

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

**دور منشآت القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لخريجي كليات
التجارة بقطاع غزة " دراسة حالة قطاع غزة "**

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

DECLARATION

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

Student's name:

اسم الطالب/ة: فاطمة توفيق أبو نعيم

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: 04 أكتوبر 2015



الجامعة الإسلامية بغزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم اقتصاديات التنمية

**دور منشآت القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لخريجي كليات
التجارة ” دراسة حالة قطاع غزة ”**

The Role of Palestinian Private Sector in Providing Job Opportunities to the
Students Graduating from Faculties of Commerce

Case Study: Gaza Strip.

إعداد الباحثة:

فاطمة توفيق أبو نعيم

إشراف:

أ.د. سمير خالد صافي

د. خليل أحمد النمروطي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في اقتصاديات التنمية من كلية التجارة

بالجامعة الإسلامية بغزة

1436هـ / 2015م



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/ فاطمة توفيق عبدالله أبو نعيم لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم اقتصاديات التنمية وموضوعها:

دور منشآت القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة
دراسة حالة قطاع غزة

The Role of Palestinian Private Sector in Providing Job Opportunities to the students graduating from faculties of Commerce - Case Study: Gaza Strip

ويعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الأربعاء 18 ذو القعدة 1436هـ، الموافق 02/09/2015م الساعة الواحدة والنصف ظهراً بمبنى اللحيان، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً ورئيساً	د. خليل أحمد النمروطي
.....	مشرفاً	أ.د. سمير خالد صافي
.....	مناقشاً داخلياً	أ.د. محمد إبراهيم مقداد
.....	مناقشاً خارجياً	د. كمال محمد المصري

ويعد 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 ،،،

مكتب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

.....

أ.د. عبدالرؤوف علي المناعمة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم

الحكيم"

صدق الله العظيم .

(سورة البقرة: 22)

الإهداء

إلى من منحني كل شيء ولم يأخذ مني شيء.....

إلى من كان دوماً منبع الحب ورمز الوقار.....

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار.....

والدي الحبيب

إلى روضة الحب التي تثبت أجمل الأزهار، إلى من غرست في حب العلم منذ نعومة الأظفار.....

والدتي الحبيبة

إلى ضياء قلبي ودربي من كان عوناً معيناً وعمل على تذليل العقبات وتسهيل الظروف

زوجي الغالي

إلى من شاركوني في السراء والضراء.....

إخواني الأعزاء وزوجاتهم

إليهم جميعاً أتقدم بهذا العمل المتواضع.....

شكر وتقدير

قال تعالى ﴿ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ﴾ ﴿لقمان: 12﴾

أشكر الله العلي القدير أن يسر لي الجهد والوقت لإنجازه هذا البحث، إنه على كل شيء قدير، وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت وإليه مآبي، إنه نعم المولى ونعم النصير، كما أصلي وأسلم على سيدنا محمد صلى الله عليه وآله وسلم، الرحمة المهداة والنعمة المسداة.

وإنني لأخص بالشكر والامتنان حضرة الأستاذ الفاضل الدكتور/ خليل النمروطي، والأستاذ الفاضل الدكتور/ سمير صافي، اللذين تفضلا مشكورين بقبول الإشراف على هذه الرسالة، والذي كان لما بذلاه من جهد ورعاية وسداد رأي الأثر الكبير في إخراج هذا البحث إلى الواقع، فقد كانا نعم المشرفين، فلهما مني كل الاحترام والتقدير وجزاهما الله خير الجزاء.

وأقدم بالشكر إلى كل من الأستاذ الدكتور/ محمد مقداد، والأستاذ الدكتور/كمال المصري ، حفظهما الله لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة، والشكر الجزيل لكل أعضاء الهيئة التدريسية المحترمين في الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية.

وأقدم بالشكر إلى عمي العزيز أبو بلال والأساتذة الكرام/ صلاح أبو ستة، زياد جوده ، عبد الرحمن العمصي، إبراهيم سمور ،محمد أبو عليان و م.وائل عيسى لجهودهم معي.

وأقدم بالشكر الجزيل لجميع الأساتذة الذين ساهموا في تحكيم استبانة هذه الرسالة ومن قدم النصيحة والتوجيه، لما كان لنصائحهم من النفع في هذه الدراسة.

كما أخص بجزيل الشكر الأخوة في وزارة العمل (أ. سرية أبو سمعان، أ. عبد الله كلاب، أ.عبد الله شحيب)، والزملاء محمود حجازي- ديمه الخزندار- ياسر المحلاوي) لتعاونهم في إنجاز هذا العمل.

والشكر موصول لكل من ساهم في إخراج هذا العمل الأكاديمي، فالمقام لا يتسع لذكرهم جميعاً، وأسأل الله أن تكون جهودهم في ميزان حسناتهم، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحثة

فاطمة توفيق عبدالله أبو نعيم

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	م
I		الآية القرآنية
II		الإهداء
III		شكر وتقدير
IV		قائمة المحتويات
VIII		قائمة الجداول
XII		قائمة الأشكال
XIII		قائمة الملاحق
XV		ملخص الدراسة
XVI		Abstract
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
2	مقدمة	1.1
3	مشكلة الدراسة	1.2
3	أهداف الدراسة	1.3
4	متغيرات الدراسة	1.4
5	الخارطة الذهنية لتوقع العوامل المؤثرة على المتغير التابع	1.5
5	فرضيات الدراسة	1.6
6	نماذج الدراسة	1.7
7	مجتمع وعينة الدراسة	1.8
8	منهجية الدراسة	1.9
8	منهجية جمع البيانات وتحليلها	1.10
8	أهمية الدراسة	1.11
8	الدراسات السابقة	1.12
9	الدراسات المحلية	1.12.1
13	الدراسات العربية	1.12.2
18	الدراسات الأجنبية	1.12.3

رقم الصفحة	الموضوع	م
الفصل الثاني: الإطار النظري		
26	المبحث الأول تعريف البطالة والقوى العاملة	2.1
26	مقدمة	2.1.1
26	تعريف القوى العاملة "حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني"	2.1.2
27	البطالة	2.1.3
30	المبحث الثاني أهم المؤشرات الاقتصادية حول الاقتصاد الفلسطيني من (1994-2014)	2.2
31	مقدمة	2.2.1
31	الاقتصاد الفلسطيني من (1994-2014)	2.2.2
36	المبحث الثالث القوى العاملة والبطالة في فلسطين	2.3
36	مقدمة	2.3.1
36	واقع القوى العاملة في فلسطين	2.3.2
37	البطالة في فلسطين	2.3.3
43	العلاقة بين القوى العاملة والمستوى التعليمي	2.3.4
46	سياسات التشغيل	2.3.5
49	نبذة حول الخريجين في قطاع غزة	2.4
49	مقدمة	2.4.1
49	مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة	2.4.2
50	الخريجون المتعطلون عن العمل	2.4.3
52	خريجو الكليات التجارية	2.4.4
الفصل الثالث: دور القطاع الخاص في تحقيق النمو الاقتصادي في فلسطين		
58	المبحث الأول أهمية دور القطاع الخاص الاقتصادية	3.1
58	مقدمة	3.1.1
58	تعريف القطاع الخاص	3.1.2
59	أهمية دور القطاع الخاص من منظور المدارس الاقتصادية	3.1.3

رقم الصفحة	الموضوع	م
60	القطاع الخاص في الدول النامية	3.1.4
62	هيكلية شركات القطاع الخاص في الوطن العربي (عائلية)	3.1.5
63	أهمية القطاع الخاص في تحقيق النمو الاقتصادي	3.1.6
63	العلاقة بين القطاعين الخاص والعام	3.1.7
65	المبحث الثاني نبذة حول الدور التنموي للقطاع الخاص الفلسطيني	3.2
65	مقدمة القطاع الخاص الفلسطيني	3.2.1
65	السلطة الفلسطينية والقطاع الخاص	3.2.2
66	الاتفاقيات الاقتصادية والتجارية الثنائية في الاقتصاد الفلسطيني	3.2.3
68	مصادر تمويل القطاع الخاص	3.2.4
68	القطاع الخاص في قطاع غزة	3.2.5
69	القطاعات الاقتصادية في قطاع غزة	3.2.6
75	تنافسية القطاع الخاص في قطاع غزة	3.2.7
76	العوامل المؤثرة في أداء القطاع الخاص	3.2.8
80	تأثر أداء القطاع الخاص بالعدوان المتكرر على قطاع غزة	3.2.9
83	آليات وإجراءات تشكل الإطار الرئيسي لإستراتيجية تطوير القطاع الخاص لاستيعاب عدد أكبر من خريجي كلية التجارة	3.2.10
الفصل الرابع		
منهجية وإجراءات الدراسة		
89	المنهجية والإجراءات	4.1
90	مقدمة	4.1.1
90	منهجية الدراسة	4.1.2
90	مجتمع وعينة الدراسة	4.1.3
91	طرق جمع البيانات	4.1.4
91	أداة الدراسة	4.1.5
93	فحص صدق وثبات أداة الدراسة	4.2
93	صدق الاستبيان	4.2.1
97	ثبات الاستبانة: Reliability	4.2.2

رقم الصفحة	الموضوع	م
98	المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة	4.2.3
98	تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة	4.3
98	تحليل خصائص العينة	4.3.1
100	تحليل الخصائص حسب طبيعة المنشأة والعمال	4.3.2
107	تحليل فقرات الاستبانة واختبار فرضيات الدراسة	4.3.3
115	المنهجية القياسية ونماذج الانحدار	4.4
115	مقدمة	4.4.1
115	الطرق والأساليب الإحصائية والقياسية	4.4.2
116	نماذج الدراسة	4.4.3
117	اختبار الفرضيات	4.4.4
الفصل الخامس: النتائج والتوصيات		
133	مقدمة	5.1
133	نتائج الدراسة	5.2
133	النتائج المتعلقة بالمنهج الوصفي	5.2.1
135	النتائج المتعلقة بالمنهج القياسي	5.2.2
136	التوصيات	5.3
136	التوصيات الموجهة للسلطة الفلسطينية	5.3.1
137	التوصيات الموجهة لمنشآت القطاع الخاص	5.3.2
138	التوصيات الموجهة للجامعات	5.3.3
138	التوصيات الموجهة لطلاب خريجي كلية التجارة	5.3.4
139	دراسات مقترحة	5.4
140		المراجع
149		الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الجدول	م
32	النتاج المحلي الإجمالي ومعدل الفقر والبطالة وأعداد العاملين في القطاع الخاص من عام 1994 - 2014	(2.1)
37	التوزيع النسبي للعاملين 15 سنة فأكثر في فلسطين حسب النشاط الاقتصادي 2000-2014	(2.2)
39	التوزيع النسبي للقوى العاملة 15 سنة فأكثر في فلسطين حسب العلاقة بقوة العمل	(2.3)
41	التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في فلسطين حسب المنطقة وأهم سمات القوى العاملة، 2013	(2.4)
42	التوزيع النسبي للقوى العاملة 15 سنة فأكثر في قطاع غزة حسب الجنس والعمر والعلاقة بقوة العمل، 2014	(2.5)
43	التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر المشاركين في القوى العاملة في قطاع غزة لكلا الجنسين وعدد السنوات الدراسية والعمر -2014	(2.6)
45	(المتعطلون) الباحثون عن العمل في قطاع غزة حسب المؤهل والجنس	(2.7)
50	تصنيف الجامعات والكليات في قطاع غزة	(2.8)
51	معدل البطالة ومعدل الأجر اليومي للمستخدمين بأجر من الأفراد الخريجين في قطاع غزة الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى حسب التخصص	(2.9)
53	توزيع الطلبة المسجلون الجدد لعام 2012-2013 حسب آخر إحصائية لوزارة التربية والتعليم تخصص الأعمال التجارية والإدارة	(2.10)
54	نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة لخريجي الأعمال التجارية	(2.11)

