاق على التعليم العالي على النمو الاقتصادي والتعرف على اتجاه

العلاقة السببية بين مؤشرات التعليم العالي والنمو الاقتصادي. واستخدمت الدراسة النموذج الاقتصادي المشتق من دالة إنتاج كوب-دوجلاس، بحيث أن مستوى الإنتاجية في الاقتصاد يعتمد على عناصر الإنتاج وهي رأس المال المحلي وعنصر العمل ورأس المال البشري، وتم استخدام مؤشرين لرأس المال البشري هما عدد طلبة الدراسات العليا والإنفاق على التعليم العالي، إضافة لإدراج الانفتاح التجاري على العالم الخارجي مقاساً بقيمة الصادرات والواردات المحلية إلى الناتج المحلي، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها أن النمو الاقتصادي يسبب زيادة الإنفاق على التعليم العالي، وفي نفس الوقت فإن زيادة الإنفاق على التعليم العالي يسبب زيادة النمو الاقتصادي، كما أن زيادة نسبة الاستثمار إلى الناتج الإجمالي تسبب زيادة الإنفاق على التعليم العالي والعكس صحيح. وأوصت الدراسة بربط التعليم بالمؤسسات الإنتاجية والخدمة مع توفر البيانات الدقيقة عن هذه المؤسسات واحتياجات سوق العمل من التعليم وكذلك ضرورة التوسع في برامج الدراسات العليا لما له من تأثير إيجابي في زيادة إجمالي الناتج المحلي الحقيقي.

جردات(2008): أثر رأس المال البشري والاجتماعي على أداء الشركات العائلية الفلسطينية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال البشري والاجتماعي الذي يوفره أفراد العائلة الذين يشغلون مواقع مؤثرة في الشركات العائلية الفلسطينية على أداء تلك الشركات، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات العائلية العاملة في محافظة الخليل والمدرجة في السجل التجاري لدى وزارة الاقتصاد الوطني لعام 2007 والتي بلغ عددها(2087) شركة، فيما تم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من 275 شركة لأغراض الدراسة وذلك من خلال استخدام الاستبانة كأداة بحث لجمع البيانات الخاصة بالمبحوثين. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها وجود علاقة ارتباط قوية بين رأس المال البشري وأداء الشركات العائلية، حيث جاء التعليم في المرتبة الأولى تلاه الخبرة فيما كان للتدريب أثر محدود وضعيف. كما خلصت الدراسة إلى وجود أثراً إيجابياً لرأس المال الاجتماعي على الأداء، حيث جاءت العلاقة بين أفراد العائلة في الدرجة الأولى، والعضوية في الجمعيات والنوادي العامة في الدرجة الثانية، ثم الحالة الاجتماعية للفرد ثالثاً، فيما انعدم تأثير العلاقة الخارجية لأفراد العائلة على الأداء. كما واستنتجت الدراسة إنسان أهمية رأس المال البشري كانت أكثر من أهمية رأس المال الاجتماعي من ناحية التأثير على الأداء. وأوصت الدراسة بضرورة إعطاء اهتمام أكبر للخصائص التي أظهرت الدراسة ضعفها

كثدي متوسط التعليم، وتوفير دورات تدريبية للعاملين والتركيز على تطوير العلاقات الخارجية مع مختلف الأطراف نتيجة عدم وجود تأثير يذكر لتلك العلاقات على الأداء.

2.2.2 الدراسات التي اهتمت بالمنظمات غير الحكومية:

أبو الروس (2017): مدى تأثير ضغوط العمل في زيادة الصراع التنظيمي في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.

وهذفت الرسالة إلى التعرف على مدى تأثير ضغوط العمل في زيادة الصراع التنظيمي في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، حيث استخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وبلغ عدد أفراد العينة (180) موظف وموظفة موزعين على 45 جمعية ومنظمة غير حكومية، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة بحثية، وكانت أهم نتائج الدراسة أن العاملين في المنظمات غير الحكومية يعانون من مستوى عال من ضغوط العمل، كما توصلت الدراسة إلى الأهمية المتغيرات المؤثرة في تفسير المتغير التابع (زيادة الصراع التنظيمي)، إضافة إلى الأهمية وجود التواصل الدائم بين الإدارة العليا والعاملين. وأوصت الدراسة بتصميم هياكل إدارية واضحة المهام والمسؤوليات والصلاحيات والتبعيات الإدارية، والتأكيد على ضرورة إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات خاصة تلك المتعلقة بشكل مباشر في مسؤولياتهم، إضافة إلى العمل على زيادة العلاقات الإنسانية بين الموظفين وتنمية العلاقات الاجتماعية ضمن نطاق العمل الرسمي وخارج أوقات الدوام.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور المنظمات غير الحكومية في التمكين الاجتماعي و الاقتصادي للمرأة في المناطق العشوائية و ذلك من خلال التعرف على المنظمات غير الحكومية و التمكين الاجتماعي و الاقتصادي و المناطق العشوائية و الدراسات التي تناولت الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية في المناطق العشوائية والدراسات التي تناولت تمكين المرأة والدراسات التي تناولت المنظمات غير الحكومية ونظرية الدور والقضايا المرتبطة بنظرية الدور والنظرية التسوية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

الفتياني (2017): دور المنظمات غير الحكومية في دعم زراعة النخيل في فلسطين "من وجهة نظر أصحاب مزارع النخيل في منطقة أريحا" (دراسة حالة).

هدفت الدراسة إلى معرفة دور المنظمات غير الحكومية في دعم زراعة النخيل في فلسطين "من وجهة نظر أصحاب مزارع النخيل في منطقة أريحا، حيث تكون مجتمع الدراسة من المنظمات

غير الحكومية العاملة في منطقة الأغوار، ومن المزارعين في مجال زراعة النخيل، وتكونت العينة من 20 مزارعاً، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة بنسبة 20% من المجتمع، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة التي كانت محاورها (التعاون الفني، التعاون التسويقي، التعاون التمويلي، بين المنظمة والمزارعين). وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن للمنظمات غير الحكومية دوراً متوسطاً في دعم زراعة النخيل وفي محور التعاون التسويقي أيضاً، أما في محوري التعاون الفني والتمويلي فكان الدور لهذه المنظمات منخفضاً. وقد أوصت الدراسة بضبط السوق المحلي من إنتاج "المستوطنات" للتمور، وتوحيد المواصفات التصديرية لإبقاء سمعة ثابتة للنخيل الفلسطيني في الخارج، كما أوصت الدراسة بإيجاد إطار وطني موحد مصادر مائية لضمان استدامة هذا القطاع قائماً والبقاء على دعمه.

الكفارنة(2012): دور المنظمات غير الحكومية الفلسطينية في تعزيز خبرة العاملين فيها.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المنظمات الأهلية الفلسطينية في تعزيز خبرات العاملين فيها، حيث تناولت أثر سبعة عوامل وهي (التدريب- نمط القيادة- المناخ التنظيمي- برامج التدوير والتوسعة والإثراء الوظيفي- استعداد ورغبة العاملين- طبيعة العمل- والسياسات الإدارية) في تعزيز خبرات العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية. واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت حجم عينة الدراسة العشوائية(477) موظفاً يعملون في المنظمات الأهلية من اصل (1950) موظفا هم مجتمع الدراسة والذين يعملون في (68) منظمة أهلية فلسطينية، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة وبرنامج الرزم الإحصائية لأغراض التحليل الإحصائي. وخلصت الدراسة إلى وجود دور للمنظمات الأهلية الفلسطينية في تعزيز خبرات العاملين فيها من خلال تطبيقها لمتغيرات الدراسة، كما واحتل - حسب نتائج الدراسة- التدريب النسبة الأعلى تأثيراً في تعزيز خبرات العاملين في هذه المنظمات، فيما احتلت برامج التدوير والتوسعة والإثراء الوظيفي النسبة الأقل من حيث التأثير. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالعاملين في المنظمات الأهلية باعتبارهم الاستثمار الحقيقي للمنظمات، وضرورة إتاحة فرص التدريب للعاملين في هذه المنظمات من خلال اتباع المنهج العلمي في هذه التدريبات.

2.3 الدراسات الأجنبية

وترى دراسة (Hassan et al. 2017) التي تحمل عنوان "دراسة عناصر تطوير رأس المال البشري الخاص بالمستشفيات الخاصة في ماليزيا" أن تنمية رأس المال البشري تعتبر واحدة من الركائز الجوهرية للخطط الاقتصادية التي تتبعها الحكومة الماليزية في محاولاتها لزيادة المهارات التقنية والإبداع والابتكار المطلوب لقيادة الاقتصاد الماليزي المرتكز على المعرفة. ويعتبر نمو رأس المال البشري الموهوب أمراً ضرورياً للفائدة والقيمة التنافسية للمؤسسة. وباعتبار أن رأس المال البشري عنصراً رئيسياً من رأس المال الفكري ، فقد أصبح مهماً جداً لدى قطاع الخدمات وبالأخص قطاع الرعاية الصحية. وتشير العديد من المؤلفات إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال البشري وأداء المؤسسة. على أية حال، فيما يخص قطاع الرعاية الصحية، يمكن التساؤل حول الكيفية التي يتم بها قياس عناصر رأس المال البشري وعمّا إذا كان هنالك أية مؤشرات قد تم تطويرها لتوحيد رأس المال البشري. تهدف الدراسة إلى اكتشاف ما إذا كان الأشخاص الذين يشغلون مناصب عليا في إدارة المستشفيات يحملون آراءً مشابهة حول أهم عناصر رأس المال البشري التي يمكن استخدامها لوضع استراتيجيات المستشفى. وتسعى هذه الدراسة أيضاً إلى البحث فيما إذا كانت عناصر رأس المال البشري هذه ضرورية حقاً ومهمة في خلق القيمة للمستشفى. تتبع هذه الدراسة المنهج النوعي. وقد تم عقد جلسات مقابلة شخصية مطولة في أفضل المستشفيات في ماليزيا . وتم تحليل البيانات التي جمعها باستخدام تحليل الدراسة المُفصّل. وكشفت النتائج عن وجود خمسة عناصر رأس المال البشري والتي تعتبر ضرورية في وضع استراتيجيات المؤسسة وهي: متطلبات التوظيف ، توافر المهارات ما قبل أساسية ، المسار المهني ، قدرات الموظفين،، والتعزيز .

وأظهرت الأنماط التي تم إيجادها في تقنية تحليل المحتوى هذه أن رأس المال البشري للمستشفيات يتأثر بشكل كبير بالعناصر السريرية والغير سريرية. وتعتبر كفاءات وجدارة طاقم الموظفين السريريين أمراً ضرورياً جداً للمستشفى. وفي الوقت الحاضر، لا يتوفر إطار دولي مشترك لتحديد وقياس وإظهار المعلومات حول رأس المال البشري المتوفر والمستخدم على نطاق واسع في المستشفيات الماليزية. ولذلك، ما يعتبر أكثر ملاءمةً هو بذل الجهود لتطوير تقنية إدارة وقياس موحدة للمستشفيات وذلك بهدف تحديد وقياس وإدارة وتقييم موجوداتهم من رأس المال البشري.

وترى دراسة (Savolainen et al. 2017) "مسارات رأس المال البشري ومعاداة المجتمع وصولاً إلى الاستبعاد الاقتصادي والاجتماعي : دراسة مستقبلية مدتها 42عاماً"، أن الدول الشمالية الغنية نجحت في الحد من نسبة الفقر وعدم المساواة بين مواطنيها. على أية حال، لم يساعد وجود شبكة أمن اجتماعي قوية في هذه الدول في حل مشكلة الاستبعاد الاقتصادي والاجتماعي والتي تظهر في مخرجات كالبطالة المزمنة والاعتماد على الرعاية الاجتماعية. وفي جهودٍ بُذلت لمحاولة فهم هذه الظاهرة، تفترض هذه الدراسة أن عوامل الخطر النفسي قد برزت كمحددات هامة للمساوى الاقتصادية والاجتماعية في بيئة تكون فيها الخصائص المنسوبة ذات تأثير أقل على التحصيل العلمي والمهني. وبالاستناد إلى البيانات التي وردت من فنلندا، يتناول هذا البحث نموذجاً الحياة يربط بين الفروقات في مرحلة الطفولة فيما يتعلق بالمهارات المعرفية والميل المعادي للمجتمع إلى الاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي في منتصف العمر . تتبّع الدراسة الطولية (Jyvaskla) لدراسة الشخصية والتنمية الاجتماعية الأفراد منذ سن ٨ حتى سن ٥٠ .

ووجدت الأدلة المستمدة من نموذج المعادلة الهيكلية دعماً وتأييداً للتنبؤات النظرية الرئيسية وهي :

أ- ساهم رأس المال البشري والمسارات المعادية للمجتمع بشكل مستقل في الاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي.

ب- توسطت نتائج دورة حياة المراهقين والكبار أثر العوامل النفسية في مرحلة الطفولة على الاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي في منتصف العمر .

ج- تتقاطع مجالات رأس المال البشري والمجالات المعادية للمجتمع بحيث أن الأطفال المعادون للمجتمع يعانون في المدرسة كمراهقين ..مما ساهم هذا في إصرارهم واستمرار توجيههم نحو الجريمة والانحراف في مرحلة البلوغ. . وهو نمط سلوكي زاد بشكل مباشر من خطر الاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي في منتصف العمر .

ولإيجاز ، تشير النتائج إلى أن الفوارق الناشئة في القدرة المعرفية ومعاداة المجتمع قد أدت إلى تحريك نتائج الحياة السلبية مصحوبة بعواقب دائمة على الرفاه الاجتماعي والاقتصادي وقد تم مناقشة النتائج من منظور السياق التاريخي الاجتماعي والسياسة العامة.

تحمل دراسة (Ifejika.S. 2017) عنوان (تحديات تنمية رأس المال البشري في نيجيريا)، حيث تعتبر نيجيريا واحدة من بلدان العالم التي تتمتع بموارد بشرية هائلة كما هو جلي في تعدادها السكاني الهائل البالغ حوالي مئة وخمسون مليون نسمة. على أية حال واصلت الدولة كفاحها نحو حل أزمتانمائية حقيقية كانت قد مرت بها عبر السنين، وتتمحور جدلية هذه الورقة البحثية أن العامل الرئيسي لتفسير المآزق التي تمر بها نيجيريا هو عدم قدرتها على تطوير مزيج رأس المال البشري الصحيح. وفي ظل هذه الخلفية. تبحث هذه الورقة بشكل أساسي المعوقات التي تقف أمام تطوير رأس المال البشري في نيجيريا، ومما توصلت إليه أن جهود نيجيريا الرامية إلى تنمية رأس المال البشري الهائل تواجه تحديات من بعض أوجه القصور في قطاعي التعليم والصحة كنقص التمويل ونقص الهياكل الأساسية والفساد وسوء الممارسة في الفحص وهجرة الأدمغة بالإضافة إلى عوامل أخرى. وفي ضوء ذلك فإن التوصية العامة لهذه الورقة تنص على أن نيجيريا بحاجة إلى وضع تنمية رأس المال البشري لديها على سلم أولوياتها وذلك ضمن خطتها المحلية للتنمية والتطوير ودراسة سياساتها التعليمية والصحية وزيادة مخصصات الميزانية لهذين القطاعين الأكثر أهمية وذلك حتى تتوافق مع المواصفات المحددة من قبل اليونسكو ومنظمة الصحة العالمية. تم استخدام المنهجين النظري والنوعي في هذه الورقة. تعتمد بشكل أساسي على المصادر الثانوية للمعلومات. وتم توظيف الطريقة الوصفية لتحليل البيانات النوعية بهدف تحليل البيانات في محاولة لتمكين حدوث مناقشة موضوعية ثاقبة.

تشير دراسة (Dr. S. Rajamohan, Lucas M, 2017) والتي تحمل عنوان "وسائل التعلم والتطوير المعاصرة لرعاية مبادرات رأس المال البشري" إلى أن التعلم والتطوير يعتبران من المبادرات الخاصة برأس المال البشري، وتعنى هذه المبادرة بالنشاط التنظيمي، وتهدف إلى تحسين أداء الأفراد والمجموعات فيما يخص الإعدادات التنظيمية، وأطلق على هذه المبادرة عدة مسميات، من ضمنها " تطوير الموارد البشرية" و" التعلم والتطوير".

