

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Commerce
Master of Economic Development



الجامعة الإسلامية - غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير اقتصاديات التنمية

محددات الإنتاجية للعاملين في القطاع الصناعي
(دراسة قياسية على قطاع صناعات الملابس في قطاع غزة)
**Determinants of Productivity for Workers
in Industrial Sector
(An Applied study , Clothing Sector in Gaza Strip)**

إعدادُ الباحِثةِ

ميسون أسامة أبو صفية

إشرافُ

الدكتور

خليل أحمد النمروطي

قُدِّمَ هَذَا البَحْثُ اسْتِكْمَالاً لِمُتَطَلِبَاتِ الحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ المَاجِسْتِيرِ
فِي اِقْتِصَادِيَّاتِ التَّنْمِيَةِ بِكَلِيَّةِ التِّجَارَةِ فِي الأَجَامِعَةِ الإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

يناير/2017م - ربيع ثاني/1438هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

محددات إنتاجية العامل في القطاع الصناعي

(دراسة تطبيقية على قطاع صناعات الملابس في قطاع غزة)

**Determinants of Productivity for Workers
in Industrial Sector**

(An Applied study , Clothing Sector in Gaza Strip)

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	ميسون أسامة أبو صفية	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:		التاريخ:



الرقم: ج س غ/35
Date: 2017/01/04
التاريخ:

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شؤون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/ ميسون اسامة حسين ابوصفية لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم اقتصاديات التنمية وموضوعها:

محددات إنتاجية العامل الفلسطيني في القطاع الصناعي
(دراسة تطبيقية على قطاع صناعات الملابس في قطاع غزة)

Determinants of Palestinian Worker Productivity in Manufacturing Sector
(An Applied study, Clothing Sector in Gaza Strip)

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأربعاء 06 ربيع الثاني 1438هـ، الموافق 2017/01/04م الساعة العاشرة صباحاً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....
.....
.....
2017

مشرفاً و رئيساً

د. خليل أحمد النمروطي

مناقشاً داخلياً

د. علاء الدين عادل الرفاتي

مناقشاً خارجياً

د. نسيم حسن أبو جامع

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحثة درجة الماجستير في كلية التجارة/قسم اقتصاديات التنمية.

واللجنة إذ تمنحها هذه الدرجة فإنها توصيها بتقوى الله ولزوم طاعته وأن تسخر علمها في خدمة دينها ووطنها.

والله ولي التوفيق،،،



نائب الرئيس لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناعمة

ملخص الرسالة

هدفت هذه الدراسة إلى عرض تطور القطاع الصناعي الفلسطيني بشكل عام وقطاع صناعة الملابس بشكل خاص في قطاع غزة، ومعرفة محددات إنتاجية العاملين في قطاع صناعة الملابس في قطاع غزة، وتقديم المقترحات المناسبة لرفع إنتاجية العاملين في قطاع صناعة الملابس في قطاع غزة .

تم استخدام أداة الدراسة وهي الاستبانة ، وتم توزيع الاستبانات باختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة من مختلف مناطق قطاع غزة المكون من 138 عضو في اتحاد صناعة الملابس في قطاع غزة لعام 2014، تم اختيار 102 استبيان خاص بصاحب المنشأة و 101 استبيان خاص بالعامل بالمنشأة .

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة لأنها تعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكمياً.

أهم نتائج الدراسة: تبين أن المتغيرات المؤثرة في تحديد إنتاجية العمال هي: "وجود حوافز معنوية في المنشأة، أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة، الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة"، بينما تبين ضعف تأثير "الحوافز المادية المطبقة في المنشأة، المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة، تدريب العاملين في المنشأة، معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها".

أهم توصيات الدراسة: ضرورة إيجاد بدائل لتصدير المنتجات إلى الخارج، ووضع قوانين لحماية منتجات قطاع صناعة الملابس وتفعيل مؤسسة المواصفات للتحقق من جودة المنتجات ، والاهتمام بتدريب العاملين، تفعيل قانون العمل، وضع خطة تطوير وتنمية شاملة للاقتصاد الفلسطيني ومتابعتها ، تفعيل دور اتحاد صناعة الملابس وخلق تعاون مع وزارة الاقتصاد.

Abstract

This study aims to outline the development of the Palestinian industrial sector in general and the sector of clothes industry in the Gaza Strip in particular. It also aimed to identify the determinants of the Gaza Strip clothes industry employees' productivity and put forward findings and recommendations to increase the Gaza Strip clothes industry employees' productivity.

Study tool and sample: The study tool was a questionnaire which was distributed to a random stratified sample drawn from the study population from various areas of the Gaza Strip. The sample consisted of (138) members of the Union of the Clothes Industry in the Gaza Strip in 2014. One hundred and two questionnaires completed by enterprise owners and (101) completed by enterprise employees were selected.

- **Study Methodology:** The researcher adopted the analytical-descriptive approach for the study because it studies the phenomenon as it is in reality and describes it accurately using both **qualitative** and quantitative data.
- **Study most important findings:** The study revealed that the variables affecting the dependent variable the employees' productivity determinants were: "The existence of moral incentives in the enterprise, production methods used in the enterprise, **and** the enterprise employees' job satisfaction. However, the findings showed the weakness of the effect of the variables of "material incentives applied in the enterprise, the technological level used in the enterprise, the training of workers at the enterprise, and knowing enterprise's ability to market its products. "

The most important recommendations of the study: There should be other alternatives for exporting products abroad. It is also necessary to develop the clothes industry sector. Laws that regulate the sector of clothes industry should be instituted and applied. It is also necessary to appoint a body responsible for examining and developing standards for product quality. The study also recommended paying attention to the material and moral incentives and training of employees, as well as developing a plan for marketing products.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

﴿يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾

[المجادلة:11]

الإهداء

إلى من رضاهم طريقنا إلى الجنة وشفاء لقلوبنا

(أبي وأمي حفظهم الله)

إلى نبع الماء الذي أرتوي منه أختي وأخواتي

(حسين ، روان ، ميساء ، خالد ، وردة ، محمد)

إلى روح الحياة صديقتي

(مريم شاكر حجي)

إلى صديقاتي وزملائي وزميلاتي

إلى جامعتي ، أساتذتي الكرام

إلى كل من منحني وشاركني بكلمة ، دعوة ، جهد

إلى كل من يجددون الأمل فينا

إلى وطني الجريح

أهدي هذا الجهد المتواضع ،،،

شكرٌ وتقديرٌ

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله ، الشكر والحمد لله عز وجل وأشكر فضله والصلاة والسلام على هادي الإنسانية وعلى آله وصحبه أجمعين .
قال صلى الله عليه وسلم : "من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل " .

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى مشرف رسالتي الدكتور الفاضل دكتور خليل النمروطي على ما بذله معي من جهد ، والدكتور الفاضل القدوة الدكتور علي شاهين على كل ما قدمه من جهد ونصائح ، والدكتور محمد مقداد والدكتور الفاضل الدكتور سمير صافي على كنز المعلومات والارشادات التي قدمها لي ، والدكتور الفاضل الدكتور سيف الدين عودة على ما قدمه من علم وفائدة ، جزاكم الله عني كل خير .

كما وأتقدم بالشكر لكل الأساتذة والمسؤولين الكرام في كلية التجارة في الجامعة الإسلامية لما قدموه لي من علم وتوجيهات .

- والشكر لاتحاد صناعة الملابس على ما قدوه لي من مساعدة وحسن تعاون .
- والشكر لمركز ألفا للتحليل الاحصائي والأستاذ علي صنع الله .
- وكل الشكر لكل من شاركني وساعدني لاتمام هذا البحث جزاكم الله كل خير .

الباحثة

ميسون أسامة أبو صفية

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ت.....	ملخص الرسالة
ث.....	Abstract
ح.....	الإهداء
خ.....	شكر وتقدير
د.....	فهرس المحتويات
ز.....	فهرس الجداول
ز.....	فهرس الأشكال والرسوم التوضيحية
ض.....	فهرس الملاحق
1.....	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
2.....	مقدمة
3.....	مشكلة الدراسة
3.....	أهداف الدراسة
3.....	مبررات الدراسة و أهميتها
5.....	الفرضيات
6.....	متغيرات الدراسة
8.....	الدراسات السابقة
28.....	التعليق على الدراسات السابقة
29.....	الفصل الثاني : مفاهيم عامة حول الإنتاجية
30.....	المقدمة
30.....	مفهوم الإنتاجية وآلية قياسها
32.....	التمييز بين الإنتاج والإنتاجية والكفاءة الإنتاجية
32.....	الإنتاج

33	الكفاءة الإنتاجية
34	أهمية الإنتاجية
34	أهمية الإنتاجية على مستوى المنشأة
34	أهمية الإنتاجية بالنسبة للفرد
35	مقاييس الإنتاجية
36	الطرق العامة لقياس الإنتاجية
37	العوامل المؤثرة في الإنتاجية
40	خلاصة الفصل
41	الفصل الثالث : القطاع الصناعي في الاقتصاد الفلسطيني
42	مقدمة
42	واقع القطاع الصناعي الفلسطيني
43	تطور القطاع الصناعي في فلسطين تاريخياً
51	تحليل هيكل القطاع الصناعي الفلسطيني
51	أولاً: مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي
54	ثانياً: مساهمة قطاع الصناعة في الإنتاج والقيمة المضافة
57	تطور عدد المنشآت الصناعية ومساهمة القطاع الصناعي في التشغيل
60	تطور نسبة التكوين الرأسمالي الإجمالي في القطاع الصناعي
60	خسائر القطاع الصناعي
67	معوقات القطاع الصناعي الفلسطيني
67	أولاً: المعوقات الداخلية
72	ثانياً: المعوقات الخارجية الناتجة عن سياسة الاحتلال الإسرائيلي
74	ثالثاً: معوقات القطاع الصناعي في قطاع غزة
76	نبذة عن اتحاد صناعة الملابس في قطاع غزة
81	خلاصة الفصل

82	الفصل الرابع : الدراسة العملية
83	مقدمة
83	منهج الدراسة
83	بيانات الدراسة
84	مجتمع الدراسة
84	عينة الدراسة
84	أداة الدراسة
85	صدق الاستبانة
86	ثبات الإستبانة
87	الأساليب الإحصائية المستخدمة
88	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات العامة
93	تحليل فقرات الاستبانة
121	اختبار فرضيات الدراسة
130	خلاصة الفصل
131	الفصل الخامس : النتائج والتوصيات
132	أولاً: نتائج الدراسة
134	ثانياً: التوصيات
136	المصادر والمراجع
144	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول(3.1): يوضح تطور أداء الاقتصاد الفلسطيني للفترة (2006 - 2014) 43
- جدول (3.2): مقارنة بين تطور الصناعة الفلسطينية والإسرائيلية خلال فترة الانتداب البريطاني(1925- 1942) 45
- جدول (3.3): نسبة مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة للفترة (1994-2014) 51
- جدول (3.4): مساهمة القطاع الصناعي في الإنتاج والقيمة المضافة في الأراضي الفلسطينية للفترة 1994 - 2014 55
- جدول (3.5): أعداد المنشآت والعاملين بالصناعة في الأراضي الفلسطينية للفترة 1994 - 2014 57
- جدول (3.6): المؤشرات الرئيسية للقطاع الصناعي في قطاع غزة خلال للفترة (2006- 2014م) 60
- جدول (3.7): توزيع المنشآت الصناعية المتضررة حسب القطاع الصناعي من حيث عدد المنشآت وقيمة الأضرار في الحرب الأولى 2008-2009 62
- جدول (3.8): عدد عمال المنشآت المتضررة 63
- جدول (3.9): توزيع المنشآت الصناعية المتضررة حسب القطاع الصناعي من حيث عدد المنشآت وقيمة الأضرار في الحرب الثانية عام 2012 64
- جدول (3.10): توزيع المنشآت الصناعية المتضررة حسب القطاع الصناعي من حيث عدد المنشآت ونسبتها وعدد العاملين في حرب عام 2014م 65
- جدول(4.1): يوضح مجتمع الدراسة حسب المنطقة 84
- جدول (4.2): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة 85
- جدول (4.3): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانتين 86
- جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب موقع المنشأة 88
- جدول (4.5): الانحراف المعياري " لبعض المعلومات العامة 89
- جدول (4.6): توزيع عينة الدراسة حسب الوضع القانوني للمنشأة 90
- جدول (4.7): توزيع عينة الدراسة حسب طريقة تمويل المنشأة 91
- جدول (4.8): توزيع عينة الدراسة حسب أسواق البيع 92
- جدول (4.9): توزيع عينة الدراسة حسب طريقة البيع 92
- جدول (4.10): توزيع عينة الدراسة حسب عمل المستجيب 93
- جدول (4.11): الانحراف المعياري " لبعض المعلومات العامة 93
- جدول (4.12): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "الحوافز المادية المطبقة في المنشأة" 94

- جدول (4.13): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة" 96
- جدول (4.14): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة" 98
- جدول (4.15): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة" 100
- جدول (4.16): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة" 102
- جدول (4.17): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "تدريب العاملين في المنشأة" 104
- جدول (4.18): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها" 106
- جدول (4.19): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لجميع فقرات استبانة صاحب المنشأة 107
- جدول (4.20): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "الحوافز المادية المطبقة في المنشأة" 109
- جدول (4.21): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة" 111
- جدول (4.22): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة" 113
- جدول (4.23): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة" 115
- جدول (4.25): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة" 117
- جدول (4.26): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "تدريب العاملين في المنشأة" 118
- جدول (4.27): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لجميع فقرات استبانة عامل المنشأة 120
- جدول (4.28): تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار 122
- جدول (4.29): تحليل الانحدار الخطي البسيط - الفرضية الأولى 124
- جدول (4.30): تحليل الانحدار الخطي البسيط - الفرضية الثانية 125
- جدول (4.31): تحليل الانحدار الخطي البسيط - الفرضية الثالثة 126
- جدول (4.32): تحليل الانحدار الخطي البسيط - الفرضية الرابعة 127

- جدول (4.33): تحليل الانحدار الخطي البسيط- الفرضية الخامسة 128
- جدول (4.34): تحليل الانحدار الخطي البسيط- الفرضية السادسة 128
- جدول (4.35): تحليل الانحدار الخطي البسيط- الفرضية السابعة 129

فهرس الأشكال والرسوم التوضيحية

- شكل (1.1): يوضح متغيرات الدراسة 6
- شكل (3.1): نسبة مساهمة الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي حسب المنطقة، 2014
بالأسعار الثابتة: سنة الأساس 2004 54
- شكل (3.2): التوزيع النسبي للمنشآت المتضررة حسب المحافظة في حرب عام 2014 66

فهرس الملاحق

- ملحق (1): الاستبانة الخاصة بصاحب المنشأة.....145
- ملحق (2): أسماء السادة المحكمين172
- ملحق (3): معاملات الارتباط.....152

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يؤمن الكثير من الخبراء أن دراسة الإنتاجية هي دراسة لجودة الموارد البشرية " رأس المال البشري " الذي يتمتع به دولة دون أخرى ، ويدللون على ذلك بالفرق الشاسع في حجم الإنتاجية بين دولتين على الرغم من كونهما تستخدمان نفس المستوى التكنولوجي من الآلات والمعدات والمواد الخام ، وظهرت الحاجة لإيجاد مقاييس عملية للإنتاجية نتيجة الاهتمام المتزايد بالإنتاجية في كافة الدول المتقدمة والنامية .

حيث تلقى الإنتاجية اهتماما كبيرا في كافة الجوانب الاقتصادية في الدول المتقدمة والنامية، فالدول المتقدمة أدركت أن الاهتمام بالإنتاجية هو طريقها إلى التنمية الاقتصادية والرفاه الاجتماعي، والدول النامية التي تعاني من مشاكل البطالة والتضخم وشح الموارد وانخفاض معدلات التنمية تحاول الاستفادة من تجربة الدول المتقدمة في رفع كفاءة استغلالها لمواردها بشكل يمكنها من تحقيق تنمية متوازنة وتحسين مستوى معيشة مواطنيها.

إن نجاح المشاريع الاقتصادية في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على الكفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة بها وباعتبار العنصر البشري هو المورد الحقيقي لأي مشروع والموارد المالية ما هي إلى عوامل مساعدة والإنسان لما يملكه من المهارات ويتمتع به من رغبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية والربحية.(عمر، 2010م).

ويلعب القطاع الصناعي دورا مهما في اقتصاديات جميع الدول حيث يعتبر هذا القطاع من القطاعات المهمة والتي تساهم مساهمة فعالة في الناتج المحلي الإجمالي ومن هنا فإن دعم القطاع الصناعي والارتقاء بمستوى الصناعات الموجودة يجب أن يكون من الأهداف الأساسية لأية سياسة تنموية شاملة.

مشكلة الدراسة:

سجلت إنتاجية العامل تراجعاً واضحاً نتيجة لتدهور القطاع الصناعي الفلسطيني بصورة عامة وفتح صناعة الملابس بصورة خاصة بعدما كان قطاع صناعة الملابس من أهم القطاعات الصناعية وأكثرها إنتاجية في الاقتصاد الفلسطيني وخاصة في قطاع غزة ، حيث أنه تراجع بشكل كبير وأصبح قطاع غزة يفتقر لقطاع صناعة الملابس والعمال المهرة والفنيين في هذا القطاع ، وتراجع بشكل أكبر بعد تشديد الحصار في عام 2007م.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل التالي :

- ما هي محددات الإنتاجية للعاملين في قطاع صناعة الملابس بقطاع غزة ؟

أهداف الدراسة:

- 1) عرض تطور النشاط الصناعي الفلسطيني بشكل عام وقطاع الملابس بشكل خاص.
- 2) دراسة واقع إنتاجية العاملين في القطاع الصناعي بقطاع غزة وقطاع الملابس والمؤشرات المرتبطة بها.
- 3) تحديد العوائق والمشاكل التي تؤثر على إنتاجية العامل وإيجاد الحلول لبعض المشاكل المتعلقة بتحفيز العاملين.
- 4) اقتراح نتائج وتوصيات لزيادة إنتاجية العامل في القطاع الصناعي بقطاع غزة .

مبررات الدراسة و أهميتها :

يعتبر النشاط الصناعي أحد ركائز عملية التنمية الاقتصادية باعتباره من أهم القطاعات الرائدة، وقد شهدت الصناعة الفلسطينية تطوراً خلال عقد التسعينات إلا أن هذا التطور تفاوت من سنة لأخرى لارتباطه بالظروف السياسية التي عكست آثارها السلبية على مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، حيث تراجعت المساهمة النسبية للصناعة في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة إذ انخفضت من 21.8% عام 1994 إلى 14.8 عام 2002 م (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ،2004م).

وبما أن أجور العاملين في المؤسسات الصناعية تشكل في غالب الأحيان نسبة عالية من مجموع تكاليف الإنتاج ، والتي تعتبر بالنسبة للمنتج كأحد أهم بنود تكاليف الإنتاج مقارنة بأنواع التكاليف الأخرى ، حيث أشارت إلى ذلك العديد من الدراسات التي قام بها معهد

أبحاث السياسات الاقتصادية "ماس" ، فقد تبين بأن تكلفة العمل في المناطق الفلسطينية كانت من المعوقات الأساسية لتحسن القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية (ماس، 2000م).
وأهمية هذه الدراسة تتمثل في تراجع قطاع صناعة الملابس الذي كان من أفضل القطاعات الصناعية إنتاجية حيث وصل عدد المنشآت الصناعية المنتجة إلى قطاع الملابس الفلسطيني إلى نحو 928 منشأة توظف ما يقدر بنحو 35000 عامل على مستوى محافظات غزة قبل عام 2006م، أما في الوقت الحالي يوظف قطاع صناعة الملابس ما يقارب 3000 عامل في 140 منشأة بعد أن تقلص حجم القطاع بشكل كبير لعدة أسباب تاريخية واقتصادية وسياسية (اتحاد صناعة الملابس والنسيج ، محافظات غزة ، 2015م)، وما يعاني منه هذا القطاع من تحديات وبيان أهميته على الاقتصاد الفلسطيني وحل المشاكل التي أدت إلى تراجع هذا القطاع .

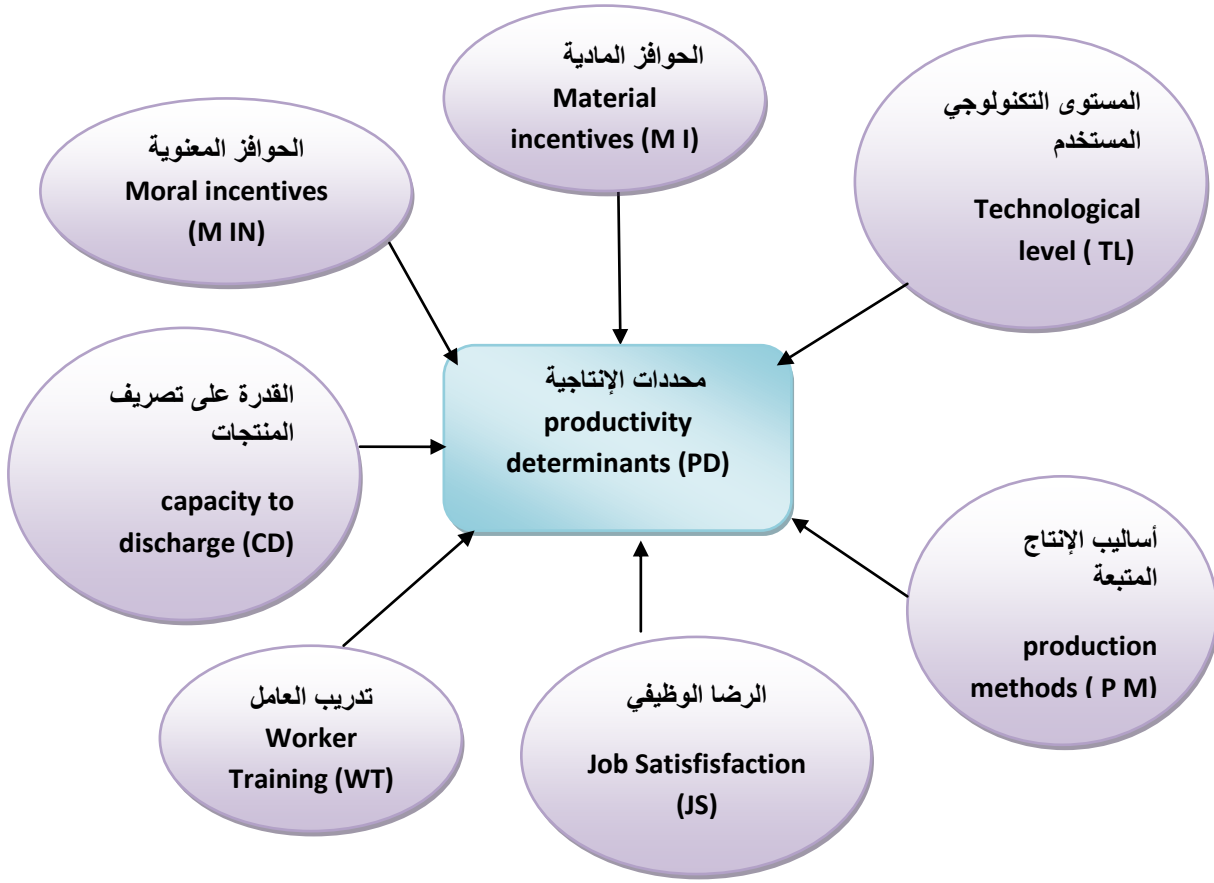
و تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تطرحه، والتي تكمن فيما يلي:

- يوفر القطاع الصناعي 16% من فرص العمل للعاملين بأجر في القطاعات الاقتصادية المختلفة في العام 2013 م بقطاع غزة . (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، سلسلة المسوح الاقتصادي 2014 م)، وبذلك فهو يؤثر في دخول نسبة كبيرة من سكان قطاع غزة وبالتالي يؤثر على مستويات المعيشة و على مستويات الادخار والاستهلاك في القطاع.
- يشكل القطاع الصناعي 13% حسب التوزيع النسبي للمؤسسات العاملة في القطاع الخاص والأهلي في فلسطين حسب قطاع الصناعة لعام 2014 م .(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، سلسلة المسوح الاقتصادي 2014م).
- بلغت نسبة العاملين في المؤسسات الصناعية 20.9% في عام 2014 م .(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، سلسلة المسوح الاقتصادي 2014م).
- في عام 2014م بلغت نسبة التعويضات للعاملين بأجر في المؤسسات العاملة في القطاع الخاص والأهلي في قطاع الصناعة 24.4% . (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، سلسلة المسوح الاقتصادي 2014م).

الفرضيات:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للمتغيرات المستقلة ممثلة ب) الحوافز المادية ، والحوافز المعنوية ، والرضا الوظيفي ، والتدريب ، والمستوى التكنولوجي المستخدم في الإنتاج ، و أساليب الإنتاج المتبعة ، والقدرة على تصريف المنتجات وتسويقها) على المتغير التابع (إنتاجية العاملين في قطاع الملابس في قطاع غزة).

متغيرات الدراسة:



شكل (1.1) هيكل توضيحي لمتغيرات الدراسة

تعريف المتغيرات :

1- إنتاجية العامل (PD): هي مقياس للكفاءة التي تحول بها المنشأة المدخلات إلى مخرجات وتقاس الإنتاجية بمقارنة كمية المخرجات من السلع والخدمات بكمية المدخلات المستخدمة في إنتاجها.

2- الحوافز المادية (MI): هي تلك الحوافز المادية الملموسة التي تقدم للعاملين في قطاع الملابس بقطاع غزة مقابل جهد معين أو اقتراح معين ، وعادة ما تكون أموال نقدية مثل الرواتب والمكافآت التشجيعية والعلاوات والدرجات المالية والترقيات.

3- الحوافز المعنوية (MIN): هي تلك الحوافز المعنوية المقدمة للعاملين في قطاع الملابس في قطاع غزة وهي عبارة عن حوافز غير نقدية مثل الشكر والتقدير للجهد الوظيفي والثناء

وفرص التعبير عن الذات والمشاركة في اتخاذ القرارات والمشاركة في الفعاليات والاجتماعات ومنح الشهادات التقديرية وحفلات التكريم.

4- الرضا الوظيفي (JS): هو الشعور بالقناعة والارتياح و السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل والشعور بتحقيق الذات والرضا عن الأمور المادية والمعنوية في العمل.

5- تدريب العاملين (WT): هو جهد تنظيمي يهدف لتسهيل اكتساب العاملين المهارات المرتبطة بالعمل والحصول على المعارف التي تساعد على تحسين الأداء وأهداف المنظمة وهو تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة ولتزويد القوى البشرية وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي.

6- المستوى التكنولوجي المستخدم في الإنتاج (TL): مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة والآلات والأجهزة الحديثة في عملية الإنتاج والاستخدام الأمثل للمعرفة العلمية وتطبيقاتها وتطويرها لخدمة الإنسان ورفاهيته.

7- أساليب الإنتاج المتبعة (PM): هي المدخلات غير البشرية المستخدمة في الإنتاج من أصول ورأس المال والآلات والأدوات والمصانع ووسائل التوزيع.

8- القدرة على تصريف المنتجات وتسويقها (CD): يقصد بها القدرة على توجيه تدفق السلع من المنتج إلى المستهلك النهائي وهو النشاط الذي بواسطته تتصل السلع المنتجة بالأسواق التي تحتاجها ، والقدرة على وضع خطة لتصريف المنتجات وتحديد سعر البيع.

وتعتبر جميع متغيرات الدراسة المستقلة متغيرات نوعية سيتم قياسها من خلال

الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة.

الدراسات السابقة:

نعرض فيما يلي أحدث وأهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة حيث تم تقسيمها إلى دراسات محلية وعربية وأجنبية.

أولاً: الدراسات المحلية

1- (منصور، 2013م) " العوامل المؤثرة على إنتاجية العاملين في بلديات قطاع غزة الكبرى "

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل البشرية المؤثرة على إنتاجية العاملين في البلديات الكبرى بقطاع غزة وذلك من خلال دراسة (الحوافز المادية والحوافز المعنوية ، الرضا الوظيفي والتدريب) لمعرفة مدى تأثيرها على إنتاجية العاملين في البلديات .اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة ، التي طبقت على عينة عشوائية طبقية من العاملين في الإدارة العليا للبلديات والذين يشغلون مركز وظيفي يتراوح بين رئيس قسم وحتى مدير الدائرة، والبالغ عددهم 181 موظف ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث تم استرداد 132 استبانة وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية المستخدمة في البلديات وبين إنتاجية العاملين في البلديات، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية المستخدمة في البلديات وبين إنتاجية العاملين في البلديات، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين وبين إنتاجية العاملين.

2- السقا (2013م) " الدوافع النفسية والحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في القطاع المصرفي

في قطاع غزة - دراسة تطبيقية على بنك فلسطين (م.ع.م) "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز والدوافع على جودة أداء العاملين في بنك فلسطين في قطاع غزة، ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول " الدوافع النفسية وعلاقتها بأداء العاملين في حقل القطاع المصرفي في قطاع غزة - دراسة تطبيقية على بنك فلسطين م.ع.م"، وكان من أهم ما توصلت إليه الدراسة أن عملية تفويض السلطات للعاملين ومنحهم مساحة من حرية اتخاذ القرار يدفعهم للعمل ويؤثر على إنتاجيتهم إيجابياً، نظام المكافآت والعلاوات بالبنك يدفع العاملين للتمسك بالعمل وزيادة الإنتاجية وتحسين

الأداء، الحوافز المعنوية بالبنك تحتاج إلى تعديل حتى تغدو أفضل وتصل بالبنك وموظفيه إلى مصافي البنوك المتميزة، نظام وآليات الترقيات بالبنك ضبابية وتحتاج إلى إعادة هيكلة وتعديل لتغدو أكثر عدالة ووضوح للعاملين بالبنك يحتاج إلى مزيد من الشفافية والوضوح حتى يتحقق العدالة والتميز للعاملين.

3- عوض الله (2012م) " أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين نموذج البحث إدارة حسابات المشتركين في بلدية غزة "

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على أنواع الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للموظفين في بلدية غزة (إدارة حسابات المشتركين)، كما هدفت إلى معرفة مدى رضا الموظفين، ومعرفة العلاقة بين نظم الحوافز المطبقة على الموظفين في بلدية غزة (إدارة حسابات المشتركين) وبين الرضا الوظيفي لهؤلاء الموظفين ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول "أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين نموذج البحث إدارة حسابات المشتركين في بلدية غزة " وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن الحوافز المادية تقدم بدرجة قليلة للعاملين في الإدارة وإن الحوافز المعنوية لا تستخدم إطلاقاً مع العاملين إلا نادرة جداً، أن أفراد البحث راضون إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفي، هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي عن بيئة العمل الوظيفية.

4- أبو شرح (2010م) "تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول " تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات " وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية نظام الحوافز وأداء الموظفين، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية وأداء الموظفين، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء الموظفين، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقيات والأداء الوظيفي، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنصاف في منح الحوافز وأداء الموظفين.

5- شراب (2007م) " تقييم أثر نظام الحوافز على مستوى أداء الموظفين في بلديات قطاع غزة الكبرى "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الحوافز وأداء الموظفين لعملمهم ببلديات قطاع غزة الكبرى، وذلك من خلال تحليل العلاقات الترابطية بين مجالات الحوافز ومستوى الداء ، واستخدام القدرات والتنافس بين الموظفين والحوافز المفضلة ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول " تقييم أثر نظام الحوافز على مستوى أداء الموظفين في بلديات قطاع غزة الكبرى " وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة إن تأثير الحوافز المادية على مستوى أداء الموظفين ضعيف، إن تأثير الحوافز المعنوية ككل على مستوى الأداء متوسط، وأن الحوافز المادية غير كافية، ولا توجد أنظمة للحوافز مرتبطة بأهداف أو مستويات أداء مقرر مسبقاً، وأن الحوافز المتوفرة لا تشجع الموظفين على التنافس في تحسين الأداء وأن الموظفين يستخدمون قدراتهم بشكل متوسط في تأدية وظائفهم.

6- العكش (2007م) " نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية . "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة ، وذلك من خلال دراسة نظام الحوافز الحكومي ، وتقييم مدى فعاليته وأثره على الأداء ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول " نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية " وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك أثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة وجود خلل في طرق وآليات الترقية ، وعدم وجود ضوابط ومعايير لمنح الحوافز، إن الوزارات لا تستخدم أساليب المنافسة (المسابقات والاختبارات في منح الحوافز)، الإدارات العليا في الوزارات لا تربط بين نتائج تقييم الأداء كأساس لمنح الحوافز، لا يوجد إنصاف في منح الحوافز والمكافآت وذلك أثر سلبي على أداء الموظفين.

7- نوفل (2006م) " العوامل المؤثرة على إنتاجية الصناعات الصغيرة في فلسطين - دراسة تطبيقية على الصناعات المعدنية في قطاع غزة "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الطرق المؤدية إلى تذليل العقبات وتعزيز دور المنتج المعدني ومساهمته في الناتج المحلي والقومي ، وكذلك العمل على وضع سياسات وتوصيات

للتغلب على مشكلات الصناعات المعدنية الصغيرة ، ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول " العوامل المؤثرة على إنتاجية الصناعات الصغيرة في فلسطين - دراسة تطبيقية على الصناعات المعدنية في قطاع غزة" وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية تؤثر بشكل قوي على إنتاجية الصناعات المعدنية الصغيرة ، وهذه العوامل تنقسم إلى قسمين العوامل الخارجية هي الإجراءات الإسرائيلية التي تؤثر سلبا على إنتاجية الصناعات المعدنية الصغيرة ، والاعتماد على إسرائيل في استيراد المواد الخام والآلات وقطع الغيار ، وأما العوامل الداخلية فهي ضعف دور البنوك وأسعار الفائدة وصعوبة المعاملات البنكية التي تواجهها المنشآت المعدنية الصغيرة من قبل البنوك والمؤسسات المالية ، والاعتماد على التمويل الذاتي ، واقتصار تسويق المنتجات المعدنية بنسبة كبيرة على قطاع غزة وضعف دور المؤسسات العامة والخاصة والسلطة الوطنية الفلسطينية.

8- هنية (2005م) " العوامل المؤثرة في إنتاجية العاملين - دراسة تطبيقية لقطاع الصناعات الخشبية في قطاع غزة "

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المختلفة المؤثرة على إنتاجية العاملين في قطاع الصناعات الخشبية في قطاع غزة ، وتحديد المعوقات التي تسبب ضعف مستوى الإنتاجية في هذا القطاع، ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول " العوامل المؤثرة في إنتاجية العاملين - دراسة تطبيقية لقطاع الصناعات الخشبية في قطاع غزة " وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك بعض العوامل التي تؤثر في إنتاجية العاملين ، حيث تم تقسيم هذه العوامل إلى قسمين:العوامل الداخلية : مثل نظام الحوافز المطبق ، مدى وجود نظام لدفع الحقوق العمالية السنوية مقدار رأس مال المنشأة ، أنواع المعدات المستخدمة في الإنتاج ، العدد الإجمالي للعمال ، عدد أشهر العمل خلال السنة ، متوسط الأجر الشهري للعامل،العوامل الخارجية : تمثل الممارسات الإسرائيلية المتبعة على المعابر ، منافسة البضائع الأجنبية للمنتج المحلي ، صعوبة دخول المواد الخام المستوردة،يمكن زيادة إنتاجية العاملين من خلال الآتي : تنمية الموارد البشرية ، تطوير الخدمات المالية ، إنشاء هيئة المدن الصناعية والمناطق الصناعية الحرة ، تأسيس مؤسسة المواصفات والمقاييس ، تأسيس الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية ، بدء برنامج التأهيل الصناعي ، تطوير البنية التحتية.

9- المحتسب ،الجلعود (2005م) " العوامل المؤثرة في تطوير أداء موظفي البنوك - دراسة تطبيقية على محافظة الخليل بفلسطين وعلاقتها بالرضا الوظيفي "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة ما بين الرضا الوظيفي وكل من العوامل التالية : الحوافز والتدريب ، وطبيعة الوظيفية ، والعلاقة مع الزملاء في العمل ، والعلاقة مع الرئيس المباشر ، ومدى تأثير الرضا الوظيفي على كل من الإنتاجية والولاء ونسبة الغياب ومعدل دوران العمل، ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول " العوامل المؤثرة في تطوير أداء موظفي البنوك - دراسة تطبيقية على محافظة الخليل بفلسطين وعلاقتها بالرضا الوظيفي " وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه يوجد تأثير لكل من الحوافز ، والرئيس المباشر ، وطبيعة الوظيفة ، والتدريب وزملاء العمل على الرضا الوظيفي (العوامل مرتبة تنازليا حسب قوة تأثيرها)، هناك تفاوت في مدى أهمية كل من الحوافز والرئيس المباشر والولاء وطبيعة الوظيفة والتدريب وزملاء العمل وبيئة العمل على الرضا الوظيفي (ترتيب تنازلي)، وأن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية وعلاقة عكسية بين كل من الرضا الوظيفي ونسبة الغياب ومعدل دوران العمل.

10- حمدونة (2004م) " إنتاجية العمل في صناعة الملابس الجاهزة في قطاع غزة 1987م-2002م.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة مؤشرات الإنتاجية ومحددات قياسها وعوامل زيادتها وسبل تطويرها على المستويين الكلي والجزئي بكافة فروع الأنشطة الاقتصادية وكذلك التركيز على دراسة إنتاجية العنصر البشري ، والمعرفة بإنتاجية العمل في صناعة الملابس الجاهزة والعوامل الخارجية التي تؤثر بها، ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول " إنتاجية العمل في صناعة الملابس الجاهزة في قطاع غزة 1987م-2002م، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن 89% من أفراد العينة يعتقدون أن الإغلاقات لها التأثير السلبي على إنتاجية العمل في صناعة الملابس وكذلك 73% من العينة أكدوا على أن التقسيمات والفصل بين المدن له الدور السلبي عليها وأكد كذلك 90% من عينة الدراسة أن ضعف رأس المال المستثمر له الدور السلبي ، وكذلك عدم استخدام الآلات والمعدات الحديثة.