رقم الصفحة	الجدول	م
54	خريجو كلية التجارة العاملين في القطاع الحكومي	(2.12)
73	تصنيف المنشآت في قطاع غزة حسب الحالة العملية	(3.1)
74	التوزيع النسبي للعاملين 15 سنة فأكثر من قطاع غزة حسب النشاط الاقتصادي والمحافظه - 2014	(3.2)
75	تصنيف المنشآت المتوسطة والكبيرة في قطاع غزة حسب عدد العمال موزعة على المحافظات	(3.3)
77	معدل الأجر اليومي بالشيكل للمستخدمين بأجر في القطاع الخاص في غزة	(3.4)
78	معدل الأجر الشهري بالشيكل وعدد المستخدمين بأجر في غزة	(3.5)
80	التوزيع النسبي للمستخدمين بأجر في القطاع الخاص في غزة حسب طبيعة الدوام	(3.6)
92	درجات مقياس (1-5)	(4.1)
94	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "المعايير التي تتخذها المنشأة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف" والدرجة الكلية	(4.2)
95	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "مدى ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المنشأة" والدرجة الكلية	(4.3)
96	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "تقييم المنشأة للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية" والدرجة الكلية	(4.4)
97	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات عوامل خاصة بالمنشأة والدرجة الكلية للمجال	(4.5)
97	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة	(4.6)

رقم الصفحة	الجدول	م
98	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	(4.7)
99	توزيع أفراد العينة حسب المحافظة	(4.8)
99	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الوظيفية	(4.9)
100	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة	(4.10)
100	توزيع المنشآت حسب القطاع	(4.11)
101	توزيع المنشآت حسب عدد السلع أو الخدمات التي تقدمها	(4.12)
101	توزيع المنشآت حسب امتلاك الفروع	(4.13)
102	توزيع المنشآت حسب التصدير لخارج قطاع غزة	(4.14)
102	توزيع المنشآت حسب طبيعة عمل المنشآت	(4.15)
102	توزيع المنشآت حسب عدد العاملين	(4.16)
103	توزيع المنشآت حسب طبيعة العمل	(4.17)
103	توزيع المنشآت حسب أجور العمال	(4.18)
104	توزيع المنشآت حسب الضرر من العدوان	(4.19)
104	توزيع المنشآت حسب التأثير بقطع الكهرباء	(4.20)
105	توزيع المنشآت حسب العامل الأكثر تأثيراً على الموظفين	(4.21)
105	توزيع المنشآت حسب تعرضها لأزمة اقتصادية	(4.22)
106	توزيع المنشآت حسب آلية اختيار الموظفين	(4.23)
106	توزيع المنشآت حسب توفر التخصصات	(4.24)
108	مجال المعايير التي تتخذها المنشأة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف	(4.25)
110	مدى ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة لمتطلبات العمل في المنشأة	(4.26)

رقم الصفحة	الجدول	م
113	تقييم المؤسسات للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية من خلال أداء خريجي تلك الجامعات من الموظفين والعاملين في المنشآت	(4.27)
118	نتائج اختبار الوحدة (Unit Root Test) لمتغيرات النموذج	(4.28)
119	نتائج اختبار التكامل المشترك بطريقة جوهانسون لمتغيرات النموذج الأول	(4.29)
120	نتائج تقدير النموذج الأول	(4.30)
122	نتائج معامل الارتباط بين حد الخطأ والمتغير المستقل	(4.31)
124	نتائج تقدير النموذج الثاني	(4.32)
126	نتائج تقدير النموذج الثالث	(4.33)
127	نتائج تقدير النموذج الرابع	(4.34)
129	نتائج تقدير النموذج الخامس	(4.35)
130	نتائج تقدير النموذج السادس	(4.36)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	الشكل	م
5	العلاقة بين المتغيرات (إعداد الباحثة)	(1.1)
33	الناتج المحلي وعدد العاملين في القطاع الخاص كما في جدول رقم (2.1)	(2.1)
35	نسبة مساهمة الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي حسب المنطقة (2014)- بالأسعار الثابتة: سنة الأساس 2004	(2.2)
43	نسبة الأفراد (15 سنة فأكثر) في فلسطين حسب أهم سمات القوى العاملة وفئات العمر	(2.3)
45	الباحثون عن العمل في قطاع غزة حسب المؤهل والجنس	(2.4)
52	معدل الأجور ومعدل البطالة لكل تخصص في قطاع غزة	(2.5)
54	خريجو كلية التجارة العاملون في القطاع العام	(2.6)
55	خريجي التخصصات التجارية العاطلين عن العمل (حسب بيانات وزارة العمل) في قطاع غزة حسب الجنس والمحافظة حتى نهاية عام 2014	(2.7)
78	توزيع المستخدمون بأجر حسب المحافظات	(3.1)
118	العلاقة الخطية بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة للنموذج الأول	(4.1)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	الشكل	م
150	نتائج تقدير النموذج القياسي بشكل أولي	(1)
151	نتائج تقدير النموذج القياسي بعد إضافة (1) AR	(2)
152	نتائج تقدير النموذج القياسي بعد علاج مشكلة الارتباط الذاتي	(3)
152	نتائج اختبار (T) لاختبار المتوسط الحسابي للبقايا يساوي صفر	(4)
153	نتائج اختبار (Jarque-Bera) للتوزيع الطبيعي للنموذج الأول	(5)
153	نتائج اختبار (ARCH) لتجانس التباين	(6)
154	الاستبانة	(7)
160	أسماء المحكمين	(8)
161	معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة في فلسطين حسب الجنس، 1999-2014	(9)
161	التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في قطاع غزة حسب الجنس وعدد السنوات الدراسية، والعلاقة بقوة العمل 2014	(10)
162	التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في قطاع غزة حسب المحافظة والعلاقة بقوة العمل والجنس، 2013	(11)
163	معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة في قطاع غزة حسب المحافظة، 1999-2013	(12)
163	التوزيع النسبي للعاطلين عن العمل في قطاع غزة حسب العمر والجنس، 2013	(13)
164	معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة في قطاع غزة حسب الجنس والمحافظة، 1999-2013	(14)

رقم الصفحة	الشكل	م
165	عدد المسجلين في مكاتب التشغيل حسب الحالة العملية في قطاع غزة حسب الجنس والمحافظة	(15)
166	المتعطلين عن العمل في قطاع غزة حسب المحافظة والتحصيل العلمي حتى نهاية عام 2014	(16)
167	خريجي كلية التجارة مصنفيين حسب التخصص والجنس والمحافظة	(17)
169	العدد التراكمي للقوى العاملة على برنامج سوق العمل حسب الحالة العملية	(18)
170	تصنيف المنشآت (حسب رقم النشاط) المتوسطة والكبيرة وحسب عدد العمال	(19)
172	العاملون في القطاع العام من خريجي كلية التجارة حسب المؤهل والتخصص	(20)
173	العاملون في القطاع العام من خريجي كلية التجارة حسب التخصص والجنس	(21)
174	مصطلحات في الدراسة	(22)

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة بقطاع غزة وذلك من خلال دراسة بعض المتغيرات الاقتصادية المؤثرة على عدد الخريجين العاملين في منشآت القطاع الخاص حيث تم بناء النموذج القياسي لتقدير أثر (المتغيرات المستقلة) وهي (رأس مال المنشأة، عدد موظفي المنشأة، طبيعة العمل في المنشأة (دائم - مؤقت)، طبيعة نشاط المنشأة (صناعي - تجاري - خدماتي - زراعي - حرفي)، معدل أجور العمال في المنشأة، آلية اختيار الخريج للعمل في المنشأة (خبرة - كفاءة - صلة قرابة ومعرفة) على (المتغير التابع) عدد خريجي كلية التجارة العاملين في منشآت القطاع المتوسطية والكبيرة، وقد استخدمت الباحثة برنامج التحليل الإحصائي EViews في تحليل بيانات الدراسة التي جمعت باستخدام الاستبانة .

وتوصلت الدراسة إلى منشآت القطاع الخاص الكبيرة تساهم في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة بقطاع غزة ، وأن أغلب أصحاب القرار في المنشآت لم يؤيدوا الحاجة لتخصصات ومؤهلات علمية جديدة في السوق المحلية عدا التخصصات ذات العلاقة بالتحليل المالي، وإلى ضرورة رفع كفاءة خريجي كلية التجارة، وأن علاقة التعاون بين المنشآت المختلفة وأعضاء الهيئة التدريسية تساهم في تكيف التعليم الجامعي بما ينسجم واحتياجات سوق العمل.

قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، منها وضع محفزات ضريبية خاصة وتبسيط إجراءات التسجيل والمستندات المطلوبة لتشجيع منشآت القطاع الخاص على زيادة الاستثمار، ولتسهيل مساهمتها بالمسؤوليات الاجتماعية وتنظيم الشراكة بين القطاع الخاص والقطاع العام لخلق نوع من التكامل في النشاط الاقتصادي بما يخدم كلا القطاعين، كذلك على منشآت القطاع الخاص توفير البيانات الكافية للباحثين والمهتمين كي تكون الدراسات واقعية ويمكن تطبيق توصياتها.

Abstract

This study aims at exploring the extent of contribution made by private sector's enterprises, both middle and large ones, in providing job opportunities to the students graduating from faculties of commerce in the Gaza Strip. This takes place through studying a number of economic variables affected the number of graduates working in private sector's institutions. Accordingly a standard model was built to estimate effect of (independent variables) which are: organization's capital, number of employees, type of work (Permanent or temporary), type of work in the enterprise (industrial, commercial, service provider, agricultural or vocational) , range of salaries in the organization, method of selecting new employees for jobs (experience, competence or connections) in the (dependent variable) which is the number of graduates working in middle and large private sector's enterprises.

The researcher used statistical software program EViews7 to analyzes the data which was collect by questionnaire .