أدركت المنظمات الهندية أهمية التدريب المشترك. والذي يعتبر المنهج الحديث والمعاصر المتبع للتعلم والتطوير. وينظر إلى التدريب على أنه وسيلة احتفاظ أكثر من اعتباره مجرد أمر يوجب التكلفة والإنفاق. وقد تم تغيير نظام التدريب في الصناعة الهندية بهدف خلق قوة عاملة أكثر

فطنةً وذكاء. والذي من شأنه أن يتأتى بأفضل النتائج. ويدرس هذا البحث الكيفية التي يمكن من خلالها أن تكون وسائل التعلم والتطوير هي المبادرات الخاصة بتطوير رأس المال البشري. وتؤثر نشاطات التعلم والتطوير في منظمة ما على أداء العاملين فيها. حيث تقوم بعض قطاعات الهندسة وتكنولوجيا المعلومات بإدارة موظفيها بكفاءة عالية وتوفر لهم التدريب اللازم. وتوفر الشركات تدريبات في مختلف المجالات كالتدريب التقني والتدريب التعريفي وتدريب القيادة والتدريب الثقافي المتبادل وغيرها.

تبحث ورقة (Chandran, V., K.K.V, G., &Devadason, E., 2017) والتي تحمل عنوان " : اداء القيمة المضافة في التصنيع الماليزي : ما مدى اهمية البحث والتطوير ورأس المال البشري؟ "العلاقة بين البحث والتطوير ورأس المال البشري وأداء قطاع التصنيع في ماليزيا خلال الفترة الممتدة من 2000-2010. وتأخذ هذه الورقة بعين الاعتبار هيكلية الملكية لتسليط الضوء على الفروقات في أدوار البحث والتطوير ورأس المال البشري في تعزيز وتحسين الأداء. وتظهر النتائج الدور الهام الذي يلعبه البحث والتطوير والعمالة الماهرة في زيادة القيمة المضافة عبر القطاعات الفرعية للتصنيع على مستوى الشركات المحلية والأجنبية على حد سواء. وتساهم العمالة الغير ماهرة مساهمة كبيرة في الشركات المحلية بالمقارنة مع الشركات الأجنبية. ومع ذلك، وجد أن حجم أثر البحث والتطوير على الأداء اقل بكثير، إلى جانب وجود آثار أخرى كبيرة على مستوى الشركات المحلية والأجنبية على حد سواء. وهذا يشير إلأن مدى البحث والتطوير التجريبي لم يتحقق بشكل كامل في قطاع التصنيع على الرغم من ارتفاع معدلات الإنفاق على البحث والتطوير التجريبي من قبل الشركات الأجنبية. ولذلك فإن أنواع البحث والتطوير لقياس الأداء تعتبر مهمة لصانعي السياسات وواضعيها .. وبهذا .. ينبغي أن يتغير المفهوم الضيق للبحث والتطوير وينتقل إلى نطاق أوسع (أي حجم الإنفاق على البحث والتطوير).

تحقق هذه الورقة (LeilanieBasilio, Thomas K. Bauer, Anica Kramer,2017) والتي تحمل عنوان (قابلية نقل رأس المال البشري واستيعاب المهاجرين: تحليل خاص بألمانيا)، في إمكانية نقل رأس المال البشري من مختلف البلدان إلىألمانيا ومساهمة نقل رأس المال البشري الغير مكتمل وصولاً إلى تفسير الفجوة في الأجور بين المهاجرين. وتكشف نتائج الدراسة أن التعليم العام والخبرة في سوق العمل التي يتمتع بها المهاجرون من بلدانهم الأصلية تتسبب في

حصولهم على للمهاجرين عوائد اقل بكثير من راس المال البشري الذي يحصلون عليه في ألمانيا. كما نجد أدلة على عدم التجانس في عوائد راس المال البشري للمهاجرين عبر البلدان. وأخيراً، يبدو أن عدم كفاءة نقل راس المال البشري عامل رئيسي في تفسير الفرق في الأجور بين المواطنين والمهاجرين.

3.2 التعليق على الدراسات السابقة

تبين من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية ومنها والأجنبية، والتي تبحث في موضوعي رأس المال البشري والمنظمات غير الحكومية، أنها تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى التحقيقها، والموضوعات التي تناولتها، وتنوع الأماكن التي أجريت فيها، لكن لم يتم الوصول إلى دراسة تجمع ما بين هذين المتغيرين معاً، ومن هذه الدراسات ما تناول راس المال البشري متغيراً مستقلاً كدراسة (إسماعيل وآخرون، 2017) وغيرها، ومنها ما اعتبر راس المال البشري متغيراً تابعاً كدراسة (عبود، 2017) وغيرها، كما تناولت بعض هذه الدراسات المنظمات غير الحكومية كهيئة عمل فقط مثل دراسة (أبو الروس، 2017)، فيما اعتبرت دراستي (الفتياني، 2017) و (أبو عواد، 2013) مثلاً المنظمات غير الحكومية كمتغير مستقل، بينما تناولت دراسة (العشي، 2013) مثلاً المنظمات غير الحكومية والإدارة العليا فيها متغيراً تابعاً.

وقد طرحت العديد من الدراسات المدرجة أعلاه ضمن الدراسات السابقة دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في البلاد مثال ذلك دراسة (بابا سعيد، 2015) ودراسة (شبير، 2015)، ودراسة (الغرابوي، 2015)، وغيرها العديد من الدراسات التي تناولت هذه الجزئية، كما تناول عدد آخر من هذه الدراسات تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على التعليم والإبداع والابتكار ومثال ذلك دراسة (الشدود، 2014) ودراسة (صبح، 2013) ودراسة (المطيري وآخرون، 2017) ودراسة (زدوري، 2014) وغيرها من الدراسات، كما بحثت دراسات أخرى عن علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بالميزة التنافسية للشركات ومثال ذلك دراسة (محمد وآخرون، 2017) ودراسة (حمزة، 2017) وغيرها.

أما الدراسات التي تناولت المنظمات غير الحكومية كأحد متغيراتها، فقد تناول بعضها الأدوار التي تلعبها هذه المنظمات في القطاعات المحلية ومثال ذلك دراسة(شبير، 2013) ودراسة(سرور، 2014)، كما تناولت دراسات أخرى بيئة العمل الداخلية في هذه المنظمات مثل دراسة (عودة، 2013) ودراسة(المصري، 2017).

ومن حيث أداة الدراسة فقد اشتركت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة دراسة رئيسية أو كأحدى أدوات الدراسة. كما وتنوعت المنهجية المستخدمة في الدراسات السابقة، وكان معظمها قد استخدم المنهج الوصفي التحليلي كهذه الاستبانة، فيما استخدمت بعض الدراسات المنهج التاريخي والاستطلاعي والمقارن.

3.3 ما يميز الدراسة عن غيرها من الدراسات

1. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة بل والنادرة التي تربط بين موضوعي تنمية رأس المال البشري والمنظمات غير الحكومية.
2. تميزت هذه الدراسة بكونها الدراسة الوحيدة التي تناولت الدور الذي تلعبه الشراكة بين بلدية الخليل والمنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري.
3. مما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو مجتمع وعينة الدراسة، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من متلقي التدريب في بلدية الخليل في التدريبات التي تقدمها المنظمات غير الحكومية.
4. تبحث هذه الدراسة تأثير التدريبات التي تقدمها بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري في الخليل.

الفصل الثالث

طريقة وإجراءات الدراسة

3.1 مقدمة:

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً طريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

3.2 منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي لدراسة أثر دور التدريب المنفذ بالشراكة الذي تقدمه بلدية الخليل بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية على تنمية رأس المال البشري في محافظة الخليل للمرأة والذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

3.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء اللواتي تلقين تدريبات في المراكز التابعة لدائرة الأنشطة الشبابية والثقافية في بلدية الخليل في الفترة من العام 2014 وحتى 2017، والبلغ عددهن (727) امرأة.

3.4 عينة الدراسة:

لقد تم تحديد عينة الدراسة بالاستعانة بالموقع (www.surveysystem.com) ملحق رقم(4)، حيث تحددت عينة الدراسة من (252) امرأة تم توزيع أداة الدراسة عليهن، وبلغ عدد

الاستبانات المستردة (188) استبانة، بنسبة استرداد بلغت (74.6%)، وقد تم استبعاد (5) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك تكون عينة الدراسة النهائية (183) امرأة، من النساء اللواتي تلقين تدريبات في المراكز التابعة لدائرة الأنشطة الشبابية والثقافية في بلدية الخليل في الفترة من العام 2014 وحتى 2017، وقد تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة، والجدول رقم (3-1) يبين خصائص العينة الديموغرافية:

جدول (3-1): خصائص العينة الديموغرافية

القيم الناقصة	النسبة %	العدد	مستويات المتغير	المتغير
4	44.1	79	20 - 30 سنة	العمر
	37.4	67	31 - 40 سنة	
	14.0	25	41 - 50 سنة	
	4.5	8	أكثر من 50 سنة	
7	30.1	53	عزباء	الحالة الاجتماعية
	61.9	109	متزوجة	
	4.5	8	مطلقة	
	3.4	6	أرملة	
19	43.3	71	ثانوية فما دون	المؤهل العلمي
	17.7	29	دبلوم	
	36.8	60	بكالوريوس	
	2.4	4	دراسات عليا	
17	64.5	107	ربة بيت	العمل
	10.2	17	طالبة	
	12.0	20	موظفة قطاع خاص	
	1.2	2	موظفة قطاع أهلي	
	12.0	20	موظفة قطاع عام	
14	68.6	116	1 - 5 دورات	عدد الدورات التي تلقيتها
	14.8	25	6 - 10 دورات	

	4.7	8	11 - 15 دورة	
	11.8	20	أكثر من 15 دورة	
13	35.9	61	تعليمية	مواضيع الدورات التي تلقيتها
	22.4	38	مهنية	
	24.1	41	صحية	
	5.9	10	جميع ما ذكر	
	11.8	20	غير ذلك	
-	36.1	66	1 - 10 ساعات	طول الدورة زمنياً بالساعة
	30.6	56	11 - 100 ساعة	
	33.3	61	أكثر من 100 ساعة	
43	49.3	69	أقل من 1500 شيكل	الدخل الشهري
	22.1	31	1500 - 2000 شيكل	
	13.6	19	2100 - 2500 شيكل	
	15.0	21	أكثر من 2500 شيكل	

3.5 أداة الدراسة:

تم بناء أداة الدراسة على شكل استبانة من خلال الاستقادة من مشرفين تربويين ودراسات سابقة، وقد كانت الاستبانة مقسمة إلى أربعة مجالات، فقد تكون المجال الأول من (7) فقرات تقيس دور التدريب في تنمية رأس المال البشري المعرفي للنساء، والثاني من (13) فقرة تقيس دور التدريب في تنمية الخبرات والمهارات لرأس المال البشري للنساء، والثالث من (8) فقرات تقيس دور التدريب في تنمية الريادة كأحد مكونات رأس المال البشري للنساء، والرابع من (7) فقرات تقيس دور التدريب في تنمية الإبداع كأحد مكونات رأس المال البشري للنساء، وبذلك يكون عدد فقرات الاستبانة (35) فقرة تشترك جميعها في قياس دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م)، وبعد عرضها وإجراء التعديلات اللازمة من إضافة وحذف تم اعتمادها بصيغتها النهائية بناء على طلب المحكمين.

3.6 صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، والذين أبدوا بعض الملاحظات حولها، وبناءً عليه تم إخراج الاستبانة بشكلها الحالي، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لفقرات الدراسة مع الدرجة الكلية لكل مجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (2-3).

جدول رقم (2-3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لكل مجال.

الرقم	الفقرات	قيمة (r)	الدلالة الإحصائية
1.	أمتلك القدرة على حل المشكلات في عملي.	0.743	0.000
2.	أنجز عملي بجودة أفضل.	0.768	0.000
3.	اشخص أسباب المشاكل في عملي.	0.777	0.000
4.	لدي مهاراتٍ جديدةٍ في عملي	0.763	0.000
5.	أحدد واجباتي في العمل بشكل واضح.	0.743	0.000
6.	لدي معرفة كافية بحقوق العمالية.	0.764	0.000
7.	لدي الاطلاع على قوانين العمل.	0.786	0.000
8.	امتلك كفاءة في أداء عملي.	0.626	0.000
9.	لدي خبرة في أداء عملي.	0.678	0.000
10.	قلت أخطائي في عملي.	0.745	0.000
11.	لدي القدرة على إنجاز عملي بالطريقة الصحيحة.	0.762	0.000
12.	أمتلك الثقة في قدراتي العملية.	0.787	0.000
13.	أمتلك المهارات الفنية المطلوبة في عملي.	0.772	0.000
14.	ترتفع درجة إلمامي بإجراءات عملي.	0.738	0.000
15.	درجة إحساسي بالمسؤولية المجتمعية مرتفعة.	0.689	0.000
16.	لدي القدرة على العمل بروح الفريق الواحد.	0.683	0.000
17.	أمتلك مهارة إدارة الوقت	0.691	0.000

0.000	0.709	تحسنت لدي عمليات صنع القرار.	.18
0.000	0.669	انعكست خبراتي على مهاراتي الوظيفية المختلفة.	.19
0.000	0.726	أصبحت اتجاهاتي السلوكية تتجه نحو الأداء الأفضل.	.20
0.000	0.765	أحسن الاستجابة لحالات التغيير في أسلوب العمل.	.21
0.000	0.750	لدي حرص على مواكبة المستجدات في بيئة عملي.	.22
0.000	0.791	أعمل بتحدٍ في المواقف الصعبة في عملي.	.23
0.000	0.773	أخذ قرارات جريئة في العمل لتحقيق أهداف متميزة.	.24
0.000	0.780	أتصرف بشجاعة في عملي.	.25
0.000	0.740	أواجه مخاطر العمل الاقتصادية.	.26
0.000	0.801	أبحث عن الأفكار الريادية ضمن نطاق عملي.	.27
0.000	0.781	أنمي الممارسات الريادية ضمن نطاق عملي.	.28
0.000	0.715	أحرص على احتضان الأفكار الخلاقة بهدف تفعيلها لتقديم كل ما هو جديد في مجال عملي.	.29
0.000	0.743	أطرح الأفكار الخلاقة في العمل.	.30
0.000	0.767	أفكر بالحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	.31
0.000	0.809	أمتلك سرعة البديهة في ظروف عملي المختلفة.	.32
0.000	0.790	أعبر عن الأفكار بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة.	.33
0.000	0.808	أبحث عن حلول المشكلات.	.34
0.000	0.823	أتحمل مسؤولية العمل وأستعد لمواجهة النتائج.	.35

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م)، وعلى ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

3.7 ثبات أداة الدراسة:

قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (3-3).