11- (نصر، 2003م) "أثر الخصائص الفردية للأفراد على التباين في أجورهم في الاقتصاد الفلسطيني "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الخصائص الفردية (سنوات التعليم والخبرة) على التباين في أجور العاملين الفلسطينيين ، و أدخل الباحث متغيرات أخرى مؤثرة مثل الجنس والحالة الاجتماعية ومكان السكن ومكان العمل ، وقامت بقياس مدى العائد في الاستثمار

بالتعليم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي توصيف هذه المتغيرات والمنهج الكمي في قياسه بطريقة إحصائية خلال الربع الثالث من العام 2000م في الأراضي الفلسطينية. وقام ببناء معادلته على أساس دالة الكسب الشهيرة لمينسر ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول " أثر الخصائص الفردية للأفراد على التباين في أجورهم في الاقتصاد الفلسطيني "، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن تأثير المستوى العلمي كان إيجابياً على الأجور في الاقتصاد الفلسطيني ، واتضح أن مستوى الدبلوم العالي حقق أعلى مردود ، تلاه مستوى الدكتوراه ثم البكالوريوس ، وقدر معدل العائد على التعليم بـ6.7%، سنوات الخبرة ذات تأثير إيجابي على الأجور بمقدار 3.4% وهذه الزيادة متناقصة.

12- الطيبي (2001م) " تحليل وقياس إنتاجية العامل في الصناعات التحويلية في الضفة الغربية "

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى اهتمام الشركات بالصناعات التحويلية ككل ، وعلى مستوى فروع الصناعات التحويلية في الضفة الغربية بمعدل أجر العامل ، ومتوسط نصيب العامل من رأس المال والحوافز والمكافآت ، ونسبة العمال المهرة إلى إجمالي عمال الإنتاج ، ونسبة العاملين الجامعيين والتدريب ، وأثر ذلك الاهتمام على إنتاجية العامل في الصناعة التحويلية ككل ، وعلى مستوى فروع الصناعات التحويلية، ولتحقيق أغراض الدراسة تم إعداد استبانة حول " تحليل وقياس إنتاجية العامل في الصناعات التحويلية في الضفة الغربية " وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن الشركات لا تهتم بالعوامل المؤثرة على الإنتاجية وأن أكثر هذه العوامل تأثيراً في إنتاجية العامل هي معدل أجر العامل ومتوسط نصيب العامل من رأس المال ، أما بقية العوامل المتمثلة بالحوافز والمكافآت ونسبة عمال الإنتاج إلى المجموع الكلي للعاملين ونسبة العمال المهرة إلى إجمالي عمال الإنتاج ، ونسبة العاملين الجامعيين والتدريب فقد تبين عدم وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بينها وبين إنتاجية العامل ، وأما بالنسبة لفروع الصناعات التحويلية فقد تبين أن أكثر العوامل تأثيراً في إنتاجية العامل هي معدل أجر العامل.

ثانياً : الدراسات العربية

1- (العمرى وحמידات، 2013م) " العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات التحويلية الأردني ".

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على قطاع الصناعات التحويلية في الأردن والتعرف على العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في هذا القطاع خلال الفترة الزمنية 1985-2009. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما استخدمت المنهج القياسي للاختبارات الإحصائية في دراسة نموذج الانتاجية ونموذج الأجور ، وتم تقدير دالة الأجور باستخدام بطريقة المربعات الصغرى (OLS) عن طريق برنامج (Eviews) كالتالي:

$$ALS_t = \alpha_0 + \alpha_1 APL_t + \alpha_2 TL_t + \alpha_3 CPI_t + \alpha_4 T + U_t$$

حيث أن :- ALS: متوسط الأجور للعاملين في قطاع الصناعات التحويلية، APL : متوسط انتاجية العامل في الصناعات التحويلية، TL : حجم العمالة، CPI: المستوى العام للأسعار (التضخم)، T: عنصر الزمن حيث يعبر عن التغير في دالة الانتاج والناتج عن التطور التكنولوجي والمتغيرات الأخرى التي لم تظهر بالنموذج، U : الخطأ العشوائي، t : الفترة الزمنية، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الدراسة الاختبارات الإحصائية للمنهج الوصفي والقياسي في دراسة نموذج الانتاجية ونموذج الأجور لضمان مصداقية النتائج، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة وجود علاقة طردية بين متوسط تعويضات العاملين ومتوسط الإنتاجية في قطاع الصناعات التحويلية. حيث أن زيادة متوسط تعويضات العاملين بمقدار 1% تؤدي إلى زيادة متوسط انتاجية العامل بمقدار 18.32%، العلاقة طردية بين تعويضات العاملين في الصناعات التحويلية والتضخم (المستوى العام للأسعار). فزيادة التضخم بنسبة 1% تؤدي إلى زيادة التعويضات بمقدار 4.05%.

2- حسين (2011م) "دراسة إحصائية لإنتاجية العامل في شركات المؤسسة العامة للصناعات الغذائية في سورية خلال الفترة (1996م - 2006م)

هدفت الدراسة لدراسة المشاكل التي تعترض إنتاجية العمال في أثناء قيامهم بعملهم والتي تؤثر بشكل مباشر في مستوى أدائهم وإنتاجيتهم وذلك على عكس الوضع بالنسبة إلى عناصر الإنتاج الأخرى التي يمكن التحكم فيها بشكل أو بآخر ، وقد تم اختيار بعض شركات الصناعات الغذائية في سورية نظرا إلى الدور الكبير الذي يؤديه قطاع الصناعات الغذائية في

سورية في دعم الاقتصاد الوطني وفي رفق الموازنة العامة للدولة بمرارد كبيرة ، ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحث بتحليل إنتاجية عمال الإنتاج في بعض شركات المؤسسة العامة للصناعات الغذائية في سورية بواسطة تحليل التباين، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك فروقات جوهرية بين متوسطات إنتاجية عمال الإنتاج في مختلف الشركات المدروسة، وهناك فروقات جوهرية بين معظم متوسطات إنتاجية عمال الإنتاج بين كل شركتين على حدة في حين لا توجد فروقات جوهرية بين بعض متوسطات إنتاجية عامل الإنتاج بين كل شركتين على حدة.

3- عمر (2010م) " الإنتاجية ومشكلات قياس إنتاجية العاملين "

هدفت هذه الدراسة إلى تعريف الإنتاجية وطرق قياسها والمشكلات المتعلقة بقياس إنتاجية العاملين ووسائل تحسين إنتاجية العاملين في مصر، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة الاهتمام باختيار الأفراد الجدد حسب الوصف الدقيق للوظائف و الاهتمام بتقييم الوظائف وبتخطيط القوى العاملة والأجور ومختلف أنواع الحوافز الأخرى سواء كانت مادية أو معنوية حيث أن الحوافز لها تأثيرها زيادة رغبة القوى العاملة في الإنتاج و الاهتمام بالتدريب الإداري والفني بما يناسب مع الاحتياجات التدريبية الحقيقية والاهتمام بالأمن الصناعي ويؤدي الاهتمام بكل ما سبق إلى زيادة الإنتاجية، والاهتمام بالإنسان وبمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وبالالاتصال والعمل على توافق التنظيم غير الرسمي مع التنظيم الرسمي لصالح العمل وكل ما سبق يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

4- جوهر وآخرون (2010م) "دراسة العوامل المؤثرة في انخفاض الإنتاجية داخل مصانع

الملابس الجاهزة - القاهرة "

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العوامل الفنية المختلفة التي تؤدي إلى انخفاض إنتاجية مصانع الملابس الجاهزة في القاهرة والمنصورة ، ومدينة السادس من أكتوبر والعاشر من رمضان ، من حيث خطط الإنتاج ودراسة العمل ووسائل المناولة والمعدات التكنولوجية الحديثة داخل خطوط الإنتاج ووجود الخامات المستخدمة وكافة الجوانب الفنية المتعلقة بالإنتاجية داخل مصانع الملابس الجاهزة .كما هدفت إلى دراسة العوامل المؤثرة على إنتاجية مصانع الملابس الجاهزة المصرية ، كالعوامل المؤثرة على إنتاجية العامل وكفاءة المواد وكفاءة استخدام الآلات ، والتي لها علاقة بكل من البيئة والخبرات والإدارة والتنظيم ومعدلات الأداء

ونظم المعلومات والعمليات ووضع خطط للعمل قابلة للتنفيذ وطرق متابعتها وأساليب التحديث المستقبلية، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة إن عامل ضياع الوقت داخل مصانع الملابس الجاهزة وعامل التنظيم الغير جيد لاماكن الأقسام الوظيفية وأماكن التسهيلات الإنتاجية وعامل عدم وجود معايير واضحة للثواب والعقاب ، وعامل تطبيق دراسة الحركة التي تحدد لحركات الأساسية لكل عملية من عمليات الإنتاج من اكثر العوامل والسباب في انخفاض الإنتاجية داخل مصانع الملابس الجاهزة موضع الدراسة.

5- نعيمة (2009م) " تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية - الجزائر "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور وأهمية تنمية الموارد البشرية وكذلك التدريب في تحسين الإنتاجية في المؤسسات والمشروعات ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه يعتبر التدريب في عصرنا الحالي موضوعا أساسيا من موضوعات الإدارة نظرا لارتباطه مباشر بالإنتاجية وتنمية الموارد البشرية، يهدف تدريب الموارد البشرية إلى تزويد المورد البشري بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة اعمالهم الموكولة لهم وتحسين مهاراتهم وقدراتهم ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاههم بشكل ايجابي وبالتالي رفع مستوى الأداء ، والكفاءة الإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية.

6- ميا وآخرون (2009م) " قياس أثر التدريب في أداء العاملين - دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البرعي في سلطنة عمان "

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب في أداء العاملين بمديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان ، وذلك للتعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين ومدى كفاءتها وتصميمها وتقويمها وكذلك تبيان العلاقة بين مهارات وقدرات المتدرب والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه ، واحتياجات العاملين الفعلية من التدريب والتي تتناسب مع اختصاصات ومهام الوظيفة والسعي لتحقيق غاية أكبر تتمثل في رفع مستوى الأداء لدى العاملين وزيادة إنتاجيتهم عن طريق الممارسة الفعلية لما اكتسبوه من مهارات وخبرات ومعلومات خلال العمليات التدريبية.

7- خوام (2009م) " الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على شبكة الجزيرة الفضائية "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين في شبكة الجزيرة الفضائية والتعرف على أسباب الفروقات في الأداء الوظيفي بين الموظفين وكذلك قياس مدى ارتباط زيادة مستوى الرضا الوظيفي بزيادة الأداء الوظيفي لدى الموظفين، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك شعور واضح لدى موظفين الشبكة بانهم يقدمون أفضل ما عندهم، وهناك تبادل للمصالح المشتركة بين المؤسسة والموظفين بحيث أنه ظهر ذلك جليا في الرضا الذي أبداه الموظفين فيما يحصلون عليه مقابل ما يقدمونه للمؤسسة وهناك علاقة واضحة في أنه حين يحصل الموظف على ترقية والحوافز يزيد إقباله على العمل ويتحسن أدائه الوظيفي وعندما يكون هناك سياسة للزيادة السنوية على الأجور والراتب للموظفين ، يكون هناك أثر ملحوظ على الأداء الوظيفي.

8- فرغلي (2008م) " العوامل المؤثرة على الإنتاجية في صناعة الملابس الجاهزة "

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الإنتاجية في مصانع الملابس الجاهزة في جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية وأكثر هذه العوامل تأثيرا على إنتاجية الملابس الجاهزة وما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين هذه العوامل تبعا لاختلاف البلد، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن أكثر العوامل المؤثرة على الإنتاجية في صناعة الملابس الجاهزة هو النشاط الإنتاجي وأنه يوجد فروق دالة إحصائية بين هذه العوامل تبعا لاختلاف البلد.

9- خير (2008م) " علاقة الحوافز بالكفاية الإنتاجية لدى عمال المصانع - دراسة ميدانية بمطاحن الهضاب العليا - سطيف "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الحوافز المادية والمعنوية بالكفاية الإنتاجية لدى عمال المصانع - مطاحن الهضاب العليا وشملت الدراسة 100 عاملا مطاحن الهضاب العليا حيث اختيرت بطريقة عشوائية طبقية، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين اتجاهات العمال نحو نظام الحوافز بنوعها المادية والمعنوية ومؤشرات كفايتهم الإنتاجية(الغياب بدون إذن ، مخالفة تعليمات العمل ، الوقوع في الحوادث ، التمارض ، التأخر عن العمل ، الجزاءات ، التحقيقات الإدارية).

10- الشجاع (2008م) " مهارة المدير في استخدام الحوافز في رفع مستوى أداء العاملين في شركة نفط عمان "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إمكانية مدير المنظمة لمهارة تحفيز العاملين ، ومدى استخدام تلك الحوافز بنوعيتها المادية والمعنوية لتحسين أدائهم والتعرف على المعيار الذي يتبعه المدير في تقييم أداء العاملين لديه لتحفيزهم ، والتعرف على اهم الحوافز المقدمة، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن المدير يمتلك المهارة الجيدة في تحفيز العاملين والاستخدام الجيد للحوافز المادية والمعنوية لمكافئة العاملين والتأثير القوي للحوافز التي يستخدمها المدير في تحسين الأداء ،وجود المعايير الجيدة التي يعتمد عليها المدير في تقييم أداء العاملين والتي بموجبها يتم توزيع الحوافز بشكل كبير والحوافز المادية الأكثر استخداما كانت (العلاوات ، الاجازات ، الدورات ، بطاقات العلاج المجاني في المستشفيات الخاصة ، بدلات السفر ، ووسائل الشكر التي ترافقها بمكافأة مادية ، البعثات الخارجية).

11- حسن وعابد (2007م) " تعريف الإنتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها - الفرق الدرفاع المدني بالمملكة العربية السعودية "

هدفت هذه الدراسة إلى تعريف الإنتاجية ومفهومها وشرح آراء كبار الخبراء والاقتصاديين في العمل عن مفهوم الإنتاجية بالنسبة للوحدات الإنتاجية بصفة عامة كنسبة بين المدلاخت والمخرجات أو كدرجة من درجات الكفاءة أو كفاءة استخدام الموارد ، كما يهدف إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الإنتاجية، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هذه التعاريف لا تصلح للتطبيق على فرق الدفاع المدني ، حيث يأخذ هذا التعريف في الاعتبار أعداد وقيمة الأصول الرأسمالية المطلوب حمايتها في كل منطقة ، أعداد المواطنين ، التكاليف الكلية لأعمال الدفاع المدني من حيث الأفراد ، والآليات والتجهيزات الفنية ورأس المال.

12- باحميد (2006م) " مكونات العملية الإنتاجية وأثرها في الأداء - اليمن "

هدفت هذه الدراسة التي أجريت على مصنع المكلا لتعليب الأسماك الواقع في محافظة حضرموت بوصفه من أقدم مصانع تعليب الأسماك في اليمن إلى التعرف على مكونات العملية الإنتاجية المتمثلة في التكنولوجيا والصيانة واستخدام الطاقة الإنتاجية ومستوى كفاءة العاملين في مجال الإنتاج ثم الوقوف على مستويات الإنجاز العام للمصنع من خلال التعرف على مؤشرات الأداء المتمثلة في مستوى الإنتاجية والعائد على الاستثمار وحجم المبيعات ومستوى رضا العاملين والقيمة المضافة ، ثم معرفة شكل العلاقة بين مكونات العملية

الإنتاجية ومؤشرات الأداء ، وتضمنت الدراسة مدة زمنية مدتها 8 سنوات من عام 1996 م وحتى عام 2008 م وقد اعتمدت على معلومات وبيانات فعلية تعكس أداء المصنع ، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات العملية الإنتاجية ومؤشرات الأداء، وضع مجموعة من الحلول بما يؤدي مستقبلا إلى تحقيق مستويات أفضل للأداء في المصنع.

13- الوابل (2005م) " دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين من وجهة نظر ضابط الامن العام المشاركين في موسم الحج "

هدفت هذه الدراسة لمعرفة رأي ضباط الأمن المشاركين في موسم الحج حول نظام الحوافز المطبق حاليا ، وتحديد ترتيب أولويات حوافز العمل وفقا لما يفضله ضباط الأمن ، والتعرف على مدى الرضا عن نظام الحوافز المتبع ، وما هي أهم المعوقات التي تعيق استخدام أنواع الحوافز ، والعمل على إيجاد نظام فعال للحوافز يسهم في رفع مستوى الأداء، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة لا توجد معايير للحوافز التي يتم إعطاؤها للضباط العاملين ووجد أن درجة رضا الضباط المشاركين في موسم الحج عالية، أن للحوافز دورا كبيرا في رفع مستوى الأداء ويعتبر الانتداب أهم حافز يساعد في رفع الأداء، من أهم المعوقات ضعف وجود نظام مستقل للحوافز وعدم إعلان نظام للحوافز ، وضعف الحوافز المادية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في دور الحوافز في رفع مستوى الأداء وفقا لكل من العمر ، المؤهل العلمي وطبيعة العمل.

14- الشكشوكي (2003م) " أثر الرضا الوظيفي على إنتاجية الفرد في العمل - اليمن "

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على وسائل رفع الكفاية الإنتاجية ، وإمكانية تحديد السبل لزيادة درجة الرضا الوظيفي والإبقاء على عامل التحفز ، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه لا يوجد رضا عن الأجر عن الأجر وكذلك عن ساعات العمل وأنه يوجد علاقة بين الرضا والغنتاجية وكلما زاد الرضا الوظيفي زادت الغنتاجية ، وأن الانتماء يعبر عن الاتجابة الإيجابية تجاه المنظمة بصفة عامة والارتباط بها ككل ، والمشاعر الخاصة بالانتماء التنظيمي تنمو ببطء ولكن بثبات بمرور الوقت بالنسبة لعلاقة الفرد بالمنظمة.

15- (الخولي، 2003م) " تباين الأجور والرواتب في شركات القطاع الخاص السعودي "

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المتغيرات التي تؤثر في الأجور والرواتب للعاملين والموظفين في بعض شركات القطاع الخاص السعودي ، واعتمدت الدراسة على

بيانات أكبر مائة شركة سعودية ، في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات والقطاع الأولى ، وحصلت على البيانات من خلال استبانته تم توزيعها على العاملين في الشركات وقد بلغ حجم العينة 205 عاملاً في العام 2002م، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لإظهار التباين في الأجور وعلاقة ذلك في البطالة والتدخل الحكومي في أسواق العمل ، والمنهج التحليلي من خلال استخدام نموذج تطبيقي قياسي لتحليل العوامل المحددة والمؤثرة في تباين الأجور. باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد المرحلي لتحليل البيانات والتعرف على مدى إسهام متغيرات البحث في تباين الأجور من خلال تحليل العلاقة بين (لوغاريتم الأجور) كمتغير تابع، ومتغيرات (العمر- الخبرة- التعليم- عدد الموظفين- حجم المبيعات- حجم الأصول- رأس المال- نوع نشاط الشركة- مستوى الوظائف أو المهن- المناطق الجغرافية- الشكل القانوني للشركات- وجود ارتباط بالشركات الأجنبية) كمتغيرات مستقلة. ولتركيز الضوء على العوامل المؤثرة في تباين الأجور في كل قطاع على حدة تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد المرحلي لكل المهن والوظائف والقطاعات الاقتصادية بشكل عام ، ومن ثم تحليل خاص بكل قطاع مهني ، وتحليل آخر خاص بكل نشاط اقتصادي على حدة، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه أظهرت النتائج الخاصة بتحليل المتغيرات لجميع المهن والوظائف والقطاعات أن الأجور تزداد بزيادة مستوى التعليم وزيادة الخبرة العملية لهم ، وتدفع الشركات الأكبر (من حيث رأس المال أو الأصول أو حجم المبيعات أو عدد العاملين) للعاملين فيها أجوراً أقل من الشركات الأصغر نسبياً. كما أن الشركات الأحدث من حيث النشأة (سنة التأسيس) تدفع أجوراً أعلى من الشركات الأقدم نسبياً . وتدفع الشركات التي يوجد بها مشاركة أجنبية في الملكية أو الإدارة أجوراً أعلى. كما أظهرت النتائج أن المهن والوظائف في جميع القطاعات أن الأجور ترتبط ارتباطاً طردياً بكل من مستوى التعليم ، وخبرة العاملين ، والاشتغال بالأعمال الإدارية .

16- (الزعيبي، 1995م) " محددات أجور العمالة في القطاع الصناعي الأردني - دراسة تحليلية قياسية "

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على محددات أجور العمالة في القطاع الصناعي، خلال الفترة الزمنية (1975م-1991م) من خصائص فردية يتمتع بها الأفراد (كالتعليم و الخبرة والتدريب والجنس والصفات الشخصية) ، وخصائص بيئة العمل (غطت العينة أربع مدن وهي عمان والزرقاء واربد والسلط) لقطاعات اقتصادية مختلفة ، وشملت الدراسة على مصانع في القطاع العام والقطاع الخاص و القطاع شبه العام والخاص ، حيث تم اختيار (865) عاملاً في كافة المستويات الإدارية كعينة للدراسة ، واستخدمت الدراسة الأسلوب

التحليلي الوصفي في تلخيص ووصف البيانات ، والأسلوب التحليلي الكمي في تحليل البيانات الاحصائية وتحديد العلاقات بين متغيرات الدراسة، تم تقدير خمسة نماذج بطريقة المربعات الصغرى الاعتيادية (OLS) باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن كل زيادة سنه من سنوات التعليم تؤدي إلى زيادة الأجر بمقدار (4.5%)، وكذلك زيادة سنة من سنوات الخبرة تؤدي إلى زيادة الأجر بمقدار (5.2%)، وبينت أن العائد على الخبرة متناقص على المدى الطويل.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية:

1- (Ahmed & others, 2013 Sticky Wages in a Developing)

“Country: Lessons from Structured Interviews in Pakistan”

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وتيرة التغييرات في الأجور ومحددات مرونة الأجور في البلدان النامية بشكل عام وفي باكستان بشكل خاص خلال الفترة 2009م-2011م، تمت الدراسة على قطاعي الصناعات التحويلية والخدمات، حيث تم عمل مسح للعاملين في محافظات البنجاب والسند، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية لكل قطاع وهي عبارة عن 1189 مديراً في الشركات الرسمية حيث تم إجراء مقابلات معهم، وتم قياس مدى تأثير كل من حجم الشركة و نوع العمالة (ماهرة أو غير ماهرة) والتضخم والحد الأدنى للأجور والمنافسة الأجنبية والتوظيف في القطاع غير الرسمي على مرونة الأجور في القطاع الرسمي، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن الأجور جامدة في باكستان فهناك ما يقارب من 85% من الشركات تغيير أجورهم سنوياً فقط. وعندما تتغير الأجور، فإنها تفعل ذلك في فترة زمنية 12 شهراً وعلى الموعد المحدد عادة في بداية المالية (يناير) أو السنة المالية (يونيو)، واقتصاديات الدول المتقدمة تتمتع بمرونة أعلى في الأجور من باكستان. والشركات الكبيرة في باكستان تتمتع بمرونة أعلى في الأجور من الشركات الصغيرة.

2- P.R.A Oeij , ect (2012) : “ Developing The Organization’s Productivity Strategy in Various Sectors Of Industry “

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم نهج لتحسين إنتاجية المنظمة والتي تنطبق في كل القطاعات الصناعية في الهند ، كما هدفت إلى وضع استراتيجية مثلى للإنتاجية في المؤسسة من خلال تطبيق نموذج موحد ثابت للإنتاجية وتغطي الكمية وجوانب الجودة ، وهذه الاستراتيجية قابلة للتطبيق في مختلف قطاعات الصناعة ودورة التحكم الديناميكي، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن نهج تحسين الإنتاجية يكون قابل للتطبيق بشكل موحد في جميع الحالات الثلاث من مختلف هذه القطاعات وهذه القطاعات هي : (الاستثمارات والرعاية الصحية والتصنيع) والتي لها صلة بالإنتاجية.

3- Sarwaret (2012) : “Identifying productivity Blemishes in Pakistan Automotive Industry : A cars study “

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على حالة الإنتاجية السائدة في قطاع صناعة السيارات في باكستان ولقد تم استهداف شركتين فقط من شركات تصنيع السيارات هي أي هوندا أطلس والسند للسيارات ، كما هدفت إلى التعرف على المجالات الممكنة لتعزيز الإنتاجية ، وتم جمع البيانات الثانوية على مدى السنوات العشر الماضية وتم حساب مجموع الإنتاجية وكذلك الإنتاجية الجزئية للصناعة، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك مستويات منخفضة جدا من غنتاجية العمل وإنتاجية رأس المال مما أدى إلى خسائر ضخمة وركود النمو في هذه الشركات ، وأيضا أن هذه الشركات تستخدم الحد الأدنى من التكنولوجيا ولذلك فإن الاستخدام الفعال للتكنولوجيا يمكن أن تعزز الإنتاجية في شركات التصنيع الباكستانية بشكل ملحوظ.

4- Pham (2011) : “ Efficiency and Prouductivity Of Hospital in Vietnam “

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء نظرة على أداء المستشفيات في فيتنام والتي لم يتعرض لها قبل ذلك إلا نادرا ويساهم في أن يكون مرجع يتم الرجوع إليه عند تحليل الأداء في المستشفيات في البلدان النامية ، كما هدفت إلى دراسة وفحص الكفاءة النسبية والإنتاجية في هذه المستشفيات خلال عملية إصلاح النظام الصحي واستخدمت طريقة مغلفات تحليل البيانات مع نموذج العائدات المتغيرة الموجهة نحو المدخلات لحساب درجات الكفاءة، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه طرأ تحسن في الكفاءة الفنية الشاملة في هذه المستشفيات حيث كانت 65% عام 1998م وارتفعت إلى نسبة 76 % في عام 2006م، وارتفاع وازدهار تقدم الإنتاجية في المستشفيات بمقدار 1.4 % سنويا وهذا يرجع أساسا إلى تحسن الكفاءة الفنية.

5- Shahidul & Shazali (2011) : “ Determinants of Manufacturing Productivity : Ppilot study on Labor – Intensive Industries “

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض البحوث السابقة والحالية المتعلقة بالمشاكل الإنتاجية في الصناعات التي تتميز بكثافة العاملين فيها في ماليزيا ، كما تهدف إلى معرفة كيفية القضاء على هذه المشاكل من خلال التدريب المناسب، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن الشركات يجب عليها أن تستخدم تقنيات التدريب المناسب من أجل زيادة إنتاجية العاملين

فيها ، وأن استخدام تقنيات التدريب المناسبة يؤدي إلى توليد مستويات عالية من الوحدات الإنتاجية وبالتالي جني الفوائد.

6- Psilou (2011) : " Incentives For Effective Employee Engagement in Corporate Sustainability "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الحوافز وتأثيرها على بقاء العاملين في وظائفهم ودافعيتهم للعمل وقد تم دراسة تأثيرها على أربع شركات مالية في الولايات المتحدة الأمريكية وهي بنك HSBC وبنك BNP وبنك PARIBS وبنك BARCLEYS وبنك CREDIT SWISS فلقد تم اختيار مؤسسات مالية عملاقة وعمالية والقيام بدراسة تأثيرات الحوافز المادية والحوافز المعنوية على بقاء الموظفين في هذه المنظمات، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن للحوافز المادية والحوافز المعنوية تأثير كبير على بقاء الموظفين في منظماتهم وأنه لم تصل أي من البنوك الأربعة إلى حد الكمال في حوافزها المقدمة للعاملين بها.

7- Mawdesley and Jibouri (2010) : " Modelling Construction Project Progutivity Using Systems Dynamics Approach "

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أكثر العوامل تأثيرا على الإنتاجية في شركات ومصانع البناء والتشييد في المملكة المتحدة ، وأيضا التعرف على حجم الجهود التي يجب أن تبذل من أجل الوصول إلى الإنتاجية المثلى في هذه المصانع والشركات ، وأيضا تحديد كيفية تفاعل هذه العوامل مع بعضها، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه استنادا إلى الدراسة الاستقصائية التي أجريت على المهنيين أن هناك 34 عامل يؤثر على الإنتاجية وأن أكثر هذه العوامل تأثيرا على الإنتاجية هي خمسة عوامل تتمثل في الاستثمار في التخطيط والمراقبة بالعاملين لديها أكبر قدر من الفائدة على إنتاجية المشروع وأن الاستثمارات في مجالات السلامة ، والحد من الاضطرابات أيضا مفيدة.

8- Halkos & Bousinakis (2010) : " The Effect Of Stress And Satisfaction On Producivity "

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في آثار الإجهاد والرضا الوظيفي على أداء الشركة في ماليزيا وهي تركز على العوامل التي تؤثر على التوتر والرضا الوظيفي مثل عدد ساعات العمل ، والعلاقات الجيدة بين الإدارة والموظفين وروح الفريق في العمل ، وتم استخدام عينة عشوائية من 425 موظف في القطاع الخاص والعام، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن

زيادة الإجهاد يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية ، وزيادة الرضا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية و أن ظروف الحياة الشخصية للعمال إذا انعكست على العمل هذا ينطوي على تأثير سلبي على الإنتاجية ، وأن العاملين الذين يتميزون بالنشاط والحيوية زادت إنتاجيتهم.

9- R.N Joshi & S.P.Singh (2010) : “ Estimation of Total Factor Productivity in The Indian Garment industry “

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإنتاجية في شركات تصنيع الملابس في الهند حيث شهدت صناعة الملابس الهندية تغيير كبير منذ بدء تنفيذ سياسة جديدة للغزل والنسيج عام 2000م التي عملت على إزالة هذه الصناعات من قائمة الصناعات الصغيرة وتحسينها والارتقاء بها لتكون منافسا في الأسواق العالمية ومحاولة وضع مقاييس للعوامل المؤثرة في الإنتاجية في الشركات الصناعية الهندية والتعرف على هذه العوامل ووضع مقترحات لتحسين إنتاجيتها، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن صناعة الملابس الهندية حققت نموا بمعدل متوسط مقداره 1.7 % سنويا خلال فترة الدراسة وأن الإنتاجية هي العامل الأكثر أهمية وتأثيرا في تعزيز القدرة التنافسية لأي شركة ، ودراسة العوامل المؤثرة في الإنتاج ومصادرها تمثل مدخلات ضرورية للشركة لمساعدتها في زيادة القدرة التنافسية لها وأن الشركات الصغيرة أكثر إنتاجية من الشركات المتوسطة والكبيرة وبعد تحليل العوامل المؤثرة على الإنتاجية تبين أن نمو الإنتاجية وزيادتها كان ناتج عن تغير الكفاءة الفنية أكثر من التغير التكنولوجي .

10- Sidhu ,2008 بعنوان (Wage Disparity And Determinants Of Wages In The Indian Industry)”

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح التغيرات الهيكلية في الأجور وتحديد العوامل التي تؤثر على معدل الأجور في قطاع الصناعة الهندي في الفترة 1980م-2004م، قسمت الدراسة الصناعات الهندية في هذه الدراسة إلى أربعة عشر مجموعة. وقارن الباحث بين متوسط الأجور التي يتلقاها العمال ومتوسط رواتب الموظفين مع محاولت التعرف على أسباب تفاوت الأجور، واستخدم الباحث الأسلوب التحليلي الوصفي في الجانب النظري والأسلوب التحليلي الكمي من خلال تناولت دور إنتاجية العمل على الأجور و تأثير التكنولوجيا على معدلات الأجور لكل قطاع من قطاعات الصناعة ، كما درسة العلاقة بين إنتاجية العاملين و التكنولوجيا من ناحية أخرى، من خلال بيانات السلاسل الزمنية، واستخدام مجموعة من المعادلات الخطية البسيطة بحث تم تقدير كل متغير مستقل على حده في معادلة منفصلة

بعمل انحدار لكل معادلة، بطريقة المربعات الصغرى، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن التفاوت في الأجور في كل قطاع من قطاعات الصناعة الهندية قد اتسعت خلال الفترة 1980م-2004م، والتكنولوجيا هي عامل حاسم ورئيسي في تحديد معدلات الأجور في القطاع الصناعي في الهند.

11- Haynes (2007) : " An Evaluation Of Office Productivity Measurement "

هدفت هذه الدراسة إلى معالجة ومناقشة وتقييم النهج والنظريات المتعلقة بقياس الإنتاجية في المكاتب في الولايات المتحدة من خلال استعراض خلفية تاريخية للمقاييس الإنتاجية وإظهار الصعوبات في وضع تعريف للإنتاجية في المكاتب ، كما هدفت إلى تعريف الحدود والقيود الموجودة في وضع تعريف للإنتاجية في المكاتب وكذلك وضع مجموعة من الأساليب والطرق لقياسها ، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن مراجعة الأدبيات يكشف أنه أي وسيلة مقبولة عالميا لقياس إنتاجية المكاتب ، لكن الباحثون توصلوا إلى أن أكثر الأدلة والبحوث تميل إلى اعتماد نهج التقييم الذاتي وأن الناس هو المحور الأهم في عملية تقييم الإنتاجية في المكاتب وهم المقياس الأنسب لقياس الإنتاجية للموظفين الذي يعملون في عدة وظائف متنوعة.

12- Aghazadeh (2007) : " Re-examining The Training side of Productivity Improvement : Evidence From service Sector "

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض البحوث السابقة والحالية عن المشاكل الإنتاجية في سلسلة متاجر البقالة في ماليزيا ، وكيفية القضاء على هذه المشاكل من خلال التدريب المناسب، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن الشركات يجب أن تتضمن تقنيات التدريب المناسب من أجل زيادة إنتاجيتهم وأنه إذا تم تنفيذ هذا النهج فإن هذا سيؤدي إلى توليد مستويات عالية من الوحدات الإنتاجية في التدريب.

13- Campbell (2006) : " An Empirical Investigation of Implicit Incentives for Non financial Performance Improvement "

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار حساسية الترقية وتنزيل الدرجة الوظيفية للمدراء ذوي مستوى الأداء المتدني للمعايير المالية وغير المالية ، وأثرها على أدائهم ، وكذلك يبين دور الحوافز ومدى مناسبتها في المقاييس الغير مالية للأداء ، وأثرها في قرارات الترقية والعقاب المتمثل في تنزيل الدرجات ، وكان مجتمع الدراسة يتمثل بمطعم للخدمة السريعة في الولايات

المتحدة الأمريكية، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن قرارات الترقية أو تنزيل الدرجة الوظيفية للمداء العاملين في المؤسسة حساسة للمقاييس الغير مالية للأداء ككيفية الخدمة والاحتفاظ بالعاملين بعد التحكم بالأداء المالي الحوافز المالية وهناك حساسية للترقية في الأداء الغير مالي في هذه المؤسسة بينما احتمالية إنهاء خدمات الموظفين حساسة لمقاييس الأداء المالي أكثر منها في مقاييس الأداء الغير مالي.

14- Dearden , et al (2005) : " The Impact of Training on Productivity and Wages "

هدفت هذه الدراسة لاختبار أثر التدريب على الإنتاجية ، والأجور ، وتمثل مجتمع الدراسة في 119 شركة بريطانية في مجال الصناعة، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن التدريب يعمل على زيادة الإنتاجية حيث 1% زيادة في التدريب يعمل على زيادة في القيمة بنسبة 6% في كل ساعة أي هناك أثر إحصائي واقتصادي متميز للتدريب على إنتاجية الصناعة وأن أثر التدريب على الإنتاجية أكبر من أثره على الأجور.

15- Hannu (2005) : " Performance – Related Pay and Firm Performance in Finland "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الإنتاجية بنظام الدفع مقابل الأداء أو الأداء المعتمد على نظام المقابل المادي في سوق العمل الفنلندي في الفترة ما بين 1996م- 2002م مستخدمة بيانات اتحاد الصناعة الفنلندي، وأهم ما توصلت إليه الدراسة أن الأداء المعتمد على المقابل المادي قد رفع الإنتاجية وزاد الأرباح بنسبة 6% ولكن النظام لا يغني عن سلم الرواتب او هيكل رواتب سليم في المؤسسة.

16- Eriksson & Villeval (2004) : " Other – Regarding Preference and performance Pay – an Experiment on Incentives and Sorting "

هدفت هذه الدراسة لإيضاح النتائج التجريبية لقياس التحفيز والتأثيرات الأسلوبية لدفع الأداء ، وأيضا قياس مدى تأثير العوامل الأخرى على الأداء من حيث تبادلية الامتيازات المقررة، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك تركيز على الموظفين ذوي المهارة في المؤسسات التي تدفع بناء على الأداء ،بالرغم من التداخلات إلا أن الأجر المجدي والفعال يتسق مع التبادلية التي تقلل من الجذب نحو الأداء المرتبط بالدفع.

التعليق على الدراسات السابقة :

كان الهدف من استعراض الدراسات السابقة مايلي:-

من خلال استعراض الدراسات المحلية والعربية والأجنبية ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بموضوع الدراسة ، حيث توصلت الدراسات السابقة إلى مجموعة من النتائج التي ساعدت في إثراء هذه الدراسة بالإضافة إلى ما ورد بها من معلومات تم الاستعانة بها في إعداد الإطار النظري للدراسة

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في :

- 1- معرفة العوامل التي تؤثر في إنتاجية العاملين.
- 2- الاطلاع على تجارب عربية وأجنبية في الإنتاجية.
- 3- جمع الإطار النظري وبناء أداة الدراسة.
- 4- اختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المناسبة.