This study found that large enterprises contribution in providing job opportunities to the students graduating from faculties of commerce in the Gaza Strip, most of decision makers in the Gaza Strip enterprises don't find it necessary to have new majors and scientific qualifications in the local market, except for those relevant to financial analysis. They find it necessary to develop the competence of new graduates of faculties of commerce, and to increase cooperation between enterprises and staff members of the faculties of commerce to modify the curriculum to meet the needs of the local market.

This study has a number of recommendations which are: making new tax incentives and simplifying the registration procedures to encourage private sector's enterprises to increase investment and contribute more to the society. Another recommendation is to increase cooperation between both the private sector and the public sector in the economic activities to serve both sectors. The private sector's enterprises should disclose their information to researchers to make studies more realistic and applicable.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1.1 مقدمة.
- 1.2 مشكلة الدراسة.
- 1.3 أهداف الدراسة.
- 1.4 متغيرات الدراسة.
- 1.5 الخارطة الذهنية لتوقع العوامل المؤثرة على عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص.
- 1.6 فرضيات الدراسة.
- 1.7 نماذج الدراسة
- 1.8 مجتمع وعينة الدراسة.
- 1.9 منهجية الدراسة.
- 1.10 منهجية جمع البيانات وتحليلها.
- 1.11 أهمية الدراسة.
- 1.12 الدراسات السابقة.

1.1 مقدمة:

يعبر التشغيل عن صلة قانونية بين العامل وصاحب العمل ويعتبر أحد أهم سبل دمج الشباب في قوة العمل النشيطة بما يحقق استفادة المجتمعات، ولقد تأثرت طبيعة التشغيل بعدد من العوامل المرتبطة بمستوى التطور الاقتصادي والعلمي والتكنولوجي وبطبيعة ونوعية علاقات الإنتاج السائدة وبمستوى تطور القوى المنتجة ووسائل الإنتاج وبخصائص وحجم سوق العمل.

يلعب القطاع الخاص القوى والفعال دورا رئيسيا وهاما في عملية التشغيل حيث يعمل كمولد رئيسي للدخل القومي ويعمل على توفير فرص العمل للخريجين والعمال الذين تزداد أعدادهم بوتيرة متسارعة، ويؤدّد الموارد التي تحتاج إليها الحكومة لتوفير الخدمات للمواطنين، ويتحمل مسؤولياته الاجتماعية والبيئية وبالتالي يتحقق التكامل بين القطاعين العام والخاص ويكون الوصول إلى التنمية الاقتصادية المنشودة والحد من ظاهرتي الفقر والبطالة.

وقد بدأت أنشطة تنمية القطاع الخاص تبرز على الساحة في الأعوام الأخيرة كمكون ضروري لتحقيق الأهداف الإنمائية الألفية الجديدة في البلدان النامية في إطار البحث عن مصادر النمو الاقتصادي والسياسات المعززة له في المدى الطويل.

إلا أن دور القطاع الخاص ضعيفاً في الدول النامية، "إن دور القطاع الخاص في التشغيل والتنمية مازال محدود مقابل الدور الواسع للقطاع العام وربما يرجع ذلك إلى قصور في الوعي بأهمية القطاع الخاص في دفع عجلة التقدم والازدهار ومدى تأثير إسهاماته في التنمية والتشغيل لذلك لا بد من توفير حوافز ملائمة لزيادة استثمارات القطاع الخاص في الدول" (المطلق، 2008: ص1)، وتشير الدراسات لقدرة القطاع الخاص على توفير فرص العمل وتوسيع نطاق التشغيل للطاقات البشرية يعتمد على تطوير نظام السوق في المجتمع، مثلما أن تطوير السوق يعتمد على توسيع وتقوية القطاع الخاص من خلال توفير الحوافز وتطوير المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم.

أما القطاع الخاص الفلسطيني والذي يعاني من خلل في هيكله الاقتصادي نتيجة سياسات الاحتلال التي تزيد من معاناته من خلال الإغلاقات والحواجز والعزل بين المناطق الفلسطينية وكذلك الحروب المتتالية على قطاع غزة وتدهور الوضع الاقتصادي العام، كل ذلك من أسباب وغيرها تؤثر سلباً على استثمارات القطاع الخاص وتخلق جو غير ملائم لتشجيع الاستثمارات أو التوسع في الموجود منها، وتؤدي إلى تراجع دور القطاع الخاص وعدم قدرته على استيعاب قوة عمل جديدة بل لجأت بعض منشآت القطاع الخاص لتغيير طبيعة الإنتاج لتقليل التكاليف وتقليل عدد العاملين كذلك، والاعتماد بشكل أكبر على العمالة العائلية(ماس،2007)، وقد ركزت الدراسة

على خريجي كلية التجارة لأنهم الأقدر على إعداد دراسات اقتصادية وإدارية متخصصة والتي قد يكون لها الأثر الجيد في تشجيع الاستثمار في مجالات مختلفة بما يساهم في خلق فرص عمل جديدة وقد بلغ عدد المسجلين العاطلين عن العمل منهم في قطاع غزة 23.378 خريج (تقرير وزارة العمل، 2014)، بمعدل بطالة 44.8% (مسح القوى العاملة، 2014: ص133) بالنسبة للتخصصات الأخرى.

1.2 مشكلة الدراسة:

في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة للاقتصاد الفلسطيني وخاصة وجود استثمار ضئيل من جانب القطاع الخاص في قطاع غزة والضفة على المستوى الكلي " (البنك الدولي، 2012: ص10) وارتفاع نسبة البطالة إلى 26.9% (مسح القوى العاملة، 2014).

يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال التالي:

ما مدى مساهمة منشآت القطاع الخاص (المتوسطة والكبيرة) في قطاع غزة في خلق فرص عمل لخريجي كلية التجارة بقطاع غزة ؟

1.3 أهداف الدراسة:

1. التعرف على المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر على عدد خريجي كلية التجارة العاملين في منشآت القطاع الخاص.
2. دراسة أهم المعايير التي يعتمدها أصحاب المنشآت عند اختيار خريج كلية التجارة للعمل في منشآتهم.
3. معرفة مدى ملائمة مساقات المواد التي تلقاها خريجو الكليات التجارية لمتطلبات العمل في القطاع الخاص.
4. اكتشاف المهارات المطلوب توفرها في خريجي كلية التجارة للعمل في منشآت القطاع الخاص.
5. توضيح المهارات التي يفتقر لها خريجو كلية التجارة العاملين في منشآت القطاع الخاص حسب تقييم أصحاب العمل لهم.
6. محاولة إيجاد آلية لتشجيع دور منشآت القطاع الخاص في توفير فرص عمل.

1.4 متغيرات الدراسة:

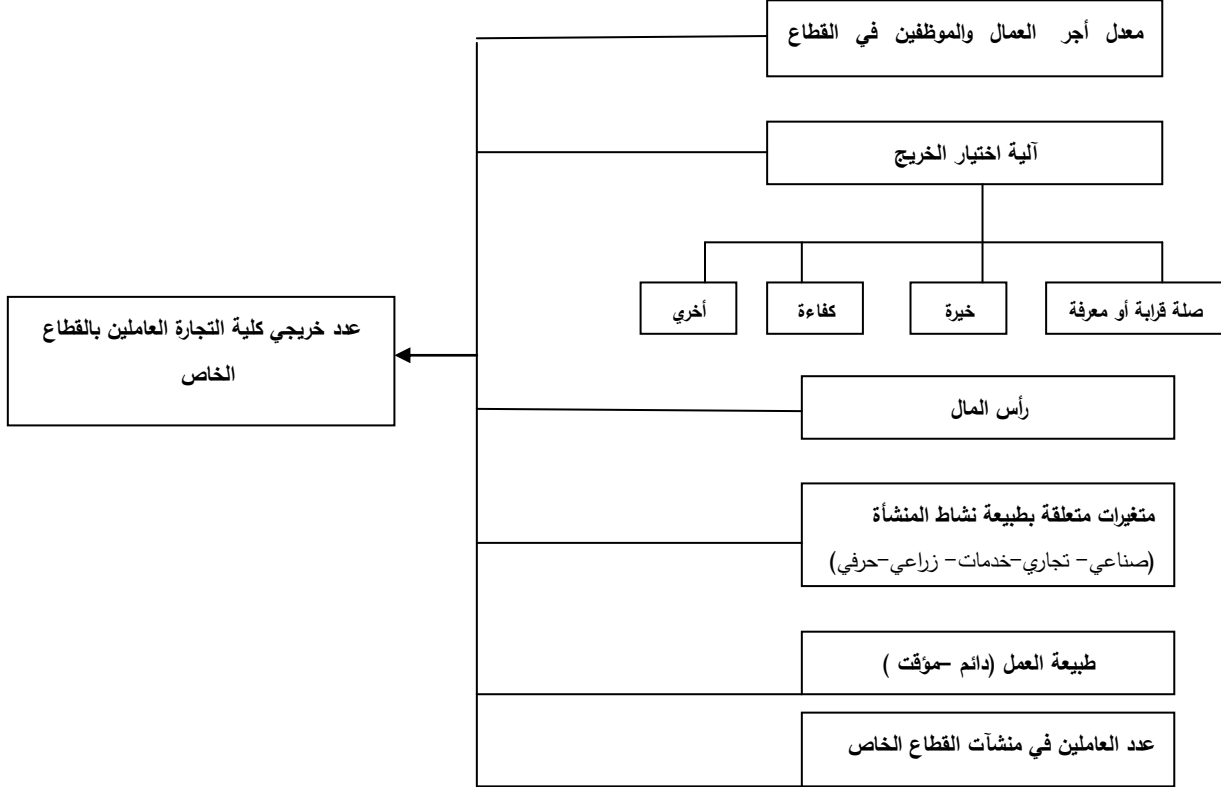
المتغير التابع: عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص Y.

المتغيرات المستقلة:

1. رأس المال في منشآت القطاع الخاص K.
 2. متغيرات متعلقة بالمنشأة¹ (طبيعة النشاط الاقتصادي للمنشآت والمصانع والشركات العاملة في القطاع الخاص "صناعي- تجاري- خدماتي- زراعي- حرفي") (D1-D4).
 3. عدد العاملين في منشآت القطاع الخاص N.
 4. متغيرات متعلقة بمجال العمل (طبيعة العمل "دائم، مؤقت") per.
 5. معدل أجور العمال في القطاع الخاص W.
 6. آلية اختيار الخريج Selection criteria (select)
- * الخبرة (select 1) * الكفاءة (select 2) * القرابة (select 3)

¹ المنشأة: مشروع أو جزء من مشروع يقع في موقع واحد، ويمارس نوع واحد فقط من النشاط الإنتاجي، أو يعود فيه نشاط الإنتاج الرئيسي بمعظم القيمة المضافة (معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز، 2014: ص 56).