جدول رقم (3-3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

المجال	عدد الفقرات	قيمة ألفا
دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأسمال البشري المعرفي للنساء.	7	0.880
دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية الخبرات والمهارات لرأسمال للنساء	13	0.920
دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية الريادة كأحد مكونات رأسمال البشري للنساء	8	0.902
دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية الإبداع كأحد مكونات رأسمال البشري المعرفي للنساء	7	0.892
الدرجة الكلية	35	0.958

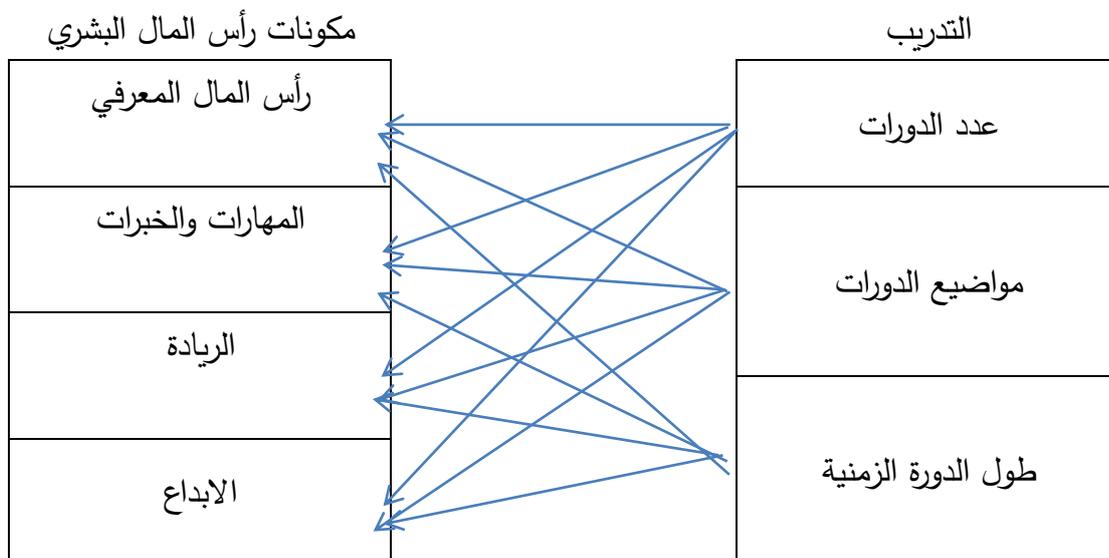
تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنقيمة ثبات أداة الدراسة عند الدرجة الكلية بلغت (0.9580%)، وبذلك تتمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات وقابلة لاعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة.

3.8 خطوات تطبيق الدراسة:

1. تحديد موضوع الدراسة والمتمثل في التعرف على دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأسمال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م).

2. التوصل مع دائرة الأنشطة المجتمعية في بلدية الخليل من أجل الحصول على موافقة بتوزيع الاستبانة على النساء المستفيدات من التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية.
3. بعد التأكد من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة بطبع وتوزيع (254) استبانة على مجموعة من النساء المستفيدات من التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية.
4. قامت النساء المستفيدات من التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية بتعبئة الاستبانة بما هو مطلوب منهن وبعد ذلك قامت الباحثة بجمعها منهن وقد بلغت الاستبانات المسترجعة (188) استبانة، وتم استبعاد (5) استبانات منها لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك يكون عدد الاستبانات التي أُجريت عليها التحليل الإحصائي (183) استبانة.
5. قامت الباحثة بتسليم الاستبانات إلى المحلل الإحصائي والذي قام بدوره بإدخالها إلى جهاز الحاسوب لتحليل النتائج باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
6. قام المحلل الإحصائي باستبعاد المستوى الرابع من متغير الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والعمل وذلك لقلّة عدد المشاهدات وتمثيلها النسبي في عينة الدراسة.

3.9 نموذج الدراسة



3.10 متغيرات الدراسة:

1.3.10 المتغير المستقل: التدريب (عدد الدورات التي تلقينها، مواضيع الدورات التي تلقينها، مدة الدورة، الدخل الشهري).

2.3.10 المتغير التابع: تنمية رأسمال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014-2017م).

10.3.3 المتغيرات الوسيطة: العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، العمل.

3.11 المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة، قامت الباحثة بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها للحاسوب، لعمل المعالجة الإحصائية للبيانات، وقد تم إدخالها وذلك بإعطائها أرقاماً معينة، حيث أعطي كل مستوى من مستويات درجة الموافقة درجة معينة، فأعطيت دائماً (5) درجات، وغالباً (4) درجات، وأحياناً (3) درجات، ونادراً (2) درجتان، ونادراً جداً (1) درجة واحدة، بحيث كلما زادت الدرجة كلما زاد دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأسمال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م).

وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون (Person correlation)، اختبار ت (One sample t-Test)، واختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance)، واختبار توكي للمقارنات البعدية (Tukey)، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS.

3.12 تصحيح المقياس:

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وهو أسلوب لقياس السلوكيات ويستعمل في الاستبيانات وبخاصة في مجال الإحصاء، ويعتمد المقياس على ردد تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأسمال البشري

للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م)، بناء على المتوسطات الحسابية كما في الجدول (4-3):

جدول (4-3): مفاتيح التصحيح

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	1.80 – 1.00
منخفضة	2.60 – 1.81
متوسطة	3.40 – 2.61
مرتفعة	4.20 – 3.41
مرتفعة جداً	5.00 – 4.21

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة

4.1 مقدمة:

يتضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على أسئلتها وفرضياتها.

4.2 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

4.2.1 الإجابة عن التساؤل الرئيسي: ما دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م)؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأسمال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م)، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-1).

جدول(4-1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأسمال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م).

الدور	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس
مرتفع	0.656	3.80	دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأسمال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م)

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أن دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأسمال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م) كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.80) مع انحراف معياري (0.66).

وقد تفرع عن سؤال الدراسة الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

4.2.1.1 السؤال الفرعي الأول: ما دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية المعرفة لدى المرأة؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية المعرفة لدى المرأة وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-2).

جدول(4-2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية المعرفة لدى المرأة، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدور
1.	4	لدي مهاراتٍ جديدةٍ في عملي.	4.03	0.925	مرتفع
2.	2	أنجز عملي بجودة أفضل.	3.90	1.025	مرتفع
3.	5	أحدد واجباتي في العمل بشكل واضح.	3.87	0.928	مرتفع
4.	1	أمتلك القدرة على حل المشكلات في عملي.	3.80	1.071	مرتفع
5.	3	أشخص أسباب المشاكل في عملي.	3.75	1.012	مرتفع
6.	6	لدي معرفة كافية بحقوق العمالية.	3.70	1.033	مرتفع
7.	7	لدي الاطلاع على قوانين العمل.	3.67	1.105	مرتفع
الدرجة الكلية			3.82	0.774	مرتفعة

يتضح لنا من الجدول السابق أن دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية المعرفة لدى المرأة كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.82) مع انحراف معياري (0.77)، وكان أهم الآثار: (لدي مهارات جديدة في عملي). بمتوسط حسابي (4.03)، مع انحراف معياري (0.93)، تلاها (أنجز عملي بجودة أفضل) بمتوسط حسابي (3.90) مع انحراف معياري (1.02)، تلاها (أحدد واجباتي في العمل بشكل واضح) بمتوسط حسابي (3.87) مع انحراف معياري (0.93).

وكان أقلها أهمية (لدي الاطلاع على قوانين العمل) بمتوسط حسابي (3.67) مع انحراف معياري (1.11)، تلاها (لدي معرفة كافية بحقوق العمالية) بمتوسط حسابي (3.70) مع انحراف معياري (1.03)، تلاها (أشخص أسباب المشاكل في عملي) بمتوسط حسابي (3.75) مع انحراف معياري (1.01).

4.2.1.2 السؤال الفرعي الثاني: ما دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية

وبلدية الخليل في تنمية الخبرات والمهارات لدى المرأة؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الخبرات والمهارات لدى المرأة وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-3).

جدول (4-3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الخبرات والمهارات لدى المرأة مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدور
1.	8	أمتلك كفاءة في أداء عملي.	3.96	0.965	مرتفع
2.	15	درجة إحساسي بالمسئولية المجتمعية مرتفعة.	3.95	0.962	مرتفع
3.	16	لدي القدرة على العمل بروح الفريق الواحد.	3.90	1.017	مرتفع
4.	12	أمتلك الثقة في قدراتي العلمية.	3.87	0.980	مرتفع
5.	9	لدي خبرة في أداء عملي.	3.86	0.973	مرتفع
6.	17	أمتلك مهارة إدارة الوقت.	3.83	1.007	مرتفع
7.	20	أصبحت اتجاهاتي السلوكية تتجه نحو الأداء الأفضل.	3.83	1.075	مرتفع
8.	10	قلت أخطائي في عملي	3.81	0.988	مرتفع

مرتفع	0.974	3.79	تحسنت لدي عمليات صنع القرار .	18	.9
مرتفع	1.016	3.75	لدي القدرة على إنجاز عملي بالطريقة الصحيحة.	11	.10
مرتفع	1.040	3.74	انعكست خبراتي على مهاراتي الوظيفية المختلفة.	19	.11
مرتفع	1.002	3.67	ترتفع درجة إلمامي بإجراءات عملي.	14	.12
مرتفع	1.024	3.66	أمتلك المهارات الفنية المطلوبة في عملي.	13	.13
مرتفعة	0.715	3.82	الدرجة الكلية		

يتضح لنا من الجدول السابق أن دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الخبرات والمهارات لدى المرأة كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.82) مع انحراف معياري (0.72)، وكان أهم الآثار: (أمتلك كفاءة في أداء عملي) بمتوسط حسابي (3.96)، مع انحراف معياري (0.97)، تلاها (درجة إحساسي بالمسؤولية المجتمعية مرتفعة) بمتوسط حسابي (3.95) مع انحراف معياري (0.96)، تلاها (لدي القدرة على العمل بروح الفريق الواحد) بمتوسط حسابي (3.90) مع انحراف معياري (1.02).

وكان أقلها أهمية (أمتلك المهارات الفنية المطلوبة في عملي) بمتوسط حسابي (3.66) مع انحراف معياري (1.02)، تلاها (ترتفع درجة إلمامي بإجراءات عملي) بمتوسط حسابي (3.67) مع انحراف معياري (1.00)، تلاها (انعكست خبراتي على مهاراتي الوظيفية المختلفة) بمتوسط حسابي (3.74) مع انحراف معياري (1.04).

4.2.1.3 السؤال الفرعي الثالث: ما دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الريادة لدى المرأة؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الريادة لدى المرأة وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-4).

جدول(4-4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الريادة لدى المرأة، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدور
---------	------------	---------	---------------	-------------------	-------

مرتفع	0.993	3.91	أحسن الاستجابة لحالات التغيير في أسلوب العمل.	21	.1
مرتفع	0.996	3.83	لدي حرص على مواكبة المستجدات في بيئة عملي.	22	.2
مرتفع	1.069	3.79	أتصرف بشجاعة في عملي.	25	.3
مرتفع	1.112	3.74	أنمي الممارسات الريادية ضمن نطاق عملي.	28	.4
مرتفع	0.953	3.74	أخذ قرارات جريئة في العمل لتحقيق أهداف متميزة.	24	.5
مرتفع	1.057	3.72	أبحث عن الأفكار الريادية ضمن نطاق عملي.	27	.6
مرتفع	1.002	3.69	أعمل بتحد في المواقف الصعبة في عملي.	23	.7
مرتفع	1.152	3.55	أواجه مخاطر العمل الاقتصادية.	26	.8
مرتفعة	0.805	3.74	الدرجة الكلية		

يتضح لنا من الجدول السابق أن دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الريادة لدى المرأة كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.74) مع انحراف معياري (0.81)، وكان أهم الآثار: (أحسن الاستجابة لحالات التغيير في أسلوب العمل) بمتوسط حسابي (3.91)، مع انحراف معياري (0.99)، تلاها (لدي حرص على مواكبة المستجدات في بيئة عملي) بمتوسط حسابي (3.83) مع انحراف معياري (1.00)، تلاها (أتصرف بشجاعة في عملي) بمتوسط حسابي (3.79) مع انحراف معياري (1.07).

وكان أقلها أهمية (أواجه مخاطر العمل الاقتصادية) بمتوسط حسابي (3.55) مع انحراف معياري (1.15)، تلاها (أعمل بتحد في المواقف الصعبة في عملي) بمتوسط حسابي (3.69) مع انحراف معياري (1.00)، تلاها (أبحث عن الأفكار الريادية ضمن نطاق عملي) بمتوسط حسابي (3.72) مع انحراف معياري (1.06).

4.2.1.4 السؤال الفرعي الرابع: ما دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الإبداع لدى المرأة؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الإبداع لدى المرأة وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-5).

جدول(4-5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الإبداع لدى المرأة، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1.	29	أحرص على احتضان الأفكار الخلاقة بهدف تفعيلها لتقديم كل ما هو جديد في مجال عملي.	4.01	1.005	مرتفع
2.	30	أطرح الأفكار الخلاقة في العمل.	3.82	1.014	مرتفع
3.	34	أبحث عن حلول المشكلات.	3.80	1.031	مرتفع
4.	35	أتحمل مسؤولية العمل وأستعد لمواجهة النتائج.	3.80	1.108	مرتفع
5.	33	أعبر عن الأفكار بطلاقة وأصوغها في كلمات مفيدة.	3.78	1.099	مرتفع
6.	32	أمتلك سرعة البديهة في ظروف عملي المختلفة.	3.71	1.021	مرتفع
7.	31	أفكر بالحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	3.70	1.001	مرتفع
		الدرجة الكلية	3.80	0.811	مرتفعة

يتضح لنا من الجدول السابق أن دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الإبداع لدى المرأة كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.80) مع انحراف معياري (0.81)، وكان أهم الآثار: (أحرص على احتضان الأفكار الخلاقة بهدف تفعيلها لتقديم كل ما هو جديد في مجال عملي) بمتوسط حسابي (4.01)، مع انحراف معياري (1.00)، تلاها (أطرح الأفكار الخلاقة في العمل) بمتوسط حسابي (3.82) مع انحراف معياري (1.01)، تلاها (أبحث عن حلول المشكلات) بمتوسط حسابي (3.80) مع انحراف معياري (1.03).

وكان أقلها أهمية (أفكر بالحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل) بمتوسط حسابي (3.70) مع انحراف معياري (1.00)، تلاها (أمتلك سرعة البديهة في ظروف عملي المختلفة) بمتوسط حسابي

(3.71) مع انحراف معياري (1.02)، تلاها (أعبّر عن الأفكار بطلاقة وأصوغها في كلمات مفيدة) بمتوسط حسابي (3.78) مع انحراف معياري (1.10).

4.2.1.5 السؤال الفرعي الخامسة: ما دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقا للمتغيرات الديمغرافية؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج نتائج الانحدار الخطي البسيط (Regression) دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقا للمتغيرات الديمغرافية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-6).

جدول(4-6): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقا للمتغيرات الديمغرافية

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة (ت) معامل الانحدار B	الدلالة الإحصائية
العمر	0.088	0.008	-1.176	0.241
الحالة الاجتماعية	0.091	0.008	-1.199	0.232
المؤهل العلمي	0.250	0.063	3.293	0.001
العمل	0.110	0.012	1.417	0.158
عدد التدريبات التي تلققتها المتدربة	0.289	0.084	3.901	0.000
مواضيع التدريبات التي تلققتها المتدربة	0.057	0.003	0.742	0.459
الدخل الشهري للمتدربة	0.075	0.006	0.889	0.375

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي عدم وجود دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشريوفقا للمتغيرات(العمر، الحالة الاجتماعية، العمل، مواضيع التدريبات التي تلققتها المتدربة، الدخل الشهري للمتدربة)، حيث تراوحت قيمة الدلالة الإحصائية بين (0.158 - 0.459) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل

على رفض الفرضية والتأكيد على عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية للتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقاً للمتغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية، العمل، مواضيع التدريبات التي تلقفتها المتدربة، الدخل الشهري للمتدربة)، في حين تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي وجود دور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، عدد التدريبات التي تلقفتها المتدربة)، حيث تراوحت قيمة الدلالة الإحصائية بين (0.001 - 0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على قبول الفرضية والتأكيد على وجود فروق ذو دلالة إحصائية للتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، وعدد التدريبات التي تلقفتها المتدربة)، كما تبين أيضاً أن معامل التحديد تراوحت بين (0.063 - 0.084)، وهذا يفسر ما نسبته 6.3% من التغيرات الحادثة في دور التدريب على تنمية رأس المال البشري ترجع إلى المؤهل العلمي، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، وأن ما نسبته 8.4% من التغيرات الحادثة في دور التدريب على تنمية رأس المال البشري ترجع إلى عدد التدريبات التي تلقفتها المتدربة، وقد تراوحت قيمة (ت) عند (المؤهل العلمي، وعدد التدريبات التي تلقفتها المتدربة) بين (3.293 - 3.901) وهي أكبر من القيمة الجدولية المعتمدة من قبل الباحثة (1.66)، مما يؤكد على القدرة التنبؤية والتفسيرية لأثر المؤهل العلمي وعدد التدريبات التي تلقفتها المتدربة على تنمية رأس المال البشري للنساء، كما أن معامل الانحدار الخطي يبين أنه كلما زاد المؤهل العلمي، كلما زاد تأثيره على تنمية رأس المال البشري بنسبة (25.0%)، وأنه كلما زاد عدد التدريبات التي تلقفتها المتدربة، كلما زاد تأثيره على تنمية رأس المال البشري بنسبة (28.9%).