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة تبين أن جميع الدراسات تناولت موضوع الإنتاجية ولكن من محاور مختلفة كل حسب رؤية مختلفة وقد أجريت الدراسات في بيئات مختلفة محلية وعربية وأجنبية. حيث ركزت دراسة كل من (منصور ، السقا ، عوض الله ، أبو شرح ، شراب ، العكش، المحتسب، الجلود، نعيمة، ميا وآخرون ، خوام ، خبير ، الشجاع ، الوابل ،الشكشوكي ، الخولي) على دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على إنتاجية العاملين . بينما ركزت دراسة كل من (نوفل ، هنية ، حمدونة ، نصر، الطيبي ، العمري وحميدات ، حسين ، عمر ، جوهر، فرغلي ، حسن وعابد ، باحميد ، الزعبي) على دراسة العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على إنتاجية العامل . وأوصت أغلب هذه الدراسات بوضع نظام واضح للترقيات والحوافز المادية والمعنوية.

تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في إن مجتمع الدراسة مركز على جميع أعضاء اتحاد صناعات الملابس في قطاع غزة.

ما تضيفه الدراسة الحالية :

- جمعت الدراسة جميع العوامل المؤثرة في إنتاجية العامل من جميع الدراسات السابقة.
- التركيز على نقاط الضعف ليتم تجنبها وإصلاحها في قطاع صناعة الملابس .

الفصل الثاني
مفاهيم عامة حول
الإنتاجية

الفصل الثاني

مفاهيم عامة حول الإنتاجية

المقدمة :

تعتبر الإنتاجية من المواضيع الحيوية التي تلقى اهتماما متزايدا في كافة الجوانب الاقتصادية في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، فالدول المتقدمة أدركت أن الاهتمام بالإنتاجية هو طريقها إلى التنمية والرفاه الاجتماعي ، والدول النامية تحاول الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في رفع الكفاءة واستخدام الموارد بفعالية لتحقيق تنمية متوازنة .

وكثير من الدول تعمل على استغلال الموارد المادية والبشرية بفعالية لزيادة الإنتاجية من خلال التعليم والتدريب والتحسين في العمل .

وتعد الإنتاجية كمؤشر من مؤشرات الأداء الرئيسية للمؤسسات بكافة أنواعها وخاصة الصناعية منها، حيث تعكس القدرة التنافسية في السوق المحلي والأسواق الخارجية ، فهي عبارة عن العلاقة بين كمية الإنتاج من السلع والخدمات من ناحية ، وكمية الموارد التي تسهم في إنتاج تلك السلع والخدمات من ناحية أخرى ، مما يظهر الارتباط الوثيق بين الإنتاجية والكفاءة الاقتصادية لإدارة الموارد المتاحة ، فهي تعكس أيضا مدى التركيز الرأسمالي في النشاط الصناعي ، كما أنها تعكس مستوى الأداء للعاملين في هذا النشاط ، فكلما ارتفعت إنتاجية العاملين في هذا القطاع كلما دل ذلك على كفاءة الكادر البشري والتركز الرأسمالي وبالتالي زيادة قدرة المؤسسة على المنافسة (نوفل، 2006م، ص60).

مفهوم الإنتاجية وآلية قياسها :

إن مفهوم الإنتاجية مفهوما قديما حيث لاقى اهتماما كبيرا في الأدب الاقتصادي المعاصر وكان أول من استخدم كلمة الإنتاجية الاقتصادي الفرنسي (J. Bchai) .

يمكن وضع تعارف الإنتاجية كما يلي :

1- الإنتاجية هي كفاءة استخدام الموارد :

يرى (Sharma ، 2002م) أن الإنتاجية هي إمكانية إنتاج قدر من السلع أو الخدمات بذات الجودة أو أفضل بوحدة أقل من عوامل الإنتاج في فترة زمنية محددة ، أي لعلاقة بين

كمية السلع والخدمات التي ينتجها الاقتصاد وكمية ورؤوس الأموال والموارد المادية التي تستخدم لإنتاج هذه السلع والخدمات في فترة زمنية محددة .

وعرفت الإنتاجية أنها " هي كفاءة استخدام الموارد لتحقيق المخرجات".

2- الإنتاجية هي نسبة المخرجات إلى المدخلات :

عرف (الشرقاوي، 2003م، ص21) الإنتاجية أنها " مقياس يستخدم لقياس حجم المدخلات المطلوب لتحقيق حجم معين من المخرجات ، وهي تركز على العلاقة بين المدخلات والمخرجات ، أي أن : الإنتاجية = المخرجات + المدخلات " .

يرى (حمود وفاخوزي ،2001م) أن تعريف الإنتاجية هي النسبة أو العلاقة بين المخرجات (المنتج) وبين المدخلات (المستخدم) أي الموارد المستخدمة في الإنتاج وكلاهما يعرفان بطريقة قابلة للمقابلة .

ويمكن تعريف الإنتاجية بصورة عامة بأنها النسبة بين المخرجات والمدخلات أو بمعنى آخر إنها تعني العلاقة بين المخرجات للنشاط الإنتاجي أو الخدمي خلال مدة معينة وبين مدخلات ذلك النشاط خلال تلك المدة ويمكن حسابها على النحو الآتي :

الإنتاجية = المخرجات كمية أو قيمة الإنتاج من السلع والخدمات خلال مدة معينة

مدخلات عناصر الإنتاج

(John, 1991, p6-7 & Vasilh , 1994 , p102)

وتعد هذه العلاقة كمقياس لكفاءة تحويل المدخلات إلى مخرجات إذ يمكن من خلالها الحكم على قدرة الإدارة في استغلال الموارد المتاحة وتسمى الإنتاجية هنا بالإنتاجية الكلية ، ويقاس مؤشر الإنتاجية الكلية نسبة التغيير في جملة المخرجات إلى التغيير في جملة استخدام المدخلات ويمكن تطبيق مؤشر الإنتاجية الكلية لإجراء المقارنات الثنائية بين فترتين زمنيتين أو بين وحدتين إنتاجيتين (عبد الرازق، 1991 م).

إن المنتبج لمفهوم الإنتاجية في الماضي يلاحظ أنه يحيطه الغموض، حيث تتوارد بشأنه الآراء العديدة ، وقد كتب حول هذا المفهوم الكثير من الأبحاث العلمية التي أرادت أن تعطي مفهوما محددًا ودقيقًا للإنتاجية ، ولقد استأثر مفهوم الإنتاجية وخصوصًا بعد الحرب العالمية الثانية باهتمام العديد من الباحثين وكانت هناك العديد من المحاولات لإيضاح هذا المفهوم إلا

أن هذا المفهوم بقى غامضا ومثيرا للنقاش حتى بداية الأربعينات حيث بدأ يكتسب بعض الدقة والوضوح ، وعلى الرغم من الاختلافات الكثيرة في وجهات النظر حول مفهوم الإنتاجية إلا أنه يمكن تحديدها بمفهومها الواسع والذي يمكن من خلاله قياس مدى حسن استغلال الموارد الإنتاجية .

ولقد ذهبت منظمة العمل الدولية (ILO) International Labor Organization : إلى أن الإنتاجية هي : النسبة الحسابية بين مخرجات الثروة المنتجة ومدخلات الموارد التي استعملت في عمليات الإنتاج . (منظمة العمل الدولية ، 1951م) .

التمييز بين الإنتاج والإنتاجية والكفاءة الإنتاجية :

- الإنتاجية = الكفاءة + الفعالية
 - الكفاءة = عمل الأشياء بشكل صحيح
 - الفعالية = عمل الأشياء الصحيحة
 - الإنتاجية = عمل الأشياء بشكل صحيح + عمل الأشياء الصحيحة
- (منظمة العمل الدولية ، 2015 م)

هناك فرق بين مصطلح الإنتاج والإنتاجية والكفاءة الإنتاجية ، نعرض بعض التعريفات لكل منها لنبين الفرق :

الإنتاج:

إن الإنتاج بصفة عامة له العديد من المفاهيم والتعاريف إذ يمكن النظر إليه من الناحية الاقتصادية ليشر إلى خلق المنافع ويمكن تعريفه " النشاط الذي يختص باستخدام الموارد الاقتصادية بطريقة رشيدة لخلق المنافع المختلفة ، كالمنفعة الشكلية والمنفعة المكانية والمنفعة الزمانية وغيرها " (الشرفاوي ، 1993م، ص 36)

أي أن الإنتاج هو عبارة عن عملية تحويل المواد الخام إلى سلع نافعة تشبع رغبات المستهلكين عرف (السبيل ، 2003م) الإنتاج : " بأنه مجموعة العمليات والأنشطة التي بواسطتها تنتج السلع وتقدم الخدمات وهو بهذا المفهوم موجود في المصانع كما هو موجود في دوائر الخدمات ، فالإنتاج والأداء والنتائج هي عناصر الجهد الإنتاجي " .

فإن الإنتاج هي العملية التي تؤدي إلى إنتاج مادي ملموس ، أو تساعد على تحقيق الإنتاج المادي كقيم تبادلية في السوق .

أما (الزعبي وعبيدات ، 1997م) عرفوا الإنتاج " أنه خلق السلع والخدمات من خلال المواد الخام أو المواد نصف المصنعة إلى سلع تامة الصنع للمستهلك النهائي أو المشتري الصناعي "

الإنتاجية :

لقد اختلفت وتعددت المفاهيم حول تعريف الإنتاجية ، تورد الباحثة بعضا منها:
عرف (نجم ، 2005م، ص384) أن الإنتاجية هي الاستخدام الكفؤ للموارد المستخدمة أو استبدال هذه الموارد المستخدمة بأخرى _آلات أخرى أو أعمال أكثر تأهيلا لتحسين الإنتاجية).
عرف (السبيل ، 2003م) الإنتاجية هي قياس مدى النجاح في تجميع الموارد في المنظمة واستخدامها لتحقيق مجموعة نتائج والوصول إلى أعلى مستويات الأداء بأقل التكاليف في الموارد.

الكفاءة الإنتاجية:

كلما زادت معارف ومهارات وقدرات العاملين بالمؤسسة كلما أدى ذلك إلى رفع مستوى كفاءة الإنتاج .

وتعرف (بوخنان ، 2008م، ص34) الكفاءة الإنتاجية أنها " ترشيد استخدام الموارد المتاحة للمؤسسة من أجل الوصول إلى أكبر إنتاج للمنافع والخدمات وبتكاليف منخفضة وفي الأوقات المحددة "

يعرف (حسن ، عابد ، 2007م، ص202) الكفاءة الإنتاجية على نطاق الدولة أنها " تعني تحقيق أكبر كمية إنتاج ممكنة باستغلال المقومات الاقتصادية أفضل استخدام يقضي على كافة أوجه الإسراف العملي والوقت والمال " : أما على نطاق المشروع فتعني الكفاءة الإنتاجية تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج من إمكانيات المشروع وموارده البشرية والمادية .

من خلال كل التعاريف يمكن الاستنتاج أن الكفاءة الإنتاجية بأنها قدرة المؤسسة على تحقيق أكبر إنتاج ممكن من السلع والخدمات وبأقل تكاليف ممكنة وفعاليتها .

أهمية الإنتاجية:

- تتبع أهمية الإنتاجية من كونها تؤثر في سرعة النمو الاقتصادي ، وتساعد في ارتفاع مستويات المعيشة كما أنها تؤدي إلى إدخال التحسينات في ميزان المدفوعات ، وتساعد في السيطرة على نسبة التضخم .(هنية،2005م)
- إن زيادة الإنتاجية تؤدي إلى خفض تكلفة الوحدة الواحدة المنتجة ، مما ينعكس على القدرة التنافسية للمؤسسات في الأسواق المحلية والعالمية ، ويشار في هذا الصدد إلى دراسة أجرتها منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية United Nation Industrial Development Organization(UNIDO)

أهمية الإنتاجية على مستوى المنشأة :

- تستطيع المنشأة أن تجني العديد من الفوائد بزيادة الإنتاجية عن طريق استغلال الموارد المتاحة لها بالاستغلال الجيد ولقد بينها (هنية ، 2005م) كالتالي :
- تحقيق الأرباح وزيادة القدرة على الاستثمار بتمويل ذاتي .
 - توسيع نطاق السوق عن طريق تقديم المزيد من السلع والخدمات .
 - الاستخدام الكفء للطاقات الإنتاجية ومن ثم خلق فرص للتوظيف والتشغيل .
 - زيادة مرتبات وأجور العمال ، وبالتالي النهوض بمستوى المجتمع ككل .

أهمية الإنتاجية بالنسبة للفرد :

- تعكس مدى مساهمة الإنتاجية في العمل الذي يؤديه الفرد ، فكلما زادت ارتفع دخله وزاد تقدير رؤسائه له ، وإذا انخفضت دل ذلك على قلة مساهمته في وظيفته ومجتمع ويعني ذلك تعرضه للخسارة أو نقص الدخل إلى جانب الآثار النفسية الأخرى كعدم الرضا وحرمانه من تقدير الآخرين .(هنية،2005).
- تعد الإنتاجية بمثابة المحور الرئيسي للنهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي مجتمع فعن طريق زيادة الإنتاجية وتحسين مستواها يتم إحداث زيادة فعلية في دخول الأفراد وبالتالي توليد المدخرات التي يمكن من خلالها إيجاد استثمارات إضافية تدعم النظام

الاقتصادي وتوفر فرص عمل جديدة وتحقق مزيداً من التقدم والرفاهية لأفراد تلك المجتمعات. (حمود وفاخوري، 2001م).

■ وتزيد أهمية الإنتاجية في الدول النامية والأقل نمواً وذلك لما تواجهه هذه الدول من مشاكل تتمثل في التخلف الاقتصادي والاجتماعي الناتج عن سوء استخدام الموارد المتاحة للانتفاع سواء المادية أو البشرية فمشكلة التخلف لا ترجع إلى قلة الموارد المادية والبشرية وإنما ترجع في الأساس إلى سوء استغلال عناصر الإنتاج المتوفرة والوصول بمستوى إنتاجيتها كماً ونوعاً إلى المستوى المطلوب. (مدونة المحاسب الأول، 2010م).

مقاييس الإنتاجية:

يقصد بقياس الإنتاجية دراسة العلاقة بين المخرجات وإجمالي المدخلات أو إحداها خلال فترة زمنية معينة وذلك بهدف التعرف على النتائج التي تم التوصل إليها في تلك الفترة وتتطلب دراسة هذه العلاقة تحديد كل من أهداف القياس وأساليبه وذلك حتى يمكن التوصل إلى المؤشرات الكمية المطلوب توفيرها.، فالهدف من القياس ليس فقط الوصف والتفسير للإنتاجية وإنما أيضاً تحديد المسببات التي أدت إلى انخفاض الإنتاجية أو ارتفاعها وتمكين الإدارة من اتخاذ القرارات المناسبة. (مدونة المحاسب الأول، 2010م).

وعلى الرغم من تعدد طرق قياس الإنتاجية وتباينها فإنه يمكن أن نورد أهم الطرق وذلك على النحو التالي :

طرق قياس الإنتاجية الكلية : تستخدم هذه الطريقة لدراسة وتحليل العلاقة الكلية بين المخرجات وبين المدخلات ويعطي هذا المقياس صورة إجمالية للإنتاجية التي تعبر عن كفاءة الإدارة وفعاليتها في توظيف الموارد المتاحة .

طرق قياس الإنتاجية الجزئية : نظراً لصعوبة تحديد التأثير الذي يسببه أي تغيير يحدث لأي عنصر من عناصر الإنتاج على المحصلة النهائية للإنتاجية في ظل المؤشرات الكلية ولعدم القدرة على تحديد مسببات هذا التغيير في هذه الحالة فإنه لا بد من قياس الإنتاجية الجزئية وذلك حتى يمكن الحصول على المؤشرات المتعلقة بكل عنصر من عناصر الإنتاج موضع القياس على حده وبالتالي التعرف على مدى كفاءة وفعالية استخدام هذا العنصر في العمليات الإنتاجية .

الطرق العامة لقياس الإنتاجية

قياس الإنتاجية :

- إذا لم تستطع قياس الإنتاجية ، فلن تستطيع ادارتها
قياس الإنتاجية : هو جزء طبيعي من عملية التحليل ، المراقبة ، وعملية الإدارة .
فالاداري يجب أن يقيس الإنتاجية من أجل تحسينها .

إن قياس الإنتاجية يساعد على :

- درجة تحقيق الأهداف الأساسية للمنشأة (فاعلية الإدارة) .
- معرفة كفاءة استغلال الموارد لخلق ناتج معين .
- الحكم على فاعلية المنشأة - القدرة على المنافسة والبقاء في دنيا الأعمال.(برامج تحسين الإنتاجية، موقع الالكتروني)

مقاييس الإنتاجية:

أ- الإنتاجية الجزئية:

تعبر الإنتاجية الجزئية عن العلاقة بين المخرجات وعنصر واحد من عناصر الإنتاج بحسب الصيغة التالية :

$$PP = \frac{\text{المخرجات}}{\text{أحد المدخلات}}$$

ومن أهم مقاييس الإنتاجية الجزئية ما يلي :

- 1- إنتاجية العمل: تشير إلى النسبة بين المخرجات ، وعدد المشتغلين ، أو عدد الساعات.
- 2- إنتاجية المواد: تشير إلى النسبة بين المخرجات والمواد المستخدمة في الإنتاج.
- 3- إنتاجية الآلات: تشير إلى العلاقة بين قيمة الإنتاج وعدد ساعات تشغيل الماكينات.
- 4- إنتاجية رأس المال: تشير إلى العلاقة بين قيمة الإنتاج وقيمة رأس المال المستثمر.

ب- إنتاجية العوامل المتعددة:

تستخدم عندما يستعمل أكثر من عامل أو عنصر لقياس الإنتاجية مثل (العمل ، رأس المال، المواد الخام، الطاقة).

MFP = المخرجات / اثنين من المدخلات

وغالبا ما يستخدم هذا المقياس عند عمل مقارنات للإنتاجية بين الشركات المماثلة في الصناعة، أو بين فترة وأخرى في نفس الشركة .

ت - الإنتاجية الكلية (TFP):

تشير الإنتاجية الكلية إلى العلاقة الكمية بين الإنتاج وبين جميع عناصر الإنتاج التي ساهمت في إنتاجه ، وعليه فإن الإنتاجية بحسب هذا المفهوم ما هي إلا النسبة الحسابية بين كمية المخرجات من السلع والخدمات التي أنتجت خلال فترة زمنية محددة ، وكمية المدخلات التي استخدمت في تحقيق ذلك القدر من الإنتاج.

اجمالي المخرجات ÷ اجمالي المدخلات = TFP

(منظمة العمل الدولي ، 2015م ، تقرير تحسين الإنتاجية)

العوامل المؤثرة في الإنتاجية:

تتأثر الإنتاجية بعوامل كثيرة ، وقد اختلف الباحثون في وضع تعريف موحد لها ، كما اختلفوا في وضع مجموعة محددة من العوامل التي ، يمكن أن تؤثر في الإنتاجية (عبيدات ، 2004م).

حيث تتأثر إنتاجية العمل بعدة عوامل منها درجة الميكنة وأساليب مستوى المعرفة الفنية والتطبيق التكنولوجي، وحجم الوحدة الإنتاجية وكفاءة تخطيط المصانع ، ونوعية الإنتاج والخامات المستعملة ، وبرنامج التدريب وحجم السوق ودرجة المنافسة ، ونظم الأجور والحوافز وقدرة العامل ومهارته وخبرته ورغبته في الأداء والعوامل التي تتدرج تحت سيكولوجية العمل والعلاقات الإنسانية والظروف المحيطة بـجو العمل وإلى غير ذلك من العوامل وتتضمن دراسات الإنتاجية الكثير من الآراء حول تقسيم العوامل المؤثرة على الإنتاجية إلى 23 عاملا. (Nahmias , 1993).

وحسب ما جاء في تقرير تحسين الإنتاجية لمنظمة العمل الدولية ، 2015م نعرض بعض من العوامل المؤثرة على إنتاجية المشروع :

1- النظام الإجتماعي : إن سلوك الفرد يتأثر بالظروف الاجتماعية السلبية السائدة في المجتمع
مثل :

- عدم احترام الوقت.

- عدم الجدية في تطبيق القوانين واللوائح التنظيمية .

2- النظام الثقافي والتعليمي :مدى توفر المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب المهني ،التي تؤهل العاملين لسوق العمل .

3- النظام السياسي والاقتصادي السائد في الدولة :هل هو نظام رأسمالي يعتمد على قوى السوق ، أم نظام اشتراكي يعتمد على التخطيط المركزي .

- السياسات النقدية والمالية والسياسات المتعلقة بالأجور ومعدلات النمو الاقتصادي والاستثمار في رأس المال البشري .

4- اللوائح والقوانين والتشريعات العمالية :تساهم تشريعات وقوانين العمل بقسط كبير في إنتاجية العمل،لأنها تشكل الجانب القانوني لعلاقات العمل ،إذ أنها تحدد مسؤولية كل عامل في عملية الإنتاج ،فقانون العمل والعمال وتحديد حد أدنى للأجور والعلاقة بين الإدارة والعمال ، ودور المنظمات العمالية ، وكذلك مقدار الضريبة المفروضة على دخول العاملين .

5- القوى العاملة :يؤثر مدى القوى العاملة كما وكيفا سلبا أو ايجابا على مستوى الإنتاجية، فالاستثمار في التربية والتعليم والثقافة والتدريب من شأنه أن يوفر قوى عاملة ماهرة ومدربة ومتقنة ومنتجة ،لها تأثيرا كبيرا على مستوى الإنتاجية .

6- التنظيمات العمالية :دور النقابات العمالية في تحصيل حقوق العمال ، وفي خلق التوافق والانسجام وعلاقات عمل إيجابية مثمرة بين العمال وادارة المنشأة الاقتصادية من جهة ، والأهداف الاقتصادية من جهة أخرى.

7- السياسة الصناعية للدولة :حيث تفرض الدولة إقامة بعض المشاريع الصناعية في منطقة دون الأخرى ، سواء لأسباب بيئية ، أو لأسباب تنموية ، وهي ما تعرف بالمناطق الصناعية .

- 8- **التكنولوجيا المستخدمة** :وتشمل التغيرات في معدلات استخدام التكنولوجيا بما فيها العمليات والتقنيات والأجهزة والمعدات والآلات ، وكلها لها تأثير على الإنتاجية .
- 9- **تكنولوجيا المعلومات**:من أجل إنجاز إدارة العمليات في تحسين أساليب الإنتاجية ، كذلك توفر المعلومات الكافية لتنفيذ مهام العمل والتغذية العكسية الجيدة (المستندة إلى الحقائق) عن نتائج الأعمال .
- 10- **بيئة العمل (ظروف العمل داخل الوحدة الإنتاجية)**:يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالعامل من ظروف طبيعية أو صناعية ، مثل درجات الحرارة والتهوية والتبريد والرطوبة وشدة الاضاءة وشدة الضوضاء .
- 11- **عملية الإنتاج** :إن طريقة تتابع وانسياب عمليات الإنتاج بالإضافة إلى درجة الأتمتة ، وكذلك نسب المزج بين العناصر الإنتاجية، تؤثر على كمية ونوعية المخرجات وبالتالي على معدل إنتاجية المشروع .
- 12- **المنتج** :يمكن تحسين الإنتاجية ليس فقط بتحسين مواصفات المنتج ، وإنما تتعدى ذلك لتشمل توفير المنتج في المكان المطلوب وفي الزمن المطلوب وبالسعر المعقول .
- 13- **تدريب القوى العاملة** :إن تدريب القوى العاملة وخلق مهارات فنية في المنشأة وتخفيض حجم التالف من المواد أثناء الإنتاج سيساهم بلا شك في تحسين جودة المنتج ، وسيكون له تأثيرا كبيرا على مستوى الإنتاجية .
- 14- **الطاقة الإنتاجية للمكان والمعدات** : إن للمكان والمعدات دور مركزي في التأثير على الإنتاجية ، فأعمال الصيانة وظروف تشغيل المكان والمعدات ومدى استغلال طاقتها الإنتاجية ، وإزالة مناطق الاحتراق كلها تؤثر تأثيرا مباشرا على الإنتاجية .
- 15- **أنظمة الحوافز** :إن استخدمت أنظمة الحوافز الملائمة أصبح من المسائل الحيوية للإدارة الحديثة ، بهدف اظهار القوى الكامنة وتوجيهها نحو خدمة الإنتاج .
- 16- **توفر المواد الأولية الجيدة**: يقلل من الفاقد والهدر في الإنتاج .
- 17- **الترتيب الداخلي الجيد للمصنع** :ويشمل وضع الماكينات والمعدات بشكل يضمن تتابع العمليات الإنتاجية وسهولة حركة وتدفق المواد الخام على خطوط الإنتاج .
- 18- **الرغبة في العمل** :أن توفر " الأمان الوظيفي " للعاملين وتهيئة الظروف المادية وعلاقات العمل الجيدة وأجور عمل عادلة ، ومنح الحوافز والمكافآت المالية .

خلاصة الفصل:

يمكن القول إن الإنتاجية من المواضيع المهمة التي تركز عليها الدول المتقدمة والنامية لتحقيق التنمية والرفاه الاجتماعي ، حيث تعد الإنتاجية مقياس أساسي لتقدم الاقتصاد الوطني وزيادة الدخل القومي واهتمت الدول إلى زيادة الإنتاجية من خلال التعليم والتدريب والتحسين في ظروف العمل والعمال .

وأجمعت كل تعاريف الإنتاجية على أنها كفاءة استخدام المدخلات لتحقيق أفضل المخرجات.

وقسمت الإنتاجية إلى الإنتاجية الكلية التي تشمل جميع عناصر الإنتاج وجميع المدخلات ، وإلى الإنتاجية الجزئية التي تشمل جزء من عناصر الإنتاج ، وأكد أغلب الاقتصاديون على أهمية الإنتاجية كونها تؤثر على سرعة النمو الاقتصادي وارتفاع مستويات المعيشة وخفض تكلفة الوحدة الواحدة المنتجة ، وكونها عنصر مهم في نجاح المؤسسات وقدرتها على الاستمرار وتحقيق الأرباح وتوسيع نطاق السوق وكفاءة في استخدام الطاقات الإنتاجية .

ويتم قياسها بطرق مختلفة بالاعتماد على مدخل يسمى الحالى الإنتاجية الجزئية أو إنتاجية المدخلات المتعددة ، أو الاعتماد على كل المدخلات وتسمى الإنتاجية الكلية ، ويمكن قياسها من خلال المنتجات أو الخدمات المنتجة على جميع المدخلات المستخدمة في عملية الإنتاج .

ويوجد عدة عوامل شخصية وتنظيمية وسياسية واقتصادية وتكنولوجية واجتماعية وإدارية وقوانين وتشريعات تؤثر على قياس الإنتاجية .

وتم الاستفادة من الفصل بتحديد العوامل المؤثرة على القطاع الصناعي من خلال ما تم ذكره بالفصل.

الفصل الثالث
القطاع الصناعي في
الاقتصاد الفلسطيني

الفصل الثالث

القطاع الصناعي في الاقتصاد الفلسطيني

مقدمة:

يعتبر التصنيع العمود الفقري للتنمية الاقتصادية في العصر الحديث؛ فهو النشاط الإنتاجي القادر على تحقيق نقلة نوعية في مسار النهضة الاقتصادية، يعتبر القطاع الصناعي من أهم القطاعات الإنتاجية لأي دولة، حيث يلعب دوراً رئيساً مع باقي قطاعات الإنتاج في زيادة الناتج المحلي بدلاً من الاعتماد على السلع المستوردة .

وقد تعرض القطاع الصناعي في فلسطين منذ سنوات طويلة لمعوقات متعددة وفقاً لسياسات الاحتلال الإسرائيلي - بالدرجة الأولى - حتى بعد إنشاء السلطة الفلسطينية، وتوقيع العديد من الاتفاقيات والبروتوكولات الاقتصادية، والتي كان من أهمها اتفاق باريس الاقتصادي؛ الذي لعب دوراً سلبياً وأضر بالقطاع الصناعي؛ بسبب تقيده للاستيراد والتصدير الفلسطيني وساهم في تآكل الاستثمارات الفلسطينية وضعف المدخرات، إضافة إلى ضعف الإنتاجية والربحية في غالبية فروع القطاع الصناعي الناتج عن تشتت المنشآت الصناعية، واعتماده على خبرات ذاتية عائلية غير قابلة للتجديد والتطوير .

كما واجه الاقتصاد الفلسطيني ظروف صعبة وذلك من خلال إغلاق دولة الاحتلال الإسرائيلي للمنافذ الخارجية بين المناطق الفلسطينية، مما زاد من حدة الحصار والدمار على المنشآت الصناعية، وارتفعت تكاليفها وخسائرها بدون القدرة على تعويضها وإنقاذها من قبل مؤسسات السلطة الفلسطينية؛ مما أدى إلى إغلاق بعض المنشآت الصناعية بشكل كامل.

واقع القطاع الصناعي الفلسطيني

(مركز الدراسات والأبحاث تقرير واقع القطاع الصناعي الفلسطيني 2014 م):

يتسم الاقتصاد الفلسطيني بخصوصية ، تميزه عن باقي اقتصاديات البلدان العربية ، فمنذ نكبة عام 1948م، وفقدانه لقاعدته الإنتاجية ، تعرض ما بقي من مكوناته ، لأوضاع سياسية جديدة في الضفة الغربية عبر إلحاقها للنظام الأردني ، وفي قطاع غزة عبر الوصاية المصرية عليها ، فرضت على اقتصاد كل من الضفة والقطاع ، التكيف مع الأوضاع الجديدة. فخلال العشر سنوات الماضية تعرض الاقتصاد الفلسطيني لحركة متعرجة من النمو والتراجع - حسب الجدول التالي بسبب عوامل داخلية فلسطينية من جهة ، وبسبب التعقيدات

الاسرائيلية طوال الفترة منذ عام 2006م والمستمرة حتى نهاية هذا العام 2014م جهة ثانية، والتي استفحلت واشتدت عبر الحصار وتدمير مقومات الاقتصاد الفلسطيني في سنوات الانتفاضة منذ عام 2000م حتى اليوم.

جدول(3.1): يوضح تطور أداء الاقتصاد الفلسطيني للفترة (2006م - 2014م)

السنة	GDP (مليون دولار)	نصيب الفرد من الناتج المحلي
2006	4910.1	1448.8
2007	5505.8	1575.6
2008	6673.5	1855.5
2009	7268.2	1963.2
2010	8913.1	2338.7
2011	10465.4	2664.9
2012	11279.4	2787.2
2013	12476.0	2992.2
2014	12715.6	2960.1

المصدر: تم الحصول على بيانات GDP ونصيب الفرد من الناتج المحلي للأعوام 2006م - 2014م من تقرير الحسابات القومية بالأسعار الثابتة (2006م-2015م) ، موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

تطور القطاع الصناعي في فلسطين تاريخياً:

تعرض القطاع الصناعي في فلسطين - منذ سنوات طويلة - لمعوقات متعددة وفقاً لسياسات الاحتلال الإسرائيلي بالدرجة الأولى، حتى بعد إنشاء السلطة الفلسطينية وتوقيع العديد من الاتفاقيات والبروتوكولات الاقتصادية، والتي كان من أهمها اتفاق باريس الاقتصادي الذي لعب دوراً سلبياً وأضر بالقطاع الصناعي. فظل قطاع الصناعة في فلسطين ضعيفاً؛ نتيجة للسياسات والإجراءات التي اتبعتها سلطات الاحتلال والتي كانت تهدف إلى الاستيلاء على الأرض والموارد الفلسطينية والى السيطرة على الاقتصاد الفلسطيني وتسخيره لخدمة ومصالحه الاقتصادية الإسرائيلي. وتمكن القطاع الصناعي الفلسطيني من التقدم بعد قيام السلطة الفلسطينية خلال الفترة الممتدة من عام 1994 - 1999م، إلا أن التقدم لم يستمر طويلاً؛ نتيجة اندلاع انتفاضة الأقصى عام 2000م وفرض الاحتلال الإسرائيلي حصاراً على الاقتصاد عامة ومن ضمنه الصناعة، الأمر الذي أدى إلى تدهورها منذ ذلك الوقت وحتى الآن.

كما ساهم أيضاً الانقسام السياسي الفلسطيني والحصار المفروض على الأراضي الفلسطينية بشكل عام والحروب المتتالية على قطاع غزة بشكل خاص، على أداء وتطور القطاع الصناعي.

يعالج هذا الجزء المراحل التي مر بها القطاع الصناعي الفلسطيني خلال الفترات الماضية من خلال ثلاث مراحل: المرحلة الأولى فترة الانتداب البريطاني منذ عام 1918م ولغاية 1948م، أما المرحلة الثانية فتتمثل فترة الاحتلال الإسرائيلي، من عام 1948م وحتى عام 1993م، أما المرحلة الثالثة فترة قيام السلطة الفلسطينية وحتى الآن.

أولاً: فترة الاستعمار البريطاني 1918م-1948م:

اتسم الاقتصاد الفلسطيني منذ بداية الانتداب البريطاني بالتخلف الاقتصادي العام؛ حيث اعتمد على الزراعة بطريقة بدائية بشكل رئيس والتي أثرت على نمط التطور الصناعي آنذاك، فكان قطاع الزراعة العماد الرئيسي للاقتصاد وأهم مصادر الدخل المحلي، وانعكس ذلك على التطور الصناعي، فانتشرت الصناعات الزراعية كصناعة الصابون، واستخراج الزيوت النباتية، وطحن الحبوب. كما كان هناك بعض الصناعات الأخرى كصناعة النسيج، ودباغة الجلود، والحدادة والصناعات الخشبية. وقد تميزت هذه الصناعات بالطابع الحرفي البسيط، وكان الإنتاج الصناعي موجهاً للسوق المحلي بهدف سد الاحتياجات المحلية منه باستثناء الصابون حيث صُدِّر الفائض منه إلى الأسواق العربية، (نوفل، 1994م، ص 89-90).

ونتيجة الدعم البريطاني وكذلك دعم الوكالة اليهودية لليهود نمت وتطورت الصناعات الإسرائيلية، مقابل إضعاف ومحاربة القطاع الصناعي الفلسطيني والمنافسة الإسرائيلية له، والجدول رقم (3.2) يوضح الفروقات ما بين القطاع الصناعي الفلسطيني والإسرائيلية خلال فترة الانتداب البريطاني. (نوفل، 1994م، ص 90).

جدول (3.2): مقارنة بين تطور الصناعة الفلسطينية والإسرائيلية خلال فترة الانتداب البريطاني(1925م-1942م)

السنة	عدد المصانع		عدد العمال		رأس المال		الإنتاج السنوي	
	الفلسطينية	اليهودية	الفلسطينية	اليهودية	(ألف جنيه فلسطيني)	(ألف جنيه فلسطيني)	(ألف جنيه فلسطيني)	اليهودية
1925	425	536	3500	4894	75	54	-	-
1937	375	1556	3700	21964	50	11064	-	7892
1942	1558	1907	8800	37700	2231	12093	3500	17000

*المصدر: موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

من البيانات السابقة يتبين أن القطاع الصناعي الفلسطيني حقق تقدماً طفيفاً فهناك زيادة في عدد المصانع وأعداد العاملين ورأس المال الفلسطيني، لكن عند مقارنته بالقطاع الصناعي الإسرائيلي نلاحظ، تقدم وتطور القطاع الصناعي الإسرائيلي على حساب القطاع الصناعي الفلسطيني.

ثانياً: فترة الاحتلال الإسرائيلي

1- فترة قيام الكيان الصهيوني 1948م-1967م

بعد إنشاء الكيان الصهيوني عام 1948م تم تقطيع فلسطين، لثلاثة أجزاء، ليقام الكيان الصهيوني على الجزء الأكبر والأغنى في الموارد الطبيعية والأكثر تطوراً، ولتخضع الضفة الغربية للحكم الأردني وقطاع غزة للإدارة المصرية. وهذا أدى إلى تفتت وحدة عوامل الإنتاج الفلسطينية. مما أدى إلى تغيرات جوهرية في القطاع الصناعي.

فقد تم إلحاق الضفة الغربية مع إمارة شرق الأردن رغم الفرق الكبير في مستوى التطور الاقتصادي بينهما، حيث كانت تعتمد إمارة شرق الأردن على الاقتصاد البدوي من تربية المواشي والزراعة مقابل نمط إنتاجي سلعي في الضفة الغربية، فقامت الحكومة الأردنية بتطوير القطاع الصناعي في الضفة الشرقية على حساب القطاع الصناعي في الضفة الغربية من خلال منح الحوافز الاستثمارية للمشاريع في الضفة الشرقية فأصبح الجزء الأكبر من التكوين الرأسمالي من نصيب الضفة الشرقية، وبلغ نصيب الضفة الغربية 2.3% فقط من إجمالي التكوين الرأسمالي في الأردن عام 1965م، (نصر، 2004م، ص12).

و خلال هذه الفترة يتبين تراجع وتبعية القطاع الصناعي الفلسطيني للاقتصاد الإسرائيلي، بينما لم تكن الأردن ومصر معنيتان في تطور القطاع الصناعي الفلسطيني بل اهتمت بقطاعاتها الصناعية على حساب القطاع الصناعي الفلسطيني.

2- فترة الاحتلال الصهيوني للجزء المتبقي من فلسطين 1967م - 1994م

منذ احتلال الضفة الغربية وقطاع غزة عملت سلطات الاحتلال بشتى الوسائل على إلحاق الاقتصاد الفلسطيني بالاقتصاد الإسرائيلي لهدفين أولهما سياسي والآخر اقتصادي بحيث تجعله اقتصاداً تابعاً ومرحاً للاقتصاد الإسرائيلي.

ظل قطاع الصناعة ضعيفاً ومهمشاً خلال فترة الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية بعد حرب حزيران 1967م حيث لم تتجاوز مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي (10%) خلال السنوات الخمس والعشرين من عمر الاحتلال وسعى الاحتلال الإسرائيلي من خلال تطبيق سياسة (التعاقد من الباطن)، ومحاصرة نمو قطاع الصناعة الفلسطيني؛ وحرمانه من التسهيلات الائتمانية، ومنع التراخيص، واللجوء إلى إغراق السوق الفلسطينية بمنتجات إسرائيلية مماثلة مدعومة، وفرض نظام ضريبي مجحف بغية منع نشوء صناعات وطنية معززة للقدرة الذاتية الفلسطينية، واستخدام آلية الطلب لحفز الاستثمار في الصناعات التي تحتاجها السوق الإسرائيلية وأسواقها التصديرية، (نصر، 2002م، ص7-8).