1.5 الخارطة الذهنية لتوقع العوامل المؤثرة على عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص:



شكل رقم (1.1) العلاقة بين المتغيرات (من إعداد الباحثة)

1.6 فرضيات الدراسة:

1. يوجد أثر إيجابي (عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$) لحجم رأس مال المنشأة على عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص Y .
2. يوجد أثر إيجابي (عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$) للمتغيرات الخاصة بالمنشأة "نشاط العمل" (صناعي - تجاري - خدماتي - زراعي) على عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص Y .
3. يوجد أثر إيجابي (عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$) للمتغيرات الخاصة بعدد العاملين في المنشأة على عدد خريجي التجارة العاملين بالقطاع الخاص Y .

4. يوجد أثر إيجابي (عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$) (لطبيعة العمل) "دائم - مؤقت" على عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص Y .
5. يوجد أثر إيجابي (عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$) لمعدل أجور العمال في القطاع الخاص على خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص Y .
6. يوجد أثر إيجابي (عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$) لآلية اختيار الخريج للعمل ترجع إلى (الخبرة، الكفاءة، صلة القرابة، عوامل أخرى) على خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص Y .

1.7 نماذج الدراسة:

حاولت الباحثة دراسة المتغيرات باستخدام نموذج انحدار متعدد وكانت النتائج غير دالة إحصائياً، وقد استخدمت الباحثة صيغة اللوغارتم و الانحدار الخطي البسيط أفضل نموذج استطاعت صياغته إحصائياً لقياس أثر كل متغير مستقل على المتغير التابع وكانت جميعها دالة إحصائياً.

النموذج الأول: لمتغير رأس مال المنشأة

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 \text{Log}(K) + \varepsilon_t$$

$$\beta_1 > 0$$

النموذج الثاني: للمتغيرات المتعلقة بطبيعة نشاط المنشأة

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 D_1 + \beta_2 D_2 + \beta_3 D_3 + \beta_4 D_4 + \varepsilon_t$$

$$\beta_1 > 0, \beta_2 > 0, \beta_3 > 0, \beta_4 > 0$$

النموذج الثالث: للمتغير الخاص بعدد العاملين في المنشأة

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 N_1 + \varepsilon_t$$

$$\beta_1 < 0$$

النموذج الرابع: للمتغير الخاص بطبيعة العمل "دائم - مؤقت"

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 \text{par}_1 + \varepsilon_t$$

$$\beta_1 > 0$$

النموذج الخامس: للمتغير الخاص بمعدل أجور العمال

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 W_1 + \varepsilon_t$$

$$\beta_1 < 0$$

النموذج السادس: للمتغير الخاص بألية اختيار الخريج

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 S_1 + \beta_2 S_2 + \varepsilon_t$$
$$\beta_1 > 0 , \beta_2 > 0$$

1.8 مجتمع وعينة الدراسة:

تم الاستناد إلى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في تقسيم فئة حجم العمالة كأساس لتوزيع العاملين في المنشآت (خصائص الأنشطة الخدمية في الأراضي الفلسطينية دراسة تحليلية وصفية من قاعدة بيانات سلسلة المسوح الاقتصادية، 2005: ص 19).

الفئة الأولى: تشمل المنشآت التي تشغل (4 عاملين فأقل) منشآت صغيرة الحجم.

الفئة الثانية: تشمل المنشآت التي تشغل من (5-9 عاملين). منشآت متوسطة الحجم.

الفئة الثالثة: تشمل المنشآت التي تشغل من (10 فأكثر عاملين) منشآت كبيرة الحجم.

من الجدير بالذكر تعدد تصنيف المنشآت في فلسطين عند كل من " الجهاز المركزي للإحصاء - وزارة الاقتصاد - الغرفة التجارية" (الصوص، 2010: ص 15).

حيث أن وزارة الاقتصاد الوطني تستخدم التصنيف حسب قيمة رأس المال المستثمر (لغرض الترخيص الصناعي بغض النظر عن عدد العاملين في المشروع أو المنشأة).

- يعتبر المشروع صغيراً أو متوسطاً: في حال قيمة رأس المال المستثمر أقل من 50 ألف دولار.

- مشاريع كبيرة: عندما تكون قيمة رأس المال المستثمر أكبر من 50 ألف دولار.

أما تصنيف الغرفة التجارية حسب رأس المال المستثمر أو رسوم ودرجة العضوية.

الدرجة الثالثة - مشاريع صغيرة: رأسمالها أقل من 15000 دينار أردني.

الدرجة الثانية- مشاريع متوسطة: رأسمالها (15000-50000 فأقل) دينار أردني.

الدرجة الأولى - مشاريع كبيرة: : رأسمالها (50000-150000 فأقل) دينار أردني.

الدرجة الممتازة - مشاريع كبيرة رأسمالها أكثر من 150000 دينار أردني.

ويتكون مجتمع الدراسة من منشآت القطاع الخاص في قطاع غزة وهي المنشآت "الزراعية - الصناعية - التجارية- الخدمائية" و(حسب المعيار الأول المتعلق بعدد العاملين) ووفق بيانات وزارة العمل لسنة (2014) فقد بلغ عدد المنشآت متوسطة الحجم 568 منشأة، فيما كان عدد

المنشآت كبيرة الحجم 592 وتم توزيع الاستبيان على العينة الطبقيّة العشوائية وعددها (376) من المجتمع البالغ (1160). حيث تم توزيعها كما يلي: (189 منشأة متوسطة 187 منشأة كبيرة الحجم) وتم استثناء المنشآت صغيرة الحجم لأنها توظف أقل من 4 عمال.

1.9 منهجية الدراسة:

تنتهج هذه الدراسة المنهج القياسي الكمي (لبناء نموذج قياسي والتعرف على دور مساهمة القطاع الخاص في تشغيل خريجي كلية التجارة باختبار العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة).

1.10 منهجية جمع البيانات وتحليلها:

اعتمدت الباحثة في جمعها للبيانات المصادر الثانوية والمصادر الأولية، أما المصادر الثانوية فتمثلت في بعض الدراسات السابقة وبعض المراجع والدوريات والتقارير والمجلات العلمية، وبعض مواقع الانترنت ذات الصلة على شبكة الانترنت، أما المصادر الأولية فتمثلت في تصميم استبانة خاصة بموضوع الدراسة بالاستعانة (ماس، 2004)، ومن ثم تحليل البيانات واستخلاص النتائج لهذه الدراسة، تم تفرغ البيانات وتحليل النتائج باستخدام برنامج SPSS والبرنامج الإحصائي EViews7 لبناء نماذج الانحدار.

1.11 أهمية الدراسة:

- 1- تركز هذه الدراسة على دور القطاع الخاص في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة كونه الأقدر على استيعاب العدد الأكبر من القوى العاملة.
- 2- المساهمة في اقتراح سياسات تنمية لدعم النمو الاقتصادي و مكافحة البطالة وخلق فرص عمل حقيقية ودائمة للشباب.
- 3- تطوير مهارات خريجي الكلية بما يساهم في زيادة فرصة الحصول على عمل مناسب .
- 4- تشكل الدراسة إضافة علمية في الموضوع المتناول لندرة الدراسات حوله.

1.12 الدراسات السابقة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي كلية التجارة بقطاع غزة، ومن خلال الإطلاع على الأدبيات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ستنناول الباحثة مجموعة من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية والتي تساهم في دعم البحث بالجوانب العلمية، وذلك من خلال استقصاء هذه الدراسات وتحديد أدواتها ومنهجيتها والنتائج والتوصيات التي خرجت بها، وقد تم تقسيم مجموعة الدراسات إلى: 9 دراسات محلية و 12 دراسة عربية، و 3 دراسات أجنبية، و 7 دراسات لمؤسسات دولية كما يلي:

1.12.1 الدراسات المحلية:

1. (سخيلة، 2015) "دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية من منظور الاقتصاد الوضعي والإسلامي"، هدفت الدراسة لقياس دور القطاع الخاص الفلسطيني في دفع عجلة التنمية الاقتصادية من خلال قياس الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ومعدل البطالة خلال الفترة (1996-2013)، وتم استخدام نموذجين (اللوغارتمية والنصف لوغارتمية) للمتغيرات واستخدام المنهج الكمي لبناء النموذج القياسي.

توصلت الدراسة أن للقطاع الخاص أثراً معنوياً في دفع التنمية الاقتصادية بما يتفق مع النظرية الاقتصادية ومن أهم التوصيات للباحث العمل على توفير التمويل اللازم لإقامة المشاريع الاستثمارية سواء عن طريق مصادر التمويل المحلية (الادخار الاختياري و الادخار الإجباري) أو التوجه للتمويل الخارجي لدعم عملية التنمية الاقتصادية، وأن يعمل القطاع الخاص على دعم التخصصات الجامعية ذات العلاقة بموضوع التنمية الاقتصادية وتشجيع وتحفيز الطلاب، وفيما يخص الحكومة إشراك القطاع الخاص في عملية التنمية وتقديم كافة التسهيلات الممكنة لدعمه والعمل على التخلص من الاتفاقيات الاقتصادية الموقعة مع "إسرائيل".

2. (وزارة العمل، 2013) "سوق العمل والقوى العاملة الفلسطينية"، هدفت الدراسة إلى تقييم سوق العمل الفلسطيني من خلال تناول عدة نقاط هامة في الاقتصاد الفلسطيني و مركبات القوى العاملة، سمات المشتغلين وسمات المتعطلين، والوضع الاقتصادي والمالي.

توصلت الدراسة للتالي:

- للاقتصاد الفلسطيني بنية ضعيفة، تزيد وتعمق تشوهات إجراءات الاحتلال المختلفة التي تعمل على تبعيته للاقتصاد الإسرائيلي، حيث تقوم قوات الاحتلال بإعاقة حركة التجارة والصناعة ورأس المال والعمالة من خلال تدمير الطرق والمنشآت وتجريف الأراضي الزراعية.

- تأثرت التنمية الاقتصادية الفلسطينية سلباً بالتزام السلطة الفلسطينية بالقيود التي وضعتها اتفاقات أوسلو 1993 وبرتوكول باريس 1994، في مجالات الاستيراد والتصدير والسوق المالي وإصلاح البنية التحتية وحركة العمالة ورأس المال.

- ما زال الاقتصاد الفلسطيني لا يمتلك استقلالية قراره، ويتبع الاقتصاد الإسرائيلي تبعية أشبه بالكاملة، وتتدخل إسرائيل بشكل مباشر في منع المساعدات الدولية لبعض المشاريع وتدخلها في مجالات تحديد صرف هذه المساعدات، والتي منها مجالات البنية التحتية

والخدمات الحيوية، وفي مجال التجارة الخارجية والاستيراد للمنتجات الاستهلاكية ومدخلات الصناعة.

3. (عوده، 2013) "القطاع الخاص الفلسطيني ودوره في التنمية الاقتصادية"، دراسة وصفية

وقياسية هدفت إلى إبراز دور القطاع الخاص الفلسطيني في التنمية في الفترة من عام 1995 وحتى عام 2011 من خلال دراسة أثر كل من القيمة المضافة، صادرات القطاع الخاص، عدد المشتغلين على الناتج المحلي الإجمالي، وتطرقت الدراسة إلى دور كل من السلطة الفلسطينية والمؤسسات الأهلية والدولية في دعم وتطوير أداء القطاع الخاص الفلسطيني.