4.3 فحص واختبار الفرضيات:

4.3.1 الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمر.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين

المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمر، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (4-7).

جدول (4-7): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمر

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.801	0.333	0.202	3	0.606	بين المجموعات	تنمية المعرفة
		0.606	175	106.012	داخل المجموعات	
			178	106.618	المجموع	
0.713	0.457	0.237	3	0.710	بين المجموعات	تنمية الخبرات والمهارات
		0.518	175	90.600	داخل المجموعات	
			178	91.310	المجموع	
0.023	3.251	2.031	3	6.093	بين المجموعات	تنمية الريادة
		0.625	175	109.329	داخل المجموعات	
			178	115.422	المجموع	
0.059	2.533	1.627	3	4.882	بين المجموعات	تنمية الإبداع
		0.642	175	112.405	داخل المجموعات	
			178	117.287	المجموع	
0.549	0.706	0.307	3	0.920	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.434	175	75.984	داخل المجموعات	
			178	76.904	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية المعرفة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمر، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.801) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (0.333) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

كما وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمر، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.713) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (0.457) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمر، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.023) أي أن هذه القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (3.251) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أيضاً إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمر، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.059) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (2.533) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وعند الدرجة الكلية للمقياس فقد أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين

المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمر، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.549) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (0.706) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند الدرجة الكلية للمقياس

ولمعرفة مصدر الفروق فقد تم استخراج نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمر، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-8).

جدول (4-8): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمر

المجال	العمر	20 - 30 سنة	31 - 40 سنة	41 - 50 سنة	أكثر من 50 سنة
تنمية الريادة	20 - 30 سنة		0.2985	*0.4678	0.4478
	31 - 40 سنة			0.1693	0.1493
	41 - 50 سنة				-0.0200
	أكثر من 50 سنة				

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن الفروق كانت بين النساء اللواتي أعمارهن تراوحت بين (20-30 سنة) وبين اللواتي أعمارهن تراوحت بين (41 - 50 سنة)، وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي أعمارهن تراوحت بين (41-50 سنة) واللواتي كان تأثير تنمية الريادية لديهن من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل أعلى من غيرهن، ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (4-9) والذي يوضح الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمر، عند الدرجة الكلية ومجالات الدراسة.

جدول (4-9) الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمر

المجال	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تنمية المعرفة	20 - 30 سنة	79	3.84	0.78

0.73	3.87	67	31 - 40 سنة	
0.82	3.69	25	41 - 50 سنة	
1.03	3.89	8	أكثر من 50 سنة	
0.77	3.83	179	المجموع	
0.73	3.82	79	20 - 30 سنة	تنمية الخبرات والمهارات
0.71	3.79	67	31 - 40 سنة	
0.75	3.93	25	41 - 50 سنة	
0.53	3.61	8	أكثر من 50 سنة	
0.72	3.81	179	المجموع	
0.68	3.95	79	20 - 30 سنة	تنمية الريادة
0.85	3.65	67	31 - 40 سنة	
0.90	3.48	25	41 - 50 سنة	
0.88	3.50	8	أكثر من 50 سنة	
0.80	3.75	179	المجموع	
0.66	3.94	79	20 - 30 سنة	تنمية الإبداع
0.88	3.59	67	31 - 40 سنة	
0.96	3.90	25	41 - 50 سنة	
0.88	3.78	8	أكثر من 50 سنة	
0.81	3.80	179	المجموع	
0.62	3.88	79	20 - 30 سنة	الدرجة الكلية

0.68	3.73	67	31 - 40 سنة	
0.74	3.77	25	41 - 50 سنة	
0.60	3.68	8	أكثر من 50 سنة	
0.66	3.80	179	المجموع	

4.3.2 الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (4-10).

جدول (4-10): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.937	0.065	0.038	2	0.077	بين المجموعات	تنمية المعرفة
		0.589	167	98.380	داخل المجموعات	
			169	98.457	المجموع	
0.278	1.289	0.653	2	1.306	بين المجموعات	تنمية الخبرات والمهارات
		0.507	167	84.600	داخل المجموعات	

			169	85.906	المجموع	
0.171	1.787	1.121	2	2.241	بين المجموعات	تنمية الريادة
		0.627	167	104.717	داخل المجموعات	
			169	106.958	المجموع	
0.010	4.710	2.818	2	5.636	بين المجموعات	تنمية الإبداع
		0.598	167	99.924	داخل المجموعات	
			169	105.560	المجموع	
0.195	1.653	0.691	2	1.381	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.418	167	69.776	داخل المجموعات	
			169	71.157	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية المعرفة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.801) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (0.333) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

كما وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.278) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.289) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.171) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.787) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أيضاً إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.010) أي أن هذه القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (4.710) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وعند الدرجة الكلية للمقياس فقد أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.195) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.653) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند الدرجة الكلية للمقياس

ولمعرفة مصدر الفروق فقد تم استخراج نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-11)

جدول (4-11): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

المجال	الحالة الاجتماعية	عزباء	متزوجة	مطلقة
تنمية الإبداع	عزباء		0.0713	*0.8939

*0.8226			متزوجة	
			مطلقة	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن الفروق كانت بين النساء غير المتزوجات والنساء المطلقات، وكانت الفروق لصالح النساء الغير متزوجات، كما وجاءت الفروق بين النساء المتزوجات والنساء غير المتزوجات، وكانت الفروق لصالح النساء المتزوجات، واللواتي كان تأثير تنمية الإبداع لديهن من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل أعلى من المطلقات، ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (4-12) والذي يوضح الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية، عند الدرجة الكلية ومجالات الدراسة.

جدول (4-12) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	المجال
0.79	3.84	53	عزباء	تنمية المعرفة
0.73	3.83	109	متزوجة	
1.08	3.73	8	مطلقة	
0.76	3.83	170	المجموع	
0.74	3.76	53	عزباء	تنمية الخبرات والمهارات
0.71	3.87	109	متزوجة	
0.38	3.49	8	مطلقة	
0.71	3.82	170	المجموع	
0.74	3.87	53	عزباء	تنمية الريادة
0.79	3.75	109	متزوجة	
1.12	3.31	8	مطلقة	
0.79	3.77	170	المجموع	
0.73	3.88	53	عزباء	تنمية الإبداع
0.79	3.80	109	متزوجة	
0.85	2.98	8	مطلقة	
0.79	3.79	170	المجموع	
0.66	3.83	53	عزباء	الدرجة الكلية
0.65	3.82	109	متزوجة	
0.51	3.40	8	مطلقة	
0.65	3.80	170	المجموع	

4.3.3 الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (4-13).

جدول (4-13): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.041	3.253	1.796	2	3.591	بين المجموعات	تنمية المعرفة
		0.552	157	86.646	داخل المجموعات	
			159	90.237	المجموع	
0.191	1.672	0.858	2	1.716	بين المجموعات	تنمية الخبرات والمهارات
		0.513	157	80.544	داخل المجموعات	
			159	82.260	المجموع	
0.002	6.454	3.777	2	7.554	بين المجموعات	تنمية الريادة
		0.585	157	91.873	داخل المجموعات	
			159	99.427	المجموع	
0.013	4.481	2.766	2	5.533	بين المجموعات	تنمية الإبداع
		0.617	157	96.936	داخل المجموعات	
			159	102.469	المجموع	
0.011	4.668	1.923	2	3.846	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.412	157	64.684	داخل المجموعات	
			159	68.530	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية المعرفة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية

وبلدية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.041) أي أن هذه القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (3.253) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

كما وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.191) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.672) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.002) أي أن هذه القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (6.454) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أيضاً إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.013) أي أن هذه القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (4.481) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وعند الدرجة الكلية للمقياس فقد أشارت النتائج إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.011) أي أن هذه القيم أقل من

قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (4.668) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند الدرجة الكلية للمقياس ولمعرفة مصدر الفروق فقد تم استخراج نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية المعرفة والريادة، والإبداع وعند الدرجة الكلية للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-14).

جدول (4-14): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية المعرفة والريادة، والإبداع وعند الدرجة الكلية للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	ثانوية عامة فما دون	دبلوم	بكالوريوس
تنمية المعرفة	ثانوية عامة فما دون		-0.0315	*-0.3177
	دبلوم			-0.2862
	بكالوريوس			
تنمية الريادة	ثانوية عامة فما دون		-0.0908	*-0.4701
	دبلوم			-0.3793
	بكالوريوس			
تنمية الإبداع	ثانوية عامة فما دون		-0.0914	*-0.4046
	دبلوم			-0.3132
	بكالوريوس			
الدرجة الكلية	ثانوية عامة فما دون		-0.0710	*-0.3365
	دبلوم			-0.2655
	بكالوريوس			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن الفروق كانت بين النساء اللواتي مؤهلن العلمي ثانوية عامة فما دون وبين اللواتي مؤهلن العلمي بكالوريوس، وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي مؤهلن العلمي بكالوريوس واللواتي كان تأثير تنمية المعرفة وتنمية الريادة، وتنمية الإبداع وعند الدرجة الكلية، لديهن من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل أعلى من اللواتي مؤهلن أقل من البكالوريوس، ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (4-15) والذي يوضح الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في تنمية رأس المال البشري

للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، عند الدرجة الكلية ومجالات الدراسة.

جدول (4-15) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.79	3.67	71	ثانوية عامة فما دون	تنمية المعرفة
0.81	3.70	29	دبلوم	
0.64	3.98	60	بكالوريوس	
0.75	3.79	160	المجموع	
0.69	3.71	71	ثانوية عامة فما دون	تنمية الخبرات والمهارات
0.76	3.78	29	دبلوم	
0.72	3.94	60	بكالوريوس	
0.72	3.81	160	المجموع	
0.76	3.53	71	ثانوية عامة فما دون	تنمية الريادة
0.97	3.62	29	دبلوم	
0.65	4.00	60	بكالوريوس	
0.79	3.72	160	المجموع	
0.83	3.58	71	ثانوية عامة فما دون	تنمية الإبداع
0.96	3.67	29	دبلوم	
0.62	3.99	60	بكالوريوس	
0.80	3.75	160	المجموع	
0.66	3.63	71	ثانوية عامة فما دون	الدرجة الكلية
0.74	3.71	29	دبلوم	
0.57	3.97	60	بكالوريوس	
0.66	3.77	160	المجموع	

4.3.4 الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمل.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمل، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (4-16).

جدول (4-16): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمل

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.530	0.740	0.437	3	1.313	بين المجموعات	تنمية المعرفة
		0.591	160	94.503	داخل المجموعات	
			163	95.815	المجموع	
0.779	0.365	0.182	3	0.547	بين المجموعات	تنمية الخبرات والمهارات
		0.500	160	79.967	داخل المجموعات	
			163	80.517	المجموع	
0.490	0.810	0.524	3	1.572	بين المجموعات	تنمية الريادة
		0.646	160	103.421	داخل المجموعات	
			163	104.993	المجموع	
0.309	1.208	0.791	3	2.372	بين المجموعات	تنمية الإبداع
		0.654	160	104.704	داخل المجموعات	
			163	107.076	المجموع	
0.492	0.807	0.344	3	1.032	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.426	160	68.190	داخل المجموعات	
			163	69.222	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية المعرفة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمل، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.530) أي أن هذه القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (0.740) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

كما وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمل، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.779) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (0.365) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمل، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.490) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (0.810) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أيضاً إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمل، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.309) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.208) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وعند الدرجة الكلية للمقياس فقد أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمل، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.492) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (0.807) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند الدرجة الكلية للمقياس

ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (4-17) والذي يوضح الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمل، عند الدرجة الكلية ومجالات الدراسة. جدول (4-17) الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمل	المجال
0.78	3.74	107	ربة بيت	تنمية المعرفة
0.85	3.97	17	طالبة	
0.73	3.73	20	موظفة قطاع خاص	
0.65	3.94	20	موظفة قطاع عام	
0.77	3.79	164	المجموع	
0.67	3.76	107	ربة بيت	تنمية الخبرات والمهارات
0.86	3.88	17	طالبة	
0.75	3.79	20	موظفة قطاع خاص	
0.71	3.91	20	موظفة قطاع عام	
0.70	3.79	164	المجموع	
0.78	3.66	107	ربة بيت	تنمية الريادة
0.90	3.78	17	طالبة	
0.89	3.71	20	موظفة قطاع خاص	
0.72	3.96	20	موظفة قطاع عام	
0.80	3.71	164	المجموع	
0.80	3.70	107	ربة بيت	تنمية الإبداع
0.96	3.78	17	طالبة	
0.97	3.96	20	موظفة قطاع خاص	
0.92	4.01	20	موظفة قطاع عام	
8.10	3.78	164	المجموع	
0.64	3.72	107	ربة بيت	الدرجة الكلية
0.82	3.85	17	طالبة	
0.58	3.79	20	موظفة قطاع خاص	
0.62	3.95	20	موظفة قطاع عام	
0.65	3.77	164	المجموع	

4.3.5 الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (4-18).

جدول (4-18): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.228	1.459	0.853	3	2.558	بين المجموعات	تنمية المعرفة
		0.585	165	96.446	داخل المجموعات	
			168	99.004	المجموع	
0.008	4.114	1.885	3	5.658	بين المجموعات	تنمية الخبرات والمهارات
		0.459	165	75.655	داخل المجموعات	
			168	81.314	المجموع	
0.004	4.641	2.864	3	8.593	بين المجموعات	تنمية الريادة
		0.617	165	101.849	داخل المجموعات	
			168	110.442	المجموع	
0.000	9.182	5.166	3	15.497	بين المجموعات	تنمية الإبداع
		0.563	165	92.822	داخل المجموعات	
			168	108.319	المجموع	
0.001	5.703	2.213	3	6.638	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.388	165	64.021	داخل المجموعات	
			168	70.660	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية المعرفة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية

وبلدية الخليل تعزى لمتغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.228) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.459) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية وبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

كما وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.008) أي أن هذه القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (4.114) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية وبالغة (2.65)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.004) أي أن هذه القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (4.641) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية وبالغة (2.65)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أيضاً إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.000) أي أن هذه القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (9.182) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية وبالغة (2.65)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وعند الدرجة الكلية للمقياس فقد أشارت النتائج إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.001) أي أن هذه

القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (5.703) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند الدرجة الكلية للمقياس ولمعرفة مصدر الفروق فقد تم استخراج نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الخبرات والمهارات وتنمية الريادة وتنمية الإبداع، والدرجة الكلية للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-19).