إن مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي GDP كانت خلال أكثر من 30 عاماً متقاربة وكانت في حدود 8% فقط، وهي نسبة متدنية إذا قورنت بدول أخرى حيث تقدر تلك النسبة في الأردن بـ 27% تقريباً في عام 1993م وتقدر في إسرائيل بـ 21.5%، ولم يشهد قطاع الصناعة الفلسطيني (بفرعيه الاستخراجي والتحويلي) خلال سنوات الاحتلال نمواً يذكر، حيث لم يحدث تغيير حقيقي في بيئة القطاع الصناعي خلال فترة الاحتلال، (أبو ظريفة، 2006م، ص2-3).

وكانت معظم المؤسسات الصناعية في الضفة الغربية وقطاع غزة صغيرة الحجم ذات طابع حرفي حيث بلغت نسبة المؤسسات الصناعية التي يعمل بها أقل من عشرة عمال حوالي (93%) من إجمالي المؤسسات الصناعية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وكانت هذه النسبة أعلى في قطاع غزة حيث بلغت حوالي (95%) نتيجة لزيادة نشاط التعاقد من الباطن مع المؤسسات الإسرائيلية، وبخاصة في صناعة الملابس والجلود، (نصر، 2002م، ص7-8).

- من أهم الإجراءات التي أدت إلى تراجع الصناعة الفلسطينية ما يلي:-
- توجيه الموارد البشرية والمصادر الطبيعية الفلسطينية لخدمة الاقتصاد الصهيوني، من خلال الاستيلاء على المياه والأراضي وتهويدها، وترسيخ التعاقد من الباطن مع الشركات الإسرائيلية خاصة للصناعات التي تتطلب كثافة في العمل، كصناعات النسيج والملابس.
 - صغر حجم المؤسسات الصناعية في الضفة الغربية، وقطاع غزة، لعدم وجود نظام مصرفي يدعم إنشاء مؤسسات كبيرة - من خلال توفير رأس المال اللازم، ونظام الضرائب والقوانين التي تحد من قدرة المؤسسات الصناعية من التوسع، ورغبة المستثمرين الفلسطينيين في تجنب التعقيدات والإجراءات القانونية الإسرائيلية، وتفضيلهم مشاريع صغيرة تتسم بالمرونة معظمها مؤسسات فردية أو شركات تضامن.
 - العمل على فرض ضرائب ورسوم عالية وتحويلها لتغطية كافة نفقات الاحتلال، وتحويل الفائض منها إلى خزينة الحكومة الإسرائيلية (كضريبة القيمة المضافة وضريبة الدخل).
 - إغراق السوق الفلسطينية بالبضائع الإسرائيلية منخفضة الجودة، والمدعومة والتي لها منافسة في السوق الفلسطيني مما عرض الصناعات المحلية إلى منافسة حادة وغير متكافئة أفقدتها القدرة على الصمود والبقاء في السوق المحلي وذلك لتعرضها لخسائر كبيرة جداً.
 - منع التوسع الأفقي للصناعات الفلسطينية، ومنع إصدار التراخيص لإنشاء مصانع جديدة، أو توسيع القائم منها.
 - العمل على عرقلة الاستثمار الأجنبي في الضفة الغربية وقطاع غزة حتى لا يكون عائقاً أمام رأس المال الصهيوني في استغلال الأيدي العاملة الرخيصة ولا منافساً للمنتجات الإسرائيلية.
- (نصر الله وعواد، 2004م، ص13).

ثالثاً: فترة قيام السلطة الفلسطينية 1994م وحتى 2007:

وقد مرت بثلاث مراحل أما الأولى فامتدت من عام 1994م إلى الربع الثالث من العام 2000م وهي منذ تسلم السلطة الفلسطينية زمام الأمور في الأراضي الفلسطينية وحتى بداية انتفاضة الأقصى، والمرحلة الثانية تمتد من الربع الرابع للعام 2000م وحتى عام 2005م وهي فترة الانتفاضة الثانية، أما الفترة الثالثة فتبدأ منذ عام 2006م وحتى وقتنا الحاضر وهي الفترة التي فازت بها حركة حماس بانتخابات المجلس التشريعي وما ترتب عليها من حصار ومن ثم انقسام ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة، والحروب المتتالية على قطاع غزة.

1- المرحلة الأولى من عام 1994م - حتى الربع الثالث من عام 2000م .

شهد القطاع الصناعي الفلسطيني ازدهاراً ملحوظاً منذ قيام السلطة الوطنية الفلسطينية نتيجة لإقرار قانون تشجيع الاستثمار وبناء المدن الصناعية، وسعت جاهدة لتطويره من خلال مد شبكات البنية التحتية، وخلق فرص عمل، وإنشاء وزارة الصناعة، والاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، العمل على إعادة تأهيل القطاع الصناعي، وزيادة التشغيل، وجذب الاستثمارات وزيادتها من خلال إصدار قانون الاستثمار وقانون هيئة المدن والمناطق الصناعية وإنشاء مؤسسة المواصفات والمقاييس والقوانين الاقتصادية الأخرى التي ساهمت في تحسين الأوضاع الاقتصادية وتطوير النشاط الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية، (نوفل، 2000م، ص3).

إلا أن هذه الزيادة في عدد المؤسسات الصناعية وعدد العاملين فيها فقد ظلت الصفة المميزة لها هي صغر حجمها بصفة عامة كما كانت خلال السنوات والعقود الماضية وعلى الرغم من أن الاقتصاد الفلسطيني شهد حتى عام 1999م استقراراً نسبياً، ولكن الممارسة الإسرائيلية لم تسمح بحدوث تغييرات هيكلية على بنى الاقتصاد الفلسطيني في الفترة الممتدة من عام 1994م - 1999م ويعود ذلك لتركة الاحتلال واستمرارية نمط العلاقات الاقتصادية والتجارية، والاعتماد الكبير على المنح والمساعدات الخارجية بدلاً من تنويع وإثراء مصادر الدخل المحلية، وسيطرة دول الاحتلال الإسرائيلي على السوق والتجارة الفلسطينية من خلال المزايا التي جلبها لها اتفاق باريس الاقتصادي، عبر اعتماد الشيكل عملة رئيسة متداولة في السوق والبنوك والمعاملات التجارية الفلسطينية، (مقداد، 2001م، ص13).

2- المرحلة الثانية خلال انتفاضة الأقصى 2000-2005م

منذ اندلاع انتفاضة الأقصى في نهاية سبتمبر من عام 2000م، لحقت خسائر فادحة بالقطاع الصناعي نتيجة لسياسة تدمير القطاعات الإنتاجية الفلسطينية، فواجه الاقتصاد الفلسطيني حصاراً شديداً لم يسبق له مثيل، تم إغلاق المنافذ الخارجية للضفة والقطاع، إضافة إلى إغلاق المنافذ الداخلية بين المحافظات الشمالية والجنوبية وتقطيع أوصال المحافظة الواحدة.

فقد أشارت تقارير وزارة الصناعة إلى مجموعة من السياسات التدميرية والعقابية أهمها منع دخول المواد الخام إلى المناطق الفلسطينية، ومنع خروج المواد المصنعة للتصدير، وعرقلة العمل في داخل المناطق الصناعية، وعدم تمكين العمال من الوصول إلى أماكن عملهم، وذلك بفرض الحصار على المدن، والقيام بقصف وتدمير ونهب العديد من المصانع ذات القدرة التنافسية للصناعات الإسرائيلية. حيث أدى التراجع في الصادرات لأضرار فادحة، خاصة أن

القطاع الصناعي الفلسطيني يعتمد على دولة الاحتلال الإسرائيلي في تسويق إنتاجه، (نوفل، 2000م، ص5).

أما عن حجم الخسائر الناجمة عن هذه السياسات، فقد بلغت قيمة الخسائر المباشرة في الإنتاج خلال الفترة الممتدة 2000م ولغاية 2001م، نحو 475 مليون دولار، وبلغ حجم الخسائر في الثروة القومية 15 مليون دولار، وخسائر الفرص الضائعة نحو 175.5 مليون دولار، وخسائر طارئة قدرت نحو 1.5 مليون دولار. وبالتالي قدرت الخسائر المباشرة وغير المباشرة الإجمالية بنحو 667 مليون دولار. (مقداد، 2001م، ص13).

ونلاحظ ارتفاع نسبة مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي من 13.3% في عام 1994م إلى 17.4% في عام 1999م، ثم انخفضت في عام 2000م إلى 17.2%، كما تشير البيانات أن عدد المنشآت الصناعية انخفضت إلى (13693) عام 2003م وأن عدد العاملين في القطاع الصناعي انخفض إلى (60185) لنفس العام. بينما انخفضت نسبة تغطية الصادرات للواردات من (19%) لسنة 1995 إلى (12%) سنة 1999م ثم بدأت تتذبذب في الانخفاض والصعود حتى وصلت إلى (18%) في عام 2004م، (نصرالله، وعواد، 2004م، ص19).

وبالرغم من قيام دولة الاحتلال الإسرائيلي بالانسحاب الأحادي من قطاع غزة في عام 2005م إلا أنها أبقت سيطرتها على معابرها ومناذرها البرية والبحرية والجوية، فلم يستطع الفلسطينيون من التنقل بحرية، ولم يتحقق انتقال السلع والبضائع بحرية من قطاع غزة إلى الضفة الغربية والعالم الخارجي، ولم يتم فتح المعابر والحدود والمطار والميناء، لكي يبقى اقتصاداً هزياً وضعيفاً وبقى سوقاً مفتوحاً ومعتمدين اعتماداً كلياً على السوق الإسرائيلي، (زعرى، 2005م، ص25).

3- المرحلة الثالثة منذ 2006م وحتى 2015:

اشتد الحصار الاقتصادي في عام 2006م عقب الانتخابات التشريعية التي فازت بها حركة المقاومة الإسلامية (حماس)، حيث شددت إسرائيل قبضتها على الضفة الغربية وقطاع غزة واستخدمت أساليب جديدة في الحصار، كالحصار المالي حيث حذرت البنوك التجارية من التعامل مع الحكومة الفلسطينية، وباشرت بإغلاق المعابر بشكل تدريجي ومنعت العمال من الدخول إلى داخل الخط الأخضر للعمل، وقيدت دخول الوقود، وتوقفت عن دفع مستحقات المقاصة، وحاول الفلسطينيون تجاوز ذلك من خلال تشكيل حكومة وحدة وطنية في بداية عام 2007. ولم تصمد هذه الحكومة طويلاً، فقد تهاوت بعد تأسيسها بثلاثة أشهر وحصل انقسام

بين شطري الوطن حيث أسفر الانقسام عن وجود حكومتين الأولى في غزة والثانية في الضفة الغربية، وأعلنت دولة الاحتلال الإسرائيلي، قطاع غزة كياناً معادياً في حزيران 2007م وأغلقت المعابر بشكل تام وفرضت حصاراً هو الأول من نوعه في حجمه، وألغت الكود الجمركي لقطاع غزة ، وبالتالي حرمت تجار القطاع من الإستيراد المباشر. ومنع رجال الأعمال الفلسطينيين من التواصل مع نظرائهم في الضفة الغربية، ومنعهم من الخروج للعالم الخارجي، ومنع دخول المواد الخام اللازمة للصناعة، (العبادة، 2007م، ص4).

كل هذه التطورات أثرت بشكل سلبي على القطاع الصناعي، حيث انخفضت نسبة مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي إلى (14.5%) عام 2007م بعد أن كان يشكل (17.3%) عام 2005م، مما أدى إلى إغلاق (95%) من المنشآت الصناعية، أي ما يقارب من 3722 مصنع من مجموع 3922 منشأة صناعية وباقي المصانع العاملة تعمل بطاقة إنتاجية لا تزيد عن (15%) وبلغ عدد العاملين في القطاع الصناعي قبل الحصار 35.222 عامل وبعد الحصار انخفض عدد العاملين في القطاع الصناعي ليصل إلى أقل من 1522 عامل في مختلف القطاعات الصناعية. كما استهدفت الحرب الإسرائيلية الأولى على قطاع غزة نهاية 2008م المنشآت الاقتصادية بشكل متعمد وبلغ عدد المنشآت الاقتصادية التي تضررت نتيجة العدوان بناءً على تقارير وزارة التخطيط الفلسطينية بأكثر من 722 منشأة اقتصادية، وبلغت إجمالي الخسائر المباشرة للقطاع الصناعي 242 مليون دولار. (وزارة التخطيط الفلسطينية تقرير (2)، 2010م، ص7-8)

بعد العام 2008م اتجهت جميع المؤشرات نحو التحسن نتيجة حفر الأنفاق على الحدود بين قطاع غزة ومصر، مما ساعد هذه المنشآت في الحصول على مستلزمات الإنتاج من مواد خام ووقود. حيث ارتفعت نسبة مساهمة قطاع الصناعة في الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية إلى نحو (15.6%) عام 2008م، إلا أن هذا الارتفاع لم يدم طويلاً فقد انخفض معدل مساهمة الصناعة في الناتج المحلي إلى (14.3%) عام 2009م، وإلى ما يقارب (12%) في عامي 2010-2011م ، ويعود سبب الانخفاض إلى العديد من العوامل الداخلية والخارجية ومنها استمرار قيود اتفاق باريس الاقتصادي، وتعقيدات الاحتلال الإسرائيلي في وجه الصناعة الفلسطينية، إضافة إلى نزوح رأس المال إلى تحقيق الربح السريع عبر المشاريع الخدمية، (منتدى الأعمال الفلسطيني، 2014م، ص9).

في يوليو 2013م تم إغلاق الأنفاق مع الجانب المصري فازداد الأمر سوءاً بالنسبة للنشاط الصناعي في قطاع غزة واستمرار الحصار والحروب المتتالية على قطاع غزة، مما أدى إلى التوقف شبه التام للعديد من المنشآت الصناعية، نتيجة استمرار إغلاق المعابر ومنع تدفق

الواردات والصادرات من السلع والبضائع، بالإضافة إلى الأضرار الجزئية والكلية المباشرة وغير المباشرة التي لحقت بالمنشآت الصناعية والبنية التحتية نتيجة الحروب على قطاع غزة في نوفمبر 2012 م، يوليو 2014م، حيث تكبد القطاع الصناعي خسائر كبيرة، ودخل اقتصاد غزة في حالة ركود، (الإدارة العامة للصناعة، 2015م).

تحليل هيكل القطاع الصناعي الفلسطيني

أولاً: مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي

يعتمد الاقتصاديون على حسابات الناتج المحلي الإجمالي اعتماداً كبيراً باعتبارها أداة واقعية للتحليل الاقتصادي كونها تمثل إحدى المؤشرات الهامة في تحديد مستوى النشاط الاقتصادي وتقييم أداء الاقتصاد والتنبؤ بالتطورات الاقتصادية المستقبلية، وتكمن أهمية معرفة مدى مساهمة القطاع الصناعي الفلسطيني في الناتج المحلي الإجمالي في رصد أداء الاقتصاد الفلسطيني والتطورات التي حدثت لمستوى مساهمة قطاع الصناعة في الناتج المحلي الإجمالي الفلسطيني

والجدول رقم (3.3) يوضح مساهمة قطاع الصناعة في الناتج المحلي الإجمالي للفترة (1994-2014م).

جدول (3.3): نسبة مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة للفترة (1994-2014م)

قطاع غزة	الضفة الغربية	فلسطين	السنة
18	24.3	22.1	1994
15.1	23.4	20.5	1995
13.1	18.7	16.8	1996
11.2	17.3	15.3	1997
12.1	16.2	14.8	1998
12.9	15.3	14.6	1999
8	16	13.6	2000

السنة	فلسطين	الضفة الغربية	قطاع غزة
2001	17.1	18.8	13.4
2002	16.6	18.1	13.7
2003	17.8	19.3	14.9
2004	16.3	16.4	16.3
2005	17.3	18.6	15.2
2006	14	14.9	12.1
2007	14.5	16.5	9.2
2008	17.2	18.9	11.9
2009	16.3	18.5	9.6
2010	15.6	16.6	12.6
2011	14	15	11.2
2012	14.9	16.6	10.2
2013	15.5	17.5	10.2
2014	14.5	16	9.2
المتوسط	16.1	16.9	12.3

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الأعوام (1995-1999م) سنة الأساس 1997م،

, الأعوام من (2000-2014م) سنة الأساس 2004م

البيانات باستثناء ذلك الجزء من محافظة القدس الذي ضمته إسرائيل عنوة بعيد احتلالها للضفة الغربية عام 1967م.

ما لبثت أن ارتفعت هذه النسبة من عام 2001م إلى عام 2005م، ويمكن تفسير هذه الزيادة بسبب الحصار الذي فرض على الأراضي الفلسطينية وتقطيع الضفة الغربية وصعوبة التنقل بين المدن والقرى، وانخفاض دخول الأفراد في تلك الفترة نتيجة الظروف السياسية، أدى إلى تحول الناس لشراء السلع المحلية الصنع، وبالتالي زاد الإنتاج الصناعي وزادت مساهمته في GDP.

بعد عام 2005م كان الاتجاه العام لمساهمة القطاع الصناعي في GDP تنازلياً، باستثناء عامي 2008م-2009م، ويعود هذا التراجع إلى عدة عوامل أهمها:-

1. استمرار الحصار، ومنع استيراد المواد الخام، والتدمير الذي أصاب القطاع الصناعي، وانقطاع التيار الكهربائي لفترات طويلة على قطاع غزة مما أدى أن تنتج المصانع بأقل من طاقتها الإنتاجية.

2. زيادة مساهمة قطاع الخدمات بنسبة كبيرة على حساب القطاع الصناعي كونه أكثر ربحية وهامش المخاطرة فيه أقل، كما أنه أقل تأثراً بالحصار منع وصول المواد الخام التي يتأثر بها القطاع الصناعي بشكل كبير.

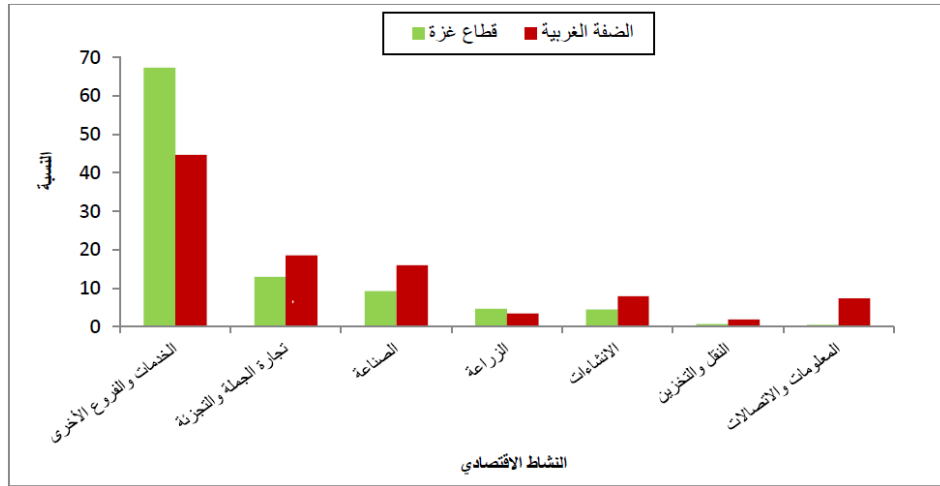
زادت مساهمة القطاع الصناعي للعامين 2008م-2009م وهذا ناتج عن تحول جميع الإعانات والدعم للضفة الغربية مما أدى إلى زيادة المشاريع الصناعية الفردية، بالإضافة إلى بداية حفر الأنفاق في قطاع غزة ودخول بعض المواد الخام مما عمل على تنشيط القطاع الصناعي.

كما يلاحظ أن مساهمة القطاع الصناعي بلغت (14.5%) عام 2007م، حيث تأثر القطاع الصناعي بالحصار الخانق الذي فرضته قوات الاحتلال الإسرائيلي. وقد ارتفعت نسبة المساهمة عام 2008م إلى نحو (17.2%) إلا أن هذا الارتفاع لم يدم طويلاً فقد انخفض معدل مساهمة الصناعة في الناتج المحلي عام 2009م إلى (16.3%). وعام 2011م انخفضت مساهمة الصناعة في الناتج المحلي الإجمالي إلى ما يقارب (14%)، فيما يعود سبب الانخفاض إلى العديد من العوامل الداخلية والخارجية ومنها استمرار قيود اتفاق باريس الاقتصادي، وتعقيدات الاحتلال الإسرائيلي في وجه الصناعة الفلسطينية، إضافة إلى نزوع رأس المال إلى تحقيق الربح السريع عبر المشاريع الخدمية. (عابد، 2012م، ص18)

بلغت نسبة مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي للعام 2013 نحو 15.5%، وانخفضت في عام 2014م لتصبح 14.5%.

و بلغت نسبة العاملين الفلسطينيين في القطاع الصناعي (12.6%) لعام 2014م، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، كتاب فلسطين الإحصائي السنوي، 2015م. رقم 16). ومن هنا بات من الضروري رسم سياسات واستراتيجيات صناعية تهدف إلى تحسين القدرة التنافسية للقطاع الصناعي الفلسطيني، ومساعدته على تحسين أدائه وتقليص تبعيته للاقتصاد الإسرائيلي.

كما تباينت مساهمة القطاع الصناعي ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة أيضاً خلال العام 2014م، وحافظ القطاع الصناعي على المركز الثالث في مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي و تساهم أنشطة الصناعة بنسبة 16% في الضفة الغربية مقابل 9.2% في قطاع غزة، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015م، 1، ص 17) والشكل (3.1) يوضح هذه النسب.



شكل (3.1): نسبة مساهمة الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي حسب المنطقة، م 2014م
بالأسعار الثابتة: سنة الأساس 2004م

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015م، 1، ص 17

ثانياً: مساهمة قطاع الصناعة في الإنتاج والقيمة المضافة

يعتبر النشاط الصناعي الإنتاجي الدعامة التي تقوم عليها التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ لأنه

يستوعب القوى العاملة والثروة لدى المجتمعات. الجدول رقم (3.4) يوضح الإنتاج في القطاع الصناعي بالأسعار الثابتة.

جدول (3.4): مساهمة القطاع الصناعي في الإنتاج والقيمة المضافة في الأراضي الفلسطينية للفترة
1994-2014م

السنة	القيمة المضافة (بالمليون دولار)	الإنتاج الصناعي (بالمليون دولار)	نسبة مساهمة الإنتاج الصناعي في GDP
1994	705.9	888.9	28.8
1995	702.8	913.4	27.6
1996	592.1	883.7	26.4
1997	607.5	1,391.3	36.3
1998	671.5	1,285.9	29.3
1999	659.3	1,613.7	34
2000	591.5	1,708.6	39.4
2001	673.9	1,270.3	32.3
2002	572.4	976.9	28.3
2003	696.9	1,058.3	26.9
2004	707.6	1,460.1	33.7
2005	831.8	1,457.2	30.3
2006	643.6	1,474.3	31.9
2007	710.2	1,808.2	36.8
2008	894.5	2,056.1	39.4
2009	925.9	2,293.6	40.4
2010	956.6	2,700.3	44.1
2011	963.3	2,819.3	40.9
2012	1,091.6	3,798.0	51.9
2013	1,158.5	4,021.5	53.7
*2014	1,078.3	4,102.9	55

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. القيمة المضافة الأعوام (1994-2013م) سنة الأساس 2004،

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الإنتاج الصناعي الأعوام (1997-2013م)

- أما قيمة الإنتاج للأعوام (1994-1996م) فمصدرها المسح الصناعي للأعوام (1994-1995-1996م)

- *المصدر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015 م سلسلة المسوح الاقتصادية، 2014م-نتائج أساسية، ص40.

تعرف القيمة المضافة على أنها مجموع القيم التي تضاف إلى قيمة المواد الأولية اللازمة لصناعة في جميع مراحل العملية الإنتاجية حتى تصبح هذه المواد سلعة نهائية. ويعرف إجمالي القيمة المضافة في المؤسسة بحاصل طرح الاستهلاك الوسيط من إجمالي الإنتاج،

(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014م، كتاب فلسطين الإحصائي السنوي، 2014م، ص278).

ينظر إلى القيمة المضافة كمؤشر أفضل من مؤشر الإنتاج لأنها توضح المساهمة الحقيقية للقطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي وبخاصة في الصناعات التي تعتمد على التجميع أو الصناعات التي تمثل فيها مستلزمات الإنتاج المشتراة من خارج المنشأة جزءاً كبيراً من قيمة الإنتاج النهائي. وتتأتى أهمية هذا المؤشر كونه يمثل المردود الاقتصادي للنشاط الصناعي، كما وأنه يستبعد أي إسراف أو هدر في استخدام المواد الخام في عملية الإنتاج، (القرشي، 2000م، ص239).

نلاحظ من جدول رقم (3.4) أهمية القطاع الصناعي من كونه عنصراً مهماً في الاقتصاد الفلسطيني، حيث تراوحت نسبة الإنتاج للقطاع الصناعي الفلسطيني ما بين 40-50% من الاقتصاد الفلسطيني.

بلغت القيمة المضافة للقطاع الصناعي (1,078.3) مليون دولار لتشكل ما نسبته (14.4%) من الناتج المحلي الإجمالي عام 2014، وعند مقارنة هذه النسبة بالدول المجاورة نجد أن نسبة القيمة المضافة الصناعية من إجمالي الناتج المحلي بلغت (29.8%) في الأردن، و(39.9%) في مصر، و(27.1%) في تركيا، و(24.8%) في لبنان لنفس العام، (مجموعة البنك الدولي، 2016م).

نلاحظ من الجدول (3.4) أن:

قيمة إنتاج القطاع الصناعي بشكل عام متذبذبة ولكنها باتجاه تصاعدي ، باستثناء عامي 2001-2002م بداية اندلاع انتفاضة الأقصى وقوة تأثيرها في هذين العامين بالإضافة إلى أثر الإغلاقات والحصار.

- القيمة المضافة للقطاع الصناعي أخذت منحى متذبذباً حتى عام 2005م، وبعد ذلك اتخذت منحى تصاعدياً، وهذا يدل على أن المردود الاقتصادي للنشاط الصناعي تحسن بعد العام 2005م.

- تراجع القيمة المضافة للقطاع الصناعي في العام 2014م ويمكن إيعاز هذا التراجع إلى زيادة مساهمة القطاع الخدماتي والتجاري في الناتج المحلي، على حساب القطاع الصناعي، وذلك بسبب اتجاه الأفراد في فلسطين إلى محاكات الشعوب الأخرى في نمطهم الاستهلاكي للسلع المستوردة، ومتابعة التطورات التكنولوجية.

- لم يظهر أثر كبير لحصار غزة والحروب عليها على قيمة الإنتاج للقطاع الصناعي الفلسطيني حيث أن حجم الإنتاج الصناعي لقطاع غزة أصغر وأقل من حجم الإنتاج الصناعي في الضفة الغربية.
- توقف الدعم والمساعدات التي كانت توجه لقطاع غزة وتحولها للضفة الغربية في فترة حصار غزة، مما ساعد على زيادة قيمة الإنتاج الصناعي في الضفة الغربية.

ويرجع اختلال أداء القطاع الصناعي خلال السنوات (2006-2014م) إلى تغيير الأحوال السياسية الفلسطينية والتي أثرت على مجمل النشاط الاقتصادي الفلسطيني ومنها فرض الحصار والسياسات التعسفية الإسرائيلية، لا سيما تدمير الورش الصناعية والقيود على مدخلات الإنتاج من المواد الخام والسلع الوسيطة والآلات والمعدات، إضافة إلى ما يعانيه قطاع الصناعة الفلسطينية من عدم حداثة أساليب الإنتاج وضعف الإمكانيات. بالإضافة للانقسام الفلسطيني وما صاحبه من أزمة الكهرباء والوقود والحروب المتتالية على قطاع غزة مما أدى إلى إغلاق مئات المصانع في قطاع غزة وأثر على الإنتاج، الأمر الذي يشير إلى أن النشاط الصناعي يتأثر بالمتغيرات التي تطرأ على الاقتصاد الفلسطيني عامة، (منتدى الاعمال الفلسطيني، 2014م، ص11).

تطور عدد المنشآت الصناعية ومساهمة القطاع الصناعي في التشغيل.

من المؤشرات الهامة لأي نشاط اقتصادي عدد المنشآت العاملة فيه، ومساهمة في تشغيل العاملين، ويتميز النشاط الصناعي باستيعاب عمالة تعمل في أغلب الأحيان على مدار السنة، فهي مدفوعة الأجر كما أنها تعمل على تدريب ورفع الكفاءة والخبرة لدى العاملين مقارنة بالنشاط الزراعي أو الخدمي، (صبري، 2003م، ص70).

كثيراً ما تعول إستراتيجية التنمية على التصنيع كحل رئيس وأساسي لاستيعاب الأيدي العاملة، وبالتالي توفير فرص عمل جديدة دائمة للعاطلين عن العمل خاصة في الدول النامية، ولكن القطاع الصناعي في فلسطين ما زال مساهمته في تشغيل واستيعاب الأيدي العاملة أقل منها مقارنة بالدول المجاورة. والجدول (3.5) يوضح ذلك.

جدول (3.5): أعداد المنشآت والعاملين بالصناعة في الأراضي الفلسطينية للفترة 1994 - 2014م

السنة	عدد المنشآت	عدد العاملين	نسبة العاملين في القطاع الصناعي(%)
1994	11,842	50,532	-
1995	10,912	47,814	18
1996	10,925	50,690	16.8

السنة	عدد المنشآت	عدد العاملين	نسبة العاملين في القطاع الصناعي(%)
1997	14,438	66,113	16.4
1998	14,471	65,099	15.9
1999	14,849	72,660	15.5
2000	14,509	76,918	14.2
2001	14,506	69,569	13.8
2002	14,179	65,526	12.7
2003	13,693	60,185	12.5
2004	12,690	58,979	12.6
2005	12,211	58,242	12.9
2006	11,351	49,990	12.3
2007	14,508	61,690	12.5
2008	14,539	59,641	12.3
2009	15,322	67,052	12.1
2010	15,617	65,538	11.4
2011	17,090	72,022	11.8
2012	16,263	78,724	11.9
2013	16,201	79,566	12.2
2014	17,057	86,253	12.6

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للأعوام 1995-2011

دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1996. المسح الصناعي-1994: نتائج أساسية.

- يقصد هنا بالأراضي الفلسطينية باقي الضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية وقطاع غزة.

- المصدر: سلسلة المسوح الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء، سنوات متعددة.

ويلاحظ من خلال الجدول رقم (3.5) انخفاض نسبة العاملين في القطاع الصناعي خلال الفترة (1995-2014م)، حيث تراوحت ما بين (11.4%-18%)، وبلغت أدنى مستوياتها عامي 2010-2011م حيث شكلت (11.4%) و(11.8%) على التوالي، وهذا يعود إلى التبعية الاقتصادية للاحتلال، وسياسته التي أضعفت قطاع الإنتاج الوطني، وركزت على الجانب الاستهلاكي، مما زاد من فائض الأيدي العاملة.

عند مقارنة عدد العاملين في القطاع الصناعي بدول الجوار، تبين أنه بلغ في الأراضي الفلسطينية (78,724) عامل في لعام 2012م، بينما بلغ (354,280) عامل في دولة الاحتلال الإسرائيلي و(200,420) عامل في الأردن وذلك لنفس العام، (منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، 2016م).

أما بالنسبة لعدد المؤسسات فنلاحظ تذبذب عدد المنشآت الصناعية حيث اتجهت نحو الارتفاع منذ عام 1995م، نتيجة إقامة هيئة المدن الصناعية مما أثر إيجاباً على القطاع الصناعي، وأدى إلى تزايد عدد المنشآت والعاملين في القطاع الصناعي بشكل مطرد حتى عام 1999م، وفي عام 2000م تراجع القطاع الصناعي من حيث عدد المصانع وأعداد العمال بسبب انتفاضة الأقصى، واستمر التراجع حتى عام 2006م نتيجة الممارسات الإسرائيلية من حصار وإغلاق للأراضي الفلسطينية، خاصة بالضفة الغربية حيث كانت تمنع تنقل الأشخاص والبضائع ووسائل النقل بين المدن والقرى. ومن عام 2007م حتى عام 2011م عاود القطاع الصناعي نشاطه وتطوره في الضفة الغربية، بينما كان قطاع غزة يقع تحت وطأة الحصار الإسرائيلي، مما أدى إلى صعوبة استيراد المواد الخام اللازمة للمصانع وتصدير المنتجات الصناعية من قطاع غزة.

في عام 2010م ساهمت الأنفاق بين قطاع غزة ومصر على إعادة الانتعاش للقطاع الصناعي بقطاع غزة. وفي عام 2012م عاد القطاع الصناعي للتراجع بسبب تحول العديد من أصحاب المنشآت الصناعية للنشاط التجاري (الاستيراد والتصدير) والعودة لتشديد الحصار على قطاع غزة، بالإضافة إلى الحروب المتتالية على غزة، وتدمير العديد من المصانع بشكل كلي أو جزئي.

أما في عام 2014م فقد ازداد عدد المؤسسات ليصل إلى (17,057) مؤسسة إلا أن هذه الزيادة ليست ناتجة عن نمو القطاع الصناعي، وإنما قد تكون ناجمة عن زيادة عدد المنشآت الصناعية التي تم ترخيصها من قبل أصحابها، حيث كان الهدف الأساسي لأصحاب هذه المنشآت الحصول على تصاريح للتنقل عبر معبر إيرز، والانتفاع من هذه التصاريح سواء للسفر أو للتجارة. أو بسبب محاولة بعض المؤسسات أن تعمل بأكثر من ترخيص للاستحواذ على الحصة الأكبر في السوق وتقليل المنافسة، كما أن انتشار مسألة التمويل متناهي الصغر من خلال تمويل المشاريع الصغيرة واشتراط الترخيص لتتحول في النهاية إلى مؤسسات صغيرة مما أدى لزيادة أعداد المؤسسات بشكل عام، (الرفاتي، 2016م).

تساهم المحافظات الفلسطينية بشكل متفاوت في مؤشرات القطاع الصناعي، حيث تبين بأن الضفة الغربية تستحوذ على (71.8%) من عدد مؤسسات القطاع الصناعي الفلسطيني حيث بلغ عددها (12,262) مؤسسة عام 2014م بينما يستحوذ قطاع غزة على (28.1%) من عدد مؤسسات القطاع الصناعي الفلسطيني ليلعب عددها (4,795) مؤسسة لنفس العام، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015م، سلسلة المسوح الاقتصادية، 2014م، ص67 و111).

على الرغم من هذه الزيادة في عدد المؤسسات الصناعية وعدد العاملين فيها فقد ظلت السمة المميزة لها هي صغر حجمها بصفة عامة كما كانت طوال السنوات بل العقود الماضية حيث يتصف القطاع الصناعي الفلسطيني بالطابع الحرفي والعائلي، واعتمد بشكل أساسي على الأسواق المحلية.

تطور نسبة التكوين الرأسمالي الإجمالي في القطاع الصناعي

نلاحظ أن حجم الاستثمارات الصناعية ما زالت متدنية ومتذبذبة ففي عام 2004 م وبناءً على إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن حجم الاستثمار في القطاع الصناعي قد بلغ (31.6) مليون دولار أمريكي. ثم انخفضت إلى (18) مليون دولار عام 2005م، وعاودت إلى الارتفاع عام 2010م حيث بلغت (69.8) مليون دولار، كما بلغت أعلى قيمة لها عام 2012م حيث وصلت إلى نحو (84.6) مليون دولار ثم انخفضت عام 2013م حتى بلغت (53.5) مليون دولار، أما عام 2014م ارتفعت لتصل إلى نحو (78.9) مليون دولار.

خسائر القطاع الصناعي

سيتم استعراض أهم المؤشرات الاقتصادية للقطاع الصناعي في قطاع غزة خلال الفترة (2006-2014م)، من حيث عدد العاملين وعدد المنشآت الصناعية، وحجم الإنتاج، والقيمة المضافة، ونسبة مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي، ومن ثم التعرض للخسائر التي تعرض لها القطاع الصناعي في قطاع غزة بسبب الحصار والحروب المتتالية عليه.

جدول (3.6): المؤشرات الرئيسية للقطاع الصناعي في قطاع غزة خلال للفترة (2006-2014م)

السنة	عدد المنشآت	عدد العاملين	الإنتاج (بالألف دولار أمريكي)	القيمة المضافة (بالمليون دولار أمريكي)	نسبة مساهمة القطاع الصناعي في GDP
2006	3,689	14,352	265,327.8	176.3	11.9
2007	3,502	13,890	241,854.2	127.2	9.2
2008	3,428	11,841	162,375.3	149.9	11.9
2009	3,531	12,988	368,138.0	130.2	9.6
2010	3,327	12,456	449,127.9	190.8	12.6
2011	3,625	14,124	429,677.9	199.3	11.2
2012	4,597	18,219	664,251.2	149.7	10.2
2013	4,546	18,266	756,397.5	204.6	10.2

السنة	عدد المنشآت	عدد العاملين	الإنتاج (بالآلاف دولار أمريكي)	القيمة المضافة (بالمليون دولار أمريكي)	نسبة مساهمة القطاع الصناعي في GDP
2014	4,795	23,084	726,434	149.3	9.2

نسبة مساهمة القطاع الصناعي للأعوام 2006-2014م بالأسعار الثابتة: سنة الأساس 2004م، العام 2014م تقديرات أولية عرضة للتقيح

- القيمة المضافة للنشاط الصناعي للأعوام 2006-2014 م بالأسعار الثابتة: سنة الأساس 2004م.
- المصدر لعدد المنشآت ولأعداد العاملين والإنتاج مجموعة من سلسلة المسوح الاقتصادية للأعوام 2006م إلى العام 2014م.