توصلت الدراسة إلى أن القطاع الخاص الفلسطيني يتمتع بمجموعة من نقاط القوة، وكذلك نقاط ضعف تضعف من دوره الاقتصادي ووجد أن مرونة مساهمة القطاع الخاص في تشغيل العمالة 49% وهذا يعني أن القطاع الخاص يساهم بدرجة كبيرة في تشغيل القوى العاملة الفلسطينية.

ومن أهم توصيات الدراسة العمل على زيادة دعم القطاع الخاص من قبل كل من السلطة الفلسطينية والمؤسسات الدولية والأهلية.

4. (البنك الدولي، 2012) "تحو استدامة اقتصادية لدولة فلسطينية مستقبلية - تعزيز النمو

بقيادة القطاع الخاص"، اعتمدت ورقة البحث هذه على الأسلوب الوصفي موضحة بعض أهم القضايا التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني، وتهدف إلى تحديد الخطوات التي يمكن اتخاذها في الوقت الحاضر للإعداد وتحقيق نموّ يقوده القطاع الخاص كذلك أوضحت الورقة أهم القيود الرئيسية التي تقف في وجه تنمية القطاع الخاص.

وتوصلت الدراسة إلى أن القطاع الخاص الفلسطيني لا يفتأ يذكرُ باستمرار أنه غير قادر على العثور على العمال ذوي المهارات التي يحتاج إليها، وهذه مشكلةٌ تواجه مُصدري السلع والخدمات ذات القيمة المضافة المرتفعة على وجه الخصوص.

ومن أهم التوصيات بأنه يجب ألا تُغفَل السلطة الفلسطينية عند وضع سياساتها القطاع الخدماتي لافتقار الضفة الغربية وقطاع غزة إلى الموارد الطبيعية وامتلاكهما لسكانٍ مُتعلّمين جيداً ويتمتعون بروح المبادرة، فمن المحتمل حينئذٍ أن تُؤدّي الخدمات ذات القيمة المُضافة العالية إلى نموها.

5. (الترتير، 2012) "القطاع الخاص ودوره التنموي في فلسطين المحتلة: تنمية في اتجاه واحد"، هدفت الدراسة لتقديم إجابة لعدة أسئلة أهمها "هل القطاع الخاص مؤهل وقادر على قيادة مشروع تنموي؟".

وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة خلق مفهوم مغاير للعملية التنموية، وإعادة التفكير فيما يخص النهج والأساليب المستخدمة "عديمة الجدوى التنموية"، والسعي لتأسيس اقتصاد مقاوم من خلال رسم استراتيجيات جديدة والسعي بشكل جدي لتطوير القطاع الخاص.

6. (مقداد، 2011) "دور برامج ماجستير كلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية في فلسطين"، ناقشت الدراسة برامج الماجستير في كلية التجارة ومدى أهميتها ودورها في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية في فلسطين وتهدف الدراسة إلى ربط هذه البرامج في الواقع بشكل أكبر بحيث تتمكن من إعداد الدراسات والبحوث التطبيقية التي تتمكن من علاج المشكلات القائمة في الاقتصاد الوطني بعيداً عن مجرد البحوث النظرية، ويعتمد الباحث منهجية البحث الوصفي التحليلي لموضوع الدراسة بحيث يقوم بدراسة محتويات ومساقات برامج الماجستير من الناحية النظرية وبيان مدى حداتها ومدى تطابقها مع حاجة المجتمع الفلسطيني ومدى مناسبة خريجها وأبحاثها لحاجة التنمية الفلسطينية.

وتوصلت الدراسة إلى أن الرسائل العلمية ارتبطت بالنواحي التطبيقية والتنموية في العديد من المجالات، ومن أهم التوصيات تشجيع القطاع الخاص على التعاون مع الجامعات ومراكز البحث العلمي وبناء الثقة المتبادلة والتعاون المشترك بما يلبي حاجة القطاع الخاص وحل مشكلاته البحثية.

7. (مصباح، 2011) "أهمية المناطق الصناعية على النمو الاقتصادي داخل قطاع غزة دراسة حالة مدينة غزة الصناعية"، استخدم الباحث أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، ولم يستخدم النماذج القياسية وذلك لقلّة أفراد مجتمع الدراسة حيث لا تتجاوز (7) مشاريع فقط أثناء إجراء الدراسة في مدينة غزة الصناعية، هدفت هذه الدراسة إلى إظهار تأثير المناطق الصناعية على نمو الناتج المحلي الإجمالي داخل قطاع غزة ودراسة العلاقة بين كفاءة المدن والمناطق الصناعية وبين: موقعها، والظروف المحيطة بها، عدد المصانع والعمال ومساحة تلك المصانع والتعرف على دور الاستثمارات المحلية والأجنبية داخل المدن والمناطق الصناعية داخل قطاع غزة في المساهمة في خلق فرص العمل.

وتوصلت الدراسة أن غالبية عدد العمال الذين يعملون في الشركات داخل مدينة غزة الصناعية يتراوح ما بين (10) عمال إلى أقل من (25) عامل، وبمجموع نسبته 71.5%، ويمتوسط مقداره (18) عامل تقريباً ، ومن أهم التوصيات:

- زيادة الحوافز والإعفاءات الضريبية للشركات العاملة داخل المدن والمناطق الصناعية للشركات العاملة داخل مدينة غزة الصناعية.

- العمل على إنهاء حالة الانقسام الفلسطيني، والعمل على رفع الحصار عن قطاع.

8. (القدرة، 2007) "أثر الاستثمار في المدن الصناعية في فلسطين على توفير فرص عمل"، هدفت الدراسة إلى دراسة واقع المدن الصناعية الخاضعة لبرنامج المدن الصناعية والمناطق الصناعية الحرة في قطاع غزة، وقد استخدم الباحث أسلوب المنهج الوصفي التحليلي وقام باستطلاع آراء 29 شركة.

توصلت الدراسة إلي أن غالبية الشركات هي شركات صناعية وأن معظمها تعمل في مجال صناعة خياطة الملابس و تعتمد على الاستيراد في توفير مستلزمات الإنتاج و سيطرت المدن الصناعية على باقي الأنشطة ، وأن غالبية الأيدي العاملة تعمل في المجال الصناعي، ومن أهم التوصيات أن تعمل السلطة على توفير بيئة مناسبة وجاذبة للاستثمار.

9. (مقداد، ولبد، وأبو ظريفة، 2006) "مشكلة البطالة في قطاع غزة وسبل علاجها"، وقد هدفت الدراسة لتوضيح طبيعة سوق العمل الفلسطيني.

وتوصلت الدراسة إلى أن المجتمع الفلسطيني في القطاع مجتمع فتي وأن نسبة البطالة تتركز بين الشباب (15- 29 سنة) حيث يشكلون أكثر من نصف العاطلين عن العمل (53%)، وأن الجزء الأكبر من العاطلين عن العمل هم عمال غير مهرة، وأن حدة مشكلة البطالة في قطاع غزة ترجع بشكل أساسي إلى ضعف النشاط الاقتصادي في غزة - نتيجة افتقاره إلى الموارد وارتفاع الكثافة السكانية، ومن أهم التوصيات في هذه الورقة أنه لا بد أن تهدف استراتيجية التشغيل في الأجل المتوسط والطويل بشكل أساسي إلي إعادة بناء وإنعاش وتنمية وتطوير الاقتصاد الفلسطيني - والذي يعني زيادة قدرته الاستيعابية وذلك خلال رؤية تنموية أو برنامج تنموي يأخذ بعين الاعتبار الخصوصية الفلسطينية من جانب والاعتبارات الإقليمية والدولية من جانب آخر ومراجعة خطط التنمية.

1.12.2 الدراسات العربية:

1. (إسماعيل، الهايشة، 2011) "الخصخصة وأثرها على التنمية في الوطن العربي"، وهي دراسة وصفية تناولت في الفصل الأول مفهوم الخصخصة وأهدافها وأساليبها والنتائج الإيجابية والسلبية للخصخصة، وجاء الفصل الثاني من هذه الدراسة بعنوان خصخصة القطاعات الخدمية وأثرها على التنمية في الوطن العربي حيث تمت دراسة الخصخصة في قطاعات مختلفة في عدة دول عربية، أما الفصل الثالث فكان بعنوان "تجارب بعض الدول في مجال الخصخصة". وتوصلت الدراسة أن الخصخصة قد حققت نتائج إيجابية في الدول المتقدمة بيد أن نتائجها في الدول النامية كانت في جملتها مخيبة للآمال.

2. (بودخدخ، 2011) "رؤية نظرية حول استراتيجية تطوير القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي"، هدفت الدراسة إلى تحديد الإجراءات التي من الممكن أن تشكل إطاراً رئيسياً لتطوير استراتيجية القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي وذلك من خلال دراسة دور القطاع الخاص في التنمية ودراسة العراقيل والإخفاقات التي يتعرض لها القطاع الخاص.

توصلت الدراسة أن القطاع الخاص يعتبر المحرك الرئيسي لعملية النمو الاقتصادي لما يتميز به من تحمل المخاطر في سبيل تعظيم الربح كذلك له دور كبير في الحد من الفقر عند تشغيل الأيدي العاملة وبدخول جيدة.

ومن أهم التوصيات لتطوير القطاع الخاص توفير مناخ ملائم ومحفز وتوفير التمويل بما يساعد على القيام بالنشاط الاستثماري.

3. (مولاي، بونوة، 2010) "دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية في الدول النامية، دراسة حالة الجزائر"، تم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد المتغيرات الاقتصادية التي تحكم القطاع الخاص ومساهمته في التنمية الاقتصادية في الدول النامية في ظل التوجه نحو نظام السوق.

أوضحت الدراسة العوامل المحددة لنمو القطاع الخاص (معدل نمو الناتج - القروض المصرفية - سعر الفائدة - سعر الصرف - الضرائب - الإنفاق الحكومي أو الاستثمار العام - الديون الخارجية - الاستقرار الاقتصادي - الاستقرار السياسي - الاستقرار التشريعي - البنية التحتية المادية والاجتماعية)، وفي هذه الدراسة تم تقييم مناخ الاستثمار ومدى مساهمة القطاع الخاص في التنمية بالجزائر، والمعوقات التي تواجه القطاع الخاص بالجزائر.

وتوصلت الدراسة لوجود العديد من المتغيرات التي تؤثر على قرارات القطاع الخاص وفرص الاستثمار منها (اقتصادي-سياسي- اجتماعي-قانوني)، وأن الاستقرار الاقتصادي والذي يتحدد في التوازنات على مستوى الاقتصاد الكلي شرط أساسي لتنمية القطاع الخاص مثل تطور الجهاز المصرفي وتوافر سوق الأوراق المالية لذلك أوصي الباحث بتكثيف الجهود لتفعيل دور القطاع الخاص في الجزائر والذي لم تتجاوز مساهمته في تكوين القيمة المضافة 50%.