جدول (4-19): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الخبرات والمهارات وتنمية الريادة وتنمية الإبداع، والدرجة الكلية للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة

المجال	عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة	1 - 5 دورات	6 - 10 دورات	11 - 15 دورة	أكثر من 15 دورة
تنمية الخبرات والمهارات	1 - 5 دورات		-0.0979	*-0.7298	-0.3586
	6 - 10 دورات			-0.6319	-0.2608
	11 - 15 دورة				0.3712
	أكثر من 15 دورة				
تنمية الريادة	1 - 5 دورات		-0.2986	-0.5242	*-0.6149
	6 - 10 دورات			-0.2256	-0.3163
	11 - 15 دورة				-0.0906
	أكثر من 15 دورة				
تنمية الإبداع	1 - 5 دورات		*-0.4352	*-0.9495	*-0.6995
	6 - 10 دورات			-0.5143	-0.2643
	11 - 15 دورة				0.2500
	أكثر من 15 دورة				
الدرجة الكلية	1 - 5 دورات		-0.2371	*-0.6342	*-0.4742
	6 - 10 دورات			-0.3971	-0.2371
	11 - 15 دورة				0.1600
	أكثر من 15 دورة				

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن الفروق كانت بين النساء اللواتي تلقين من (1-5) دورات وبين اللواتي تلقين من (11-15) دورة، وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي تلقين من (11-15) دورة (5) دورة واللواتي كان تأثير تنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل أعلى شيء، كما وجاءت الفروق بين النساء اللواتي تلقين من (1-5) دورات وبين اللواتي تلقين أكثر من 15 دورة، وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي تلقين أكثر من 15 دورة واللواتي كان تأثير تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل أعلى شيء، كذلك جاءت الفروق بين النساء اللواتي تلقين من (1-5) دورات وبين اللواتي تلقين من (11-15) دورة، ثم اللواتي تلقين أكثر من 15 دورة، ثم اللواتي تلقين من (6-10) دورات، وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي تلقين من (11-15) دورة، ثم اللواتي تلقين أكثر من 15 دورة، ثم اللواتي تلقين من (6-10) دورات واللواتي كان تأثير تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل أعلى شيء، وعند الدرجة الكلية جاءت الفروق بين النساء اللواتي تلقين من (1-5) دورات وبين اللواتي تلقين من (11-15) دورة، ثم اللواتي تلقين أكثر من 15 دورة، وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي تلقين من (11-15) دورة، ثم اللواتي تلقين أكثر من 15 دورة واللواتي كان تأثير تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل أعلى شيء، ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (4-20) والذي يوضح الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في تنمية الخبرات والمهارات وتنمية الريادة وتنمية الإبداع، والدرجة الكلية للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة، عند الدرجة الكلية ومجالات الدراسة.

جدول (4-20) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة	المجال
0.79	3.73	116	1 - 5 دورات	تنمية المعرفة
0.58	3.96	25	6 - 10 دورات	
0.66	4.00	8	11 - 15 دورة	
0.85	4.03	20	أكثر من 15 دورة	
0.77	3.81		المجموع	
0.70	3.76	116	1 - 5 دورات	تنمية الخبرات والمهارات
0.52	3.86	25	6 - 10 دورات	
0.51	4.49	8	11 - 15 دورة	
0.78	4.12	20	أكثر من 15 دورة	
0.69	3.85		المجموع	
0.85	3.62	116	1 - 5 دورات	تنمية الريادة
0.53	3.91	25	6 - 10 دورات	
0.66	4.14	8	11 - 15 دورة	
0.70	4.23	20	أكثر من 15 دورة	
0.81	3.76		المجموع	
0.82	3.62	116	1 - 5 دورات	تنمية الإبداع
0.42	4.06	25	6 - 10 دورات	
0.72	4.57	8	11 - 15 دورة	
0.53	4.32	20	أكثر من 15 دورة	
0.80	3.81		المجموع	
0.68	3.69	116	1 - 5 دورات	الدرجة الكلية
0.32	3.93	25	6 - 10 دورات	
0.56	4.33	8	11 - 15 دورة	
0.59	4.17	20	أكثر من 15 دورة	
0.65	3.81		المجموع	

4.3.6 الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير إلى مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (4-21).

جدول (4-21): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.381	1.055	0.645	4	2.581	بين المجموعات	تنمية المعرفة
		0.612	165	100.907	داخل المجموعات	
			169	103.487	المجموع	
0.146	1.728	0.848	4	3.394	بين المجموعات	تنمية الخبرات والمهارات
		0.491	165	80.990	داخل المجموعات	
			169	84.384	المجموع	
0.140	1.756	1.086	4	4.343	بين المجموعات	تنمية الريادة
		0.618	165	102.032	داخل المجموعات	
			169	106.375	المجموع	
0.380	1.056	0.667	4	2.669	بين المجموعات	تنمية الإبداع
		0.632	165	104.249	داخل المجموعات	
			169	106.918	المجموع	
0.143	1.740	0.708	4	2.831	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.407	165	67.091	داخل المجموعات	
			169	69.921	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية المعرفة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية

وبلدية الخليل تعزى لمتغير مواضيع التدريبات التي تلقفتها المتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.381) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.055) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية وباللغة (2.42)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

كما وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مواضيع التدريبات التي تلقفتها المتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.146) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.728) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية وباللغة (2.42)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مواضيع التدريبات التي تلقفتها المتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.140) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.756) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية وباللغة (2.42)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أيضاً إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مواضيع التدريبات التي تلقفتها المتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.380) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.056) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية وباللغة (2.42)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وعند الدرجة الكلية للمقياس فقد أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مواضيع التدريبات التي تلقفتها المتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.143) أي أن

هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.740) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.42)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند الدرجة الكلية للمقياس ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (4-22) والذي يوضح الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة، عند الدرجة الكلية ومجالات الدراسة.

جدول (4-22) الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى للمواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة	المجال
0.78	3.84	61	تعليمية	تنمية المعرفة
0.75	3.72	38	مهنية	
0.83	3.82	41	صحية	
0.73	3.68	10	جميع ما ذكر	
0.51	4.24	20	غير ذلك	
0.78	3.82	170	المجموع	
0.73	3.83	61	تعليمية	تنمية الخبرات والمهارات
0.66	3.81	38	مهنية	
0.70	3.76	41	صحية	
0.72	3.65	10	جميع ما ذكر	
0.58	4.34	20	غير ذلك	
0.71	3.82	170	المجموع	
0.81	3.71	61	تعليمية	تنمية الريادة

0.75	3.57	38	مهنية	
0.78	3.67	41	صحية	
0.88	3.81	10	جميع ما ذكر	
0.51	4.26	20	غير ذلك	
0.79	3.75	170	المجموع	
0.09	3.79	61	تعليمية	تنمية الإبداع
0.14	3.82	38	مهنية	
0.12	3.71	41	صحية	
0.20	3.73	10	جميع ما ذكر	
0.16	4.27	20	غير ذلك	
0.06	3.80	170	المجموع	
0.65	3.82	61	تعليمية	الدرجة الكلية
0.61	3.74	38	مهنية	
0.64	3.74	41	صحية	
0.71	3.71	10	جميع ما ذكر	
0.45	4.29	20	غير ذلك	
0.64	3.80	170	المجموع	

4.3.7 الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مدة الدورة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين

المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مدة الدورة، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (4-23).

جدول (4-23): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مدة الدورة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.547	0.557	0.336	2	0.671	بين المجموعات	تنمية المعرفة
		0.603	180	108.478	داخل المجموعات	
			182	109.150	المجموع	
0.221	1.521	0.773	2	1.546	بين المجموعات	تنمية الخبرات والمهارات
		0.508	180	91.527	داخل المجموعات	
			182	93.074	المجموع	
0.082	2.535	1.614	2	3.227	بين المجموعات	تنمية الريادة
		0.637	180	114.597	داخل المجموعات	
			182	117.824	المجموع	
0.027	3.690	2.359	2	4.718	بين المجموعات	تنمية الإبداع
		0.639	180	115.067	داخل المجموعات	
			182	119.785	المجموع	
0.091	2.425	1.028	2	2.056	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.424	180	76.294	داخل المجموعات	
			182	78.350	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية المعرفة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مدة الدورة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.547) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (0.557) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

كما وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مدة الدورة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.221) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.521) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مدة الدورة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.082) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (2.535) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أيضاً إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مدة الدورة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.027) أي أن هذه القيم أقل من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (3.690) وهي أكبر من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وعند الدرجة الكلية للمقياس فقد أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مدة الدورة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.091) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (2.425) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (3.04)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند الدرجة الكلية للمقياس

ولمعرفة مصدر الفروق فقد تم استخراج نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مدة الدورة، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4-24).

جدول (4-24): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مدة الدورة

المجال	مدة الدورة	1 - 10 ساعات	11 - 100 ساعة	أكثر من 100 ساعة
تنمية الإبداع	1 - 10 ساعات		0.0658	-*0.3627
	11 - 100 ساعة			0.2532
	أكثر من 100 ساعة			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن الفروق كانت بين النساء تلقين من (1-10) ساعات تدريبية وبين اللواتي تلقين أكثر من 100 ساعة تدريبية، وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي تلقين أكثر من 100 ساعة تدريبية، واللواتي كان تأثير تنمية الإبداع لديهن من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل أعلى من غيرهن، ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (4-25) والذي يوضح الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مدة الدورة، عند الدرجة الكلية ومجالات الدراسة.

جدول (4-25) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى مدة الدورة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مدرة الدورة	المجال
0.80	3.85	66	1 - 10 ساعات	تنمية المعرفة
0.63	3.87	56	11 - 100 ساعة	
0.87	3.73	61	أكثر من 100 ساعة	
0.77	3.82	183	المجموع	
0.73	3.87	66	1 - 10 ساعات	تنمية الخبرات والمهارات
0.66	3.89	56	11 - 100 ساعة	
0.74	3.69	61	أكثر من 100 ساعة	
0.71	3.82	183	المجموع	
0.73	3.73	66	1 - 10 ساعات	تنمية الريادة
0.78	3.92	56	11 - 100 ساعة	
0.88	3.59	61	أكثر من 100 ساعة	
0.80	3.74	183	المجموع	
0.72	3.89	66	1 - 10 ساعات	تنمية الإبداع
0.77	3.94	56	11 - 100 ساعة	
0.90	3.58	61	أكثر من 100 ساعة	
0.81	3.80	183	المجموع	
0.62	3.84	66	1 - 10 ساعات	الدرجة الكلية
0.60	3.90	56	11 - 100 ساعة	
0.72	3.65	61	أكثر من 100 ساعة	
0.66	3.80	183	المجموع	

4.3.8 الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الدخل الشهري للمتدربة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الدخل الشهري للمتدربة، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (4-26).

جدول (4-26): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الدخل الشهري للمتدربة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.388	1.015	0.640	3	1.919	بين المجموعات	تنمية المعرفة
		0.630	136	85.684	داخل المجموعات	
			139	87.603	المجموع	
0.171	1.693	0.820	3	2.459	بين المجموعات	تنمية الخبرات والمهارات
		0.484	136	65.832	داخل المجموعات	
			139	68.291	المجموع	
0.152	1.788	1.124	3	3.373	بين المجموعات	تنمية الريادة
		0.629	136	85.544	داخل المجموعات	
			139	88.918	المجموع	
0.130	1.917	1.171	3	3.514	بين المجموعات	تنمية الإبداع
		0.611	136	83.077	داخل المجموعات	
			139	86.591	المجموع	
0.103	2.103	0.844	3	2.533	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.402	136	54.610	داخل المجموعات	
			139	57.143	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية المعرفة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الدخل الشهري للمتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.388) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.015) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

كما وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الدخل الشهري للمتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.171) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.693) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الدخل الشهري للمتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.152) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.788) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أيضاً إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الدخل الشهري للمتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.130) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.917) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وعند الدرجة الكلية للمقياس فقد أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين

المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الدخل الشهري للمتدربة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير عند الدرجة الكلية للمجال بلغت (0.103) أي أن هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (2.103) وهي أقل من القيمة (ف) الجدولية والبالغة (2.65)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند الدرجة الكلية للمقياس. ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (4-27) والذي يوضح الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الدخل الشهري للمتدربة، عند الدرجة الكلية ومجالات الدراسة.

جدول (4-27) الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى الدخل الشهري للمتدربة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدخل الشهري للمتدربة	المجال
0.84	3.76	69	أقل من 1500 شيكل	تنمية المعرفة
0.66	3.96	31	1500 - 2000 شيكل	
0.85	3.70	19	2100 - 2500 شيكل	
0.73	4.01	21	أكثر من 2500 شيكل	
0.79	3.83	140	المجموع	
0.70	3.79	69	أقل من 1500 شيكل	تنمية الخبرات والمهارات
0.77	3.99	31	1500 - 2000 شيكل	
0.57	3.58	19	2100 - 2500 شيكل	
0.65	3.96	21	أكثر من 2500 شيكل	
0.70	3.83	140	المجموع	
0.84	3.67	69	أقل من 1500 شيكل	تنمية الريادة

0.66	4.04	31	1500 - 2000 شيكل	
0.74	3.67	19	2100 - 2500 شيكل	
0.84	3.87	21	أكثر من 2500 شيكل	
0.80	3.78	140	المجموع	
0.90	3.68	69	أقل من 1500 شيكل	تنمية الإبداع
0.61	4.02	31	1500 - 2000 شيكل	
0.68	3.62	19	2100 - 2500 شيكل	
0.66	3.93	21	أكثر من 2500 شيكل	
0.79	3.79	140	المجموع	
0.70	3.73	69	أقل من 1500 شيكل	الدرجة الكلية
0.52	4.00	31	1500 - 2000 شيكل	
0.56	3.63	19	2100 - 2500 شيكل	
0.61	3.94	21	أكثر من 2500 شيكل	
0.64	3.81	140	المجموع	

مناقشة النتائج والتوصيات

5.1 النتائج:

بعد إجراء هذه الدراسة والتي هدفت إلى التعرف إلى دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م)، فإن الباحثة قد توصلت إلى النتائج التالية:

5.1.1 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة:

5.1.1.1 مناقشة نتائج التساؤل الرئيسي: ما دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م)؟

أظهرت النتائج أن دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م) كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.80) مع انحراف معياري (0.66).

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن التدريب الذي يتم تنفيذه في البلدية الهدف منها هو تطوير أداء المتدربات، لذا نجد أن التدريبات تتناول مجموعة مهارات يتم التدريب عليها لزيادة الحصيلة المعرفية لدى المتدربات، ومن خلال ذلك يتم تنمية رأس المال البشري للمرأة في الخليل، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة مهدي و البلداوي (2017) التي خلصت إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد عملية التدريب في راس المال الفكري بشكل عام، كما اتفقت أيضاً هذه الدراسة مع دراسة عليوي (2017) حيث توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين التعليم والتدريب واستثمار رأس المال البشري.

5.1.1.2 مناقشة نتائج السؤال الفرعي الأول: ما دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية المعرفة لدى المرأة؟

أشارت النتائج إلى أن دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية المعرفة لدى المرأة كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.82) مع انحراف معياري (0.77)، وكان أهم الآثار:

1. إكساب التدريب النساء المتدربات المهارات جديدة.
 2. مساعدة التدريب النساء المتدربات على إنجاز عملي بجودة أفضل.
 3. تأهيل التدريب النساء المتدربات لتحديد واجبات في العمل بشكل واضح.
- وكان أقلها أهمية:

1. مساعدة التدريب في الاطلاع على قوانين العمل.
2. تأهيل التدريب لمعرفة الحقوق العمالية.
3. مساعدة التدريب في سرعة تشخيص أسباب المشاكل في العمل.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن التدريب التي تتم في البلدية تكون مدروسة حسب الاحتياجات المعرفية للمتدربات، وتلبية اهتمام المتدربات بتلقي برامج تعنى بالتدريب على المهارات وما يستلزم لمساعدة المتدربات على القيام بأعمالهن الحالية أو إكسابهن مهارات لأعمال مستقبلية لأجل الحصول على عمل، إلا أنهم لا يركزن على المعرفة بالجانب الحقوقي، وبالتالي فإن هؤلاء المتدربات وبافتقارهن لمعرفة حقوقهن العمالية يقعن فرائس سهلة لجشع أرباب العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة إسماعيل ونوري وحجي وصالح (2017) التي أظهرت ان هناك مستوى عالٍ من المعرفة التي يتم تنميتها من خلال التدريب.

5.1.1.3 مناقشة نتائج السؤال الفرعي الثاني: ما دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الخبرات والمهارات لدى المرأة؟

كشفت النتائج أن دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الخبرات والمهارات لدى المرأة كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.82) مع انحراف معياري (0.72)، وكان أهم الآثار:

1. تعزيز كفاءة النساء المتدربات في أداء عملهن.

2. المساهمة في رفع درجة إحساس النساء المتدربات بالمسؤولية المجتمعية.

3. مساعدة النساء المتدربات على رفع قدرتهن بالعمل بروح الفريق الواحد.