نلاحظ من الجدول (3.6) أن تغير عدد المنشآت الصناعية تبعاً لتغير الظروف السياسية في قطاع غزة، ففي عامي 2007م و2008م تراجع عددها نتيجة الحصار المفروض على قطاع غزة، مما أثر أيضاً على كل من عدد العاملين فيه، وقيمة الإنتاج والقيمة المضافة له، وبالتالي نسبة مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي. وبعد عام 2008م اتجهت جميع المؤشرات نحو التحسن نتيجة حفر الأنفاق على الحدود بين قطاع غزة ومصر، مما ساعد هذه المنشآت في الحصول على مستلزمات الإنتاج من مواد خام ووقود.

أولاً: وضع القطاع الصناعي بعد الحصار:

يعتبر حصار قطاع غزة جزءاً من الحصار المفروض على أبناء الشعب الفلسطيني كله سواء بصورة مباشرة كما هو في الضفة الغربية، عبر الحواجز والاعتقالات ومواصلة الاستيطان وجدار الفصل العنصري، أو بصورة غير مباشرة كحال اللاجئين في الشتات الذين يتعرضون للعديد من الإجراءات التي تركز معاناتهم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

قامت قوات الاحتلال الإسرائيلي باتخاذ بعض الإجراءات ضد سكان قطاع غزة منذ منتصف يونيو 2007م، تمثلت بفرض حصار اقتصادي مشدد تمثل في إغلاق المعابر والمنافذ من وإلى قطاع غزة، وإلغاء الكود الجمركي الخاص بقطاع غزة، حيث أصدرت الحكومة الإسرائيلية قراراً بتاريخ 21/6/2007م يقضي بإيقاف التعامل بالكود الجمركي لقطاع غزة. وبموجب هذا القرار حرم تجار القطاع من الاستيراد والتصدير عبر الموانئ الإسرائيلية، مما تسبب في ضياع إيرادات السلطة من الجمارك والضرائب المحصلة من الاستيراد المباشر وتلف غالبية السلع المستوردة والمحتجزة في الموانئ الإسرائيلية منذ تشديد الحصار على قطاع غزة، إضافة لتوقف حركة التصدير من قطاع غزة بشكل تام، وخسرت المنتجات الزراعية والصناعية الأسواق العربية والعالمية مما تسبب بخسائر فادحة للمصدرين، (الصوراني، 2011م، ص73)

كما ترتب على ذلك نفاذ معظم أنواع البضائع من القطاع، وارتفاع سقف أسعار المتوفر منها إلى مستويات غير مسبوقه في أي مكان في العالم. ومنع رجال الأعمال الفلسطينيين من الخروج للعالم الخارجي، ومنع دخول المواد الخام اللازمة للصناعة، وعدم القدرة على إيجاد أسواق لتصريف المنتجات، تراجعت المنشآت العاملة في القطاع الصناعي بقطاع غزة، بسبب إغلاق وتدمير حوالي (90%) من المنشآت العاملة بالصناعة، فيما تعمل المنشآت الباقية بطاقة منخفضة جداً، معتمدة على مواد خام مخزنة منذ فترة طويلة وبتكلفة مرتفعة جداً، أما أكثر القطاعات تضرراً فكانت صناعة الأثاث والملابس والنسيج، حيث انخفض عدد المنشآت العاملة في قطاع الأثاث من 600 منشأة عام 2005م إلى 120 منشأة في يوليو 2007م، لتصل إلى أقل من 50 منشأة في يوليو 2009م، (شقورة، 2010م، ص4-8).

هذا وتقدر الخسائر الإجمالية المتركمة لقطاع الصناعة بمبلغ نصف مليون دولار يوميا منذ فرض الحصار حتى أول أغسطس 2008 (ما يعادل 315 مليون دولار) إلى جانب الخسائر المباشرة الناجمة عن تدمير المنشآت الصناعية أثناء الحرب العدوانية يناير 2009م والتي قدرت بـ 35 مليون دولار (المراقب الاقتصادي والاجتماعي، 2009م، ص2).

ثانياً: وضع القطاع الصناعي بعد الحرب الأولى نهاية عام 2008 م :

استهدفت الحرب الإسرائيلية الأولى على قطاع غزة والتي استمرت 22 يوماً، من 2008/12/27 وحتى 2009/1/18، المنشآت الاقتصادية بشكل متعمد وبلغ عدد المنشآت الاقتصادية التي تضررت نتيجة العدوان بناء على تقديرات الإدارة العامة للصناعة في وزارة الاقتصاد الفلسطينية بغزة. (570) منشأة اقتصادية، وبلغ عدد العاملين المتضررين في القطاع الصناعي (3974) عامل، وبلغت إجمالي الخسائر المباشرة للقطاع الصناعي (30) مليون دولار موزعة على القطاعات الصناعية.

جدول (3.7): توزيع المنشآت الصناعية المتضررة حسب القطاع الصناعي من حيث عدد المنشآت وقيمة

الأضرار في الحرب الأولى 2008-2009م

القطاع	عدد المنشآت	قيمة الأضرار (بالدولار الأمريكي)
الصناعات الغذائية	42	8,569,570
صناعات النسيج والخياطة والجلود	57	427,215
الصناعات الخشبية	89	1,707,740
الصناعات الورقية	17	363,820
الصناعات البلاستيكية والكيميائية	40	1,337,295
الصناعات المعدنية والهندسية	200	4,868,438

13,216,255	125	الصناعات الأنشائية
30,490,333	570	إجمالي الأضرار الصناعية

المصدر : الإدارة العامة للصناعة 2015

نلاحظ من جدول رقم (3.7) أن قطاع الصناعات الإنشائية تكبد أكبر الخسائر المادية بالنسبة للقطاعات الأخرى بهدف تأخير عملية إعادة الإعمار وإعاقة المقاومة في بناء الأنفاق التي تستخدمها في المواجهة مع الاحتلال الإسرائيلي. أما القطاع الأكثر ضرراً من حيث عدد المنشآت المتضررة هو قطاع الصناعات المعدنية والهندسية.

جدول (3.8): عدد عمال المنشآت المتضررة

عدد العمال	القطاع
591	الصناعات الغذائية
130	صناعات النسيج والملابس الجاهزة
395	الصناعة الأثاث
14	الصناعات الورقية
255	الصناعات البلاستيكية والمطاط
677	الصناعات المعدنية والهندسية
870	الصناعات الأنشائية
87	صناعة الألمنيوم
672	صناعة الخياطة
249	الصناعات الكيماوية
34	صناعات الحرفية
3974	الإجمالي

المصدر: الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، 2009م

وحسب بيانات الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية في دراسته "الحاجة لتطوير إستراتيجية ما بعد الحرب". تفضي بأنه تم تدمير (324) منشأة صناعية، وأصبح حوالي (3974) عامل بدون عمل، وإن إجمالي خسائر القطاع الصناعي ما يقارب (113) مليون دولار أمريكي، وأن أكثر القطاعات تضرراً القطاع المعدني والقطاع الإنشائي.

ثالثاً: وضع القطاع الصناعي بعد الحرب الثانية 2012م:

لقد خلف العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة في الفترة 14-22 نوفمبر 2012م، دماراً واسعاً طال كافة قطاعات الحياة في المجتمع الفلسطيني، حيث شمل البنية التحتية والاجتماعية والاقتصادية، حيث قدر إجمالي الخسائر المباشرة بنحو (64.6) مليون دولار أمريكي. إلى

جانب استهداف القطاع الصناعي والمنشآت الصناعية والورش التي قدرت خسائره بنحو (3.5) مليون دولار أمريكي، (وزارة التخطيط الفلسطينية، 2013م، ص8).

استمرت الحرب لمدة أسبوع كامل. حيث تم استهداف العديد من المنشآت الصناعية وبلغ عدد المنشآت المستهدفة 68 منشأة، وبلغت خسائر القطاع الصناعي 1,900,570 دولار أمريكي، حسب بيانات الإدارة العامة للصناعة في قطاع غزة، والجدول رقم (3.10) يوضح توزيع هذه الخسائر على القطاعات الصناعية.

جدول (3.9): توزيع المنشآت الصناعية المتضررة حسب القطاع الصناعي من حيث عدد المنشآت وقيمة الأضرار في الحرب الثانية عام 2012م

القطاع	عدد المنشآت	قيمة الأضرار (بالدولار أمريكي)
الصناعات الغذائية	6	57,300
صناعات النسيج والخياطة والجلود	4	916,400
الصناعات الخشبية	12	91,125
الصناعات الورقية	2	36,800
الصناعات البلاستيكية والكيميائية	5	51,050
الصناعات المعدنية والهندسية	21	498,260
الصناعات الأثنائية	18	249,635
إجمالي الأضرار الصناعية	68	1,900,570

المصدر : الإدارة العامة للصناعة 2015 م.

نلاحظ أن أضرار القطاع الصناعي في الحرب الثانية كانت أقل نسبياً من الحرب الأولى سواء بالنسبة لعدد المنشآت المتضررة أو قيمة الأضرار ويرجع ذلك إلى أن فترة الحرب الثانية كانت أقصر من فترة الحرب الأولى. وبالرغم من ذلك فكان نصيب القطاع الصناعي من الأضرار كبير، وكانت أكثر القطاعات تضرراً في هذه الحرب من حيث القيمة هو قطاع صناعات النسيج والخياطة والجلود ومن ثم قطاع الصناعات المعدنية والهندسية، وهو الأكثر تضرراً بالنسبة لعدد المنشآت.

رابعاً: وضع القطاع الصناعي بعد الحرب الثالثة 2014م:

شنت إسرائيل في يوليو 2014م حرباً ثالثة، استمرت هذه الحرب على مدار 51 يوم، تعد الأعنف من حيث الخسائر والدمار الذي حل في البنية التحتية والقطاع الصناعي حيث قدرت الخسائر المباشرة للقطاع الصناعي بـ130 مليون دولار أمريكي. وبلغ عدد المنشآت

المتضررة سواء بشكل كلي أو جزئي 1123 منشأة (الإدارة العامة للصناعة، 2015م). وقد تم توزيع الخسائر على القطاعات الصناعية كما هو في الجدول رقم (3.10)

جدول (3.10): توزيع المنشآت الصناعية المتضررة حسب القطاع الصناعي من حيث عدد المنشآت ونسبتها وعدد العاملين في حرب عام 2014م

القطاع الصناعي	عدد المنشآت	النسبة	قيمة الأضرار (بالدولار الأمريكي)	عدد العاملين
صناعات حرفية	20	1.8	277,360	82
صناعات الألمنيوم	52	4.6	764,815	313
صناعات النسيج والملابس	125	11.1	2,369,106	1035
صناعات خشبية	191	17	3,599,488	1302
صناعات كيميائية	39	3.4	5,705,607	486
صناعات معدنية	201	18	8,350,093	924
صناعات بلاستيكية	48	4.2	8,936,989	670
صناعات إنشائية/مقاولات	258	23	19,064,555	2623
صناعات غذائية	132	11.8	67,310,945	2633
صناعات ورقية	31	2.8	4,828,784	228
أخرى	26	2.3	9,104,419	185
المجموع	1123	100	130,294,161	10481

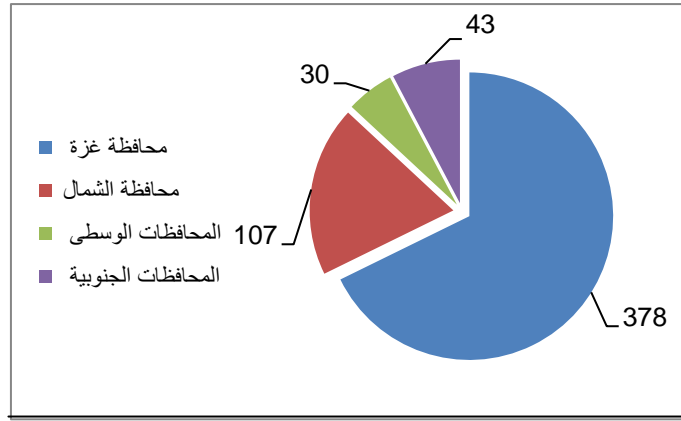
المصدر: الإدارة العامة للصناعة 2015م.

نلاحظ من الجدول (3.10) أن أكبر نسبة من الخسائر من حيث عدد المنشآت المتضررة كانت في قطاع الصناعات الإنشائية والمقاولات ومن ثم قطاع الصناعات المعدنية، وهو استمرار لعملية تدمير هذه القطاعات.

وكان أكثر القطاعات تضرراً من حيث عدد العاملين قطاع الصناعات الغذائية والخشبية بالإضافة إلى القطاع الإنشائي. حيث أن حوالي ثلثي العدد الإجمالي للعاملين في المنشآت الصناعية المتضررة تنتمي إلى قطاع البناء، والمواد الغذائية، والصناعات الخشبية.

تكبد قطاع الصناعات الغذائية أكبر الخسائر المادية حيث قدرت أضراره المادية بنحو (67) مليون دولار، ويات العديد من المصانع في وضع لا يمكن تشغيلها، وقد طال الدمار المنشآت من كافة المحافظات في قطاع غزة، فتركزت غالبية المنشآت المتضررة بمحافظة غزة بوصفها المحافظة التي تحتوي على أكبر عدد من المنشآت الصناعية، (الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، 2014م، ص17).

شكل (3.2) يُوضح التوزيع النسبي للمنشآت المتضررة حسب المحافظات.



شكل (3.2): التوزيع النسبي للمنشآت المتضررة حسب المحافظة في حرب عام 2014م

المصدر: الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، 2014م، ص18

يعاني العاملون في القطاع الصناعي معاناة شديدة، خاصةً وأنهم لم يتلقوا تعويضات عن الخسائر التي تكبدوها خلال الهجوم الإسرائيلي والتي تقدر بحوالي (200) مليون دولار. وفقد حوالي (7000) عامل من أصل (35,000) عامل وظائفهم في القطاع الصناعي جراء تدمير وتوقف المنشآت التي كانوا يعملون بها، (الرفاتي، 2014م، ص8).

تلقى القطاع الصناعي ضربة شديدة من جراء تدمير الممتلكات والمنشآت الصناعية خلال العدوان على قطاع غزة (2008م، 2012م، 2014م) مما أدى إلى انخفاض حاد في مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي والتشغيل. كما أن الحصار حدًا بشكل كبير من قدرة المنتجين الذين نجت منشآتهم من التدمير على توفير المواد الخام اللازمة لاستمرار العملية الإنتاجية ومن إمكانية تسويق منتجاتهم في الأسواق الخارجية.

لقد كان العام 2007م هو الأسوأ للقطاع الصناعي حيث بلغ إجمالي إنتاج القطاع الصناعي في قطاع غزة (214.8) مليون دولار أمريكي ما يمثل (30%) من مجمل إنتاج القطاع الصناعي في فلسطين. وبالرغم من أن القطاع الصناعي عاد ليسجل نمواً في العام الذي يليه ولكنه بقي يعاني من ركود انعكس في تناقص إنتاج هذا القطاع من (486.7) مليون دولار عام 2010م إلى (308.9) مليون دولار أمريكي عام 2011م (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، 2014م، ورقة رقم (6)، ص8)

كما أدى إغلاق الأنفاق على طول الحدود بين قطاع غزة ومصر خلال الفترة 3 / 2013م-2014/8/31م إلى نقص حاد في الوقود ومواد البناء، وغيرها من اللوازم الأساسية

فضلا عن زيادة أسعارها في الأسواق المحلية وبشكل رئيس تضاعف سعر الوقود. وقد أدى ذلك إلى وقف أعمال البناء، وترك العمال الصناعيين بدون عمل ولا دخل، (الرفاتي، 2014م، ص10).

معوقات القطاع الصناعي الفلسطيني:

واجه القطاع الصناعي الفلسطيني وما زال العديد من الصعوبات والمعوقات المتعلقة بهيكل الصناعة وحجمها وعدم القدرة على خلق أسواق لمنتجاته، بالإضافة إلى مشاكل نقص التمويل اللازم والتجهيزات، واللوازم الصناعية وافتقاره إلى المواد الخام اللازمة للصناعة، إضافة إلى ارتفاع أسعارها، والتأخير المستمر والمتعمد في تسليمها، كما يواجه القطاع الصناعي انخفاضاً في نسبة الكفاءة والإنتاجية من جانب، وارتفاع تكلفة الإنتاج من جانب آخر إضافة إلى النقص الواضح في مجال الخبرة الفنية والتقنية وغياب التنظيم والتخطيط للقطاع الصناعي. ويمكن تصنيف المشاكل والمعوقات التي يعاني منها القطاع الصناعي إلى معوقات داخلية ومعوقات خارجية.

أولاً: المعوقات الداخلية:

يقصد بالمعوقات الداخلية الناتجة عن مشاكل في القطاع الصناعي الفلسطيني بذاته ولا دخل للاحتلال الإسرائيلي بها، وهي غالباً تتمثل في المعوقات التي تعاني منها الدول النامية بشكل عام، ويمكن حصرها فيما يلي (محمد، وعبد الكريم، 2011م، ص67).

1. المعوقات المتعلقة بالمستلزمات والمدخلات والتجهيزات الصناعية وتشمل:

• المعوقات المتعلقة بالحصول على المواد الخام:

تُعدّ مشكلات الحصول على المواد الخام بالنسبة للصناعات الصغيرة الفلسطينية من أبرز المشكلات التي واجهتها وما تزال، فغالبية تلك المؤسسات تحصل على المواد الخام الضرورية من إسرائيل وبأسعار مرتفعة، وما يترتب على ذلك من ارتفاع كلفة المنتج لهذه المؤسسات وإضعاف قدرته التنافسية.

حيث تقدر نسبة المواد الخام المستوردة من إسرائيل أو من خلالها بأكثر من 94% في العام 2014م، وبالتالي فإن كثيراً ما تواجه المنشآت الصناعية ارتفاع أسعار المواد الخام

والتأخير المستمر في استلامها بسبب الفحص الأمني على المعابر وبسبب الإغلاقات المستمرة، (الإدارة العامة للمعابر والحدود، 2015م).

• المعوقات المتعلقة بالمعدات والآلات:

يواجه القطاع الصناعي انخفاض في نسبة الكفاءة الإنتاجية من جانب وارتفاع تكلفة الإنتاج من جانب آخر وذلك بسبب أن معظم الآلات والمعدات المستخدمة في المصانع إما قديمة أو بدائية في مجال التكنولوجيا، مما يترتب على ذلك تعطلها في كثير من الأحيان، الأمر الذي يزيد من تكلفة الصيانة بالإضافة إلى ما تواجهه المنشآت الصناعية من معوقات في استيراد الآلات والمعدات الحديثة بسبب القيود الإسرائيلية من فرض رسوم جمركية عليها وصعوبات في التخليص والفحص الأمني مما ترتب عليه إحجام الكثير من أصحاب المصانع على تجديد الآلات والمعدات لمصانعهم وهذا بدوره يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية وزيادة تكلفة المنتج وضعف القدرة التنافسية لها. (عابد، 2012م، ص37)

• صغر حجم المنشآت العاملة في القطاع الصناعي:

حيث أن هناك % 90 من المنشآت العاملة في الصناعة الفلسطينية توظف أقل من خمسة عمال، وصغر الحجم هذا يؤثر على الوضع التنافسي للمنشأة.

• عدم ملائمة مواقع المصانع وأبنيتها:

من المشاكل الرئيسية التي تواجه الصناعة الفلسطينية، هي عدم وجود مناطق أو مدن صناعية كافية لتضم الصناعات الفلسطينية كافة، حيث تبين أن مواقع الإنتاج للمنشآت الصناعية تقع خارج المناطق الصناعية، وهي موزعة ومشتتة في المناطق التجارية والسكنية. وعلى الرغم من الخطط والمحاولات التي عملت على إنشاء مناطق صناعية، فقد تم إنجاز منطقة واحدة في غزة، وما زالت أغلبية الصناعات تقع خارج المناطق الصناعية، حيث لم تعد المواقع الحالية للصناعة تفي بالغرض، وعلية فإن تنفيذ المشاريع المتعلقة ببناء المواقع الصناعية المخطط لها داخل المدن الرئيسية وخارجها، يعد من الأولويات المطلوبة لتطوير القطاع الصناعي، (عابد، 2012م، ص37).

• ضعف البنية التحتية:

في فترة الاحتلال لم تهتم السلطات الإسرائيلية بإقامة البنية التحتية، و بعد انسحابها سعت لتدميرها من خلال الاعتداءات والحروب، حيث تم إنشاء مطار غزة الدولي والشروع ببناء ميناء غزة الدولي، إلا أن العراقيل الإسرائيلية المتجددة، تحول دون إتمام هذه المشاريع التطويرية

للهوض بالقطاع الصناعي، وتعاني الصناعات الفلسطينية من ضعف البنية التحتية، وخاصة في مجال الطرق والمواصلات، والكهرباء، والمياه، والوقود، وتجلت أهم المظاهر السلبية لهذه الأزمة بالتلف المستمر في الآلات والمعدات خاصة الالكترونية، كذلك يتم الحصول على الوقود إما عبر الاستيراد من إسرائيل، التي تفرض عليه أسعار مرتفعة مما يؤدي إلى ارتفاع تكاليف الصناعات، وإما عن طريق الأنفاق حيث تعاني من كثير من العراقيل والتعرض للانقطاع في أي وقت. (ابو وطفه، 2014م، ص67)

2. معوقات تتعلق بنقص التمويل:

واجهت الصناعة بشكل أساسي مشاكل كثيرة نتيجة لغياب جهاز مصرفي قادر على تمويل إقامة صناعات جديدة أو تطوير صناعات قائمة خلال سنوات الاحتلال مما نتج عنه اعتماد منشآتنا الصناعية على التمويل الذاتي حيث يشكل التمويل الذاتي أكثر من 90% من منشآتنا الصناعية القائمة مما يترتب عليه قلة حجم الاستثمارات في القطاع الصناعي وصغر حجم المنشآت الصناعية التي تم إقامتها، (مقداد، 2011م، ص135).

ويمكن حصر أهم المشاكل المتعلقة بالتمويل بما يلي: (محمد، وعبد الكريم، 2011م،

ص68)

- محدودية مصادر التمويل للمنشآت الصناعية.
- قلة الاهتمام بتمويل المشاريع الريادية، والتركيز عند منح القروض من قبل مؤسسات التمويل للمشاريع القائمة والناجحة.
- حجم المخاطرة في تمويل المشاريع الصناعية أو أي مشروع اقتصادي مرتفعه، بسبب الأوضاع الاقتصادية والسياسية في فلسطين.
- ارتفاع كلفة التمويل حيث بلغت نسبة الفائدة على الإقراض 9.10% على الدينار الأردني و6.41% على الدولار الأمريكي، و10.96% على الشيك الإسرائيلي، في العام 2014م (سلطة النقد، 2015م، ص90).

3. معوقات تتعلق بالتسويق.

تعتبر مشكلات التسويق من أبرز المشاكل والمعوقات التي يعاني منها القطاع الصناعي حيث لا زالت إسرائيل تسيطر على كل المعابر والتي من خلالها يتم تسويق وتصدير منتجاتنا المصنعة. ومن أهم تلك المعوقات المرتبطة بالتسويق ما يلي، (وافي، 2011م، ص39):-

- صغر حجم السوق المحلية وعجزها عن استيعاب الإنتاج المحلي مع تدهور الوضع المعيشي والمالي للمستهلكين.
 - ضعف الخبرة التسويقية للمنتجين: وخاصة في أسواق التصدير والتي تتطلب قنوات توزيعية كفوءة تعمل على عرض المنتجات للمستخدم بشكل مباشر، كما أن مشكلة صغر حجم السوق المحلي، يزيد من حدة المنافسة بين المنشآت في السوق المحلي ويجبرها على البحث عن منافذ تسويقية خارجية التي تتميز بدورها بارتفاع حدة المنافسة.
 - إغراق السوق المحلية بالمنتجات الأجنبية: فتح الباب على مصراعيه أمام المنتجات الأجنبية التي لها مثل محلي دون فرض قيود أو رسوم جمركية، وهذا الأمر يساهم في زيادة مشاكل تصريف الصناعة المحلية.
 - مشكلات متعلقة بسلوك المستهلكين: يعاني أصحاب المصانع من ميول المستهلكين نحو السلعة الأجنبية دون الاستناد إلى أسس موضوعية ذلك أن المستهلك مقتنع أن السلعة الأجنبية ذات جودة عالية بصفة دائمة مما يقلل من فرص تسويق المنتجات المحلية.
- 4. ارتفاع التكاليف وطول الفترة الزمنية اللازمة للاستيراد والتصدير.**

حسب تقرير "ممارسة أنشطة الأعمال" الصادر عن البنك الدولي لعام 2015م، فإن الوقت اللازم لتصدير أي منتج من الأراضي الفلسطينية إلى الخارج، يحتاج إلى 23 يوم، وتكلف كل حاوية (1705) دولار، بينما في دولة الاحتلال الإسرائيلي فإن الوقت اللازم للاستيراد هو 10 أيام وتكلفة الحاوية الواحدة (620) دولار، (World Bank Group, 2015, (p67). أما في مصر والأردن فيحتاج التصدير لـ 12 يوم، وتكلفة الحاوية (625) و(825) دولار لكل من مصر والأردن (مجموعة البنك الدولي، قياس أنظمة أنشطة الأعمال، 2016م).

5. ضعف السياسات والتشريعات والقوانين الداعمة للصناعة.

بالرغم من وضع السلطة الفلسطينية للإطار التشريعي والمؤسسي للاستثمار الصناعي في فلسطين والمتمثل في مجموعة القوانين ذات الشأن الاقتصادي التي من شأنها جذب وتنظيم الاستثمار كقانون تشجيع الاستثمار وقانون المدن والمناطق الحرة والمواصفات والمقاييس. حيث أن الإعفاءات الضريبية لم تشكل أي حافز في التأثير في قرار المستثمر الفلسطيني أو الأجنبي في الاستثمار في الصناعات الصغيرة، وذلك لتحيز القانون لتشجيع ودعم الاستثمارات الضخمة نسبياً التي تفوق (250,000) دولار أمريكي، (قانون تشجيع الاستثمار، 2011م، مادة رقم (23)

6. مشكلات الإدارة :

يعاني القطاع الصناعي في فلسطين من مشاكل إدارية تتمثل في انتقال المنشأة بشكل وراثي، وبالتالي افتقار كثير من أصحاب هذه المنشآت للقدرات الإدارية في مجال اتخاذ القرارات المناسبة وتحمل المخاطرة، حيث أن المصانع الفلسطينية عادة ما يمتلكها شخص واحد، أو مجموعة من الأشخاص يتولى كل منهم قرار المشروع بنفسه، بغض النظر عن كفاءته الإدارية، مما ينعكس سلباً على الإنتاج ومستوى التنفيذ والأداء، (محمد، وعبد الكريم، 2011م، ص67).

7. ضعف الترابطات الهيكلية بين النشاطات الصناعية:

يعاني الإنتاج المحلي من افتقار تصنيع مستخدمات الإنتاج الصناعية، إذ يكاد يندم إنتاج السلع الوسيطة أو السلع شبه المصنعة داخل البلاد بسبب غياب التنوع في التركيبة الصناعية وضعف التشابك بين الوحدات الإنتاجية، فلا توجد هناك علاقة متبادلة بين مختلف فروع الصناعة وبين الأنشطة الإنتاجية الزراعية والخدمية ليسهل على الصناعة الحصول على احتياجاتها من المنتجات الجانبية للصناعات الأخرى.

8. ضعف الخبرة الفنية وغياب التنظيم والتخطيط الصناعي :

أن الخبرة الفنية والتقدم التقني ضروري لمواكبة مدى التقدم الذي يحدث في مجالات الإنتاج من خلال استيراد ونقل التكنولوجيا مما يعمل على زيادة الطاقة الإنتاجية، وهناك نقص واضح في مجال الخبرة الفنية وذلك يرجع إلى نقص مؤسسات التعليم التقني والفني، بالإضافة إلى غياب التنسيق والتنظيم بين المؤسسات الصناعية وغياب التخطيط الصناعي الضروري لانطلاقة حقيقية للقطاع الصناعي، كما أن إهمال حركة الاختراع والابتكار والافتقار إلى الأسلوب المنظم لتشجيع الاختراعات ينعكس سلباً على الصناعة حيث يعتبر الاختراع في النشاط الصناعي عنصراً مهماً في اكتشاف طرق جديدة تساعد في تطوير الإنتاج، وخفض تكلفته، (ابو وطفه، 2014م، ص68).

9. معوقات تتعلق بغياب المنهج العلمي:

تفتقر المصانع الفلسطينية أو التي يجري إقامتها من حين لآخر إلى المنهج العلمي سواء عند اختيار طبيعة النشاط أو تقدير حجم المشروع ومصادر التمويل واتباع مختلف السياسات. هذه المشاريع تتجاهل في الغالب إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية عند إنشائها، الأمر الذي يجعل عنصر المخاطرة لديها مكلفاً جداً، مما يجعلها تعتمد على الخبرة المتاحة،

والتقدير الشخصي دون الاعتماد على دراسات السوق والتسويق والتمويل كما أن الاستعانة بالأجهزة العلمية الحديثة يظل في أضيق نطاق مما ينعكس سلباً على أداء هذه المصانع، (عابد، 2012م، ص40).

10. مشكلة الانقسام الفلسطيني:

أصبح من الصعوبة بمكان الحديث عن وجود اقتصاد فلسطيني واحد، بكل ما تعنيه هذه الكلمة، أو وجود إدارة أو سياسة أو هيكل اقتصادي واحد للأراضي الفلسطينية. من ناحية ثانية، فقد تم استغلال حالة الانقسام السياسي الفلسطيني من طرف الاحتلال الإسرائيلي التي كانت قد عملت بشكل حثيث خلال السنوات التي سبقت الانقسام، على تعزيز حالة الانقسام السياسي بين جزئي الوطن. وكنتيجة مباشرة لفرض الحصار الاقتصادي على قطاع غزة وتحول اقتصاد قطاع غزة إلى اقتصاد غير رسمي بسبب تجارة الأنفاق التي أصبحت تشكل أحد أعمدة اقتصاد غزة الرئيسة خلال فترة السنوات 2007-2010م فقد ساعد كل ذلك على ربط اقتصاد القطاع بمصر بشكل غير رسمي كما ساعد على الابتعاد التدريجي لقطاع غزة عن اقتصاد الضفة الغربية، مما أدى إلى ضعف الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام والقطاع الصناعي بشكل خاص (السمهوري، 2011م، ص20)

ثانياً: المعوقات الخارجية الناتجة عن سياسة الاحتلال الإسرائيلي:

تمثلت هذه المعوقات في سيطرة قوات الاحتلال الإسرائيلي على الأرض والمياه والمعابر واستخدام الأساليب القمعية التي من شأنها منع أي تطوير للقطاع الصناعي، وبلغ استخدام القوة ضد المنشآت الصناعية منذ اندلاع انتفاضة الأقصى عام 2000م، وفرض الحصار على قطاع غزة ومنع إدخال المواد الخام نهاية عام 2007م، وشن الحروب عام 2008م، و2012م، وأخيراً حرب عام 2014م وتدمير ما يزيد عن 1000 منشأة صناعية في قطاع غزة.

ويمكن إجمال المعوقات التي يسببها الاحتلال للقطاع الصناعي بما يلي:-

1. المشاكل والمعوقات المتعلقة بالإغلاقات:

تستخدم إسرائيل سياسة الإغلاق لأسباب أمنية غير مبررة وبأشكال متعددة من قيود مفروضة على حركة السلع والخدمات التي تحد من حرية إتمام المعاملات الاقتصادية وتزيد من أعبائها المالية والإدارية نتيجة لارتفاع تكاليف التنقل والإنتاج وصعوبة الحصول على المدخلات الإنتاجية، بالتالي تؤثر سلباً على تحسين البيئة الاستثمارية ورفع كفاءة الأنشطة الصناعية، إذ تشير الإحصاءات الدولية الفلسطينية إلى أن معابر قطاع غزة أغلقت سنوياً

بمعدل لا يقل عن (20%) كحد أدنى من عدد أيام السنة حيث أغلقت معابر قطاع غزة لمدة (2126) يوم خلال الفترة (1994-2010م) أي لمدة (5.8) سنة من إجمالي (17) سنة خلال الفترة المذكورة وتمثل (34%) من مجموع السنوات، (العجلة، 2011م، ص24).

2. التحكم بالمعابر:

أبقت إسرائيل سيطرتها الكاملة على الحدود والمعابر الفلسطينية بعد توقيع اتفاقية أوسلو عام 1993م، حيث لا يوجد اتصال مباشر بين الأراضي الفلسطينية والخارج لا جواً ولا براً ولا بحراً، وتتم التجارة الفلسطينية إما عن طريق الموانئ أو المطارات الإسرائيلية مروراً بالمعابر التي تربط الأراضي الفلسطينية بإسرائيل، أو من خلال معبري جسر اللنبي ودامية مع الأردن. ويخضع النظام الإداري والأمني المتبع على المعابر الإسرائيلية للعديد من التعقيدات المفروضة على حركة التجارة الخارجية الفلسطينية، الأمر الذي يربك العملية الإنتاجية والتجارية، التي تتأثر بفترات التأخير في التخليص والتفتيش، والفحص الأمني والصحي، والرسوم العالية عليها، ونظام التصاريح المعقد، وفي حال التأخير يلزم التاجر الفلسطيني استئجار أراضيات في الموانئ الإسرائيلية بأسعار عالية، وتتبعها تكاليف النقل المرتفعة مما يسهم في إرباك البيئة الاستثمارية والإنتاجية، ويزيد من تكاليف المعاملات التي تؤثر على القدرة التنافسية للسلع الفلسطينية من ناحية وترفع مستوى الأسعار على المستهلك من ناحية أخرى، (نصرالله والصوراني، 2005م، ص18).

في تقرير للبنك الدولي رصد فيه الخسائر التي يتكبدها الاقتصاد الفلسطيني نتيجة القيود المفروضة من الاحتلال الإسرائيلي على مناطق "ج" في الضفة الغربية توصل التقرير إلى أن رفع القيود يمكن أن يزيد القيمة المضافة (النتائج المحلي الإجمالي) في الأراضي الفلسطينية بمقدار (3.4) مليار دولار سنوياً، أو ما يعادل زيادة بمقدار (35%) من قيمة الناتج المحلي في العام 2011م، (المراقب الاقتصادي والاجتماعي، 2013م، العدد (34)، ص4-5).

3. ارتفاع الضرائب والرسوم الجمركية الإسرائيلية.

يفرض الاحتلال الإسرائيلي ضرائب باهظة على المنتجات الفلسطينية مثل ضريبة الإنتاج والدخل والقيمة المضافة، بالإضافة إلى الرسوم الجمركية على المواد الخام مما أدى إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج وتدني الأرباح.

4. إغراق الأسواق المحلية الفلسطينية بالمنتجات الإسرائيلية:

ومنع تصدير المنتجات الفلسطينية في الخارج مما أدى إلى فقدان الأسواق الخارجية، (منتدى الأعمال الفلسطيني، 2014م، ص19).

5. التحكم في إمدادات الوقود والطاقة الكهربائية:

لقد بات من المعروف لدى سكان قطاع غزة، ولدى الوفود الأجنبية التي تقوم بزيارته، أن انقطاع التيار الكهربائي بصورة شبه يومية، الأمر الذي ترك تأثيراً سلبياً على كافة الأنشطة الاقتصادية، علاوة على الخسائر المادية المباشرة وغير المباشرة التي يتعرض لها كافة الشرائح الاقتصادية والأهالي بسبب انقطاع التيار الكهربائي ونقص الوقود. وتشكل الاحتياجات اليومية لقطاع غزة من المحروقات (350) ألف لتر من السولار، (120) ألف لتر بنزين، (350) طن غاز بالإضافة إلى (350) ألف لتر يومياً من السولار الصناعي لتشغيل محطة الكهرباء، إلا أنه في ضوء القرار الإسرائيلي في نهاية نوفمبر 2007م، فقد انخفضت كميات السولار اليومية إلى (90) ألف لتر فقط بنسبة انخفاض (74%)، وانخفض البنزين إلى (25) ألف لتر فقط بنسبة انخفاض (79%)، وانخفض الغاز إلى (100) طن بنسبة انخفاض (71%)، وقدرت الأضرار التي لحقت بشبكة الكهرباء بحوالي 42.5 مليون دولار، (الصوراني، 2011م، ص76).

6. عدم استقرار البيئة الاستثمارية في فلسطين.

نظراً للسياسات والقيود الإسرائيلية يعمل القطاع الصناعي في فلسطين في بيئة من عدم الاستقرار السياسي، وتردد وتأخر الدول المانحة عن سداد التزاماتها للسلطة الفلسطينية، بالإضافة إلى غياب السياسة العامة المشجعة للصناعة بشكل عام، وضعف البيئة الاستثمارية العامة في المناطق الفلسطينية، وضعف البنية التحتية القانونية والمادية وزيادة المخاطرة وانتشار روح التردد بين المستثمرين، مما جعل البيئة الاستثمارية في فلسطين طاردة للاستثمارات، خصوصاً بعد تكرار قيام دولة الاحتلال الإسرائيلي بشن عدة حروب مدمرة خلال سنوات قليلة، واستهدافها للمنشآت والوحدات الإنتاجية، التي نجحت في تحقيق مستوى عالٍ من الجودة والقدرة على منافسة البديل الأجنبي، (رجب، 2014م)

ثالثاً: معوقات القطاع الصناعي في قطاع غزة:

بالإضافة إلى ما سبق هناك العديد من المعوقات التي يمكن إضافتها لهذه المعوقات وهي خاصة بقطاع غزة نتيجة الظروف السياسية والاقتصادية التي يمر بها القطاع. ويمكن إجمالها فيما يلي: (الرفاتي، 2014م، ص19-22).