كما توصلت الدراسة أن الاستثمار في القطاع الخاص يؤدي إلى زيادة التوظيف وارتفاع مستوى الدخل وزيادة الإنتاجية وبالتالي تحقيق النمو الاقتصادي.

4. (الحداد، 2009)، "دور التدريب المهني والتقني في خلق فرص عمل للمتدربين_ دراسة حالة كلية مجتمع غزة الانروا"، هدفت الدراسة على التعرف على دور التدريب المهني والتقني في خلق فرص عمل للمتدربين وقد استخدمت الباحثة أسلوب المنهج الوصفي التحليلي وقامت باستطلاع عينة من 311 خريج.

وتوصلت الدراسة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من: التخصصات، المنهاج، المدرسين، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب و خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا، ومن أهم التوصيات في هذه الدراسة دراسة التخصصات المطروحة، ودراسة السوق جيداً من حيث حاجته لعدد من التخصصات.

5. (نوير، 2009) "ديناميكية القطاع الخاص الصناعي في توفير فرص العمل -حالة مصر" استخدم الباحث منهجية التحليل الإحصائي المقارن، وهدفت الدراسة إلى تحليل دور القطاع الخاص الصناعي المصري في توفير فرص العمل للفترة من عام 1981 - 2006، للوقوف على تطور مؤشرات الناتج والاستثمار والعمالة في القطاع الخاص الصناعي، هذا إلى جانب استخدام منهجية قياسية لتقدير محددات التشغيل في القطاع الخاص الصناعي، والقسم الثاني من الدراسة يفحص الأداء الكلي للقطاع الخاص الصناعي، ويستعرض القسم الثالث تحليل لدور القطاع الخاص الصناعي في توفير فرص العمل، بينما يخصص القسم الرابع لتعيين محددات التشغيل في القطاع الخاص الصناعي قياسياً، وفي هذه الدراسة كانت دالة الطلب على العمالة هي دالة مشتقة من دالة الإنتاج ذات مرونة الإحلال الثابتة وهي العمالة المتولدة من القطاع الخاص الصناعي = دالة في الناتج الحقيقي للقطاع الخاص الصناعي، السعر النسبي لعنصر العمل (متوسط الأجر الحقيقي للعامل مقسوماً على سعر الفائدة الحقيقي على الإقراض).

وتوصلت الدراسة أن محددات التشغيل في القطاع الخاص الصناعي في الأجل الطويل تختلف عنها في الأجل القصير ، ومن أهم التوصيات تقديم مقترحا مميز لزيادة التشغيل في القطاع الخاص الصناعي.

6. (التميمي، 2009) "رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص في مؤسسات التدريب العربية"

وحاول الباحث الوصول إلى هدفين هما معرفة تأثير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني على معدلات البطالة في الوطن العربي، ودور القطاع الخاص في إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي.

ومن خلال مبحثين تناول الأول واقع التعليم وخاصة التعليم والتدريب المهني أما المبحث الثاني فإنه تركز على تأثير التعليم والتدريب المهني والتقني على معدلات البطالة، والتوجه نحو إعداد جديد لمخرجات التعليم بسبب المتغيرات التقنية العالمية.

توصلت الدراسة إلى أن تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الأجنبية ، ووجود هوة كبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني للعمالة في الدول العربية.

ستنظّل معدلات البطالة العربية آخذة بالارتفاع ما لم تتم مواءمة مستويات وجودة مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل وبنسب 20% جامعي، 60% تقني، 20% مهني.

أما التوصيات فهي كما يلي:

- تكوين فريق عمل من الاختصاصيين الخبراء العرب لإعداد خطة عربية عاجلة لإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني قبل فوات الأوان بعد أن أصبحت الفجوة الزمنية بين الدول العربية والمتقدمة والآسيوية ربع قرن تقريبا.

- إعداد خطة تدريب لرؤساء المدربين والمشرفين على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي للتدريب على متطلبات تكامل مراحل التعليم والتدريب المهني والتقني بالاستفادة من التجارب العربية الناجحة.

7. (الشراح، 2008) "تحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في

دول الخليج - حالة الكويت"، هدفت الدراسة لتقديم مقترحات لمعالجة البطالة.

وتوصلت الدراسة أن الاقتصاديات الخليجية حققت معدلات نمو مرضية خلال السنوات الأولى من القرن الحادي والعشرين، ويتوقع لها أن تستمر في ذلك بسبب توقع استمرار ارتفاع أسعار النفط، وأن معدلات البطالة مازالت في مجملها معدلات آمنة و منخفضة ولكن تبرز المشكلة من خلال قياس مدى قدرة سوق العمل على امتصاص الأعداد المتزايدة من الباحثين عن عمل وفقا للظروف والمعطيات التي تصاحب هذا السوق، وأهم التوصيات أنه يجب أن يعمل التشريع على إرساء دعائم حقوق العامل في القطاع الخاص وحمايته من تسلط أصحاب العمل بالدرجة الأولى، ورفع تكلفة العمالة الوافدة وخفض تكلفة العمالة الوطنية حتى تضيق الفجوة بين تكلفة تشغيلهما.

8. (المطلق، 2008) "مساهمة كبرى مؤسسات القطاع الخاص وكبار رجال الأعمال في برامج

التنمية والتشغيل"، تناول المحور الأول من الدراسة المتغيرات الحالية وتأثيرها على التشغيل والتنمية مثل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية"، وفي المحور الثاني تناولت الباحثة التحديات التي تواجه الدول العربية في التشغيل وأهمها مشكلة البيانات والتوثيق والحاجة إلى حلول شاملة، أما المحور الثالث فتناول واقع التشغيل والتنمية في الدول العربية وارتفاع معدلات البطالة بشكل ملحوظ. المحور الرابع من هذه الدراسة هو الأهم وهو بعنوان "القطاع الخاص ودوره الحالي في التشغيل والتنمية"، بين الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي النتائج وراء قلة فرص العمل في القطاع الخاص ومن أهم التوصيات لهذا البحث أنه يقتضي على مؤسسات القطاع الخاص:

- العمل على خلق بيئة مواتية لجذب الاستثمارات الداخلية والخارجية وتشكيل فرق عمل ولجان لتكريس وجود بيئة أعمال ملائمة للعمل والعمال.

- العمل على مراجعة الأنظمة والقوانين والتشريعات الخاصة بالعمل وتذليل المعوقات التي ممكن أن تؤثر في التشغيل والتنمية.

9. (حرب، 2008) "دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي"، وتناول الباحث في هذه الورقة التوزيع العمري لسكان الوطن العربي ومعدل البطالة في العالم العربي، وتم التركيز بشكل أساسي على دور القطاع الخاص في التنمية والتشغيل، ويرر الباحث أن الاستثمارات العربية المشتركة شحيحة للغاية لعدة أسباب منها افتقاد الاستقرار التشريعي وافتقاد البنية التحتية وافتقاد السياسات النقدية وافتقاد الشفافية.

ومن أهم ما جاء في هذه الورقة من توصيات إنشاء البنية التحتية الملائمة لنشاط الفعاليات الاقتصادية الوطنية وإيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص.

10. (سعداوي، 2007) "دور الخصوصية في التنمية الاقتصادية - حالة الجزائر"، تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها ترى أن سياسة الخصوصية فتحت أبواباً واسعة للاستثمار الأجنبي والمؤسسات الأجنبية، المشكلة الرئيسة للبحث تمحورت في السؤال ما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه الخصوصية في التنمية الاقتصادية بالنسبة للجزائر؟ وأهم أهداف الدراسة: التعريف بالخصوصية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، وما هي الأساليب والطرق المتبعة في إنجازها، بالإضافة إلى المشاكل التي تعيق تطبيقها في الدول النامية وكذا الجزائر.

وقدمت الدراسة أمثلة للنتائج الإيجابية للخصوصية وكذلك أمثلة للنتائج السلبية، وأهم نتائج الدراسة هي أن لجوء معظم دول العالم، والنامية منها خاصة، إلى عملية الانتقال أو التحول تعود إلى أسباب عديدة.

وقد أوصت الدراسة بأنه يجب على الدول النامية أن تكون لديها حكومات نافذة وقوية في اتخاذ القرارات؛ وذلك من أجل وضع سياسات عامة ملائمة لمختلف التحولات الجديدة الحاصلة في العالم، وعدم التأثير عليها في بناء هذه الاستراتيجيات وتحديدها؛ بهدف تحقيق الاستقرار والاستمرارية.

11. (الربيعي، بدون سنة) "التنمية الاقتصادية بين الدولة والقطاع الخاص"، هدفت الدراسة لتوضيح أسباب تغير دور الدولة التنموي وتشمل مجموعتين الدول النامية و المتقدمة، باستخدام أدوات التحليل الاقتصادي والتاريخي من خلال تسلسل عملية التنمية في كلا المجموعتين.

توصلت الدراسة أن المتغيرات الاقتصادية الكلية كانت ذات الدور الأكبر في تحديد طبيعة حالة النشاط الاقتصادي واستقراره متغير رئيسي يحدد درجة ونوع التدخل الحكومي في الشؤون

الاقتصادية، غير أن الدور الأكبر في تحديد نوع ودرجة التدخل الحكومي في الدول النامية كان يرجع للضغوط السياسية والاقتصادية الخارجية.

12. (الغزاوي، بدون سنة) "واقع القطاع الخاص العراقي وسبل النهوض به"، استخدم الباحث الأسلوب الوصفي في البحث حيث استعراض هيكلية القطاع الخاص العراقي وبين أهم نقاط قوته وحاول ربطها بالأرضية الحقيقية والواقع الميداني للاقتصاد العراقي فضلا عن بيان نقاط ضعفه ومعوقاته وتأثيرها على المجتمع العراقي وفرص التطور المتاحة وصولا إلي إيجاد معالجات وحلول تقضي إلى تأهيل القطاع الخاص العراقي والارتقاء والنهوض به بما يتلاءم مع دوره المأمول، أما مشكلة البحث تتلخص في ضعف أداء القطاع الخاص العراقي والضمور التدريجي، قدم الباحث اقتراح طرق للنهوض بالقطاع الخاص.

1.12.3 الدراسات الأجنبية:

1. Cottarelli, Carlo (2012). Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies..

السياسات المالية والعمالية في الاقتصاديات الناشئة والمتقدمة دراسة مقدمة لصندوق النقد الدولي ناقشت ارتفاع معدلات البطالة وخاصة بعد الأزمة المالية العالمية، لذا تم تحديد نقاط الضعف الرئيسية في سوق العمل، وتم مناقشة أثر سياسات الإنفاق والضرائب على العمالة وزيادة فرص العمل، وكان التركيز على زيادة فرص العمل من خلال الطلب والعرض بدلا من التركيز على أثر السياسة المالية على العمالة من خلال آثار الطلب الكلي.