ترى الباحثة أن البرامج التدريبية التي يتم اختيارها بالشراكة ما بين البلدية والمنظمات غير الحكومية تكن من خلال تحليل احتياجات المجتمع بشكل عام والسيدات بشكل خاص، أو بناء على تلقي تغذية راجعة من المتدربات انفسهن برغبتهم في تلقي تدريبات في موضوعات محددة، وليتم بناء المنهاج التدريبي بناءً على هذه الاحتياجات، لذا نجد أن المهارات والخبرات لدى المرأة في البلدية يتم تنميتها، انفتحت هذه النتيجة مع دراسة إسماعيل ونوري وحجي وصالح (2017)، حيث توصلت إلى وجود اهتمام بمستوى عالٍ في مكونات راس البشري المتمثلة بالمعرفة والمهارات والقدرات في جامعة زاخو.

5.1.1.4 مناقشة نتائج السؤال الفرعي الثالث: ما دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير

الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الريادة لدى المرأة؟

أظهرت النتائج أن دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الريادة لدى المرأة كانمرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.74) مع انحراف معياري (0.81)، وكان أهم الآثار:

1. تعزيز قدرة النساء المتدربات على الاستجابة لحالات التغيير في أسلوب العمل.

2. ينمي التدريب حرص النساء المتدربات على مواكبة المستجدات في بيئة عملهن.

3. تعزيز قدرة النساء المتدربات على التصرف بشجاعة.

ترى الباحثة أن بلدية الخليل والمنظمات غير الحكومية الشريكة معها تعملان على دراسة التدريب قبل تنفيذه، ولارتباط المشاريع الصغيرة التي يعتمد عليها الاقتصاد الفلسطيني المحاصر بالريادة وبحكم مسؤولية البلدية الاقتصادية فالبرنامج التدريبي التي تنفذ تعمل على تكوين امرأة فلسطينية ريادية ودعمها وتشجيعها، انفتحت هذه النتيجة مع دراسة إسماعيل ونوري وحجي وصالح (2017)، حيث توصلت إلىوجود اقتران بين المهارات والقدرات وتحقيق متطلبات الريادة.

5.1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الفرعي الرابع: ما دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الإبداع لدى المرأة؟.

أظهرت النتائج أن دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الإبداع لدى المرأة كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.80) مع انحراف معياري (0.81)، وكان أهم الآثار:

1. أثرت في حرصي على احتضان الأفكار الخلاقة بهدف تفعيلها لتقديم كل ما هو جديد في مجال عملي.
2. شجعتني على طرح الأفكار الخلاقة في العمل.
3. عززت قدرتي على تبني الأفكار الجديدة والبحث عن حلول المشكلات.

ترى الباحثة أن التدريب المتقدم يعمل على تشجيع الأفكار الإبداعية من خلال توفير مساحة وهامش جيد من حرية التفكير، وتبني الأفكار الإبداعيةوالعمل على تنفيذها، واحتضانها من خلال تشجيع المتدربات على الانضمام إلى حاضنة الأعمال التابعة لبلدية الخليل بعد الانتهاء من التدريبات،فهذه البرامج تسعى إلى تكوين مجتمع محلي -خاصة النساء- ذو خصائص إبداعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قوادرية (2017)التي توصلت إلى ان المؤسسات الجزائرية تعمل على تفعيل الإبداع من خلال تشجيع المشاركة بالمعرفة والعمل الجماعي والمخاطرة والمسامحة عند الخطأ.

5.1.1.3 مناقشة نتائج السؤال الفرعي الخامس: ما دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقاً للمتغيرات الديمغرافية؟

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عندمستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي عدم وجود دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشريوفقاً للمتغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية، العمل، مواضيع التدريبات التي تلقنها المتدربة، الدخل الشهري للمتدربة).

ترى الباحثة أن التدريب الذي يتم عقده في بلدية الخليل لا يتم التمييز بين الخصائص الديمغرافية للمتدربات، إنما يتم عقد التدريب بناءً على احتياجات المتدربات لبعض المهارات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قوادرية (2017) التي لم تظهر فروقاً تعزى لمتغير العمر.

في حين أنه تبين وجود دورالتدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشريوفقا للمتغيرات (المؤهل العلمي، عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة).

ترى الباحثة أن ذوي الدرجة العلمية الأعلى يكن الفرق لصالحهن، لأنهن تلقين معارف أكثر من غيرهنبحكم دراستهن، وكان لديهن معرفة واطلاع أكثر من المتدربات ذوي الدرجة العلمية الأقل، كما أن المتدرباتاللواتي تلقين دورات تدريبية أكثر يكن لديهن مهارات معرفية أكثر لذلك ظهرت هذه النتيجة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة قوادرية (2017) التي لم تظهر فروقاً تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5.1.2 مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

5.1.2.1 مناقشة نتيجة الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمر.

النتيجة :

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية المعرفة، وتنمية الخبرات والمهارات، وتنمية الإبداع، وعند الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمر، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذه المجالات والدرجة الكلية.

وأظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الريادة للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير العمر، وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي أعمارهن تراوحت بين (41-50 سنة)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن المتدربات ذوات العمر الأكثر قد مررن بتجارب أكثر لذا تجد ان ليهن مهارات أكثر، كمايكون العمر من 20-30 عاماً هو مرحلة البحث عن عمل أو مرحلة الدراسة ولا يكون هناك استقرار في وظيفة أو عمل معين، كما أن هؤلاء النساء يتمتعن بقدرات ذهنية أصفى وأكثر تركيزاً.

5.1.2.2 مناقشة نتيجة الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

النتيجة :

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية المعرفة، وتنمية الخبرات والمهارات، وتنمية الريادة وعند الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذه المجالات والدرجة الكلية.

كما أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وكانت الفروق لصالح النساء المتزوجات، واللواتي كان تأثير تنمية الإبداع لديهن من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل أعلى من المطلقات، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة لكون هامش الحرية للنساء المتزوجات في المجتمع الفلسطيني عموماً والخليلي خصوصاً أعلى من هامش الحرية لدى العزباوات والمطلقات، وبالتالي فهن أقدر على خوض مثل هذه التدريبات والاستفادة منها، كما أن حاجة النساء المتزوجات للحصول على تدريب يساعدهن في الحصول على عمل أعلى من حاجة الأخرى، والأهم أن نسبة المتزوجات في المجتمع الفلسطيني أكبر من نسب العزباوات والمطلقات وبالتالي فنسبة التحاقهن في التدريبات أعلى.

5.1.2.3 مناقشة نتيجة الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

النتيجة :

أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تنمية المعرفة، وتنمية الريادة، وتنمية الإبداع، وعند الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة

نحو تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي مؤهلن العلمي بكالوريوس، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية.

وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بكون النساء اللواتي لم يحصلن أي درجة علمية يكن لديهن مهارات ليس ذات مستوى عالٍ لذا نجد انالمتدربات ذوات حملة درجة البكالوريوس تلقين مهارات إدارية أكثر من غيرهن لأنهن خضن تجربة دراسية أكثر من غيرهن.

5.1.2.4 مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمل. النتيجة :

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في جميع مجالات تنمية رأس المال البشري وعند الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمل، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المتدربات على اختلاف أماكن عملهن يسعين إلى القيام بالأعمال المنوطة بهن لذا نجد ان كل فرد له علم ودراية في المجال الذي يعمل فيه ويسعى إلى تطوير مهاراته في المجال الذي يعمل فيه.

5.1.2.5 مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة.

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية المعرفة، وتنمية الخبرات والمهارات للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير

الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة،، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

كما أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية الخبرات، وتنمية الريادة، وتنمية الإبداع، وعند الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة، فعند مجال تنمية الخبرات كانت الفروق لصالح النساء اللواتي تلقين من (11-15) دورة، وفي مجال تنمية الريادة كانت الفروق لصالح النساء اللواتي تلقين أكثر من 15 دورة، وفي مجال تنمية الإبداع والدرجة الكلية كانت الفروق لصالح وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي تلقين من (11- 15) دورة، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

ومن خلال قراءة النتيجة السابقة، فإن الباحثة تعزو ذلك إلأن العاملات عندما يتلقين عدد من الدورات يصبح لديهن درجة من المعرفة والمهارات التي تمكنهن من القيام بأعمالهن بدرجة عالية وكفاءة ونتاجية لذا فهن يمتلك المهارات التي من خلال يتم تنمية رأس المال البشري لذلك ظهرت هذه النتيجة.

5.1.2.6 مناقشة نتيجة الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة.
النتيجة :

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في جميع مجالات تنمية رأس المال البشري وعند الدرجة الكلية للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

تفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن المتدربات اللواتي تلقين هذه التدريبات التحقن بتدريبات في ذات السياق والموضوع، نظراً لرغبتهم في تطوير انفسهن في مجال محدد دون غيره، او لاستهداف

التدريبات لفئات محددة بمواضيع محددة يتم من خلالها تطوير المعرفة العلمية والإدارية لديهن، ومن خلال دراسة احتياجات المتدربين والمتدربات في الدورات التدريبية حسب حاجة كل منهن.

5.1.2.7 مناقشة نتيجة الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مدة الدورة.

النتيجة :

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية المعرفة، وتنمية الخبرات والمهارات، وتنمية الريادة، وعند الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الدخل الشهري للمتدربة، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

وتبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مدة الدورة، وكانت الفروق لصالح النساء اللواتي تلقين أكثر من 100 ساعة تدريبية، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

وحسب نتائج الدراسة لهذه الفرضية، ترى الباحثة أن الدورات التي تطول مدتها هي الأكثر تأثيراً في المتدربات وذلك طول مدة التدريب تعطي عمقا أكثر للمعلومات المقدمة وتسبر في تفاصيل المواضيع المقدمة، كما أن تكرار المعلومات يعمق الفهم والتأثير ويعطي فرصة أكبر لدى المتدربات لتطبيق المعلومات والمراجعة مع المدرب، إضافة لإعطاء فرصة للمدرب لتوصيل أكبر قدر من المعلومات دون ضغط الوقت.

5.1.2.7 مناقشة نتيجة الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الدخل الشهري للمتدربة.

النتيجة :

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في جميع مجالات تنمية رأس المال البشري وعند الدرجة الكلية للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة

بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الدخل الشهري للمتدربة، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن رغبة المتدربات في تطوير المهارات الإدارية لديهن هو السبب في ظهور هذه النتيجة كما أن المتدربات كل منهن تسعى إلى تطوير نفسها من أجل أداء متميز في مجال عملها، لذلك فإن الدخل الشهري لا يلعب دوراً في اتقان العاملات المهارات المعرفية من أجل عمل متميز وكفاءة عالية.

5.2 توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت لها الباحثة فإنها توصي بمجموعة من التوصيات التي ترى أنها من الممكن أن تساهم في تطور وتقدم مكانة النساء في محافظة الخليل خاصة وفلسطين عامة من خلال التدريب الذي نفذته المنظمات غير الحكومية سواء من خلال البلديات أو مؤسسات المجتمع الأهلي، وبالاستناد إلى نتائج الدراسة ومناقشتها توصي الباحثة بما يأتي:

1. ضرورة مراعاة العملية التدريبية لذوات المؤهلات الاكاديمية المنخفضة لمساعدتهن في رفع المهارات المعرفية لديهن.
2. العمل على تنفيذ برامج تدريبية ضمن ساعات تدريبية طويلة المدة لتعزيز الاستفادة منها وعدم الاقتصار على ورش العمل او التدريب القصير.
3. العمل على أن تحتوي العملية التدريبية ما بين بلدية الخليل والمنظمات غير الحكومية على كل ما هو حديث ومتطور في مواضيع التدريبات.
4. ضرورة تنفيذ برامج تدريبية اكثر تخصصاً تمتد لفترات طويلة نوعاً ما لتساعد المتدربات على رفع وعيهم بمواضيع هذه البرامج.
5. العمل على تكثيف الجهود لإيجاد مؤسسات تعليمية متخصصة في مجال الدورات التدريبية وتلبي الحاجات والمتطلبات التدريبية للعاملات في المؤسسات المحلية والحكومية في فلسطين.
6. عمل المزيد من الدراسات والأبحاث للتعرف على تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب الذي يتم تنفيذه في المؤسسات الأهلية والمنظمات غير الحكومية في فلسطين.

7. ضرورة الاهتمام بتنفيذ برامج تدريبية تعنى بالجانب القانوني والحقوق العمالية للنساء خاصة العاملات منهن او اللواتي على وشك الانخراط في سوق العمل في المدى القريب.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

معجم المعاني الجامع

هيجان، عبد الرحمن(1999). المدخل الإبداعي لحل المشكلات. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض، مركز الدراسات والبحوث.

الزيادين، يوسف(2005). المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي: دراسة تطبيقية على مدينة الحسين بن عبد الله الثاني الصناعية ومدينة الحسن الصناعية. رسالة ماجستير، الأردن، جامعة مؤتة.

احمد، مروة(2014). الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة. مصر، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، الطبعة الأولى.

ليبي، رشدي(1989). معلم العلوم مسؤولياته - أساليب عمله - إعدادة - نموه العملي والمهني. القاهرة، مكتبة الإنجلو المصرية، الطبعة الثالثة.

زيتون، عايش(1994). أساليب تدريس العلوم. الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى. طيطي، خضر(2009). إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول. الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.

خلف، فليح حسن(2007). اقتصاد المعرفة. الأردن، عالم الكتاب الحديث.

أبو سيف، عاطف(2005). المجتمع المدني والدولة: قراءة تأصيلية مع إحالة الواقع الفلسطيني. الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

العبادي والمؤمن(2017). التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات الصحية ودوره في تطوير رأس المال البشري. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 14، العدد 2، 137-158.

بابا سعيد، لبنى (2015). دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة: 2005-2013. رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

موساوي، محمد (2015). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي حالة الجزائر(1970-2011). رسالة دكتوراه غير منشورة، الجزائر: جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان.

أبو الروس، محمد (2015). دور رأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة - دراسة حالة المنظمات الأهلية في محافظة الوسطى. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

شبير، محمد (2015). دور أنظمة ذكاء لأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني - دراسة حالة (بنك فلسطين). رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

الشدود، عدنان(2014). أهمية الاستثمار في رأس المال البشري - قطاع التعليم في محافظة ذي قار - دراسة حالة. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية - تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة واسط ، العدد15، 132-152.

صبح، أحلام (2013). دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

الغرباوي، شادي (2015). أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

الأعرج، معاذ (2017). استخدام نموذج **Schwartz & Lev** لقياس رأس المال البشري ومساهمته في صافي الدخل - دراسة تطبيقية على بنك لبنان والمهجر في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: جامعة الشرق الأوسط.

جلول، مقاتل (2014). أثر انتقال رأس المال البشري في تفعيل التنمية الاقتصادية في دول شمال أفريقيا. رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف.

الزبيدي، المشهداني (2017). دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي. بحث ميداني في وزارة النفط العراقية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 14، العدد 28، 269-287

محمد، خليل، أباطة (2017/9). الاستثمار البشري وعلاقته بالميزة التنافسية في الشركات السياحية المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة الفيوم، المجلد العاشر، العدد (1/2).

ديب، كندة ومرهج، ماهر (2017). تأثير أرس المال البشري على أداء الابتكار في الجامعات السورية (دراسة ميدانية في جامعة تشرين). مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 38، العدد 1، 359-376.

عليوي، حسين (2017/3). تحليل آثار الاستثمار في رأس المال البشري على الجامعة المنتجة (كوريا الجنوبية والسعودية والعراق حالة دراسية). مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية - تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة واسط، العدد 25، 386-409

قوادرية، ربيحة (2017). مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة-. رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة محمد خيضر - بسكرة-.

مهدي، علي و البلداوي، علاء (2017). تأثير أبعاد العملية التدريبية في مكونات رأس المال الفكري - بحث استطلاعي في شركة التامين الوطنية. مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 12، العدد 39، 89-108.

عبود، سعاد(2017). مساهمة التسويق الداخلي في تنمية رأس المال البشري - دراسة مجموعة من المؤسسات. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجزائر: جامعة محمد خيضر - بسكرة-.

شبلق، ميادة (2014). محددات إنتاجية رأس المال البشري في الاقتصاد الفلسطيني. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: جامعة الأزهر.