- تدني مستوى كفاءة الأنشطة الخاصة بترويج وتسويق المنتجات الصناعية وعدم قدرة السوق المحلية استيعاب جميع المنتجات المحلية مما يؤدي إلى انخفاض الأسعار نتيجة لازدياد العرض خاصة في فترات الإغلاق.
- ضعف القدرة التنافسية بسبب ارتفاع تكلفة مستلزمات الإنتاج ووجود شركات احتكارية تتمتع بامتيازات خاصة.
- انقطاع التيار الكهربائي المتكرر وعدم توفر البنية التحتية المناسبة لتطوير صناعات جديدة ونقص الخبرات والعمالة المدربة التي يمكن أن تساهم في عملية التطوير والتنمية الصناعية، (الإدارة العامة للصناعة، 2015م)
- تدني مستوى البيئة الاستثمارية المشجعة للأنشطة الإنتاجية الخاصة مثل القوانين والإجراءات الواضحة، وتدني مستوى التسهيلات التي يتم توفيرها للقطاع الخاص.
- ضعف التمويل الخاص بالبحث العلمي والتطوير التكنولوجي لتطوير نوعية المنتجات وزيادة درجة منافستها في الأسواق العالمية.
- عدم اكتمال وتبني مشروعات القوانين الخاصة بالاستثمار وتنظيم وتشجيع القطاع الخاص وتأخير إنجاز معاملات المستثمرين نتيجة لإجراءات بيروقراطية في بعض المؤسسات الحكومية .
- استمرار الانقسام والذي يلقي بظلاله على علاقة المانحين بالحكومة بغزة.
- منع الحصار والإغلاق دخول خطوط الإنتاج الجديدة إلى قطاع غزة ولهذا فإن خطوط الإنتاج الموجود حاليا مستهلكة مما جعل هناك محدودية في القدرة على تطوير وتجديد خطوط الإنتاج وهذا بدوره ينعكس سلبا على الصناعة، (الإدارة العامة للصناعة، 2015م).

نبذة عن اتحاد صناعة الملابس في قطاع غزة:

تم تأسيس اتحاد صناعة الملابس في عام 1993 م لتمثيل مصانع الملابس والنسيج التي تعمل في قطاع غزة ، ومنذ شهر يناير 2006م كان هناك نحو 928 مصنعا منتسبا كعضو فعال للاتحاد ، إلا أن عدد الأعضاء قد تقلص على مدى العقد الماضي نظرا للظروف الاقتصادية والسياسية الصعبة ، ليصل إلى 140 مصنعا في 2015م .(اتحاد صناعة الملابس والنسيج ،غزة،2016م)

قطاع صناعة الملابس والنسيج :

وصل عدد المنشآت الصناعية المنتسبة إلى قطاع صناعة الملابس والنسيج الفلسطيني إلى نحو 928 منشأة توظف ما يقدر بنحو 35000 عامل على مستوى سائر محافظات غزة قبل عام 2006م ، ويبلغ متوسط عدد العاملين في أغلب تلك المنشآت 20 عاملا ، ألا أنه يوجد بعض المنشآت الكبيرة التي لديها أكثر من 100 عامل ، بينما يوظف قطاع صناعة الملابس والنسيج في العام 2015م ما يقارب من 3000 عامل يعملون في 140 منشأة نشط بعد أن تقلص حجم القطاع بشكل كبير لعدة أسباب تاريخية واقتصادية وسياسية .

لا يزال السوق المحلي هو السوق الرئيسي والوحيد لمنتجات القطاع في الوقت الراهن ، بينما عملت جل المنشآت قبل عام 2006م كمصانع ثانوية للشركات الإسرائيلية التي بدورها كانت تبيع المنتجات الفلسطينية للأسواق الإسرائيلية والعالمية .

ينتج هذا القطاع مجموعة واسعة من الملابس الرسمية وغير الرسمية لجميع الأعمار والأحجام من الجنسين كما تقوم بعض المصانع بإنتاج المستلزمات الخاصة بالمستشفيات والفنادق مثل الشراشف والأغطية وغيره بالإضافة إلى منتجات النسيج بأنواعها .

أهم التحديات التي تواجه قطاع الملابس والنسيج في قطاع غزة :

تواجه صناعة الملابس والمنسوجات العديد من التحديات التي تعيق تطور القطاع من حيث القدرة على الإنتاج وحجمه والإمكانات المتاحة .

ومن أهم تلك التحديات الرئيسية التي تم تحديدها ، بناء على دراسات معمقة هي المنافسة العالمية الشرسة والمعوقات المالية وخاصة في الحصول على رأس المال بأنواعه ونقص

الأيدي العاملة الماهرة ، وضعف القدرات التسويقية ، وتحديات الوصول إلى الأسواق العالمية ، وكذلك نقص الطاقة المشغلة للآلات العاملة ، وكما هو واضح فإن هذه التحديات هي تحديات داخلية بينما البعض الآخر مرتبط بالمنافسة العالمية والقدرة على الوصول إلى الأسواق بالإضافة إلى القيود المفروضة من قبل الحكومة الإسرائيلية على الوصول للعالم الخارجي . (اتحاد صناعة الملابس والنسيج ، غزة، 2016م)

التسويق والتعاقدات الخارجية :

فقدت صناعة الملابس والنسيج الفلسطينية الجزء الأكبر من حصتها في الأسواق الإقليمية والدولية بعد أن توقفت عن العمل من خلال الشركات الإسرائيلية وذلك نظرا لغياب الترتيبات اللازمة للمصانع الفلسطينية للتواصل المباشر مع الشركات الدولية والمستوردين وتجار الجملة في الأسواق الخارجية ، وافتقارهم للاتصالات اللازمة من أجل التعاقد من الباطن مع شركات اقليمية ودولية وأضف إلى ذلك حقيقة أن سياسات الإغلاق الإسرائيلية في العقد الأخير قد حالت دون وصول المنتج الفلسطيني إلى الأسواق العالمية .

جودة المنتج:

هناك حاجة للعمل على تطوير جودة المنتج الفلسطيني من عدة جوانب سواء تطوير أداء العملية الإنتاجية من خلال تطوير عوامل الإنتاج مثل خطوط الإنتاج والآلات والمواد الخام المستخدمة ، كما الحاجة إلى تحسين مستويات المهارة لدى العاملين في هذه الصناعة ، وعلى وجه التحديد ينبغي تناول مهارات العاملين في تصميم الملابس وتوافق الألوان وإدخال التطوير على تلك التصاميم لمواكبة التغير العالمي في الأزياء بالإضافة إلى اتقان عملية صنع النماذج المستخدمة (الباترون) وعلاوة على ذلك فقد تضرر القطاع أكبر الضرر من جراء تسريح آلاف العمال المهرة ، في أعقاب تراجع الإنتاج بسبب توقف الصادرات ، وفرض الحصار على قطاع غزة بعد عام 2006م، الأمر الذي خلق فجوة خطيرة في الأيدي العاملة الماهرة التي تحولت إلى مهن أخرى ، ولم تحل محلها أية أجيال جديدة ، وبالتالي فمن أكثر الأولويات أهمية العمل على تدريب أيدي عاملة مهرة جديدة والاستثمار في برامج تنمية وتطوير القوى العاملة الهادف نحو سد الفجوة في نقص العمالة الماهرة من أهم ركائز تطوير القطاع .

الحاجة إلى رأس المال :

غالبية الشركات العاملة حاليا في قطاع صناعة الملابس والنسيج في حاجة إلى رأس المال الكافي لتمويل شراء وتطوير وصيانة الأصول الثابتة لتلبية أي زيادة في الطاقة الإنتاجية بعد سنوات من تقليل الإنتاج نتيجة لتقلص حصة القطاع في الأسواق مما نتج عنه انخفاض كبير في التدفقات النقدية .

المنافسة في الأسواق المحلية :

إن اغراق السوق بالواردات منخفضة السعر من الصين وتركيا إلى الأسواق المحلية ، والتي تعاني من انخفاض القوة الشرائية نتيجة لسنوات من المصاعب الاقتصادية والظروف السيئة ، قد قلص كثيرا من نصيب الصناعة الوطنية في السوق المحلي ، وهذا الواقع يشكل تحديا خطيرا للصناعات المحلية والتي بحاجة إلى إعادة هيكلة تقنيات التصميم والإنتاج لتكون قادرة على المنافسة مع المنتجات الأجنبية في السوق ، بالإضافة إلى سياسات دعم أخرى كسياسة احلال الواردات وحماية المنتج الوطني .

ندرة الطاقة الكهربائية:

قد ساهمت ندرة الكهرباء التي توفرها الشركات المحلية بالإضافة إلى ارتفاع تكلفة توليد الطاقة البديلة (من المولدات الكهربائية الخاصة) نحو زيادة تكلفة المنتجات المصنعة محليا مما يجعلها أقل قدرة على المنافسة في السوق .

احتياجات الصناعة :

ما زال قطاع صناعة الملابس والنسيج يعمل في ظل هذه التحديات تجاوز هذه التحديات ورفع كفاءة الإنتاج من خلال :

• دورات مكثفة وواسعة النطاق في المجالات التالية :

1- مراقبة الجودة ونظام ضمان الجودة .

2- صيانة الآلات .

3- تصميم الأزياء والباترون .

4- مهارة إدارة الشركات الصناعية .

5- الإدارة المالية .

6- تقنيات حساب التكاليف والتسعير .

• إنشاء ودعم وتشغيل مراكز متخصصة ل :

1- صيانة آلات الخياطة .

2- تحسين انتقاء الخامات المستوردة .

3- مركز تسويق متكامل قادر على إجراء الأبحاث التسويقية وبحوث السوق وأن يكون

على جهوزية لاستكشاف قنوات توزيع جديدة للصناعة الفلسطينية في الأسواق الدولية .

• الحاجة إلى الجهود التعاونية لتأمين ما يلي بتكلفة مقبولة :

1- رأس المال استثماري

2- رأس المال العامل

3- وفرة الطاقة الكهربائية بشكل مستقر ومستمر

4- وفرة القوى العاملة الماهرة

• الوصول إلى الأسواق الإقليمية والدولية ومن خلال عقود ذات قيمة ومنفعة متبادلة

وطويلة الأجل .

معوقات الإنتاجية في القطاع الصناعي وقطاع صناعة الملابس :

يعتبر القطاع الصناعي من أهم القطاعات الاقتصادية في فلسطين إذ يعتبر القطاع الأول المعمول عليه لإحداث تنمية اقتصادية من خلال تشجيع الصناعات المحلية باختلاف أصنافها من أجل العمل على خفض السلع الصناعية المستوردة من جانب ومن جانب آخر إنتاج سلع التصدير التي تمتلك ميزة تنافسية وعليها طلب إقليمي ودولي .

ويعتبر قطاع صناعة الملابس أحد الفروع المهمة في قطاع الصناعة الفلسطيني إذ يرتبط هذا الفرع بالتراث الفلسطيني في السابق بإنتاج الملابس الخاصة في مدينة المجدل المحتلة . كما أن هذا الفرع من الصناعة لا زال له دور هام في تشغيل عدد هام من الأيدي العاملة كما أنه يساهم في توفير بعض الاحتياجات المحلية من الملابس .

لقد واجه وما زال يواجه القطاع تحديات كبيرة سواء من قبل الاحتلال الاسرائيلي من خلال خلق الصناعة عبر إغلاق المعابر من جهة واحتكار المواد الأولية من جهة أخرى ، بالإضافة إلى أن سياسة الاستيراد المفتوح والغير منضبط أدت إلى انخفاض إنتاجية هذا

الفرع من الصناعة لعدم قدرته على منافسة الأسعار الخارجية المتعلقة بالملابس الجاهزة .
(اتحاد صناعة الملابس والنسيج ،غزة،2016م)

ومن أهم المعوقات التي يعاني منها قطاع صناعة الملابس في فلسطين :

- عدم وجود بنية تحتية لاتحادات صناعات الملابس .
- عدم وجود قوانين إدارية وتنظيمية لاتحادات صناعة الملابس .
- عدم وضوح الإجراءات في الأمور المالية والإدارية في الاتحادات والمصانع.
- عدم وجود خبرات وكوادر إدارية متخصصة نشطة .
- عدم وجود مصادر تمويل كافية .
- عدم وجود قنوات اتصال مع الاتحادات الخارجية المشابهة .
- ضعف الثقة بين اتحادات صناعة الملابس والمؤسسات الصناعية القائمة والمصانع).
- ضعف جانب الصيانة داخل المصانع .
- ضعف الأداء الإداري لأصحاب المصانع.
- عدم وجود حماية للمنتج المحلي وضعف القدرة على منافسة المستورد.
- عدم وجود أسواق كافية لاستيعاب المنتج الفلسطيني .
- ضعف مؤسسات تطوير الصناعة من الناحية الفنية والتقنية .
- إغلاق المعابر وشح المواد الأولية .
- عدم القدرة على التواصل بين قطاع غزة والضفة الغربية .

خلاصة الفصل:

تم عرض من خلال الفصل واقع القطاع الصناعي الفلسطيني عبر فترات زمنية بدأت منذ الاحتلال الاسرائيلي ومن ثم قيام السلطة الفلسطينية حيث عانى منذ زمن من فترات تراجع بسبب العوامل السياسية والاقتصادية، وارتباط الاقتصاد الفلسطيني بالاقتصاد الاسرائيلي والتحكم بالمعابر واغلاقها ، رغم أهمية القطاع الصناعي في زيادة الناتج المحلي الإجمالي وتأثيره على النمو الاقتصادي الفلسطيني .

وأهم المعوقات الداخلية التي يعاني منها القطاع الصناعي الفلسطيني معوقات ترجع إلى صعوبة الحصول على المواد الخام والمعدات والآلات، وصغر حجم المنشأة العاملة في القطاع الصناعي، وضعف البنية التحتية، ونقص التمويل، وضعف السياسات والتشريعات الداعمة للقطاع الصناعي، والمعوقات الخارجية التي تتمثل بالمشاكل والمعوقات المتعلقة بإغلاق المعابر، وارتفاع الضرائب والرسوم الجمركية الإسرائيلية ، وإغراق الأسواق المحلية الفلسطينية بالمنتجات الإسرائيلية، والتحكم بإمدادات الطاقة الكهربائية والوقود.

وتم عرض نبذة عن قطاع صناعة الملابس في قطاع غزة الذي تراجع عدد المنشآت إلى 140 منشأة توظف نحو 3000 عامل عام 2015م من 928 منشأة توظف 35000 عامل ما قبل عام 2006م.

وأهم التحديات التي تواجه قطاع صناعة الملابس في قطاع غزة تتمثل بالتسويق والتعاقدات الخارجية ،وجود المنتج ، ومنافسة الأسواق الخارجية ، وندرة الطاقة الكهربائية ، وعدم وجود بنية تحتية لقطاع صناعة الملابس .

الفصل الرابع

الدراسة العملية

الفصل الرابع الدراسة العملية

مقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

وبناء على ذلك تناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

بيانات الدراسة:

1. المصادر الثانوية: حيث تم معالجة الإطار النظري للدراسة وقسمت إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

مجتمع الدراسة :

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءاً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من 138 عضو في اتحاد صناعة الملابس في قطاع غزة لعام 2015 وتم أخذ عينة مكونة من 102 صاحب منشأة و101 عامل بالمنشأة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول(4.1): يوضح مجتمع الدراسة حسب المنطقة

المنطقة	صاحب المنشأة	العامل بالمنشأة
الشمال	25	25
غزة	41	41
الوسطى	10	10
خانيونس	14	14
رفح	12	12

عينة الدراسة:

تم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية التي تتناسب مع مجتمع الدراسة حيث تم تقسيم العينة حسب الوزن النسبي لكل منطقة، وتم توزيع الاستبانة على المناطق واسترداد 102 استبانة من أصحاب المنشآت، بينما تم استرداد 101 من العاملين في تلك المنشآت.

أداة الدراسة:

تم إعداد استبانتين حول "محددات إنتاجية العامل

- الاستبانة الأولى الخاصة بصاحب المنشأة
- الاستبانة الثانية الخاصة بعامل المنشأة

وقد تم استخدام المقياس 1-10 لفقرات الاستبيان بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح، والجدول التالي (4.2) يوضح ذلك:

جدول (4.2): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

موافق بدرجة كبيرة جدا	←								موافق بدرجة قليلة جدا	الاستجابة
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010م، ص 105)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 179، ص 2001م). وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- "الصدق الظاهري":

وهو أن يختار الباحث عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010م، ص 107) حيث تم عرض الإستبانتين على مجموعة من المحكمين تألفت من سبعة متخصصين في مجال الاقتصاد والإدارة الملحق رقم (2)، وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيانان في صورتيهما النهائية - انظر الملحق رقم (1).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

أولاً: نتائج الاتساق الداخلي لاستبانة صاحب المنشأة

يوضح جدول (4.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحوافز المادية المطبقة في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجوي، 2010م، ص 97).

وقد تحقق من ثبات إستبانتني الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.3).

جدول (4.3): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانتين

استبانة عامل المنشأة			استبانة صاحب المنشأة			المجال
الصدق الذاتي*	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الصدق الذاتي*	معامل ألفا كرونباخ*	عدد الفقرات	
0.877	0.770	10	0.921	0.848	7	الحوافز المادية المطبقة في المنشأة.
0.889	0.790	6	0.861	0.742	6	مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة.
0.906	0.820	6	0.846	0.716	5	المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة.
0.906	0.820	6	0.861	0.742	7	أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة.
0.927	0.860	6	0.897	0.805	7	الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة.
0.931	0.867	8	0.804	0.647	6	تدريب العاملين في المنشأة.
-	-	-	0.833	0.694	7	معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها.
0.898	0.807	41	0.942	0.888	45	جميع فقرات الاستبانتين

*الصدق الذاتي= الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

*معامل كرونباخ ألفا: مقياس صدق وثبات الاستبانات.

واضح من النتائج الموضحة في جدول (4.3) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكافة المجالات، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات استبانة صاحب المنشأة (0.888)، بينما بلغت قيمته لجميع فقرات استبانة عامل المنشأة (0.807)، وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكافة المجالات، حيث بلغت قيمة الصدق الذاتي لجميع فقرات استبانة صاحب المنشأة (0.942)، بينما بلغت قيمته لجميع فقرات استبانة عامل المنشأة (0.898)، وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

وبذلك تكون الإستبانيتين في صورتيهما النهائية كما هما في الملحق (1). و قد تم التأكد من صدق وثبات إستبانيتين الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة كلا الإستبانيتين وصلاحيتهما لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفريغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث تبين أن قيمة الاختبار لاستبانة صاحب المنشأة تساوي (1.567) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.150) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، بينما تبين أن قيمة الاختبار لاستبانة عامل المنشأة تساوي (0.796) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.550) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لتحليل البيانات.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري وأقل وأكبر قيمة.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات كلا الاستبانيتين.

4. اختبار كولمغوروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: قد استخدم لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي لكلا الاستبانيتين.
6. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 6 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد استخدم للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات كلا الاستبانيتين.

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات العامة

أولاً: عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات العامة لاستبانة صاحب المنشأة:

- توزيع عينة الدراسة حسب موقع المنشأة

جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب موقع المنشأة

موقع المنشأة حسب المحافظة	العدد	النسبة المئوية %
الشمال	25	24.5
غزة	41	40.2
الوسطى	10	9.8
خانيونس	14	13.7
رفح	12	11.8
المجموع	102	100.0

عند توزيع الاستبيان تم مراعاة الوزن النسبي لكل منطقة حيث تم توزيع الاستبانات على عينة عشوائية طبقاً حجمها 102 من أصحاب المنشأة و101 من العاملين في المنشآت في مجال صناعة الملابس .

ومن خلال التحليل الموجود بجدول رقم (4.4) يتبين أن التواجد الأكبر للمنشآت يتركز

في محافظة غزة ومن ثم محافظة الشمال

تعتبر مدينة غزة أكثر مناطق القطاع حيوية ويتواجد بها المحلات التجارية بكثرة والحركة الاقتصادية بها أكثر وعدد سكانها أكبر بالنسبة لباقي مناطق القطاع ونقل المناطق حسب عدد سكانها وعدد المنشآت التجارية الموجودة بها .

جدول (4.5) الانحراف المعياري " لبعض المعلومات العامة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أعلى قيمة	أقل قيمة	المعلومات العامة
-	-	37	5	العمر الزمني للمنشأة (سنة)
56,637.54	106,245.10	270,000	10,000	رأس مال المنشأة (دولار)
13,906.03	9,657.84	75,000	1,500	قيمة متوسط الانتاج الشهري (دولار)
0.24	8.02	9	7	عدد ساعات العمل اليومي (ساعة)
5.95	13.28	45	3	عدد العمال الفنيين (عامل)
2.50	4.97	12	1	عدد العمال غير الفنيين (عامل)
133.33	1,407.42	1,800	1,000	متوسط الأجر الشهري للعامل الفني (شيكل)
149.23	895.21	1,300	650	متوسط الأجر الشهري للعامل غير الفني (شيكل)

يتضح من جدول (4-5) ما يلي:

- يتراوح العمر الزمني للمنشآت من 5 إلى 37 سنة .
- يتراوح رأس مال للمنشآت من 10,000 إلى 270,000 دولار بمتوسط حسابي 106,245.10 دولار وانحراف معياري 56,637.54 .
- إن متوسط حسابي لرأس مال المنشآت 106245.10 دولار يعتبر متوسط جيد لقطاع صناعة الملابس .
- قطاع صناعة الملابس يستخدم الآلات والماكينات والمحلات التجارية الذي يشكل رأس المال .
- يتراوح متوسط الإنتاج الشهري من 1,500 إلى 75,000 دولار بمتوسط حسابي 9,657.84 دولار وانحراف معياري 13,906.03 .
- إن المتوسط الحسابي لمتوسط الإنتاج الشهري 9657.84 دولار يعتبر متوسط قليل لقطاع صناعي .
- حسب ما تم ذكره بالدراسات السابقة ومركز الاحصاء الفلسطيني وماس بأنه يوجد تراجع في إنتاجية قطاع صناعة الملابس في قطاع غزة لعدة أسباب داخلية وخارجية أثرت بشكل مباشر على متوسط الإنتاج الشهري .

- يتراوح عدد ساعات العمل اليومي من 7 إلى 9 ساعات بمتوسط حسابي 8.02 ساعة وانحراف معياري 0.24.
- إن المتوسط الحسابي لعدد ساعات العمل اليومي 8.02 ساعة لعدد ساعات العمل اليومي في المنشآت .
- يعتبر متوسط حسابي بعدد ساعات العمل اليومي 8 ساعات متوافق مع قانون العمل ، و مناسب للعاملين و 8 ساعات عمل تؤدي إلى إنتاجية جيدة .
- يتراوح عدد العمال الفنيين من 3 إلى 45 عامل فني بمتوسط حسابي 13.28 عامل وانحراف معياري 5.95، كما ويتراوح متوسط الأجر الشهري لديهم بين 1,000 إلى 1,800 شيكل بمتوسط حسابي 1,407.42 شيكل وانحراف معياري 133.33.
- إن المتوسط الحسابي لعدد العمال الفنيين 13.28 عامل والمتوسط الحسابي لمتوسط الأجر الشهري 1407.42 شيكل يعتبر متوسط قليل لا يؤثر بشكل كبير على الاقتصاد .
- تراجع قطاع صناعة الملابس أثر بشكل مباشر على عدد العاملين في المنشآت وأدى إلى التخلص من الكثير من العاملين حسب ما أفاده اتحاد صناعة الملابس في قطاع غزة .
- يتراوح عدد العمال غير الفنيين من 1 إلى 12 عامل بمتوسط حسابي 4.97 عامل وانحراف معياري 2.50، كما ويتراوح متوسط الأجر الشهري لديهم بين 650 إلى 1,300 شيكل بمتوسط حسابي 895.21 شيكل وانحراف معياري 149.23.
- إن المتوسط الحسابي لعدد العمال غير الفنيين 4.97 عامل يعتبر عدد قليل ولا يؤثر على إنتاجية المنشآت .
- تراجع قطاع صناعة الملابس في قطاع غزة أدى إلى التخلص من العديد من العمال وخاصة غير الفنيين ، وطبيعة العمل في المنشآت لا تتطلب وجود عدد من العمال الغير الفنيين (إداري - مراسل - محاسب) .

جدول (4.6): توزيع عينة الدراسة حسب الوضع القانوني للمنشأة

النسبة المئوية %	العدد	الوضع القانوني للمنشأة
33.3	34	منشأة فردية
62.7	64	شركة تضامن
3.9	4	مساهمة مخصومة

-	-	مساهمة عامة
100.0	102	المجموع

يتضح من جدول (4.6) إن النسبة الأكبر للمنشآت تعتبر منشآت تضامن وحسب المعمول به في قانون الشركات الفلسطيني تعرف شركة التضامن بأنها هي شركة بين شخصين أو أكثر ملتزمين بالمسؤولية التضامنية وجميع أموالهم عن ديون الشركة ، و ثم تأتي نسبة منشآت فردية أو العائلية .

يفضل أصحاب المنشأة أن يكون شكلها القانوني تضامن وذلك لتسهيل الاجراءات لعدم كافية رأس المال ولأنها سهلة التسجيل، والفردية أو العائلية بحيث يكون مالك المنشأة هو الفني المسئول .

جدول (4.7): توزيع عينة الدراسة حسب طريقة تمويل المنشأة

النسبة المئوية	العدد	طريقة تمويل المنشأة*
99.0	101	تمويل ذاتي
22.5	23	قروض بنكية
-	-	قروض حسنة
-	-	قروض جمعيات غير حكومية
20.6	21	أخرى

*السؤال أكثر من إجابة

يتضح من جدول (4.7) أن النسبة الأكبر لطريقة تمويل المنشآت التي تعمل في قطاع صناعة الملابس في قطاع غزة هي تمويل ذاتي بنسبة 99% ويوجد تمويل قروض بنسبة 22.5 % أي أن المنشآت تعتمد على تمويلها الذاتي وأقيمت بالمجهودات الذاتية .

المنشآت في قطاع صناعة الملابس تعتبر منشآت شخصية يعمل بها الشخص وعائلته غالبا وعدد من العمال لذلك يعتمد على التمويل الذاتي ، ولأن عدد كبير من المنشآت ليس لديهم القدرة على توفير الضمانات اللازمة التي تطلب مقابل التمويل من البنوك التجارية وتخوفهم من التعامل مع البنوك التجارية .

جدول (4.8): توزيع عينة الدراسة حسب أسواق البيع

أسواق البيع	العدد	النسبة المئوية %
قطاع غزة	102	100.0
الضفة	23	22.5
اسرائيل	3	2.9
سوق خارجي	-	-

*السؤال أكثر من إجابة

يتضح من جدول (4.8) إن في ظل الحصار المفروض على قطاع غزة فإنه لا يوجد سوق لقطاع الملابس إلى داخل القطاع نفسه .

بسبب الحصار على قطاع غزة وصعوبة التصدير والاستيراد واغلاق المعابر لقطاع غزة ، فإن منتجات قطاع صناعة الملابس يستهدف سوق القطاع ونسبة قليلة جدا تصدر إلى الضفة الغربية واسرائيل وإلى الخارج .

جدول (4.9): توزيع عينة الدراسة حسب طريقة البيع

طريقة البيع	العدد	النسبة المئوية %
وكيل	72	70.6
موزع	27	26.5
جملة للمعارض	40	39.2
مباشرة من المعرض	5	4.9
مباشرة من التصنيع	66	64.7

*السؤال أكثر من إجابة

يتضح من جدول (4.9) إن النسبة الأكبر لطريقة البيع كانت عن طريق وكلاء تتعامل معهم المنشآت ثم مباشرة من التصنيع ، ثم عن طريق موزعين تتعامل معهم المنشآت .

لأن المنشآت لا تمتلك معارض أو محلات تجارية وإنما تقوم بالبيع عن طرق وكلاء وموزعين بشكل مباشر من التصنيع .

ثانياً: عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات العامة لاستبانة عامل المنشأة:

جدول (4.10): توزيع عينة الدراسة حسب عمل المستجيب

عمل المستجيب	العدد	النسبة المئوية %
فني	89	88.1
غير فني	12	11.9
أخرى	-	-
المجموع	101	100.0

يتضح من جدول (4.10) إن غالبية العمال في منشآت صناعة الملابس هما عمال فنيين أي (خياطيين) ، وتحتاج المنشآت إلى عدد قليل من العمال غير الفنيين (مراسل ، اداري، محاسب).

طبيعة عمل المنشآت في قطاع صناعة الملابس تحتاج لأن يكون العمال فنيين ولأن المالك والمسئول يكون أيضا فني .

- الإحصاء الوصفي لبعض المعلومات العامة

جدول (4.11): الانحراف المعياري " لبعض المعلومات العامة

المعلومات العامة	أقل قيمة	أعلى قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سنوات العمل.	5	25	14.12	4.45

يتضح من جدول (4-11) ما يلي:

- يتراوح متوسط سنوات العمل بين 5 إلى 25 سنة بمتوسط حسابي 14.12 سنة وانحراف معياري 4.45.

إن المتوسط الحسابي لسنوات العمل 14.12 سنة ، لأن المنشآت تعتبر تضامناً أو فردية ويعمل بهم العاملون وهم وأفراد عائلته ويعود ذلك إلى طبيعة المنشآت التي تعمل في صناعة الملابس والتي تعتمد على الخبرة الشخصية والذاتية تمكن العامل من العمل لسنوات.

حيث كان متوسط سعر الدولار مقابل الشيكل عام 2015 (3.80).

تحليل فقرات الاستبانة

لتحليل فقرات الاستبانة تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لعينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. فإذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) فإن متوسط آراء الأفراد حول الظاهرة

موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسطة وهي 6، أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (أقل من 0.05) فإن متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهريّة عن درجة الموافقة المتوسطة. وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

أولاً: تحليل فقرات استبانة صاحب المنشأة

- تحليل فقرات مجال " الحوافز المادية المطبقة في المنشأة "

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.12).

جدول (4.12): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "الحوافز المادية المطبقة في المنشأة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يوجد مكافآت تشجيعية مادية تساعد العامل على بذل المزيد من الجهد والمثابرة للحصول عليها .	2.88	28.81	-29.81	*0.000	6
2.	يوجد نظام عادل للمكافآت والعلاوات .	3.18	31.76	-24.87	*0.000	4
3.	تمنح المنشأة المتميزين والمبدعين علاوة تشجيعية بشكل دوري .	2.93	29.31	-28.14	*0.000	5
4.	تعتبر الرواتب المدفوعة مناسبة للجهد المبذول في العمل.	6.98	69.80	9.95	*0.000	1
5.	يوجد تعويض مادي عن الإجازات .	2.51	25.10	-45.93	*0.000	7
6.	قواعد ومعايير الحوافز المادية واضحة .	3.71	37.06	-15.52	*0.000	3
7.	يشعر العامل بالرضا اتجاه نظام الحوافز المطبق بالمنشأة.	3.75	37.55	-16.08	*0.000	2
	جميع فقرات المجال معاً	3.71	37.09	-27.38	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4-12) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " تعتبر الرواتب المدفوعة مناسبة للجهد المبذول في العمل " يساوي 6.98 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 69.80%، قيمة الاختبار 9.95 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يوجد تعويض مادي عن الإجازات " يساوي 2.51 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 25.10%، قيمة الاختبار 45.93-، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.71، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 37.09%، قيمة الاختبار 27.38-، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " الحوافز المادية المطبقة في المنشأة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

- الحوافز المادية المطبقة في المنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما جاءت في الفرضية .

أي أن أصحاب المنشأة يرون بأن هناك حوافز مادية مطبقة بالمنشأة بشكل قليل .
وتعزو الباحثة ذلك إلى أن تقديم الحوافز المادية للعاملين من وجهة نظر صاحب المنشأة من المبادئ التي يقوم عليها أي عمل وهو يعتبر مقابل للمجهود الذي يقدمه العاملون وعليه فمن الطبيعي أن يتم تقديم الحوافز المادية وإن كانت بشكل قليل للعاملين .

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- كدراسة (منصور، 2013م) ودراسة (السقا، 2013م) ودراسة (عوض الله، 2012م) ودراسة (شراب، 2007م) ودراسة (العكش، 2007م) ودراسة (شراب، 2007م) ودراسة (الشجاع، 2008م)، بينت هذه الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية المستخدمة وبين إنتاجية العاملين ووجود أثر ولو ضعيف على إنتاجية العاملين.

واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (أبو شرخ، 2010م) ودراسة (هنية، 2005م) ودراسة (المحتسب، الجلعود، 2005م) ودراسة (العمرى وحמידات، 2013م) ودراسة (جوهر وآخرون، 2010م) ودراسة (ميا وآخرون، 2009م) ودراسة (خوام، 2009م) ودراسة (فرغلي، 2008م) دراسة (الوابل، 2005م) بينت هذه الدراسات أن للحوافز المادية أهمية كبيرة في زيادة الإنتاجية للعاملين .

تحليل فقرات مجال " مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة "

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.13).

جدول (4.13): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يهتم العاملون في المنشأة بالحصول على الحوافز المعنوية مثل (الشكر ، الثناء ، التقدير ، الاحترام) .	7.88	78.82	26.35	*0.000	4
2.	التقدير والاحترام من صاحب أو مدير المنشأة من أهم الأمور التي تدفع العامل للعمل .	7.90	79.02	26.51	*0.000	3
3.	هناك أهمية كبيرة للثناء الشفوي والقيمة المعنوية لدى العاملين .	8.02	80.20	24.87	*0.000	1
4.	يسود بين العاملين روح الأخوة بالعمل .	7.92	79.22	26.70	*0.000	2
5.	تقدم المنشأة الدعم والمساعدة المعنوية عند تعرض العامل لظروف خاصة .	6.63	66.27	4.44	*0.000	6
6.	تشجع المنشأة النشاطات الاجتماعية والعلاقات الإنسانية بين العاملين .	7.74	77.35	17.63	*0.000	5
	جميع فقرات المجال معاً	7.68	76.81	27.42	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4.13) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " هناك أهمية كبيرة للثناء الشفوي والقيمة المعنوية لدى العاملين " يساوي 8.02 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 80.20%، قيمة الاختبار 24.87، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " تقدم المنشأة الدعم والمساعدة المعنوية عند تعرض العامل لظروف خاصة " يساوي 6.63 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 66.27%، قيمة الاختبار 4.44، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.68، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 76.81%، قيمة الاختبار 27.42، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha \leq$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.
- **التعليق :** الحوافز المعنوية المطبقة في المنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما جاءت في الفرضية .
- أي أن أصحاب المنشأة يرون بأن هناك حوافز معنوية مطبقة بالمنشأة بشكل كبير .
- **وتعزو الباحثة ذلك إلى** أن تقديم الحوافز المعنوية للعاملين من وجهة نظر صاحب المنشأة من المبادئ التي يقوم عليها أي عمل ووجود الحوافز المعنوية له أثر على تشجيع العاملين على الإنتاجية وحب العمل .
- **اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :**
- دراسة (منصور، 2013م) دراسة (عوض الله، 2012م) دراسة (أبو شرح، 2010م) دراسة (حسين، 2011م) دراسة (عمر، 2011م) دراسة (خبير ، 2008م) دراسة (الوابل ، 2005م) بينت هذه الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية المستخدمة وبين إنتاجية العاملين وأن للحوافز المعنوية أهمية كبيرة في زيادة الإنتاجية للعاملين.

واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (السقا،2013م) ودراسة (شراب،2007م) ودراسة (العكش،2007م) ودراسة (المحتسب،الجعلود،2005م) ودراسة (جزهر وآخرون ،2010م) بينت هذه الدراسات أن أثر الحوافز المعنوية ضعيف على إنتاجية العاملين .

- تحليل فقرات مجال " المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة "

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج

موضحة في جدول (4.14).

جدول (4.14): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	تتوفر المعدات والماكينات التي تواكب التكنولوجيا في المنشأة .	5.21	52.06	-7.53	*0.000	5
2.	تسعى المنشأة لتوفير كل ما هو جديد ومواكبة التطور والتكنولوجيا .	6.27	62.75	2.58	*0.006	3
3.	لدى العامل القدرة على التعامل مع الآلات والماكينات الحديثة .	6.07	60.69	0.69	0.244	4
4.	ادخال الماكينات والمعدات الحديثة يساعد في تحسين الإنتاجية والوقت والجهد بالعمل .	8.05	80.49	18.93	*0.000	2
5.	يوجد صعوبة في استيراد الآلات الحديثة نتيجة الحصار المفروض على قطاع غزة .	8.15	81.47	20.89	*0.000	1
	جميع فقرات المجال معاً	6.75	67.49	10.49	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4-15) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يوجد صعوبة في استيراد الآلات الحديثة نتيجة الحصار المفروض على قطاع غزة " يساوي 8.15 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 81.47%، قيمة الاختبار 20.89، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تتوفر المعدات والماكينات التي تواكب التكنولوجيا في المنشأة " يساوي 5.21 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 52.06%، قيمة الاختبار 7.53-، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 6.75، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 67.49%، قيمة الاختبار 10.49، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

التعليق : المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\leq \alpha$ ، كما جاءت في الفرضية .

أي أن أصحاب المنشأة يرون بأن المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة يؤثر على إنتاجية العاملين .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة من وجهة نظر صاحب المنشأة من أهم الأمور التي تساعد على الإنتاجية لأن التقدم في استخدام الآلات والمعدات الحديثة يساعد في توفير الوقت والجهد .

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (نوفل، 2006م) و دراسة (هنية، 2005م) و دراسة (حسين، 2011م) و دراسة (جوهر وآخرون، 2010م) و دراسة (نعيمة، 2009م) و دراسة (حسن وعابد، 2007م) وبينت هذه الدراسات أن التطوير باستخدام المعدات والآلات يساعد على زيادة الإنتاجية .

- تحليل فقرات مجال " أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة " تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.15).