2. International Finance Institutions and Development through the Private sector (2011). A joint report of 31 Multilateral and Bilateral Development Finance Institutions.

تناولت هذه الدراسة السياسة المالية والعمالة في الاقتصاديات المتقدمة والنامية وارتفاع نسب البطالة لذا درست اتجاهات سوق العمل في كل من الدول النامية والمتقدمة، وسبل زيادة فرص العمل من خلال التركيز على الحوافز وليس السياسة المالية وأثرها على الطلب الكلي وخاصة في الدول المتقدمة، وتخفيض الضرائب لتجنب التوجه نحو الاقتصاد غير المنظم وقد هدفت مؤسسات التنمية والتمويل الدولي لدعم القطاع الخاص في الدول النامية لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام. وأهم ما توصلت إليه الدراسة له أن دعم القطاع الخاص يعتبر أهم من تقديم المساعدات أو حتي دعم القطاع العام، لأنه الأقدر على تحقيق التنمية والحد من الفقر وخلق فرص عمل.

3. United Nation (2011).Private Sector Toolkit for Working with Youth.

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية إشراك الشباب ليصبحوا محركين فاعلين لتحقيق التنمية وليسوا مشكلة تحتاج إلى علاج ولا يقتصر هذا الدور على الحكومة فقط بل لا بد أن يكون هناك دور أكبر للقطاع الخاص والشركات، فالشباب يمثلون الفئة الأكبر في معظم دول البلدان النامية، ولفتت الدراسة أن الشخص الواحد منهم يعيش على أقل من 1.5 دولار أمريكي، وتطرت الدراسة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في تحقيق أهداف الإنمائية الأفية، ومن أهم التوصيات ضرورة توجه مؤسسات القطاع الخاص للشراكة مع الشباب لأنهم وكلاء للتنمية، والنتيجة تكون بتوسع دائرة الاستثمار وتيسر عملية التسويق وكذلك توفر فرص عمل جديدة مما يحقق المسؤولية الاجتماعية للشركات.

4. UN Global Compact(2010). The Role of Governments in Promoting Corporate Responsibility and Private Sector Engagement in Development.

هدفت الأمم المتحدة في هذه الدراسة إلى توضيح دور الحكومات في تعزيز المسؤولية المشتركة وإشراك القطاع الخاص في التنمية، وجاءت النتائج نتيجة التشاور مع الخبراء وممثلي القطاع العام بعد الأزمة المالية العالمية حيث ازداد التوجه لتعزيز المسؤولية المشتركة وتم توضيح أهم الخيارات السياسية مع عدد من الأمثلة على الإجراءات العامة والسياسات في الشمال والجنوب لمساعدة الحكومة في النظر بموضعية لخيارات محددة لتصميم إطار للسياسة العامة.

5. Tilman Altenburg and Christian von (2008). Creating an Enabling Environment for Private sector Development in Sub-Saharan Africa UNITED.

هدفت الدراسة لخلق بيئة ملائمة لتنمية القطاع الخاص جنوب الصحراء الكبرى في إفريقيا بهدف التخفيف من حدة الفقر باعتبار القطاع الخاص هو محرك النمو والأقدر على خلق فرص عمل وتوفير مصادر دخل متجددة في ظل فشل القطاع الحكومي لخلق فرص عمل بأجور مناسبة، وقد تم عرض خصائص القطاع الخاص جنوب إفريقيا ونقاط ضعفه للوصول لبيئة مشجعة لعمل القطاع الخاص.

وتوصلت الدراسة أن أعداد المشاريع متناهية الصغر الحرفية كبيرة جداً في حين هناك افتقار للشركات الكبيرة والمتوسطة بالذات كحل لتوفير فرص العمل وسد الفجوة التكنولوجية، رغم تكرار المشاريع الدولية الداعمة للمشاريع التنموية المحلية في إفريقيا والتي ركزت على قطاعات محددة

أهم توصيات الدراسة أن دعم المشاريع المبتكرة وتعزيز التخصص ودعم القدرة التنافسية للصادرات كذلك الدور الداعم للحكومة كتخفيف إجراءات تسجيل الأعمال التجارية وضمان حقوق الملكية وتحسين الخدمات المالية وتوفير البيئة الاستثمارية المناسبة هي العوامل الأهم لدعم تنمية القطاع الخاص.

6. International Fund for Agricultural Development (2007). Private Sector Development and Partnership Strategy.

اهتمت دراسة الصندوق الدولي للتنمية الزراعية بالقطاع الخاص واستراتيجية التنمية والشراكة لفقراء الأرياف وهدفت لتعزيز سبل استثمارات القطاع الخاص واستراتيجية الصندوق للوصول لأفضل وسيلة لتنمية القطاع الخاص في المناطق الريفية وصياغة شراكات إقليمية وعالمية مع القطاع الخاص والتي ستفيد الفئات المستهدفة للصندوق وتمكنهم من التغلب على الفقر وتحسين شروط العمل لصالحهم.

7. Djordjija Petkoski, Michael Jarvis and Gabriela de la Garza, (2006). The Private Sector as a True Partner in Development.

الدراسة هدفت لإشراك القطاع الخاص في قضايا التنمية وتحقيق أهدافها وتوضيح المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص والشركات، كذلك توضيح دور البنك الدولي في تشجيع وتسهيل جهود المسؤولية الاجتماعية للشركات، ففي ظل وجود العولمة لم تعد مشاكل التنمية مقتصرة على الدول النامية بل إن العالم كله أصبح يتأثر بما يحدث من تغيرات.

توصلت الدراسة أن هناك شركات لها مساهمة تنموية فعالة في مجالات مختلفة مما حقق لها إمكانية التوسع والوصول لأسواق جديدة وخلق فرص عمل.

أهم التوصيات أن القطاع الخاص لا بد من أن يتحمل مسؤولياته الجديدة لمواجهة التحديات التي لم تعد تقتصر على قطاع واحد أو منطقة واحدة وخاصة المشاكل المشتركة التي تواجه التنمية كخلق فرص عمل وتحقيق التنمية المستدامة.

8. Toshiki Kanamori and Zhijun Zhao(2004). Private Sector Development in the People's Republic of China.

هدفت دراسة تنمية القطاع الخاص في جمهورية الصين الشعبية وهي دراسة مكونة من 7 فصول إلى دراسة السوق الحالية من خلال استعراض (تاريخي) لمراحل الإصلاح الاقتصادي والمرحلة الانتقالية الطويلة من المركزية وصولاً لاقتصاد السوق لتحديد خصائص السوق الشعبية ونقاط الضعف والقيود التي تقف عقبة أمام نمو القطاع الخاص كمعوقات دخول السوق وعدم تكافؤ

الفرص، بهدف اتخاذ سياسات مناسبة للتنمية وقد حددت الدراسة نموذجاً رياضياً لعينة من شركات القطاعين لتحديد النمط السلوكي وللتنبؤ بالآثار الاقتصادية المتوقعة وخاصة على كل من البطالة والكثافة السكانية.

توصلت الدراسة أنه بعد تصنيف الشركات والمقارنة لمؤشرات الكفاءة من خلال تحليل السلاسل الزمنية لها تبين الأثر الأكبر للتغير في رأس المال على الإنتاج، وبينت الدراسة أن التركيز على تعظيم الربحية في القطاع الخاص يؤثر على معدل التوظيف، وأن تعدد أهداف الشركة قد يؤثر على قدرتها التنافسية.

9. ECD, (2004).Accelerating Pro-Poor Growth through Support for Private Sector Development.

هدفت دراسة تنمية القطاع الخاص لدعم مصالح الفقراء المعدة من منظمة التعاون الدولية إلى تحقيق النمو الاقتصادي لصالح الفقراء من خلال توفير جدول للعمل في ظل اقتصاد السوق و تقديم الدعم للقطاع الخاص، ويمكن تقييم ما إذا كان القطاع الخاص مهياً لتحقيق النمو لصالح الفقراء من خلال خمسة عوامل:

- توفير الحوافز لزيادة الأعمال والاستثمار.
- زيادة الإنتاجية / المنافسة والابتكار.
- تسخير الروابط الاقتصادية الدولية.
- تحسين الأداء والوصول إلى الأسواق.
- الحد من المخاطر ونقاط الضعف.

وذكر من المشاكل التي تواجه القطاع الخاص كتكلفة ممارسة الأعمال التجارية البيروقراطية التي ينطوي عليها وضعف البنية التحتية. وتوصلت الدراسة إلى أنه يمكن للمؤسسات والسياسات غير الملائمة أن تساهم في دفع الفقراء إلى الاقتصاد غير الرسمي، حيث يزداد احتمال انخفاض الأجور والفقير، وانعدام الأمن وعدم وجود حماية للعمال.

10. Members of the Commission on the Private Sector and Development (UNDP), (2004). Making Business Work for the Poor.

هدفت الدراسة لتنظيم المشاريع لتوفير العمل للفقراء، وبررت أهمية الدراسة نظراً لأن خمس الناس في مختلف أنحاء العالم يعيشون على أقل من 1 دولار أمريكي يومياً.

توصلت الدراسة إلي أن مواجهة المشكلة تكون من خلال التوجه للاهتمام بالقطاع الخاص ليصبح صاحب الريادة لمواجهة الفقر بتوفير فرص عمل من خلال الشركات الصغيرة والمتوسطة الأكثر انتشاراً كذلك توفير سلع وخدمات بأسعار مناسبة للفقراء، وتوقع الباحثون زيادة الإنتاجية وتحقيق التنمية المستدامة، كذلك رفع معايير المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في الدول النامية. التوصيات أهمها ضرورة تضافر جهود كل من مؤسسات التنمية والمجتمع المدني والقطاع الخاص، لتعزيز دور القطاع الخاص وتعزيز الشراكة والتشاور بين القطاعين العام والخاص، ودور الشركات الكبيرة ومتعددة الجنسيات التي تساهم في تحقيق التنمية والحد من الفقر، كذلك تطرقت الدراسة لمقارنة بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي من حيث التكاليف والضرائب وحقوق العمل والحصول على التمويل والتنافسية وغيرها.

تعقيب الباحثة على الدراسات السابقة:

تعددت البحوث والدراسات المحلية والعربية والعالمية التي تناولت القطاع الخاص من جوانب متعددة، ومن خلال الاطلاع على هذه الدراسات يتضح أن هناك عناصر النقاء وعناصر اختلاف بينها وبين هذه الدراسة من حيث منهجية البحث والمفاهيم والمتغيرات المرتبطة.