زدوري، أسماء(2014). دور رأس المال البشري في تحفيز عملية الابداع والابتكار في البنوك التجاري: دراسة ميدانية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد 4، الجزء 1، 93-114.

محسن، حاكم وكريم، حامد ومزعل، عباس(2013). زراعة المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري ودورها في مواجهة الاحتكار المعرفي- دراسة تطبيقية على عينة من طلبة البورد العربي(الدكتوراه). مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد9، العدد 28، 7-48.

عامر وموسى(2015). الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ومدى ملائحته لمتطلبات سوق العمل في سورية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد37، العدد 1، 219-237.

عيسى، رجاء(2013). العلاقة بين الاستثمار البشري والنمو الاقتصادي في العراق للمدة(1985-2010) وقياس العائد للاستثمار البشري(دراسة قياسية). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد19، العدد 74، 273-294.

الساعدي،(2011). أثر الاستثمار في رأس المال البشري في قطاع التعليم العالي على النمو الاقتصادي في سلطنة عمان خلال الفترة 1995-2009. رسالة ماجستير غير منشورة، اربد: جامعة اليرموك.

جرادات، ناصر(2008). أثر رأس المال البشري والاجتماعي على أداء الشركات العائلية الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

حمزة، مزيان (2017). تنافسية رأس المال البشري العربي - دراسة مقارنة بين دول اتحاد المغرب العربي. رسالة دكتوراه غير منشورة، الشلف: جامعة حسيبة بن بوعلي.

عبد الرحمان، مساهل (2015). الاستثمار في رأس المال البشري وإشكالية هجرة الكفاءات في المنطقة المغاربية: دراسة مقارنة للسياسات المنتهجة في الجزائر والمغرب خلال الفترة (2000-2013). رسالة دكتوراه غير منشورة، تلمسان: جامعة اب بكر بلقايد.

الزيادات، محمد والشعار، اسحق والعوامرة، محمد (2015). أثر رأس المال البشري في الاستراتيجية التنافسية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية، المجلد 23، العدد 1، 123-154.

الشارف، عتو ومحمد، حدو (2017/3). تقدير أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين 1971-2014. مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد 21، 199-217.

المطيري، يوسف والقريوتي، محمد (2017). ادارة رأس المال البشري والإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية لبعض الجهات الحكومية في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد 24، العدد 2.

إسماعيل، جكر ونوري، رنج وحجي، أفان وصالح، ماجد (2017). رأس المال البشري ودوره في تحقيق متطلبات الريادة دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة زاخو. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، المجلد 5، العدد 1، 167-184

أبو الروس، هادي (2017). مدى تأثير ضغوط العمل في زيادة الصراع التنظيمي في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

الفتياني، مهند(2017). دور المنظمات غير الحكومية في دعم زراعة النخيل في فلسطين "من وجهة نظر أصحاب مزارع النخيل في منطقة أريحا"(دراسة حالة). رسالة ماجستير غير منشورة، القدس: جامعة القدس.

المصري، روز(2017). القيادة النسائية بين التبادلية والتحويلية واثرا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

سرور، رولا(2014). جهود المنظمات غير الحكومية في دعم عملية التعليم في مدارس محافظة غزة(دراسة تقييمية). رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: جامعة الأزهر.

عوده، أحمد(2013). واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

العشي، نهال(2013). أثر التفكير الاستراتيجي على أداء الإدارة العليا في المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال التأهيل في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

أبو عدوان، سائد(2013). دور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في تعزيز التنمية البشرية (الضفة الغربية محالة دراسة). رسالة ماجستير غير منشورة، نابلس: جامعة النجاح الوطنية.

أبو عواد، محمد صالح(2013). دور المنظمات غير الحكومية في التنمية الزراعية المستدامة في قطاع غزة. دراسة ماجستير غير منشورة، الزقازيق: جامعة الزقازيق.

عبد المقصود، عماد الدين(2017). إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية دراسة مقارنة. المكتب الجامعي الحديث،

عبد الكريم، نصر. عابد، محمد، أبو زيتون، عبير (2013). الدور الاقتصادي ل مؤسسات الإقراض المتخصصة وأثرها على الاستقرار المالي في فلسطين. سلطة النقد الفلسطينية، فلسطين

أبو عدوان، سائد (2013). دور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في تعزيز التنمية البشرية (الضفة الغربية كحالة دراسة). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين

أبو حماد، ناهض (2011). التمويل الدولي للمؤسسات الأهلية الفلسطينية وأثره على التنمية السياسية في قطاع غزة 2000- م 2010م (دراسة ميدانية). رسالة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة، فلسطين

العدارية، إسماعيل (2011). نحو استدامة المؤسسات غير الحكومية بعيدا عن التمويل الخارجي في الضفة الغربية / "الإغاثة الزراعية نموذجا". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014). البيئة والتنمية المستدامة في فلسطين. فلسطين.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني "ماس" (2009). تقييم المنظمات غير الحكومية في فلسطين. فلسطين.

شليبي، ياسر (2001). تعداد المنظمات غير الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني "ماس"، نابلس.

إبراهيم، يوسف (2005). المنظمات غير الحكومية الفلسطينية: دراسة جغرافية تنموية. جامعة الأقصى غزة.

فراش، رباب (2001). أثر الخبرة على أداء المراجع الخارجي. رسالة ماجستير، السعودية: جامعة الملك عبد العزيز.

الزاير، حسن (2011). المؤسسات الاقتصادية غير الحكومية نظرة مستقبلية. مجلة الواحة، العدد 24.

معمر، إبراهيم (2011). دور المنظمات الدولية غير الحكومية في حماية حقوق الإنسان "حالة تطبيقية على المنظمة العربية لحقوق الإنسان". القاهرة: جامعة القاهرة.

السلطة الوطنية الفلسطينية، قانون رقم(1) لسنة 2000 بشأن الجمعيات والهيئات الأهلية الفلسطينية. مجلة الوقائع الفلسطينية، العدد 32، فلسطين.

شيخو، أنور(2015). دور المنظمات غير الحكومية في دعم التعليم لتحقيق التنمية المستدامة في محافظة غزة وسبل تطويرها. رسالة ماجستير، غزة: الجامعة الإسلامية.

العجلوني، محمد إقبال(2011). أثر تنمية الموارد البشرية على تعظيم قيمة رأس المال البشري. مؤتمر رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، الجزائر: جامعة الشلف.

عبد المقصود، عماد الدين(2017). إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية. مصر: المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى.

الغرايبة، فيصل (2010). التنمية الاجتماعية العربية في ضوء التجربة الأردنية. الأردن: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.

السلمي، علي (2014). الإدارة في عصر العولمة والمعرفة. مصر: دار سما للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

أبو النصر، مدحت ومحمد، ياسمين(2017). التنمية المستدامة: مفهومها - أبعادها - مؤشراتها. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أبو رغيث، عقيل ، والعكيلي، طارق (1998). تخطيط الموارد البشرية. القاهرة: الإسكندرية المكتبة الجامعية الحديث.

الكفارنة، وفاء(2012). دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز خبرة العاملين فيها. رسالة ماجستير، غزة: الجامعة الإسلامية.

ريحان، عبد الحميد وطرشان، حنان (د.ت). الاستثمار في رأس المال البشري ومتطلبات العمل في الجيل الثاني من مؤسسات المعلومات: دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، الجزائر.

القحطاني ، وليم (2008). إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل. الرياض: العبيكان للنشر.

الزاید، منى(2012). الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخلي العربية. الرياض: معهد الإدارة العامة للبحوث والمعلومات.

البنك الدولي، واشنطن(2008). أين تكمن ثروة الأمم. مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الطبعة الأولى.

مرصد، الهيئة الفلسطينية لحماية حقوق اللاجئين(2003). دور المرأة الفلسطينية في الهيئات والمنظمات غير الحكومية في الهيئات والمنظمات غير الحكومية. ورقة عمل مقدمة لمركز الدراسات(امان).

وزارة الخارجية الأمريكية (2003). دليل المنظمات غير الحكومية.

نخلة، خليل (2004). أسطورة التنمية في فلسطين: الدعم السياسي والمراوغة المستديمة، مؤسسة الدراسات المقدسية بالاشتراك مع مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، رام الله.

فولف، أرنست (2017)، صندوق النقد الدولي: قوة عظمى في الساحة العالمية، عدنان عباس علي(ترجمة)، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سلسلة عالم المعرفة، الكويت

الترتير، علاء وديفوير، جوزيف (2009) . تتبع الدعم الخارجي للمنظمات الفلسطينية غير الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة (1999-2008)، رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية(ماس).

فرسخ، أيلي(2015). ماهية التنمية الاقتصادية الفلسطينية: نقلات نوعية في فهم الاقتصاد الفلسطيني، بيروت: مؤسسة الدراسات الفلسطينية، مجلة الدراسات الفلسطينية، العدد 101.

دوغلاس سي (وآخرون)، في ظل العنف: السياسة والاقتصاد ومشكلات التنمية، كمال المصري(ترجمة)، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سلسلة عالم المعرفة، فبراير 2017.

عبد الكريم، نصر. عابد، محمد، أبو زيتون، عبير (2013). الدور الاقتصادي ل مؤسسات الإقراض المتخصصة وأثرها على الاستقرار المالي في فلسطين. سلطة النقد الفلسطينية، فلسطين.

أبو عدوان، سائد (2013). دور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في تعزيز التنمية البشرية (الضفة الغربية كحالة دراسة). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

أبو حماد، ناهض (2011). التمويل الدولي للمؤسسات الأهلية الفلسطينية وأثره على التنمية السياسية في قطاع غزة 2000- م 2010م (دراسة ميدانية). رسالة ماجستير، جامعة الأزهر- غزة، فلسطين.

العدارية، إسماعيل (2011). نحو استدامة المؤسسات غير الحكومية بعيدا عن التمويل الخارجي في الضفة الغربية / "الإغاثة الزراعية نموذجا"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

تقرير حول الأوضاع المالية للسلطة الفلسطينية، رام الله: وزارة المالية الفلسطينية، كانون ثاني(يناير) 2017.

ناهض حماد، التمويل الدولي للمؤسسات الأهلية الفلسطينية وأثره على التنمية السياسية في قطاع غزة (2000-2010 دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، غزة: جامعة الأزهر، 2011.

نبيل مرزوق، حول العولمة والنظام الاقتصادي العالمي الجديد، مجلة الطريق، بيروت: العدد الرابع(يوليو-أغسطس) 1997.

نحو توظيف أنجع للمساعدات الخارجية المقدمة للشعب الفلسطيني، رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية(ماس)، 2005.

هديل رزق، المساعدات الدولية في الضفة الغربية وقطاع غزة، بيروت: مؤسسة الدراسات الفلسطينية، يناير 2017.

واقع مستقبل العلاقات الاقتصادية الفلسطينية-الإسرائيلية، (تقرير) رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية(ماس)، 2003.

الآغا، أحمد (2007). التنمية في فلسطين بين المتطلبات الداخلية والإكراهات الخارجية. موقع دنيا الوطن، <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2007/06/01/91028.html>

اشتية، بكر(2016). فوضى الـNGOs في فلسطين. موقع بوابة اقتصاد فلسطين، [/http://www.palestineconomy.ps/article/4907](http://www.palestineconomy.ps/article/4907)

[/http://masader.ps](http://masader.ps) البوابة الفلسطينية للمؤسسات الأهلية

<http://www.hebron-city.ps> موقع بلدية الخليل الإلكتروني

(برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003).

موقع البنك الدولي، تعريف المجتمع المدني، تم الاطلاع عليه على الرابط WWW.worldbank.org/wbsite/external ، 2017.

موقع بعثة التواجد الدولي المؤقت TIPH، تعريف بالمنظمة، تم الاطلاع عليه على الرابط [/http://www.tiph.org/ar/about-tip](http://www.tiph.org/ar/about-tip) ، 2017.

موقع الوكالة البلجيكية للتنمية BTC، تعريف بالمنظمة، تم الاطلاع عليه على الرابط <https://www.btcctb.org/nl/content/wat-doet-btc-palestijns-gebied> ، 2017.

موقع المجلس الثقافي البريطاني، تعريف بالمنظمة، تم الاطلاع عليه على الرابط <https://www.britishcouncil.ps/about> ، 2017.

موقع جمعية الشبان المسيحية YMCA، تعريف بالمنظمة، تم الاطلاع عليه على الرابط <http://www.ej->

، ymca.org/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=115 ،
2017.

موقع مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي، تعريف بالمنظمة، تم الاطلاع عليه على الرابط
[/http://tamerinst.org](http://tamerinst.org) ، 2017.

موقع المساعدات الشعبية النرويجية NPA، تعريف بالمنظمة، تم الاطلاع عليه على الرابط
[/https://www.npaid.org](https://www.npaid.org) ، 2017.

موقع اكشنايدaid action، تعريف بالمنظمة، تم الاطلاع عليه على الرابط
<http://www.actionaid.org/ar/arab-region> ، 2017.

موقع مستشفى المطلع، تعريف بالمنظمة، تم الاطلاع عليه على الرابط [/http://www.avh.org](http://www.avh.org)
، 2017.

موقع الوكالة الكورية للتعاون الدولي KOICA، تعريف بالمنظمة، تم الاطلاع عليه على الرابط
http://www.koica.go.kr/english/koica/koica_glance/history/index.html&usg=A
[LkJrhijtOXyVzNipPK_aEi8zIrnQyr8A](http://www.koica.go.kr/english/koica/koica_glance/history/index.html&usg=A) ، 2017.

موقع المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، أهمية المعرفة، تم الاطلاع عليه على الرابط
<https://hrdiscussion.com/hr108366.html> ، 2017.

ساق الله، نيرمين (2011). "رأس المال البشري".. أساس الاقتصاد الفلسطيني. موقع صحيفة فلسطين،
<http://felesteen.ps/details/27853/%D8%B1%D8%A3%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A--%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86%D9%8A.html>

Measures Taken by Israel in Support of Developing the Palestinian Economy and Socio-Economic Structure: State of Israel,(2012) Report of the Government of Israel to the Ad Hoc Liaison Committee (AHLC), March.

Nicholas Eubank,(2010) **Peace-Building without External Assistance: Lessons from Somaliland**, Center for Global Development, Working Paper 198.

Results of the Paris Declaration: Monitoring Survey.(2012) Ramallah: Ministry of Planning and Administrative Development..

Nahla,H,(2008)**Role of Palestinian NGOS in Utilizing the International Fund to Promote Entrepreneurs and Create Sustainable Job Opportunities, Case Study: Gaza Strip**, Islamic University.

Tartir, A.(2012)**Aid and Development in Palestine: Anything But Linear Relationship**, Ramallah: Birzeit University.

Weinblatt,A.(2001)**Sovereignty and Economic Development: The Case of Israel and Palestine**, The Economic Journal, June 2001.

The Millennium Development Goals Report, United Nation, 2017.

YITMEN, I.(2011) Intellectual Capital: A Competitive Asset for Driving Innovation In Engineering Design Firms, Engineering Management Journal. Vol. 23, N. 2, 2011, 3-19

KARCHEGANI, M; SOFIAN, S; AMIN, S. (2013)The relationship between intellectual capital and innovation. International journal of business and management studies. Vol. 2, N. 1, 2013, 561-581

Darling M.S(1996). **Building the knowledge organization**. Business Quarterly, vol.61.issue(2)

Harris,J and A.HENDERSON(1999). A Better Mythology for System Design, Proceeding of the conference on human Factor in computing System. New York: ACM PRESS,P88.

Stettner, Morey (2000). Skills For New Managers, MC Graw-Hill, Professional.

Hassan, H., Mohd.Saleh, N., Kamaluddin, A., &Hamzah, N. (2017). **Exploring Elements Of Human Capital Development Of Private Hospitals In Malaysia: A Qualitative Approach**. E-Academia Journal, 6(1). Retrieved from <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/JeA/article/view/2238>

Savolainen, J., Mason, W. A., Lyyra, A.-L., Pulkkinen, L., &Kokko, K. (2017). **Antisocial and human capital pathways to socioeconomic exclusion: A 42-year prospective study**. Developmental Psychology, 53(8), 1597-1609 . <http://dx.doi.org/10.1037/dev0000344>

Dan S. Rickman, Hongbo Wang, John V. Winters (2017). **Is shale development drilling holes in the human capital pipeline?**. Energy Economics, ISSN: 0140-9883, Vol: 62, Page: 283-290.