جدول (4.15): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يستخدم أساليب إنتاج حديثة في المنشأة .	5.67	56.67	-4.42	*0.000	6
2.	يتم التوسع بالإنتاج باستخدام الآلات والتكنولوجيا الحديثة .	5.37	53.73	-7.04	*0.000	7
3.	اعتماد التخصص الإنتاجي في المنشأة يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وتحسين جودة المنتج .	6.74	67.35	5.80	*0.000	1
4.	يتم إتباع أساليب إنتاج متنوعة الجودة والنوع والصنف في المنشأة.	6.31	63.14	2.67	*0.004	2
5.	يوجد رأس مال وآلات وأجهزة حديثة في المنشأة .	5.97	59.71	-0.33	0.372	4
6.	يوجد استخدام أمثل للآلات والتكنولوجيا تساعد في إنتاجية العاملين .	6.14	61.37	1.32	0.096	3
7.	يوجد وسائل لنقل المنتجات ولتوزيع المنتجات .	5.76	57.65	-1.77	*0.040	5
	جميع فقرات المجال معاً	5.99	59.94	-0.08	0.467	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4.15) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " اعتماد التخصص الإنتاجي في المنشأة يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وتحسين جودة المنتج " يساوي 6.74 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 67.35%، قيمة الاختبار 5.80، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " يتم التوسع بالإنتاج باستخدام الآلات والتكنولوجيا الحديثة " يساوي 5.37 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 53.73%، قيمة الاختبار -7.04، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.99، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 59.94%، قيمة الاختبار -0.08، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.467 لذلك يعتبر مجال " أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة " غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

التعليق : أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما جاءت في الفرضية .

أي أن أصحاب المنشأة يرون بأن أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة يؤثر على إنتاجية العاملين .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة من وجهة نظر صاحب المنشأة مثل أساليب الإنتاج الحديثة والتوسع باستخدام التكنولوجيا والاستخدام الأمثل للآلات والتكنولوجيا ووجود وسائل نقل تساعد في إنتاجية العاملين .

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (نوفل، 2006م) ودراسة (هنية، 2005م) ودراسة (حسين، 2011م) ودراسة (جوهر وآخرون، 2010م) ودراسة (نعيمه، 2009م) ودراسة (حسن وعابد، 2007م) وبينت هذه الدراسات أن استخدام التكنولوجيا والآلات والمعدات الحديثة يزيد من إنتاجية العاملين.

تحليل فقرات مجال " الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة "

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج

موضحة في جدول (4.16).

جدول (4.16): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال " الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	الراتب الأساسي الذي يتقاضاه العامل مرضيا له .	4.78	47.84	11.11 ⁻	*0.000	7
2.	كمية العمل التي تطلب من العامل مقارنة بالوقت المتوفر معقولة .	7.04	70.39	8.29	*0.000	5
3.	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة .	7.32	73.24	22.93	*0.000	3
4.	تتبنى الإدارة في العمل الأساليب الحديثة .	6.11	61.08	0.89	0.187	6
5.	يشعر العامل بأن بيئة العمل المادية (التهوية ، الإنارة ، النظافة) وظروف العمل مناسبة .	7.24	72.35	24.42	*0.000	4
6.	يتوفر جو من الانسجام والألفة بين العاملين .	7.62	76.18	20.51	*0.000	2
7.	مكان وطبيعة العمل تناسب العاملين .	7.64	76.37	19.92	*0.000	1
	جميع فقرات المجال معاً	6.82	68.21	12.94	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

من جدول (4.16) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة " مكان وطبيعة العمل تناسب العاملين " يساوي 7.64 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 76.37%، قيمة الاختبار 19.92، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " الراتب الأساسي الي يتقاضاه العامل مرضيا له " يساوي 4.78 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 47.84%، قيمة الاختبار -11.11، وأن القيمة

الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 6.82، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 68.21%، قيمة الاختبار 12.94، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

التعليق: الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما جاءت في الفرضية .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الرضا الوظيفي للعاملين من راتب وكمية عمل وساعات عمل وظروف وبيئة ومكان العمل لها تأثيرها على إنتاجية العامل.
اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (السقا، 2013م) و دراسة (عوض الله، 2012م) و دراسة (أبو شرح، 2010م) و دراسة (خوام، 2009م) و دراسة (الخولي، 2003) و دراسة (الزغبى، 1995م) و بينت هذه الدراسات أن أجور العمال والرضا الوظيفي يساعد على إنتاجية العمال في القطاع الصناعي.

و اختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (منصور، 2013م) و دراسة (المحتسب، الجلود، 2005م) و دراسة (الشكشوكي، 2003م) بينت أن الرضا الوظيفي لا يؤثر على إنتاجية العامل في العمل.

- تحليل فقرات مجال " تدريب العاملين في المنشأة "

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج

موضحة في جدول (4.17).

جدول (4.17): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال " تدريب العاملين في المنشأة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	تحرص الإدارة على التعرف على احتياجات العاملين التدريبية ووضع خطة شاملة لتحسين مستوى أدائهم لأعمالهم .	6.87	68.73	7.50	*0.000	2
2.	تحرص الإدارة على توفير الخدمات اللازمة والفرص لتطوير قدرات العاملين .	6.85	68.51	8.21	*0.000	3
3.	يوجد جهة مسئولة عن البرامج التدريبية تختص بمتابعة احتياجات العاملين التدريبية .	3.22	32.16	-20.54	*0.000	6
4.	توظف الأجهزة الحديثة في العمل .	3.62	36.18	-14.61	*0.000	5
5.	يتم تدريب العاملين بشكل دوري على الأجهزة الحديثة .	4.06	40.59	-20.81	*0.000	4
6.	التدريب المستمر للعاملين يزيد من إنتاجية العمل .	8.57	85.69	17.86	*0.000	1
	جميع فقرات المجال معاً	5.53	55.28	-7.15	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4.17) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " التدريب المستمر للعاملين يزيد من إنتاجية العمل " يساوي 8.57 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 85.69%، قيمة الاختبار 17.86، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " يوجد جهة مسئولة عن البرامج التدريبية تختص بمتابعة احتياجات العاملين التدريبية " يساوي 3.22 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 32.16%،

قيمة الاختبار -20.54، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.53، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 55.28%، قيمة الاختبار -7.15، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " تدريب العاملين في المنشأة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

التعليق: تدريب العاملين في المنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما جاءت في الفرضية بشكل قليل حسب رأي أصحاب المنشآت.

وتعزو الباحثة ذلك إلى المنشآت الصناعية وخاصة الملابس لا يوجد بها مركز تدريب أو وحدة مسئولة عن تدريب العاملين لذلك تحتاج إلى تدريب مستمر للعاملين حتى تمكنهم من استخدام الماكينات والآلات والتكنولوجيا الحديثة ولزيادة إنتاجية العمل.

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (منصور، 2013م) ودراسة (هنية، 2005م) ودراسة (حسين، 2011م) ودراسة (ميا وآخرون، 2009م) ودراسة (الوايل، 2005م) وأظهرت هذه الدراسات بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين وبين إنتاجية العاملين.

واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (السقا، 2013م) ودراسة (عوض الله، 2012م) ودراسة (أبو شرخ، 2010م) أكدت هذه الدراسات على أن تدريب العاملين يزيد من أداء العاملين ومن إنتاجيتهم.

تحليل فقرات مجال " معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها "

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج

موضحة في جدول (4.18).

جدول (4.18): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يوجد خطة واضحة بالمنشأة لتصريف المنتجات .	5.40	54.02	- 4.82	*0.000	6
2.	يوجد خطة واضحة لتحديد سعر البيع في المنشأة .	5.09	50.88	- 6.97	*0.000	7
3.	يوجد قنوات توزيعية كفوءة تعمل على عرض المنتجات بشكل مباشر.	5.51	55.10	- 4.10	*0.000	4
4.	يتم إنتاج المنتجات وتوزيعها بشكل فوري عن طريق موزعين بالجملة .	5.58	55.78	- 3.48	*0.000	3
5.	يوجد طلب من الموزعين بشكل شهري لكميات كبيرة للمنتجات .	5.51	55.10	- 4.02	*0.000	4
6.	يوجد موزعين بالجملة والمفرق دائمي التعامل مع المنشأة .	6.08	60.78	0.54	0.293	1
7.	تدني مستوى كفاءة الأنشطة الخاصة بترويج وتسويق المنتجات .	5.82	58.24	- 1.46	0.074	2
	جميع فقرات المجال معاً	5.57	55.70	- 5.73	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4.18) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " يوجد موزعين بالجملة والمفرق دائمي التعامل مع المنشأة " يساوي 6.08 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 60.78%، قيمة الاختبار 0.54، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.293 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " يوجد خطة واضحة لتحديد سعر البيع في المنشأة " يساوي 5.09 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 50.88%، قيمة الاختبار -6.97، وأن القيمة

الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.57، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 55.70%، قيمة الاختبار -5.73، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

التعليق : معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\leq \alpha$ ، كما جاءت في الفرضية .

أي أن أصحاب المنشأة يرون بأن قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها يكون بشكل قليل. وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم وجود خطة واضحة بالمنشأة وقنوات توزيع يؤثر على قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها .

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (نوفل، 2006م) و دراسة (هنية، 2005م) و دراسة (نعمية، 2009م) و دراسة (حسن وعابد، 2007م) و أكدت هذه الدراسات بأن قدرة المنشأة على تحويل عناصر الإنتاج وقدرتها على تصريف المنتجات يزيد من إنتاجيتها.

- تحليل جميع فقرات استبانة صاحب المنشأة

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.19).

جدول (4.19): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لجميع فقرات استبانة صاحب المنشأة

الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	البند
7	*0.000	27.38	37.09	3.71	الحوافز المادية المطبقة في المنشأة.
1	*0.000	27.42	76.81	7.68	مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة.

3	*0.000	10.49	67.49	6.75	المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة.
4	0.467	-0.08	59.94	5.99	أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة.
2	*0.000	12.94	68.21	6.82	الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة.
6	*0.000	-7.15	55.28	5.53	تدريب العاملين في المنشأة.
5	*0.000	-5.73	55.70	5.57	معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها.
	0.128	-1.14	59.48	5.95	جميع فقرات استبانة صاحب المنشأة

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

التعليق:

جدول (4.19) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات استبانة صاحب المنشأة يساوي 5.95 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 59.48%، قيمة الاختبار -1.14 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.128 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات استبانة صاحب المنشأة بشكل عام.

تعزو الباحثة ذلك إلى أن طبيعة عمل منشآت صناعة الملابس يتوافق مع كل ما جاء بفقرات الاستبيان من حوافز مادية ، وحوافز معنوية ، ومستوى تكنولوجيا مستخدم وأساليب الإنتاج المطبقة في المنشأة والرضا الوظيفي ومعرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها ، كلها تؤثر على أداء وإنتاجية العاملين من وجهة نظر أصحاب المنشآت .

ثانياً: تحليل فقرات استبانة عامل المنشأة

- تحليل فقرات مجال " الحوافز المادية المطبقة في المنشأة "

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.20).

جدول (4.20): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "الحوافز المادية المطبقة في المنشأة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يوجد مكافآت تشجيعية مادية تساعد العامل على بذل المزيد من الجهد والمثابرة للحصول عليها .	1.57	15.74	-42.28	*0.000	8
2.	يوجد نظام عادل للمكافآت والعلاوات .	1.54	15.45	-45.93	*0.000	9
3.	تتناسب الرواتب مع طبيعة العمل والدرجة العلمية وكفاءة إنتاجية العاملين في أدائهم للعمل	5.59	55.94	-3.26	*0.001	3
4.	تمنح المنشأة المتميزين والمبدعين علاوة تشجيعية بشكل دوري .	1.93	19.30	-33.69	*0.000	5
5.	تعتبر الرواتب المدفوعة مناسبة للجهد المبذول في العمل.	5.87	58.71	-1.20	0.116	2
6.	يوجد تعويض مادي عن الإجازات .	1.59	15.94	-40.03	*0.000	7
7.	ترى المنشأة أن منح العلاوات يؤثر ايجابيا على أداء العاملين.	5.57	55.74	-2.56	*0.006	4
8.	تتناسب الأجور المدفوعة مع المستوى السائد في السوق .	6.67	66.73	8.31	*0.000	1
9.	قواعد ومعايير الحوافز المادية واضحة .	1.65	16.53	-40.76	*0.000	6
10	يشعر العامل بالرضا اتجاه نظام الحوافز المطبق بالمنشأة.	1.36	13.56	-58.72	*0.000	10
	جميع فقرات المجال معاً	3.34	33.39	-41.13	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4.20) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " تتناسب الأجور المدفوعة مع المستوى السائد في السوق " يساوي 6.67 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 66.73%، قيمة الاختبار 8.31 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة العاشرة " يشعر العامل بالرضا اتجاه نظام الحوافز المطبق بالمنشأة " يساوي 1.36 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 13.56%، قيمة الاختبار 58.72-، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.34، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 33.39%، قيمة الاختبار 41.13-، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " الحوافز المادية المطبقة في المنشأة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

التعليق : الحوافز المادية المطبقة في المنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما جاءت في الفرضية .

أي أن العاملين في المنشأة يرون بأن هناك حوافز مادية مطبقة بالمنشأة بشكل قليل جدا .
وتعزو الباحثة ذلك إلى أن تقديم الحوافز المادية للعاملين من وجهة نظر العاملين بأنها قليلة جدا وتحتاج إلى جهة مسئولة لفرض الحوافز المادية التي تراعي العاملين .

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- كدراسة (منصور، 2013م) ودراسة (السقا، 2013م) ودراسة (عوض الله، 2012م) ودراسة (شراب، 2007م) ودراسة (العكش، 2007م) ودراسة (شراب، 2007م) ودراسة (الشجاع، 2008م) بينت هذه الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية المستخدمة وبين إنتاجية العاملين.

واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (أبو شرح ،2010م) ودراسة (هنية ،2005م) ودراسة (المحتسب،الجلعود،2005م) ودراسة (العمرى وحמידات،2013م) ودراسة (جوهر وآخرون ،2010م) ودراسة (ميا وآخرون ،2009م) ودراسة (خوام،2009م) ودراسة (فرغلي،2008م) دراسة (الوابل ،2005م) وبينت هذه الدراسات أن للحوافز المادية أهمية كبيرة في زيادة الإنتاجية للعاملين .

- تحليل فقرات مجال " مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة "

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.21).

جدول (4.21): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال " مدى وجود حوافر معنوية في المنشأة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يهتم العاملون في المنشأة بالحصول على الحوافز المعنوية مثل (الشكر ، الثناء ، التقدير ، الاحترام) .	7.39	73.86	10.95	*0.000	4
2.	التقدير والاحترام من صاحب أو مدير المنشأة من أهم الأمور التي تدفع العامل للعمل .	7.67	76.73	15.21	*0.000	2
3.	هناك أهمية كبيرة للثناء الشفوي والقيمة المعنوية لدى العاملين .	7.79	77.92	16.68	*0.000	1
4.	يسود بين العاملين روح الأخوة بالعمل .	7.55	75.54	17.15	*0.000	3
5.	تقدم المنشأة الدعم والمساعدة المعنوية عند تعرض العامل لظروف خاصة .	5.61	56.14	-1.91	*0.030	6
6.	تشجع المنشأة النشاطات الاجتماعية والعلاقات الإنسانية بين العاملين .	6.19	61.88	1.38	0.085	5
	جميع فقرات المجال معاً	7.03	70.35	11.07	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4.21) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " هناك أهمية كبيرة للثناء الشفوي والقيمة المعنوية لدى العاملين " يساوي 7.79 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 77.92%، قيمة الاختبار 16.68، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " تقدم المنشأة الدعم والمساعدة المعنوية عند تعرض العامل لظروف خاصة " يساوي 5.61 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 56.14%، قيمة الاختبار -1.91، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.030 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.03، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 70.35%، قيمة الاختبار 11.07، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha \leq$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

التعليق: الحوافز المعنوية المطبقة في المنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha \leq$ ، كما جاءت في الفرضية .

أي أن العاملين بالمنشأة يرون بأن هناك حوافز معنوية مطبقة بالمنشأة بشكل كبير. وتغزو الباحثة ذلك إلى أن تقديم الحوافز المعنوية للعاملين من وجهة نظر العاملين من المبادئ التي يقوم عليها أي عمل ووجود الحوافز المعنوية له أثر على تشجيع العاملين على الإنتاجية وحب العمل وعلاقات العمالي بينهم تساعد في تحفيزهم ولأن المنشآت أغلبها ذاتية أو عائلية فمن الطبيعي الاهتمام بالجانب المعنوي .

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (منصور، 2013م) و دراسة (عوض الله، 2012م) و دراسة (أبو شرح، 2010م) و دراسة (حسين، 2011م) و دراسة (عمر، 2011م) و دراسة (خبير، 2008م) بينت هذه الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية المستخدمة وبين إنتاجية العاملين.
- دراسة (الوابل، 2005م) بينت أن للحوافز المعنوية أهمية كبيرة في زيادة الإنتاجية للعاملين.

واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (السقا،2013م) و دراسة (شراب،2007م) و دراسة (العكش،2007م) و دراسة (المحتسب،الجلود،2005م) و دراسة (جزهر وآخرون ،2010م) التي أكدت بأنه لا تأثير للحوافز المعنوية بشكل كبيرة على إنتاجية العاملين.
- تحليل فقرات مجال " المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة " تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.22).

جدول (4.22): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	تتوفر المعدات والماكينات التي تواكب التكنولوجيا في المنشأة .	4.76	47.62	-7.77	*0.000	6
2.	تسعى المنشأة لتوفير كل ما هو جديد ومواكبة التطور والتكنولوجيا .	4.84	48.42	-7.52	*0.000	5
3.	لدى العامل القدرة على التعامل مع الآلات والماكينات الحديثة .	5.29	52.87	-7.44	*0.000	3
4.	ادخال الماكينات والمعدات الحديثة يساعد في تحسين الإنتاجية والوقت والجهد بالعمل .	8.00	80.00	19.34	*0.000	2
5.	يوجد صعوبة في استيراد الآلات الحديثة نتيجة الحصار المفروض على قطاع غزة .	8.33	83.27	22.69	*0.000	1
6.	يتوفر أخصائيين لصيانة الآلات المعدات .	5.10	50.99	-13.21	*0.000	4
	جميع فقرات المجال معاً	6.05	60.53	0.61	0.270	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4.22) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يوجد صعوبة في استيراد الآلات الحديثة نتيجة الحصار المفروض على قطاع غزة " يساوي 8.33 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 83.27%، قيمة الاختبار 22.69، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
 - المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تتوفر المعدات والماكينات التي تواكب التكنولوجيا في المنشأة " يساوي 4.76 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 47.62%، قيمة الاختبار -7.77، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
 - بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 6.05، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 60.53%، قيمة الاختبار 0.61، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.270 لذلك يعتبر مجال " المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة " غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.
- التعليق: المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما جاءت في الفرضية .**
- أي أن العاملين في المنشأة يرون بأن المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة يؤثر على إنتاجية العاملين بدرجة متوسطة .**
- وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة من وجهة نظر العاملين في المنشأة من أهم الأمور التي تساعد على الإنتاجية لأن التقدم في استخدام الآلات والمعدات الحديثة يساعد في توفير الوقت والجهد .**
- اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :**
- دراسة (نوفل، 2006م) و دراسة (هنية، 2005م) و دراسة (حسين، 2011م) و دراسة (جوهر وآخرون، 2010م) و دراسة (نعيمة، 2009م) و دراسة (حسن وعابد، 2007م) أكدت على أن استخدام التكنولوجيا والآلات والمعدات الحديثة يزيد من إنتاجية العاملين.

- تحليل فقرات مجال " أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة " تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.23).

جدول (4.23): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال " أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يستخدم أساليب إنتاج حديثة في المنشأة .	4.97	49.70	-13.48	*0.000	5
2.	يتم التوسع بالإنتاج باستخدام الآلات والتكنولوجيا الحديثة .	4.94	49.41	-14.54	*0.000	6
3.	اعتماد التخصص الإنتاجي في المنشأة يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وتحسين جودة المنتج.	6.82	68.22	6.55	*0.000	1
4.	يتم إتباع أساليب إنتاج متنوعة الجودة والنوع والصنف في المنشأة .	5.25	52.48	-8.21	*0.000	2
5.	يتم استغلال الآلات والمعدات بطاقتها القصوى.	5.19	51.88	-8.53	*0.000	3
6.	يوجد وسائل لنقل المنتجات ولتوزيع المنتجات.	5.16	51.58	-9.26	*0.000	4
	جميع فقرات المجال معاً	5.39	53.88	-8.53	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4.24) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " اعتماد التخصص الإنتاجي في المنشأة يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وتحسين جودة المنتج " يساوي 6.82 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 68.22%، قيمة الاختبار 6.55، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " يتم التوسع بالإنتاج باستخدام الآلات والتكنولوجيا الحديثة " يساوي 4.94 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 49.41%، قيمة الاختبار -14.54، وأن القيمة

الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.39، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 53.88%، قيمة الاختبار -8.53، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة" دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha \leq$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

التعليق : أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما جاءت في الفرضية .

أي أن أصحاب المنشأة يرون بأن أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة يؤثر على إنتاجية العاملين بدرجة قليلة .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة من وجهة نظر العاملين في المنشأة مثل أساليب الإنتاج الحديثة والتوسع باستخدام التكنولوجيا والاستخدام الأمثل للآلات والتكنولوجيا ووجود وسائل نقل تساعد في إنتاجية العاملين .

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (نوفل، 2006م) و دراسة (هنية، 2005م) و دراسة (حسين، 2011م) و دراسة (جوهر وآخرون، 2010م) و دراسة (نعيمه، 2009م) و دراسة (حسن وعابد، 2007م) أكدت هذه الدراسات على أن استخدام التكنولوجيا والآلات والمعدات الحديثة يزيد من إنتاجية العاملين.

تحليل فقرات مجال " الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة "

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.25).

جدول (4.25): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال " الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يشعر العامل بحب العمل والمناخ الذي يعمل به مريح .	4.59	45.94	-8.89	*0.000	6
2.	الراتب الأساسي الي يتقاضاه العامل مرضيا له .	2.71	27.13	-19.05	*0.000	8
3.	كمية العمل التي تطلب من العامل مقارنة بالوقت المتوفر معقولة .	5.20	51.98	-5.85	*0.000	5
4.	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة .	5.96	59.60	-0.41	0.341	4
5.	تتبنى الإدارة في العمل الأساليب الحديثة .	3.85	38.51	-16.15	*0.000	7
6.	يشعر العامل بأن بيئة العمل المادية (التهوية ، الإنارة ، النظافة) وظروف العمل مناسبة .	6.46	64.55	4.20	*0.000	3
7.	يتوفر جو من الانسجام والألفة بين العاملين .	6.52	65.25	4.71	*0.000	1
8.	مكان وطبيعة العمل تناسب العاملين .	6.52	65.25	4.71	*0.000	1
	جميع فقرات المجال معاً	5.23	52.28	-8.20	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (4.25) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرتين السابعة والثامنة " يتوفر جو من الانسجام والألفة بين العاملين " و " مكان وطبيعة العمل تناسب العاملين " يساوي 6.52 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 65.25%، قيمة الاختبار 4.71، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على الفقرتين.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " الراتب الأساسي الي يتقاضاه العامل مرضيا له " يساوي 2.71 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 27.13%، قيمة الاختبار -19.05، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.23، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 52.28%، قيمة الاختبار -8.20، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

التعليق: الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما جاءت في الفرضية وبدرجة قليلة .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الرضا الوظيفي للعاملين من راتب وكمية عمل وساعات عمل وظروف وبيئة ومكان العمل لها تأثيرها على إنتاجية العامل ودرجة رضا العاملين قليلة عن ذلك.

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (منصور، 2013م) و دراسة (المحتسب، الجلعود، 2005م) بينت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين وإنتاجية العاملين.

واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (السقا، 2013م) و دراسة (عوض الله، 2012م) و دراسة (أبو شرح، 2010م) و دراسة (خوام، 2009م) و دراسة (الخولي، 2003م) و دراسة (الزغبى، 1995م) بينت بأن وجود الرضا وظيفي للعاملين يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين العمل .

- تحليل فقرات مجال " تدريب العاملين في المنشأة "

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.26).

جدول (4.26): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال " تدريب العاملين في

المنشأة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	تحرص الإدارة على التعرف على احتياجات العاملين التدريبية ووضع خطة شاملة لتحسين مستوى أدائهم	5.72	57.23	-2.00	*0.024	2

					لأعمالهم.
3	*0.009	-2.40	56.63	5.66	2. تحرص الإدارة على توفير الخدمات اللازمة والفرص لتطوير قدرات العاملين.
5	*0.000	-35.52	25.15	2.51	3. يوجد جهة مسئولة عن البرامج التدريبية تختص بمتابعة احتياجات العاملين التدريبية.
4	*0.000	-22.48	40.69	4.07	4. يتم تدريب العاملين بشكل دوري على الأجهزة الحديثة .
1	*0.000	33.51	88.32	8.83	5. التدريب المستمر للعاملين يزيد من إنتاجية العمل .
	*0.000	-9.07	53.60	5.36	جميع فقرات المجال معاً

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

من جدول (4.26) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " التدريب المستمر للعاملين يزيد من إنتاجية العمل " يساوي 8.83 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 88.32%، قيمة الاختبار 33.51، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " يوجد جهة مسئولة عن البرامج التدريبية تختص بمتابعة احتياجات العاملين التدريبية " يساوي 2.51 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 25.15%، قيمة الاختبار -35.52، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة جداً من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.36، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 53.60%، قيمة الاختبار -9.07، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " تدريب العاملين في المنشأة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

التعليق : تدريب العاملين في المنشأة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، كما جاءت في الفرضية بشكل قليل حسب رأي العاملين في المنشأة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى المنشآت الصناعية وخاصة الملابس لا يوجد بها مركز تدريب أو وحدة مسئولة عن تدريب العاملين لذلك تحتاج إلى تدريب مستمر للعاملين حتى تمكنهم من استخدام الماكينات والآلات والتكنولوجيا الحديثة ولزيادة إنتاجية العمل.

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (منصور، 2013م) و دراسة (هنية، 2005م) و دراسة (حسين، 2011م) و دراسة (ميا وآخرون، 2009م) و دراسة (الوابل، 2005م) أظهرت هذه الدراسات بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين وبين إنتاجية العاملين.

واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (السقا، 2013م) و دراسة (عوض الله، 2012م) و دراسة (أبو شرح، 2010م) أكدت هذه الدراسات على أن تدريب العاملين يزيد من أداء العاملين وإنتاجيتهم.

تحليل جميع فقرات استبانة عامل المنشأة

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج

موضحة في جدول (4.27).

جدول (4.27): المتوسط الحسابي والنسبي واختبار T لجميع فقرات استبانة عامل المنشأة

الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	البند
6	*0.000	-41.13	33.39	3.34	الحوافز المادية المطبقة في المنشأة.
1	*0.000	11.07	70.35	7.03	مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة.
2	0.270	0.61	60.53	6.05	المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة.
3	*0.000	-8.53	53.88	5.39	أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة.
5	*0.000	-8.20	52.28	5.23	الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة.
4	*0.000	-9.07	53.60	5.36	تدريب العاملين في المنشأة.
	*0.000	-19.76	51.92	5.19	جميع فقرات استبانة عامل المنشأة

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

التعليق :

من جدول (6.27) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات استبانة عامل المنشأة يساوي 5.19 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 51.92%، قيمة الاختبار -19.76 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على فقرات استبانة عامل المنشأة بشكل عام.

تعزو الباحثة ذلك إلى أن طبيعة عمل منشآت صناعة الملابس يتوافق مع كل ما جاء بفقرات الاستبيان من حوافز مادية ، وحوافز معنوية ، ومستوى تكنولوجيا مستخدم وأساليب الإنتاج المطبقة في المنشأة والرضا الوظيفي ومعرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها ، كلها تؤثر على أداء وإنتاجية العاملين من وجهة نظر العاملين في المنشأة .

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للمحددات المتمثلة بـ (الحوافز المادية، والحوافز المعنوية، والرضا الوظيفي، والتدريب، والمستوى التكنولوجي المستخدم في الإنتاج، وأساليب الإنتاج المتبعة، والقدرة على تصريف المنتجات وتسويقها) على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتدرج الخطي (Linear Stepwise Regression- Model)، وقد تبين ما يلي:

- تبين أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع " محددات إنتاجية العمال " هي: "وجود حوافز معنوية في المنشأة، أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة، الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة"، بينما تبين ضعف تأثير المتغيرات "الحوافز المادية المطبقة في المنشأة، المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة، تدريب العاملين في المنشأة، معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها".

- معامل الارتباط = 0.479، ومعامل التحديد المُعدّل = 0.206، وهذا يعني أن 20.6% من التغير في محددات إنتاجية العمال (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 79.4% قد ترجع إلى عوامل أخرى مثل (الحصار المفروض على قطاع

غزة ، اهمال الصناعة المحلية ، الاستيراد بشكل كبير ، عدم وجود تسهيلات وقوانين تحمي صناعة الملابس) تؤثر على محددات إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

جدول (4.28): تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	5,346.719	4.387	0.000
الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة	-591.519	-3.718	0.000
أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة	434.873	2.903	0.005
وجود حوافز معنوية في المنشأة	-430.343	-2.677	0.009
معامل الارتباط = 0.479	معامل التحديد المُعدَّل = 0.206		

• الإشارة السالبة : تعني وجود علاقة عكسية بين المتغيرين

محددات إنتاجية العمال = $5,346.719 - 591.519 * \text{الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة}$
 $+ 434.873 * \text{أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة} - 430.343 * \text{وجود حوافز معنوية}$
 في المنشأة
 التعليق :

من خلال جدول (4.28) تبين أن المتغيرات المستقلة حسب أهميتها في تفسير محددات إنتاجية العمال حسب قيمة اختبار T المطلقة كما يلي: الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة، ومن ثم أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة، وأخيرا وجود حوافز معنوية في المنشأة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة له أهميته التي تؤثر على زيادة إنتاجية العامل ، وأساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة من مآكينات وتكنولوجيا تؤثر على إنتاجية العاملين ، والحوافز المعنوية والعلاقات بين العاملين تؤثر على إنتاجية العاملين ، وضعف باقي المتغيرات الحوافز المادية والمستوى التكنولوجي وتدريب العاملين ومعرفة قدرة المنشأة على تصرف منتجاتها لا يؤثر على إنتاجية العاملين ناتج عن طبيعة عمل القطاع الذي لا يعد استخدام التكنولوجيا والآلات الحديثة ذو أهمية كبيرة وخاصة أنه يتصف هذا القطاع أنه ذاتي أو عائلي وكبر سن العاملين فيه ويعتبر أن العمل يأتي بالخبرة والموهبة وليس التدريب .

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (منصور، 2013م) ودراسة (السقا، 2013م) ودراسة (عوض الله، 2012م) ودراسة (أبو شرخ، 2010م) ودراسة (شراب، 2007م) ودراسة (العكش، 2007م) ودراسة (نوفل، 2006م) ودراسة (هنية، 2005م) ودراسة (حسين، 2011م) ودراسة (عمر، 2011م) ودراسة (خبير، 2008م) ودراسة (الوايل، 2005م) أكدت هذه الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية المستخدمة وإنتاجية العاملين.

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للحوافز المادية على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لإيجاد تأثير الحوافز المادية على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، وقد تبين عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز المادية على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، حيث تبين أن القيمة الاحتمالية 0.316 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، والجدول التالي يوضح ذلك.

تعز الباحثة ذلك إلى أن عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز المادية على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة لأن طبيعة قطاع صناعة الملابس لا يوجد به جهة مسئولة تحمي حقوق العاملين المادية، وحسب إفادة عضو مجلس الإدارة والرئيس السابق لاتحاد صناعة الملابس في قطاع غزة الأستاذ محمد صالح أبو شنب أفاد بأن كبر سن العاملين وطبيعة قطاع صناعة الملابس الذي يعتبر بأن المنشآت فيه ذاتية أو عائلية تجعل العامل لا يتأثر بالحوافز المادية الغير مطبقة نهائياً في هذا القطاع، ولا يوجد أي جهة تحمي حقوق العاملين وتفرض الحوافز المادية.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- كدراسة (منصور، 2013م) ودراسة (السقا، 2013م) ودراسة (عوض الله، 2012م) ودراسة (شراب، 2007م) ودراسة (العكش، 2007م) ودراسة (شراب، 2007م) ودراسة (الشجاع، 2008م) بينت هذه الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية وبين إنتاجية العاملين.

واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (أبو شرخ، 2010م) ودراسة (هنية، 2005م) ودراسة (المحتسب، الجلعود، 2005م) ودراسة (العمرى وحמידات، 2013م) ودراسة (جوهر وآخرون، 2010م) ودراسة (ميا وآخرون، 2009م) ودراسة (خوام، 2009م) ودراسة (فرغلي، 2008م) دراسة (الوابل، 2005م) بينت أن للحوافز المادية أهمية كبيرة في زيادة الإنتاجية للعاملين .

جدول (4.29): تحليل الانحدار الخطي البسيط- الفرضية الأولى

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	1,044.844	2.377	0.019
الحوافز المادية	-116.353	-1.007	0.316
معامل الارتباط = 0.100	معامل التحديد المُعدَّل = 0.001		

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للحوافز المعنوية على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لإيجاد تأثير الحوافز المعنوية على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، وقد تبين ما يلي:

- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز المعنوية على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، حيث تبين أن القيمة الاحتمالية 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05.

- معامل الارتباط = 0.311، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.088، وهذا يعني أن 8.8% من التغير في إنتاجية العمال في قطاع الملابس (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 91.2% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على إنتاجية العمال في قطاع الملابس.

- معادلة الانحدار:

$$\text{محددات إنتاجية العمال} = 4,398.736 - 492.807 * \text{الحوافز المعنوية}$$

جدول (4.30): تحليل الانحدار الخطي البسيط - الفرضية الثانية

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	4,398.736	3.789	0.000
الحوافز المعنوية	-492.807	-3.271	0.001
معامل الارتباط = 0.311		معامل التحديد المُعدَّل = 0.088	

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (منصور، 2013م) و دراسة (عوض الله، 2012م) و دراسة (أبو شرح، 2010م) و دراسة (حسين، 2011م) و دراسة (عمر، 2011م) و دراسة (خبير، 2008م) و دراسة (الوابل، 2005م) بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية المستخدمة وبين إنتاجية العاملين.

واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (السقا، 2013م) و دراسة (شراب، 2007م) و دراسة (العكش، 2007م) و دراسة (المحتسب، الجعلود، 2005م) و دراسة (جوهر وآخرون، 2010م) أظهرت بأن لا تأثير للحوافز المعنوية بشكل كبيرة على إنتاجية العاملين.

الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للمستوى التكنولوجي المستخدم على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لإيجاد تأثير المستوى التكنولوجي المستخدم على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، وقد تبين ما يلي:

- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمستوى التكنولوجي المستخدم على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، حيث تبين أن القيمة الاحتمالية 0.010 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05.

- معامل الارتباط = 0.253، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.055، وهذا يعني أن 5.5% من التغير في إنتاجية العمال في قطاع الملابس (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 94.5% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على إنتاجية العمال في قطاع الملابس.

- معادلة الانحدار:

$$\text{محددات إنتاجية العمال} = 2,940.713 - 344.852 * \text{المستوى التكنولوجي المستخدم}$$

تعزو الباحثة ذلك إلى أن المستوى التكنولوجي المستخدم يؤثر على إنتاجية العاملين، وفي مقابلة مع السيد محمد صالح أبو شنب عضو مجلس الإدارة ورئيس سابق لاتحاد صناعة الملابس يؤكد على أهمية المستوى التكنولوجي المستخدم الذي يحسن من إنتاجية العمل ويوفر الوقت والجهد .

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (نوفل، 2006م) و دراسة (هنية، 2005م) أكدت على أن استخدام التكنولوجيا والآلات والمعدات الحديثة يزيد من إنتاجية العاملين .

جدول (4.31): تحليل الانحدار الخطي البسيط- الفرضية الثالثة

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	2,940.713	3.291	0.001
المستوى التكنولوجي المستخدم	-344.852	-2.619	0.010
معامل الارتباط = 0.253	معامل التحديد المُعدَّل = 0.055		

الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لأساليب الإنتاج المستخدمة على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لإيجاد تأثير أساليب الإنتاج المستخدمة على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، وقد تبين عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأساليب الإنتاج المستخدمة على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، حيث تبين أن القيمة الاحتمالية 0.886 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، والجدول التالي يوضح ذلك.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة في المنشأة مثل أساليب الإنتاج الحديثة والتوسع باستخدام التكنولوجيا والاستخدام الأمثل للآلات والتكنولوجيا ووجود وسائل نقل تساعد في إنتاجية العاملين .

وأكد الأستاذ محمد صالح أبو شنب عضو مجلس الإدارة في اتحاد صناعة الملابس بأنه توجد مشكلة قائمة في أساليب الإنتاج والآلات والمعدات المستخدم وأنه لا يوجد محنبرات ومقاييس لقياس منتجات قطاع صناعة الملابس ولا يوجد رقابة أو جهة مسؤولة .

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (نوفل، 2006م) أكدت على أن استخدام التكنولوجيا والآلات والمعدات الحديثة يزيد من إنتاجية الصناعات الصغيرة في فلسطين وفي الصناعات المعدنية في قطاع غزة.
- دراسة (هنية، 2005م) أكدت أن أنواع المعدات المستخدمة في الإنتاج لقطاع الصناعات الخشبية في قطاع غزة يزيد من إنتاجية القطاع.

جدول (4.32): تحليل الانحدار الخطي البسيط- الفرضية الرابعة

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	488.099	0.558	0.578
أساليب الإنتاج المستخدمة	20.887	0.144	0.886
معامل الارتباط = 0.014	معامل التحديد المُعدَّل = -0.010		

الفرضية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للرضا الوظيفي للعامل على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لإيجاد تأثير الرضا الوظيفي للعامل على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، وقد تبين ما يلي:

- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرضا الوظيفي للعامل على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، حيث تبين أن القيمة الاحتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05.

- معامل الارتباط = 0.364، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.124، وهذا يعني أن 12.4% من التغير في إنتاجية العمال في قطاع الملابس (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 87.6% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على إنتاجية العمال في قطاع الملابس.