Ifejika.S. (2017). **The Challenges of Human Capital Development in Nigeria: A Theoretical Insight**. Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts, Vol 17 No 2.

Dr. S. Rajamohan, Lucas M,(2017). **Contemporary Learning And Development Tools For Human Capital Development Initiatives**. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, Vol. 6 , No. 1.

Chandran, V., K.K.V, G., &Devadason, E. (2017). Value-Added Performance in Malaysian Manufacturing: To What Extent Research and Development and Human Capital Matter?. Institutions And Economies, , 31-51. Retrieved from <https://ejournal.um.edu.my/index.php/ijie/article/view/6253>

LeilanieBasilio, Thomas K. Bauer, Anica Kramer, (2017). **Transferability of Human Capital and Immigrant Assimilation: An Analysis for Germany**. LABOUR , Vol 31 Issue 3.

الملاحق

الملحق رقم (1) : الاستبانة



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الماجستير في التنمية البشرية وبناء المؤسسات

السادة والسيدات الأكارم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول "دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأسمال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من 2014 إلى 2017". وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، وقد وقع عليكم الاختيار بشكل عشوائي لتكنّ ضمن عينة الدراسة، لذا نرجو منكنّ التعاون مع الباحثة بتعبئة الاستبانة المرفقة بما يتوافق مع وجهة نظركن، علماً بأن بيانات الدراسة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم الحفاظ على سرّيتها، ولا يطلب منكن كتابة اسمكن أو ما يشير إليكن، شاكرين لكن حسن تعاونكن.

إعداد الباحثة: سوزان عبد الكريم العويوي

إشراف: د. شاهر العالول

ويعرف رأسمال البشري على أنه جميع المعارف والقدرات والمهارات الخبرات والابداع والريادة التي يكتسبها الفرد في المجتمع من خلال التعليم والتدريب.

القسم الأول: أ. المحور الأول (معلومات عامة)

الرجاء وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك

1. العمر : 30-20 40-31
2. الحالة الاجتماعية: عزباء متزوجة
3. المؤهل العلمي: ثانوية فما دون مطلقة أرملة
4. العمل: ربة بيت طالبة بكالوريوس دراسات عليا
- موظفة قطاع خاص
- موظفة قطاع أهلي
- موظفة قطاع عام

ب) المحور الثاني: التدريب

5. عدد الدورات التي تلقيتها: 5 - 1 10 - 6
6. مواضيع الدورات التي تلقيتها: تعليمية مهنية
7. طول الدورة زمنياً (بالساعات):ساعة
8. الدخل الشهري (بالشيكل): أقل من 1500 1500 - 2100
- أكثر من 2500

القسم الثاني:

أرجو منك قراءة الفقرات الآتية بعناية، والإجابة عنها بوضع (x) في عمود الإجابة التي ترينها مناسبة.

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	نادراً جداً
A: المحور الأول: تنمية رأسمال البشري المعرفي						
1.	أمتلك القدرة على حل المشكلات في عملي.					
2.	أنجز عملي بجودة أفضل.					
3.	اشخص أسباب المشاكل في عملي.					
4.	لدي مهارات جديدة في عملي					
5.	أحدد واجباتي في العمل بشكل واضح.					
6.	لدي معرفة كافية بحقوق العمالية.					
7.	لدي الاطلاع على قوانين العمل.					
B: المحور الثاني: تنمية الخبرات والمهارات						
8.	امتلك كفاءة في أداء عملي.					
9.	لدي خبرة في أداء عملي.					
10.	قلت أخطائي في عملي.					
11.	لدي القدرة على إنجاز عملي بالطريقة الصحيحة.					
12.	أمتلك الثقة في قدراتي العملية.					
13.	أمتلك المهارات الفنية المطلوبة في عملي.					
14.	ترتفع درجة إلمامي بإجراءات عملي.					
15.	درجة إحساسي بالمسؤولية المجتمعية مرتفعة.					
16.	لدي القدرة على العمل بروح الفريق الواحد.					
17.	أمتلك مهارة إدارة الوقت					
18.	تحسنت لدي عمليات صنع القرار.					

					19. انعكست خبراتي على مهاراتي الوظيفية المختلفة.
					20. أصبحت اتجاهاتي السلوكية تتجه نحو الأداء الأفضل.
C: المحور الثالث: تنمية الريادة					
					21. أحسن الاستجابة لحالات التغيير في أسلوب العمل.
					22. لدي حرص على مواكبة المستجدات في بيئة عملي.
					23. أعمل بتحدٍ في المواقف الصعبة في عملي.
					24. أتخذ قرارات جريئة في العمل لتحقيق أهداف متميزة.
					25. أتصرف بشجاعة في عملي.
					26. أواجهه مخاطر العمل الاقتصادية.
					27. أبحث عن الأفكار الريادية ضمن نطاق عملي.
					28. أنمي الممارسات الريادية ضمن نطاق عملي.
D: المحور الرابع: تنمية الإبداع					
					29. أحرص على احتضان الأفكار الخلاقة بهدف تفعيلها لتقديم كل ما هو جديد في مجال عملي.
					30. أطرح الأفكار الخلاقة في العمل.
					31. أفكر بالحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.
					32. أمتلك سرعة البديهة في ظروف عملي المختلفة.
					33. أعبر عن الأفكار بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة.
					34. أبحث عن حلول المشكلات.
					35. اتحمل مسؤولية العمل وأستعد لمواجهة النتائج.

مع الشكر لحسن تعاونكن ،،،

الملحق رقم (2): التدريبات التي نفذتها دائرة الأنشطة المجتمعية في بلدية الخليل بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية في الفترة ما بين 2014 – 2017

الرقم	اسم المشروع	الجهة المنفذة	عدد المستفيدين	الموقع	السنة
1	مشروع المبادرات	TIPH	150	إسعاد الطفولة	2014
2	تدريب الرسم على النحاس	التعاون البلجيكي	40	إسعاد الطفولة	2015
3	دورات الرسوم المتحركة	المجلس الثقافي البريطاني	30	إسعاد الطفولة	2015
4	دورات كروشيه	TIPH	30	إسعاد الطفولة	2017
5	مشروع تأهيل الأطفال المحررين من الاعتقالات	جمعية الشبان المسيحية	6	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	2014
6	مشروع تهيئة مناطق أمانة للطفل	ActionAid	20	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	2014
7	تصنيع الدمى	مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي	35	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	2014
8	سلسلة لقاءات توعوية وأنشطة	جمعية الشبان المسيحية	34	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	2015
9	ورشة عمل " تسرب الطلاب من المدارس"	مؤسسة النرويجيين	15	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	2015
10	دورة حفظ الأطعمة	ActionAid	24	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	2017-2015
11	دورة الكروشيه	ActionAid	18	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	2015
12	ورشات عمل للصحة الإنجابية	ActionAid	22	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	2015

2015	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	13	ActionAid	دورة إدارة مشاريع	13
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	11	ActionAid	ورشة عمل الخطط الاستراتيجية للبلدة القديمة	14
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	13	لجان العمل الصحي	ورشة عمل التغذية	15
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	12	ActionAid	تدريب على الانتخابات المركزية	16
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	20	ActionAid	ورشة عمل عن مكافحة المخدرات	17
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	10	جمعية الشبان المسيحية	مشروع تأهيل الأطفال المحررين من الاعتقالات	18
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	38	ActionAid	مشروع تهيئة مناطق آمنة للطفل	19
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	32	ActionAid	محاضرات توعوية للوفاية من سرطان الثدي	20
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	44	ActionAid	دورة إدارة مشاريع	21
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	11	ActionAid	محاضرات عن صحة المراهقة	22
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	11	ActionAid	محاضرات عن الزواج المبكر	23
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	7	ActionAid	دور المرأة في الشؤون الاجتماعية والسياسية	24
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	12	ActionAid	دور المرأة الاجتماعي	25

				والسياسي	
2017	مركز تنمية مواهب جيل المستقبل - شارك	12	ActionAid	دورة حاسوب	26
2017-2014	المركز الكوري	12	جلاكسي	دبلوم الوسائط المتعددة	27
2015	المركز الكوري	30	برنامج المخيم الدولي MTREE	برنامج تصميم الأزياء	28
2017-2014	المركز الكوري	15	المجلس الثقافي البريطاني	برنامج IELTS	29

الملحق رقم (3) : أعضاء لجنة تحكيم الاستبانة

الرقم	الاسم	الجامعة أو المؤسسة
1	أ.د محمود الجعفري	جامعة القدس
2	د. كامل أبو كويك	جامعة القدس
3	د. زياد قنام	جامعة القدس
4	د. احمد حرز الله	جامعة القدس
5	د. جمال أبو مرق	جامعة الخليل
6	د. عمر الصليبي	جامعة القدس
7	د. محمد عمرو	جامعة القدس المفتوحة
8	أ.علاما الأشهب	بلدية الخليل
9	علاء الزعارير	محلل إحصائي

الملحق رقم (4): صورة لبرنامج اختيار العينة

Research Aids

- Sample Size Calculator
- Sample Size Formula
- Significance
- Survey Design
- Correlation

"Best Survey Software"



TopTenReviews selected The Survey System as the Best Survey Software.

"The Survey System gains our highest marks for survey creation, analysis and administration methods, making it the best survey software in our ranking... This is the only product in our lineup that offers all features and tools we considered. For these reasons, The Survey System earns our TopTenREVIEWS Gold Award." [Read More](#)

Sample Size Calculator

This Sample Size Calculator is presented as a public service of Creative Research Systems [survey software](#). You can use it to determine how many people you need to interview in order to get results that reflect the target population as precisely as needed. You can also find the level of precision you have in an existing sample.

Before using the sample size calculator, there are two terms that you need to know. These are: **confidence interval** and **confidence level**. If you are not familiar with these terms, [click here](#). To learn more about the factors that affect the size of confidence intervals, [click here](#).

Enter your choices in a calculator below to find the sample size you need or the confidence interval you have. Leave the Population box blank, if the population is very large or unknown.

Determine Sample Size

Confidence Level: 95% 99%

Confidence Interval:

Population:

Sample size needed:

فهرس الجداول

- جدول (1-3): خصائص العينة الديموغرافية.....48
- جدول رقم (2-3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لكل مجال.....50
- جدول رقم (3-3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة52
- جدول(4-3): مفاتيح التصحيح55
- جدول(1-4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأسمال البشري للمرأة في مدينة الخليل في الفترة من (2014 - 2017م57
- جدول(2-4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية المعرفة لدى المرأة، مرتبة حسب الأهمية57
- جدول(3-4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الخبرات والمهارات لدى المرأة مرتبة حسب الأهمية.....58
- جدول(4-4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الريادة لدى المرأة، مرتبة حسب الأهمية59
- جدول(5-4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل في تنمية الإبداع لدى المرأة، مرتبة حسب الأهمية61
- جدول(6-4): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) لدور التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل على تنمية رأس المال البشري وفقا للمتغيرات الديموغرافية62
- جدول (4-7): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمر64
- جدول (4-9) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمر66
- جدول (4-10): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية68
- جدول (4-11): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.....70
- جدول (4-12) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية72

جدول (4-13): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي 73.....

جدول (4-14): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية المعرفة والريادة، والإبداع وعند الدرجة الكلية للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي 75.....

جدول (4-15) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي 76.....

جدول (4-16): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمل 77.....

جدول (4-17) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير العمل 79.....

جدول (4-18): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة 80.....

جدول (4-19): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الخبرات والمهارات وتنمية الريادة وتنمية الإبداع، والدرجة الكلية للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة 82.....

جدول (4-20) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى عدد التدريبات التي تلقتها المتدربة 84..

جدول (4-21): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة 85.....

جدول (4-22) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى مواضيع التدريبات التي تلقتها المتدربة 87.....

جدول (4-23): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير مدة الدورة 89...

جدول (4-24): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في تنمية الإبداع للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى لمتغير مدة الدورة 91.....

جدول (4-25) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى مدة الدورة 92.....

جدول (4-26): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى متغير الدخل الشهري للمتدربة 93

جدول (4-27) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية في تنمية رأس المال البشري للمرأة من خلال التدريب المنفذ بالشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل تعزى إلى الدخل الشهري للمتدربة 95

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	شكر وتقدير
ج.....	مصطلحات الدراسة
ه.....	الملخص بالعربية
ز.....	الملخص بالانجليزية

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

1.....	1.1 مقدمة
2.....	2.1 مشكلات الدراسة وأسئلتها
3.....	3.1 فرضيات الدراسة
4.....	4.1 أهداف الدراسة
5.....	5.1 أهمية الدراسة
5.....	6.1 حدود الدراسة

الفصل الثاني

الاطار النظري

7.....	2.1 المبحث الاول: رأس المال البشري
7.....	1.1.2 نظرة عامة عن رأس المال البشري
8.....	2.1.2 تعريف رأس المال البشري
9.....	3.1.2 قيمة رأس المال البشري في المنظمات
9.....	4.1.2 الاستثمار في رأس المال البشري
10.....	5.1.2 أهمية الاستثمار في رأس المال البشري
12.....	6.1.2 نظريات الاستثمار في رأس المال البشري
13.....	7.1.2 تطور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري
16.....	9.1.2 أصناف رأس المال البشري

16	10.1.2 أبعاد (مؤشرات) رأس المال البشري
17	11.1.2 نقد نظرية الاستثمار في رأس المال البشري
17	12.1.2 مخاطر الاستثمار في رأس المال البشري
18	1.2 المنظمات غير الحكومية
19	2.2.2 تعريف الباحثة للمنظمات غير الحكومية
19	3.2.2 نشأة المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية
20	5.2.2 تصنيف المنظمات غير الحكومية
20	6.2.2 أهمية المنظمات غير الحكومية
21	7.2.2 واقع المنظمات غير الحكومية
21	8.2.2 أسباب تفشي المنظمات غير الحكومية في الدول النامية
21	9.2.2 اللاعبون في المجتمع المدني
22	10.2.2 أهمية المنظمات غير الحكومية في فلسطين
22	10.2.2 أهمية الشراكة بين المنظمات غير الحكومية وبلدية الخليل
22	11.2.2 المنظمات غير الحكومية الشريكة مع بلدية الخليل
22	1.11.2.2 بعثة التواجد الدولي المؤقت TIPH
23	2.11.2.2 الوكالة البلجيكية للتنمية (التعاون الإنمائي البلجيكي) BTC
23	3.11.2.2 المجلس الثقافي البريطاني
24	4.11.2.2 جمعية الشبان المسيحية YMCA
24	5.11.2.2 مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي
25	6.11.2.2 المساعدات الشعبية النرويجية (NPA):
25	7.11.2.2 منظمة اكشن ايد action aid
26	8.11.2.2 مستشفى المطلع AVH
26	9.11.2.2 الوكالة الكورية للتعاون الدولي "كويكا" (KOICA)
33	2.2 الدراسات العربية
45	3.2 التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثالث

طريقة وإجراءات الدراسة

47	3.1 مقدمة.....
47	3.2 منهج الدراسة.....
47	3.3 مجتمع الدراسة.....
47	3.4 عينة الدراسة.....
49	3.5 أداة الدراسة.....
52	3.8 خطوات تطبيق الدراسة.....
54	3.9 متغيرات الدراسة.....
54	3.10 المعالجة الإحصائية.....
54	3.11 تصحيح المقياس.....

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة

56	4.1 مقدمة.....
56	4.2 الإجابة عن أسئلة الدراسة.....
63	4.3 فحص واختبار الفرضيات.....

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

97	5.1 النتائج.....
97	5.1.1 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة.....
101	5.1.2 مناقشة نتائج فرضيات الدراسة.....
106	5.3 توصيات الدراسة.....
108	المصادر والمراجع.....
123	الملاحق.....
132	فهرس الجداول.....
135	فهرس المحتويات.....