- معادلة الانحدار:

$$\text{محددات إنتاجية العمال} = 4,417.387 - 557.724 * \text{الرضا الوظيفي للعامل}$$

جدول (4.33): تحليل الانحدار الخطي البسيط- الفرضية الخامسة

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	4,417.387	4.519	0.000
الرضا الوظيفي للعامل	-557.724	-3.908	0.000
معامل الارتباط = 0.364	معامل التحديد المُعدَّل = 0.124		

الفرضية السادسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لتدريب العاملين على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لإيجاد تأثير تدريب العاملين على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، وقد تبين عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتدريب العاملين على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، حيث تبين أن القيمة الاحتمالية 0.693 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، والجدول التالي يوضح ذلك.

وتعزو الباحثة ذلك إلى المنشآت الصناعية وخاصة الملابس لا يوجد بها مركز تدريب أو وحدة مسئولة عن تدريب العاملين لذلك تحتاج إلى تدريب مستمر للعاملين حتى تمكنهم من استخدام الماكينات والآلات والتكنولوجيا الحديثة وزيادة إنتاجية العمل.

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (منصور، 2013م) وأظهرت بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين في بلديات قطاع غزة الكبرى وبين إنتاجية العاملين.
- بينت أنه لا يؤثر تدريب العاملين على إنتاجية العاملين في قطاع الصناعات الخشبية في قطاع غزة .
- واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات :
- دراسة (السقا، 2013م) ودراسة (عوض الله، 2012م) ودراسة (أبو شرخ، 2010م) أكدت على تدريب العاملين يزيد من أداء العاملين

جدول (4.34): تحليل الانحدار الخطي البسيط- الفرضية السادسة

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	934.605	1.142	0.256
تدريب العاملين	-58.125	-0.395	0.693
معامل الارتباط = 0.040	معامل التحديد المُعدَّل = -0.008		

الفرضية السابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لقدرة المنشأة على تصريف منتجاتها على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لإيجاد تأثير قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، وقد تبين عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقدرة المنشأة على تصريف منتجاتها على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة، حيث تبين أن القيمة الاحتمالية 0.624 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، والجدول التالي يوضح ذلك.

وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم وجود خطة واضحة بالمنشأة وقنوات توزيع يؤثر على قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها .

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات :

- دراسة (نوفل، 2006م) أكدت على أن اقتصار تسويق المنتجات المعدنية بنسبة كبيرة على قطاع غزة وضعف دور المؤسسات العامة والخاصة يؤثر على إنتاجية الصناعات الصغيرة في فلسطين.
- دراسة (هنية، 2005م) أكدت أن صعوبة دخول المواد الخام ومنافسة البضائع الأجنبية للمنتج المحلي تؤثر على إنتاجية قطاع الصناعات الخشبية في قطاع غزة .

جدول (4.35): تحليل الانحدار الخطي البسيط- الفرضية السابعة

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	967.783	1.331	0.186
قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها	-63.641	-0.492	0.624
معامل الارتباط = 0.049	معامل التحديد المُعدَّل = -0.008		

خلاصة الفصل:

تم استعراض في هذا الفصل منهج الدراسة ومجتمع الدراسة الذي تم اختياره عن طريق العينة العشوائية التطبيقية حسب الوزن النسبي لكل منطقة حيث تم استرداد 102 استبانة من أصحاب المنشآت ، واسترداد 101 من العاملين في تلك المنشآت. وتم تحليل فقرات الاستبانة واطهار اتفاق النتائج مع بعض الدراسات السابقة واختلافها مع البعض الآخر .

وأظهرت النتائج أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع " محددات إنتاجية العمال " هي: "وجود حوافز معنوية في المنشأة، أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة، الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة"، بينما تبين ضعف تأثير المتغيرات "الحوافز المادية المطبقة في المنشأة، المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة، تدريب العاملين في المنشأة، معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها".

معامل الارتباط = 0.479، ومعامل التحديد المعدل = 0.206، وهذا يعني أن 20.6% من التغير في محددات إنتاجية العمال (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 79.4% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على محددات إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

أولاً: نتائج الدراسة:

1- النتائج المتعلقة بالتحليل الوصفي لبيانات الدراسة :

اعتماداً على عرض البيانات والتحليل الوصفي لها يمكن تلخيص النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى :

- أن قطاع الصناعة في قطاع غزة مدمر ، وتراجع بشكل كبير منذ عام 2007 وأن قطاع صناعة الملابس الذي كان قطاعاً رائداً يصدر منتجاته إلى الضفة الغربية وإسرائيل والخارج أصبح قطاعاً مدمراً لا يصدر المنتجات وغير نشط في قطاع غزة نتيجة الحصار المفروض على قطاع غزة ، وإغلاق المعابر ، والاستيراد من الخارج بتكاليف أقل من المنتج المحلي.
 - القطاع الصناعي قد عانى من الكثير من المشاكل والمعوقات التي يتعرض لها الاقتصاد الفلسطيني بكافة قطاعاته (معوقات خارجية تعرقل النشاط الاقتصادي الفلسطيني ، وإغلاق المعابر والمعوقات الداخلية عدم الاهتمام بقطاع صناعة الملابس في قطاع غزة والمنتجات المحلية ، وغلاء المواد الخام وعدم توفره أغلب الوقت ، والاستيراد من الخارج بكميات كبيرة وعدم حماية المنتج المحلي).
- ##### 2- النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية :

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للمحددات المتمثلة بـ (الحوافز المادية، والحوافز المعنوية، والرضا الوظيفي، والتدريب، والمستوى التكنولوجي المستخدم في الإنتاج، وأساليب الإنتاج المتبعة، والقدرة على تصريف المنتجات وتسويقها) على إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

- تبين أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع " محددات إنتاجية العمال " هي: "وجود حوافز معنوية في المنشأة، وأساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة، الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة"، بينما تبين ضعف تأثير المتغيرات "الحوافز المادية المطبقة في المنشأة، المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة، تدريب العاملين في المنشأة، معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها".

معامل الارتباط = 0.479، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.206، وهذا يعني أن 20.6% من التغير في محددات إنتاجية العمال (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 79.4% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على محددات إنتاجية العمال في قطاع الملابس في قطاع غزة.

- **و ذلك يرجع إلى أن الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة له أهميته التي تؤثر على زيادة إنتاجية العامل ، وأساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة من ماكينات وتكنولوجيا تؤثر على إنتاجية العاملين ، والحوافز المعنوية والعلاقات بين العاملين تؤثر على إنتاجية العاملين ، وضعف باقي المتغيرات الحوافز المادية والمستوى التكنولوجي وتدريب العاملين ومعرفة قدرة المنشأة على تصرف منتجاتها لا يؤثر على إنتاجية العاملين ناتج عن طبيعة عمل القطاع الذي لا يعد استخدام التكنولوجيا والآلات الحديثة ذو أهمية كبيرة وخاصة أن هذا القطاع يتصف بأنه قطاع ذاتي أو عائلي، وكبر سن العاملين فيه ، ويعتبر أن العمل يكتسب بالخبرة والموهبة وليس التدريب .**

ثانياً: التوصيات:

1- التوصيات الموجهة إلى وزارة الاقتصاد الوطني :

- العمل على تطبيق القوانين والتشريعات المساندة والتي تدعم القطاع الصناعي وقطاع صناعة الملابس .
- تطبيق القانون الذي يخص العاملين وحماية حقوقهم المادية والمعنوية .
- تفعيل محاكم عمالية خاصة لتحمي حقوق العاملين.
- العمل على إعفاء قطاع صناعة الملابس من الضرائب وتسهيل إجراءات استيراد الماكينات والآلات .
- دعم أصحاب المنشآت واعطائهم امتيازات تسهل عملهم.
- الاهتمام بتوفير المدارس الحكومية الحرفية التي تساعد على تأهيل حرفيين مهرة.
- وضع خطة وتطبيقها لدعم المنتجات المحلية .
- ضرورة وجود خطة تطوير وتنمية شاملة للاقتصاد الفلسطيني وتطوير قطاع صناعة الملابس وانقاذه من حالة الركود والتدمير وارجاعه قطاع منتج مؤثر اقتصادياً.
- وضع جهة مسؤولة عن وضع المقاييس المناسبة لجودة المنتجات وتقوم بفحص منتجات قطاع صناعة الملابس.
- تشجيع القطاع الخاص ومساعدته وتوفير البنية التحتية لقطاع صناعة الملابس.
- التعاون بين الوزارة والمؤسسات الدولية لتبني منشآت صناعة الملابس.
- تبني سياسة احلال الواردات وتشجيع المنتج المحلي تدريجياً.

2- التوصيات الموجهة إلى اتحاد صناعة الملابس :

- العمل على خلق التعاون بين الاتحاد والحكومة ووزارة الاقتصاد الوطني .
- التواصل الدائم مع أصحاب المنشآت والعاملين .
- وضع خطة لتدريب أصحاب المنشآت والعاملين بقطاع صناعة الملابس .
- انعقاد ورشات عمل للتوضيح بأهمية قطاع صناعة الملابس على الاقتصاد .
- وضع جهة مسؤولة للرقابة على جودة المنتج .
- توفير قاعدة بيانات عن الأعضاء الموجدين بالاتحاد وتحديثها بشكل مستمر.
- فتح الأسواق وتدريب أيدي عاملة مهرة.

3-التوصيات الموجهة إلى أصحاب المنشآت :

- العمل على تشجيع العاملين على الإنتاج.
- تقدير العاملين ماديا ومعنويا .
- ضرورة الاهتمام بوضع خطة لتسويق المنتجات.
- تحسين إنتاجية المنتجات بما يتناسب مع مقاييس جودة المنتجات.
- السعي إلى تدريب العاملين بشكل مستمر على الماكينات والآلات الحديثة.
- التواصل الدائم مع اتحاد صناعة الملابس .

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

- ابراهيم، محمد. (1996م). *إنتاجية العمل والأجور في الاقتصاد الأردني* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- أشقر، غسان. (1994م). *تحليل وقياس الإنتاجية في الصناعات البلاستيكية في الأردن* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- أبو حمدة، هديل. (2015م). *محددات الأجور للقطاع الصناعي - دراسة حالة قطاع غزة لعام 2013* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبوشرخ، نادر. (2010م). *تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو ظريفة، سامي. (2003م). *المشاكل التي تواجه القطاع الصناعي ودور وزارة الاقتصاد الوطني في دعم المنتج الوطني*. ورقة عمل لليوم الدراسي بالجامعة الإسلامية بعنوان دعم وتشجيع المنتج المحلي.
- أبو الهيجاء، عدنان. (2007م). *المقدرة التنافسية الصغيرة، المجلة الأردنية المنارة، 3(2)*.
- الصوراني، نصر الله، (2005م، يونيو). *دراسة المشروعات الصغيرة في فلسطين واقع ورؤية نقدية*. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الاقتصاد الفلسطيني، غزة، فلسطين: وزارة الاقتصاد.
- الصوراني، غازي. (2004م). *الاقتصاد الفلسطيني تحليل ورؤية نقدية ومهام مستقبلية*. مجلة *ماس* ص 133، غزة، فلسطين.

الصوراني،غازي.(2006م، يناير). واقع الصناعة والتجارة في الضفة الغربية وقطاع غزة ، ورقة عمل، يناير، غزة ، فلسطين.

الطبيبي ، عائشة.(2001م) . تحليل وقياس إنتاجية العامل في الصناعات التحويلية في الضفة الغربية (رسالة ماجستير) . جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين.

الحسون،بدر .(2004م). هيكل ومحددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وأثرهما على القدرة التنافسية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين.

الراعي،محمد.(2003م). دراسة حول الصناعة التحويلية في فلسطين، ماس.

السقا،عون. (2013م) . الدوافع النفسية والحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في القطاع المصرفي

في قطاع غزة - دراسة تطبيقية على بنك فلسطين (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين.

العكش،علاء .(2007م). نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.

العمرى،وحميدات.(2013م). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات التحويلية الأردني ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ،9(1).

الوابل،عبد الرحمن .(2005م). دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين من وجهة نظر ضابط الامن العام المشاركين في موسم الحج (رسالة ماجستير غير منشورة).

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

اليعقوب، سناء . (2009م) . أثر تطبيق نظام الإنتاج في الوقت المحدد على تعظيم ربحية الشركات الصناعية المساهمة العامة في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، الأردن.

باحميد، عمر. (2006م). مكونات العملية الإنتاجية وأثرها في الأداء (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عدن ، اليمن.

حسن، سعيد. (2007م). تعريف الإنتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدافع المدني بالمملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

حسنيين، معوض وآخرون.(1989م). نموذج كمي لقياس الإنتاجية في شركات التأمين دراسة تطبيقية، البنك الكويتي الصناعي . الكويت.

حسين، عبدالكريم .(2011م) . دراسة إحصائية لإنتاجية العامل في شركات المؤسسة العامة للصناعات الغذائية في سورية خلال الفترة 1996-2006. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية .27(1) ، 23-29.

حمدونة، توفيق . (2004م). إنتاجية العمل في صناعة الملابس الجاهزة في قطاع غزة 1987-2002 (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة، مصر.

حويحي ، مروان .(2008م). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل - حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.

خرايشة، عبد الحميد. (2002م). الكفاءة الإنتاجية في القطاع الصناعي (دراسة تحليلية). مجلة

المنارة. جامعة آل البيت، 8(1) ، 30-37 .

خوام ، حبيب .(2009). الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي - دراسة

تطبيقية على شبكة الجزيرة الفضائية (رسالة ماجستير غير منشورة). الأكاديمية العربية

البريطانية للتعليم العالي ، قطر .

خير، بارة .(2008م). علاقة الحوافز بالكفاية الإنتاجية لدى عمال المصانع - دراسة ميدانية

بمطاحن الهضاب العليا- سطيف (رسالة ماجستير غير منشورة) . جامعة فرحات عباس،

الجزائر .

شراب، باسم .(2007م). تقييم أثر نظام الحوافز على مستوى أداء الموظفين في بلديات قطاع

غزة الكبرى (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .

عاشور، السعيد . (2000م). كتاب إدارة المنظومات الإنتاجية.(ط1). المنصورة، مصر:مكتبة

دار الشرق

عودة ، فؤاد .(2006م). المشاكل والمعوقات التي تواجه فرع صناعة النسيج والملابس في

قطاع غزة والسبل المقترحة لمعالجتها ، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر تنمية وتطوير القطاع

الصناعي ، غزة ، فلسطين .

عوض الله، ميرفت .(2012م). أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين نموذج

البحث إدارة حسابات المشتركين في بلدية غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الأكاديمية

العربية بالدنمارك ، الدنمارك .

- فرغلي ، زينب . (2008م). *العوامل المؤثرة على الإنتاجية في صناعة الملابس الجاهزة* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز ، السعودية.
- ماس.(1997م). *مداخلات في السياسة الاقتصادية أثر العملية السلمية على صناعة النسيج والملابس في فلسطين ، الاصدار 14.*
- ماس.(2006م). *الأجور والإنتاجية في القطاع الصناعي الفلسطيني ، رام الله ، فلسطين.*
- المحتسب، الجلود.(2005م) . *العوامل المؤثرة في تطوير أداء موظفي البنوك - دراسة تطبيقية على محافظة الخليل بفلسطين وعلاقتها بالرضا الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة).* جامعة بوليتكنك فلسطين ، الخليل ، فلسطين.
- مكحول، باسم.(2000م). *إعادة هيكلة صناعة الملابس في فلسطين للتكيف مع المتغيرات المحلية والاقليمية والدولية ، ماس:رام الله ، فلسطين.*
- منصور، هلا. (2013م) . *العوامل المؤثرة على إنتاجية العاملين في بلديات قطاع غزة الكبرى (رسالة ماجستير غير منشورة).* الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- مؤتمر العمل الدولي جنيف.(2008م). *مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية ، ورقة عمل ، الدورة 97 .*
- ميا وآخرون . (2009م) . *قياس أثر التدريب في أداء العاملين - دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البرعي في سلطنة عمان ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، 31(1).*
- نصر، كلثوم. (2003م) . *أثر الخصائص الفردية للأفراد على التباين في أجورهم في الاقتصاد الفلسطيني (رسالة ماجستير غير منشورة).* جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين.

نعيمة، بارك . (2009 م) . تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة

التنافسية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشلف ، الجزائر .

نوفل، محمد.(2006م). العوامل المؤثرة في إنتاجية الصناعات الصغيرة في فلسطين (رسالة

ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.

هنية، ماجد.(2005م). العوامل المؤثرة على إنتاجية العاملين في القطاع الصناعي دراسة

تطبيقية على قطاع الصناعات الخشبية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة).

الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

المواقع الالكترونية :

- موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

<http://www.pcbs.gov.ps/default.aspx>

- موقع الجامعة الإسلامية <http://www.iugaza.edu.ps>

- موقع الصندوق العربي الاقتصادي والاجتماعي المنظمة العربية للتنمية الاقتصادية

<http://www.arabfund.org/default.aspx?pageId=45>

- موقع أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية "ماس"

<http://www.mas.ps/arabic.php>

- موقع وزارة الاقتصاد الفلسطيني <http://www.mne.ps>

- موقع البنك الدولي

<http://data.albankaldawli.org/indicator/NV.IND.TOTL.ZS>

- موقع وكالة فلسطين اليوم الإخبارية <http://paltoday.ps/ar/post/215960>

- موقع الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية <http://www.wafainfo.ps/index.aspx>

- موقع <http://www.unido.org/statistics>

- مدونة <http://www.almohasb1.com/2010/11/productivity.html>

المحاسب الأول.

المراجع الأجنبية :

- Corvers, F. (1996). *The impact of human capital on labor productivity in manufacturing sectors of the European Union*. Research center for education and the labor market. University of Limburg. Fiouz, F., Sakineh, S.,
- Idris, J. and Rahmah, I.(2009). *Technical Progress and Labor Productivity in Small and Medium Scale Industry in Malaysia*. European Journal of Economics , ISSN 1450,2275. 15.
- IMD.2002 World Competitiveness. *International Institute For Lausanne Management Development*. Year Book.
- John (1991), p6-7 & Vasilh , (1994) , p102 ; *Japan productivity center* ,(1993).
- L.Artige, R.Nicolini. (2006) *Labor Productivity in Europe: Evidence From a Sample of Regions*. HECManagement , University of Lie'ge
- Maddala, G. S., and Kim, In-moo. (1998). *Unit Roots Co integration and Structural Chang*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Misbah T..(2009). *Determinants of Labor Productivity: An Empirical Investigation of Productivity Divergence*. University of Groningen.
- Octavio R. and Escobar G. (2011). *The Determinants of Regional Manufacturing Labor Productivity in Mexico*. ESG Management School.
- Peter D. (1955), *the Productivity of Management*, New York. , Harper and Sons Co.

الملاحق

ملحق (1): الاستبانة الخاصة بصاحب المنشأة

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Commerce
Master of Economic Development



الجامعة الإسلامية - غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير اقتصاديات التنمية

الأخ الفاضل / صاحب المنشأة

تقوم الباحثة بإعداد دراسة لنيل دراسة الماجستير في موضوع :-

"محددات إنتاجية العامل في القطاع الصناعي (دراسة تطبيقية على قطاع صناعات
الملابس في قطاع غزة) "

أرجو التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة ، مع العلم بأن المعلومات التي يتم الحصول عليها
هي معلومات لأغراض البحث العلمي فقط .

شكرا لتعاونكم وحسن استجابتكم....

الباحثة/ ميسون أبو صفية

القسم الأول : معلومات عامة عن المنشأة

يرجى الإجابة على الأسئلة التي تتضمن معلومات عامة بوضع إشارة (X)

1- موقع المنشأة :

الشمال ، غزة ، الوسطى ، خان يونس ، رفح

2- العمر الزمني للمنشأة : سنة

3- رأس مال المنشأة : دولار

4- قيمة متوسط الإنتاج الشهري : دولار

5- عدد ساعات العمل اليومي : ساعة

6- عدد العمال (غير صاحب المنشأة) : عامل فني ، عامل غير فني

7- متوسط الأجر الشهري (للعامل الفني) : شيكل ، (للعامل غير الفني)

..... شيكل

8- الوضع القانوني للمنشأة :

منشأة فردية ، شركة تضامن ، مساهمة مخصصة ، مساهمة عامة

9- طريقة تمويل المنشأة (يمكن اختيار أكثر من إجابة واحدة)

تمويل ذاتي ...% ، قروض بنكية% ، قروض حسنة%

قروض جمعيات غير حكومية% ، أخرى%

10- أسواق البيع (يمكن اختيار أكثر من إجابة واحدة)

قطاع غزة ...% ، الضفة% ، إسرائيل% ، سوق خارجي

.....%

11- طريقة البيع (يمكن اختيار أكثر من إجابة واحدة):

وكيل ، موزع ، جملة للمعارض ، مباشرة من المعرض

مباشرة من التصنيع

القسم الثاني :

يهدف هذا القسم إلى معرفة رأيك في الحوافز المادية المطبقة في المنشأة يرجى تعبئة الإجابة باختيار من 1-10 حيث يشير 10 إلى درجة الموافقة الكبيرة جدا وتقل تدريجيا .		
الرقم	الدرجة	
1		يوجد مكافآت تشجيعية مادية تساعد العامل على بذل المزيد من الجهد والمثابرة للحصول عليها .
2		يوجد نظام عادل للمكافآت والعلاوات .
3		تمنح المنشأة المتميزين والمبدعين علاوة تشجيعية بشكل دوري .
4		تعتبر الرواتب المدفوعة مناسبة للجهد المبذول في العمل .
5		يوجد تعويض مادي عن الإجازات .
6		قواعد ومعايير الحوافز المادية واضحة .
7		يشعر العامل بالرضا اتجاه نظام الحوافز المطبق بالمنشأة .

القسم الثالث : يهدف هذا القسم إلى معرفة رأيك في مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة يرجى تعبئة الإجابة باختيار من 1-10 حيث يشير 10 إلى درجة الموافقة الكبيرة جدا وتقل تدريجيا .		
الرقم	الدرجة	
1		يهتم العاملون في المنشأة بالحصول على الحوافز المعنوية مثل (الشكر ، الثناء ، التقدير ، الاحترام) .
2		التقدير والاحترام من صاحب أو مدير المنشأة من أهم الأمور التي تدفع العامل للعمل .
3		هناك أهمية كبيرة للثناء الشفوي والقيمة المعنوية لدى العاملين .
4		يسود بين العاملين روح الأخوة بالعمل .
5		تقدم المنشأة الدعم والمساعدة المعنوية عند تعرض العامل لظروف خاصة .
6		تشجع المنشأة النشاطات الاجتماعية والعلاقات الإنسانية بين العاملين .

القسم الرابع : يهدف هذا القسم إلى معرفة رأيك في المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة يرجى تعبئة الإجابة باختبار من 1-10 حيث يشير 10 إلى درجة الموافقة الكبيرة جدا وتقل تدريجيا .		
الرقم	الدرجة	
1		تتوفر المعدات والماكينات التي تواكب التكنولوجيا في المنشأة .
2		تسعى المنشأة لتوفير كل ما هو جديد ومواكبة التطور والتكنولوجيا .
3		لدى العامل القدرة على التعامل مع الآلات والماكينات الحديثة .
4		ادخال الماكينات والمعدات الحديثة يساعد في تحسين الإنتاجية والوقت والجهد بالعمل .
5		يوجد صعوبة في استيراد الآلات الحديثة نتيجة الحصار المفروض على قطاع غزة .

القسم الخامس		
يهدف هذا القسم إلى معرفة رأيك في أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة يرجى تعبئة الإجابة باختبار من 1-10 حيث يشير 10 إلى درجة الموافقة الكبيرة جدا وتقل تدريجيا .		
الرقم	الدرجة	
1		يستخدم أساليب إنتاج حديثة في المنشأة .
2		يتم التوسع بالإنتاج باستخدام الآلات والتكنولوجيا الحديثة .
3		اعتماد التخصص الإنتاجي في المنشأة يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وتحسين جودة المنتج .
4		يتم إتباع أساليب إنتاج متنوعة الجودة والنوع والصنف في المنشأة .
5		يوجد رأس مال وآلات وأجهزة حديثة في المنشأة .
6		يوجد استخدام أمثل للآلات والتكنولوجيا تساعد في إنتاجية العاملين .
7		يوجد وسائل لنقل المنتجات وتوزيع المنتجات .

القسم السادس : يهدف هذا القسم إلى معرفة رأيك في الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة يرجى تعبئة الإجابة باختيار من 1-10 حيث يشير 10 إلى درجة الموافقة الكبيرة جدا وتقل تدريجيا .		
الرقم	الدرجة	
1		يشعر العامل بحب العمل والمناخ الذي يعمل به مريح.
2		الراتب الأساسي الي أتقاضاه مرضيا لي .
3		كمية العمل التي تطلب من العامل مقارنة بالوقت المتوفر معقولة .
4		ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة لك .
5		تتبنى الإدارة في العمل الأساليب الحديثة .
6		يشعر العامل بأن بيئة العمل المادية (التهوية ، الإنارة ، النظافة) وظروف العمل مناسبة .
7		يتوفر جو من الانسجام والألفة بين العاملين .
8		مكان وطبيعة العمل تناسب العاملين .

القسم السابع : يهدف هذا القسم إلى معرفة هل يوجد تدريب للعاملين في المنشأة يرجى تعبئة الإجابة باختيار من 1-10 حيث يشير 10 إلى درجة الموافقة الكبيرة جدا وتقل تدريجيا .		
الرقم	الدرجة	
1		تحرص الإدارة على التعرف على احتياجات العاملين التدريبية ووضع خطة شاملة لتحسين مستوى أدائهم لأعمالهم .
2		تحرص الإدارة على توفير الخدمات اللازمة والفرص لتطوير قدرات العاملين .
3		يوجد جهة مسؤولة عن البرامج التدريبية تختص بمتابعة احتياجات العاملين التدريبية .
4		يتم تدريب العاملين بشكل دوري على الأجهزة الحديثة .
5		التدريب المستمر للعاملين يزيد من إنتاجية العمل .

القسم الثامن : يهدف هذا القسم إلى معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها
يرجى تعبئة الإجابة باختيار من 1-10 حيث يشير 10 إلى درجة الموافقة الكبيرة جدا وتقل تدريجيا .

الدرجة	الرقم
	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7

ملحق (2): أسماء السادة المحكمين

فيما يلي قائمة بأسماء الأساتذة الكرام الذين قاموا بتحكيم الاستبيان الخاصة بالبحث :

الرقم	الاسم	مكان العمل
.1	الدكتور سيف الدين عودة	(سلطة النقد الفلسطينية)
.2	الدكتور علي شاهين	(الجامعة الإسلامية ، جامعة فلسطين)
.3	الدكتور سمير صافي	(الجامعة الإسلامية)
.4	الدكتور محمد مقداد .	(الجامعة الإسلامية)
.5	الدكتور علاء الدين الرفاتي.	(الجامعة الإسلامية)
.6	الدكتور أحمد العفيفي .	(جامعة فلسطين)
.7	الأستاذ علي صنع الله	(مركز ألفا للتحليل الإحصائي)

ملحق(3):معاملات الارتباط

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحوافز المادية المطبقة في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.767	يوجد مكافآت تشجيعية مادية تساعد العامل على بذل المزيد من الجهد والمثابرة للحصول عليها .
2.	*0.000	.907	يوجد نظام عادل للمكافآت والعلاوات .
3.	*0.000	.571	تمنح المنشأة المتميزين والمبدعين علاوة تشجيعية بشكل دوري .
4.	*0.010	.230	تعتبر الرواتب المدفوعة مناسبة للجهد المبذول في العمل .
5.	*0.000	.819	يوجد تعويض مادي عن الإجازات .
6.	*0.000	.645	قواعد ومعايير الحوافز المادية واضحة .
7.	*0.000	.867	يشعر العامل بالرضا اتجاه نظام الحوافز المطبق بالمنشأة .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق رقم(3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة "
والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.766	يهتم العاملون في المنشأة بالحصول على الحوافز المعنوية مثل (الشكر ، الثناء ، التقدير ، الاحترام) .
2.	*0.000	.783	التقدير والاحترام من صاحب أو مدير المنشأة من أهم الأمور التي تدفع العامل للعمل .
3.	*0.000	.804	هناك أهمية كبيرة للثناء الشفوي والقيمة المعنوية لدى العاملين .
4.	*0.000	.813	يسود بين العاملين روح الأخوة بالعمل .
5.	*0.006	.248	تقدم المنشأة الدعم والمساعدة المعنوية عند تعرض العامل لظروف خاصة .
6.	*0.000	.432	تشجع المنشأة النشاطات الاجتماعية والعلاقات الإنسانية بين العاملين .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق رقم(4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.349	تتوفر المعدات والماكينات التي تواكب التكنولوجيا في المنشأة .
2.	*0.000	.805	تسعى المنشأة لتوفير كل ما هو جديد ومواكبة التطور والتكنولوجيا .
3.	*0.000	.779	لدى العامل القدرة على التعامل مع الآلات والماكينات الحديثة .
4.	*0.000	.702	ادخال الماكينات والمعدات الحديثة يساعد في تحسين الإنتاجية والوقت والجهد بالعمل .
5.	*0.000	.695	يوجد صعوبة في استيراد الآلات الحديثة نتيجة الحصار المفروض على قطاع غزة .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق رقم (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يستخدم أساليب إنتاج حديثة في المنشأة .	.751	*0.000
2.	يتم التوسع بالإنتاج باستخدام الآلات والتكنولوجيا الحديثة .	.470	*0.000
3.	اعتماد التخصص الإنتاجي في المنشأة يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وتحسين جودة المنتج .	.349	*0.000
4.	يتم إتباع أساليب إنتاج متنوعة الجودة والنوع والصنف في المنشأة .	.837	*0.000
5.	يوجد رأس مال وآلات وأجهزة حديثة في المنشأة .	.869	*0.000
6.	يوجد استخدام أمثل للآلات والتكنولوجيا تساعد في إنتاجية العاملين .	.874	*0.000
7.	يوجد وسائل لنقل المنتجات ولتوزيع المنتجات .	.386	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق رقم (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	الراتب الأساسي الي يتقاضاه العامل مرضيا له .	.476	*0.000
2.	كمية العمل التي تطلب من العامل مقارنة بالوقت المتوفر معقولة .	.695	*0.000
3.	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة .	.467	*0.000
4.	تتبنى الإدارة في العمل الأساليب الحديثة .	.724	*0.000
5.	يشعر العامل بأن بيئة العمل المادية (التهوية ، الإنارة ، النظافة) وظروف العمل مناسبة .	.665	*0.000
6.	يتوفر جو من الانسجام والألفة بين العاملين .	.712	*0.000
7.	مكان وطبيعة العمل تناسب العاملين .	.722	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق رقم (7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تدريب العاملين في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تدريب العاملين في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.400	تحرص الإدارة على التعرف على احتياجات العاملين التدريبية ووضع خطة شاملة لتحسين مستوى أدائهم لأعمالهم .
2.	*0.000	.602	تحرص الإدارة على توفير الخدمات اللازمة والفرص لتطوير قدرات العاملين .
3.	*0.000	.604	يوجد جهة مسؤولة عن البرامج التدريبية تختص بمتابعة احتياجات العاملين التدريبية .
4.	*0.000	.672	توظف الأجهزة الحديثة في العمل .
5.	*0.000	.583	يتم تدريب العاملين بشكل دوري على الأجهزة الحديثة .
6.	*0.002	.283	التدريب المستمر للعاملين يزيد من إنتاجية العمل .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق(8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.585	يوجد خطة واضحة بالمنشأة لتصريف المنتجات .
2.	*0.000	.532	يوجد خطة واضحة لتحديد سعر البيع في المنشأة .
3.	*0.000	.618	يوجد قنوات توزيعية كفوءة تعمل على عرض المنتجات بشكل مباشر .
4.	*0.000	.717	يتم إنتاج المنتجات وتوزيعها بشكل فوري عن طريق موزعين بالجملة .
5.	*0.000	.683	يوجد طلب من الموزعين بشكل شهري لكميات كبيرة للمنتجات .
6.	*0.000	.638	يوجد موزعين بالجملة والمفرق دائمي التعامل مع المنشأة .
7.	*0.005	.254	تدني مستوى كفاءة الأنشطة الخاصة بترويج وتسويق المنتجات .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

نتائج الاتساق الداخلي لاستبانة العامل بالمنشأة

يوضح ملحق (9) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحوافز المادية المطبقة في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحوافز المادية المطبقة في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.726	يوجد مكافآت تشجيعية مادية تساعد العامل على بذل المزيد من الجهد والمثابرة للحصول عليها .
2.	*0.000	.727	يوجد نظام عادل للمكافآت والعلاوات .
3.	*0.004	.262	تتناسب الرواتب مع طبيعة العمل والدرجة العلمية وكفاءة إنتاجية العاملين في أدائهم للعمل .
4.	*0.000	.699	تمنح المنشأة المتميزين والمبدعين علاوة تشجيعية بشكل دوري .
5.	*0.030	.187	تعتبر الرواتب المدفوعة مناسبة للجهد المبذول في العمل .
6.	*0.000	.674	يوجد تعويض مادي عن الإجازات .
7.	*0.000	.734	ترى المنشأة أن منح العلاوات يؤثر ايجابيا على أداء العاملين .
8.	*0.000	.567	تتناسب الأجور المدفوعة مع المستوى السائد في السوق .
9.	*0.000	.686	قواعد ومعايير الحوافز المادية واضحة .
10.	*0.000	.575	يشعر العامل بالرضا اتجاه نظام الحوافز المطبق بالمنشأة .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق (10) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.708	يهتم العاملون في المنشأة بالحصول على الحوافز المعنوية مثل (الشكر ، الثناء ، التقدير ، الاحترام) .
2.	*0.000	.790	التقدير والاحترام من صاحب أو مدير المنشأة من أهم الأمور التي تدفع العامل للعمل .
3.	*0.000	.687	هناك أهمية كبيرة للثناء الشفوي والقيمة المعنوية لدى العاملين .
4.	*0.000	.675	يسود بين العاملين روح الأخوة بالعمل .
5.	*0.000	.734	تقدم المنشأة الدعم والمساعدة المعنوية عند تعرض العامل لظروف خاصة .
6.	*0.000	.598	تشجع المنشأة النشاطات الاجتماعية والعلاقات الإنسانية بين العاملين .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق(11) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.900	تتوفر المعدات والماكينات التي تواكب التكنولوجيا في المنشأة .
2.	*0.000	.892	تسعى المنشأة لتوفير كل ما هو جديد ومواكبة التطور والتكنولوجيا .
3.	*0.000	.799	لدى العامل القدرة على التعامل مع الآلات والماكينات الحديثة .
4.	*0.000	.746	ادخال الماكينات والمعدات الحديثة يساعد في تحسين الإنتاجية والوقت والجهد بالعمل .
5.	*0.000	.374	يوجد صعوبة في استيراد الآلات الحديثة نتيجة الحصار المفروض على قطاع غزة .
6.	*0.000	.630	يتوفر أخصائيين لصيانة الآلات المعدات .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق(12) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يستخدم أساليب إنتاج حديثة في المنشأة .	.831	*0.000
2.	يتم التوسع بالإنتاج باستخدام الآلات والتكنولوجيا الحديثة .	.814	*0.000
3.	اعتماد التخصص الإنتاجي في المنشأة يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وتحسين جودة المنتج .	.583	*0.000
4.	يتم إتباع أساليب إنتاج متنوعة الجودة والنوع والصنف في المنشأة .	.827	*0.000
5.	يتم استغلال الآلات والمعدات بطاقتها القصوى.	.846	*0.000
6.	يوجد وسائل لنقل المنتجات ولتوزيع المنتجات .	.800	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق (13) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تشعر بالراحة في مكان العمل .	.516	*0.000
2.	الراتب الأساسي الي أتقاضاه مرضيا لي .	.821	*0.000
3.	كمية العمل التي تطلب من العامل مقارنة بالوقت المتوفر معقولة .	.675	*0.000
4.	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة لك .	.719	*0.000
5.	تتبنى الإدارة في العمل الأساليب الحديثة .	.680	*0.000
6.	يشعر العامل بأن بيئة العمل المادية (التهوية ، الإنارة ، النظافة) وظروف العمل مناسبة .	.764	*0.000
7.	يتوفر جو من الانسجام والألفة بين العاملين .	.872	*0.000
8.	مكان وطبيعة العمل تناسب العاملين .	.879	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح ملحق(14) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تدريب العاملين في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تدريب العاملين في المنشأة " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.863	تحرص الإدارة على التعرف على احتياجات العاملين التدريبية ووضع خطة شاملة لتحسين مستوى أدائهم لأعمالهم.
2.	*0.000	.862	تحرص الإدارة على توفير الخدمات اللازمة والفرص لتطوير قدرات العاملين.
3.	*0.000	.370	يوجد جهة مسؤولة عن البرامج التدريبية تختص بمتابعة احتياجات العاملين التدريبية.
4.	*0.000	.563	يتم تدريب العاملين بشكل دوري على الأجهزة الحديثة.
5.	*0.000	.324	التدريب المستمر للعاملين يزيد من إنتاجية العمل.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة. يبين جدول ملحق (15) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانتين دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الإستبانتين صادقة لما وضعت لقياسه.

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

استبانة عامل المنشأة		استبانة صاحب المنشأة		المجال
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	
*0.000	.790	*0.000	.684	الحوافز المادية المطبقة في المنشأة.
*0.000	.716	*0.000	.376	مدى وجود حوافز معنوية في المنشأة.
*0.016	.214	*0.000	.652	المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة.
*0.032	.200	*0.000	.743	أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة.
*0.000	.773	*0.000	.519	الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة.
*0.040	.175	*0.000	.559	تدريب العاملين في المنشأة.
		*0.000	.635	معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.