- **بالنسبة للدراسات المحلية:** لم تتطرق الدراسات المحلية بشكل مباشر لدور مؤسسات القطاع الخاص في توفير فرص عمل لخريجي كلية التجارة بقطاع غزة، و ناقشت أغلبها خصائص القوى العاملة وسوق العمل الفلسطيني كدراسة (وزارة العمل، 2013) فيما وضحت دراسة (البنك الدولي، 2012) أهم القيود التي تقف في وجه القطاع الخاص الفلسطيني وسبل تعزيزه. ومن الدراسات المحلية من خصت مؤسسات كالجامعة الإسلامية كمؤسسة من شأنها التأثير بشكل فاعل في تحقيق التنمية الاقتصادية (مقداد، 2011). فيما توسعت بعض الدراسات بمناقشة نقاط القوة والضعف لدى الاقتصاد (الترتيب، 2012) و(عوده، 2013) كنموذج لدراسة الاقتصاد الفلسطيني. وهناك دراسات خصت قطاعات معينة لدورها الفاعل في تحقيق التنمية (مقداد، القدرة، 2007) و(مصباح، 2011).

■ **بالنسبة للدراسات العربية والأجنبية:** توافقت جميع الدراسات سواء العربية أو الأجنبية في الدور التنموي لمؤسسات القطاع الخاص، فيما وجد أن دراسات المؤسسات الدولية ركزت بشكل كبير على نقطة الشراكة بين القطاعين الخاص والعام كدراسة (IFAD، 2007)، ونقطة التوعية بجانب المسؤولية الاجتماعية لدي مؤسسات القطاع الخاص وهي نقاط ضعفت مناقشتها في الدراسات الأخرى (Petkoski، Garza، 2006). تناولت الخخصة بعض الدراسات العربية (سعداوي، 2007) و(الهايشة، 2011)، ودراسات ركزت على الدور التنموي للتدريب المهني (التميمي، 2009) و(الحداد، 2009). فيما قدمت بعض الدراسات مقترحات تنموية لعلاج مشكلة البطالة (مقداد، لبد، ظريفة، 2006) و(الشراح، 2008). بعض الدراسات تخصصت (نوير، 2009) ركز على ديناميكية القطاع الصناعي الخاص (حالة مصر)، فيما درس (العزاوي، 2004) واقع القطاع الخاص العراقي، (Altenburg، Von، 2006) تنمية القطاع الخاص جنوب الصحراء الكبرى في إفريقيا، (Kanamori، Zhao، 2006) تنمية القطاع الخاص في جمهورية الصين الشعبية. وتعددت الدراسات حول دور القطاع الخاص في الدول النامية (الربيعي، 2004) و(حرب، 2008) و(المطلق، 2008) و(شعيب، 2009) و(مولاي، بونوة، 2010) و(بودخدخ، 2011).

■ **التعقيب بشكل عام على الدراسات السابقة:**

1. تعتبر الدراسة استكمالاً للدراسات السابقة التي تناولت قطاع الاقتصاد الخاص الفلسطيني ودوره في التنمية الاقتصادية.
2. تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الإطار النظري من حيث توضيح أهمية دور القطاع الخاص و ضرورة وجود بيئة أعمال ملائمة للعمل والعمال ومراجعة الأنظمة والقوانين والتشريعات وإيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص والمواءمة بين التخصصات الدراسية وحاجة سوق العمل.
3. استفادت الدراسة من تجارب الدراسات السابقة في تحديد النموذج القياسي المناسب واختيار العوامل المؤثرة على عدد العاملين في القطاع الخاص.
4. تأتي الدراسة في ظل تزايد معاناة قطاع غزة من مشكلة البطالة وخاصة بين صفوف الخريجين، وبالتالي ضرورة تفعيل دور القطاع الخاص لمعالجة المشكلة.
5. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة وخاصة المحلية كونها أكثر تخصصاً في تحديد دور منشآت القطاع الخاص في غزة في تشغيل خريجي تخصص محدد "التجارة".

أهم ما يميز الدراسة الحالية: يتضح من خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها أن جميع الدراسات السابقة (المحلية والعربية والأجنبية) تشترك في منهجية الدراسة في اعتمادها على أسلوب التحليل الوصفي للمتغيرات وأن هناك بعض الدراسات اعتمدت على استخدام التحليل القياسي الكمي للمتغيرات، الدراسة الحالية استخدمت أسلوب المنهج الوصفي التحليلي والقياسي الكمي معاً من خلال وصف منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة بالإضافة إلى بناء نموذج قياسي يعتمد بيانات مقطعية، جمعت المتغيرات في نموذج جديد.

كما تتميز كونها الدراسة الأولى - بحدود علم الباحثة- حول: "دور منشآت القطاع الخاص في توفير فرص عمل لخريجي كلية التجارة بقطاع غزة"، وهو ما لم تتطرق له الدراسات السابقة مما سيشكل إضافة جديدة وقد درست الباحثة أهم المتغيرات المؤثرة على عدد خريجي كلية التجارة العاملين في منشآت القطاع الخاص وكذلك العوامل المؤثرة على أداء المنشآت، وحاولت اقتراح آلية لتحفيز دور منشآت القطاع الخاص في قطاع غزة في توفير فرص عمل للخريجين.

الفصل الثاني

الإطار النظري

- 2.1 تعريف البطالة والقوى العاملة
- 2.2 أهم المؤشرات الاقتصادية حول الاقتصاد الفلسطيني (1994-2014)
- 2.3 القوى العاملة والبطالة في فلسطين
- 2.4 نبذة حول الخريجين في قطاع غزة

2.1 المبحث الأول تعريف البطالة والقوى العاملة:

2.1.1 مقدمة:

تعد القوى العاملة من أهم القضايا التي ركز عليها الفكر الاقتصادي والباحثين المختصين حيث تلعب دوراً بارزاً في أي نشاط اقتصادي متأثرة بكم ونوع هذه القوة، وتتأثر أثر مباشر في التوجه التنموي وتنفيذ الخطط التنموية، فهي أحد مدخلات الإنتاج وأحد مصادر الدخل في ذات الوقت، حيث تستخدم إحصاءات القوى العاملة كمؤشر لمراقبة أداء الاقتصاد فمتابعة معدلات القوى العاملة المشاركة في عملية الإنتاج ونسبة البطالة تساهم بصورة جلية لاتخاذ القرارات الاقتصادية تجاه أوضاع السوق والسياسات المتبعة في التشغيل وخلق فرص العمل ورفع مستوى الأداء من خلال متابعة التطورات التي تطرأ على وضع القوى العاملة من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية لتحديد الاحتياجات المستقبلية والاتجاه التنموي العام من خلال المؤشرات الراهنة لواقع سوق العمل وهو ما يسمى بتخطيط القوى العاملة (عيشوي، ص159) بهدف التعرف على الوضع القائم للقوى العاملة بصورة تفصيلية تمكن من تحديد المعالم الواقعية لقوى العمل المتاحة.

وفي هذا الفصل سنتناول الباحثة القوة العاملة الفلسطينية والتي تعاني من مشكلة البطالة وخاصة بين صفوف الخريجين نظراً لعدم قدرة الاقتصاد على استيعاب الأعداد المتزايدة من الأفراد الذين يدخلون سوق العمل نتيجة اتساع قاعدة الهرم السكاني، إضافة إلى الاستغناء عن بعض القوى العاملة في قطاع غزة نتيجة تراجع النشاط الاقتصادي في القطاع بسبب الأوضاع السياسية، وضعف عملية التنبؤ في تحليل الاحتياجات الحالية والمستقبلية للسوق المحلي من القوة العاملة وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في مجال تنمية القوى العاملة.

2.1.2 تعريف القوى العاملة "حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني":

هم جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (15 سنة فأكثر) وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة وتشمل هذه الفئة المشتغل والمتعطّل سبق له العمل والمتعطّل لم يسبق له العمل (مسح القوى العاملة الفلسطينية، 2010).

وقد بلغت نسبة القوى العاملة المشاركة في فلسطين (حسب التعريف الموسع) للأفراد 15 سنة فأكثر 47.7% لعام 2014 (مسح القوى العاملة الفلسطينية، 2014) و45.7% في العام 2013 و45.8% في العام 2012 أما في قطاع غزة بلغت نسبة القوى العاملة المشاركة عام (2014) 46.4%، و43.2% و42.1% للعامين 2013 و2012 على التوالي (مسح القوى العاملة الفلسطينية، 2013).

2.1.3 البطالة:

2.1.3.1 نشأة البطالة:

نشأت ظاهرة البطالة في أعقاب الحرب العالمية الأولى عام 1929 حيث بدأت البطالة بتسجيل أعلى المعدلات نتيجة طرح أعداد كبيرة من الأسهم لكبرى الشركات العالمية في الأسواق، والذي رافقه انهيار وإفلاس للعديد من الشركات والبنوك وجاءت القفزة الثانية لمعدلات البطالة في عام 1971 في أعقاب تخلى الولايات المتحدة الأمريكية عن ربط الدولار الأمريكي بالذهب، ثم جاء الارتفاع الحاد في أسعار النفط نتيجة لحرب 1973 وما نتج عن هذه الحرب من حالة عدم التوازن في مستويات العرض والطلب على النفط، وقد تأثرت الدول العربية والإسلامية بالتقلبات الاقتصادية العالمية بالرغم من أنها أسواق استهلاكية وظهرت البطالة فيها وتزايدت مع العولمة وتزايد الهيمنة الأمريكية على الاقتصاد العالمي (عبد الحق، 2005، 24).

وقد دفعت نتائج وتأثيرات البطالة في النظام الاقتصادي عدد كبير من المفكرين من مختلف مدارس الاقتصاد السياسي إلى محاولة التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها.

2.1.3.2 النظريات التي تناولت البطالة: تعددت مناهج المدارس الاقتصادية في تفسير ظاهرة

البطالة (المدرسة الكلاسيكية - المدرسة الماركسية - المدرسة النيوكلاسيكية - المدرسة

الكينزية، الخ) ، وسوف نتطرق الباحثة باختصار للنظريات التالية:

أولاً: النظرية (التقليدية) الكلاسيكية: آدم سميث وريكاردو - قوة الدولة بما تمتلكه من قوة عاملة وإنتاج (راتب، بدون سنة، ص 47):

اعتقد الاقتصاديون التقليديون أن البطالة حالة وضعية مؤقتة لأنها ترتبط بالأساس "بالأجور" فزيادة النفقات ناتجة عن زيادة الأجور، فإذا ما قبل العمال أجوراً أقل، أمكن توظيفهم من جهة، وأمكن تخفيض النفقة ثم السعر مما يساعد على بيع المنتجات من الجهة الأخرى وبالتالي يعود مستوى الإنتاج إلى ما كان عليه وتتفني البطالة اعتماداً على قانون كل عرض سلعي يخلق مباشرة الطلب المساوي له.

ثانياً: النظرية الكلاسيكية الجديدة (الكنزية): (انخفاض الأجور قد تؤدي إلى زيادة البطالة): الكينزيون رأوا البطالة تكون إجبارية فهي صفة ملازمة للتقلبات الاقتصادية، وخصوصاً في مرحلة الكساد التي قد تمتد لفترات طويلة، إن لم تتدخل الدولة لرفع مستوى الطلب الكلي. وفكرة استمرار البطالة لفترة طويلة عند كينز على أساس أن البطالة جزء من عوامل الإنتاج يعني انخفاض الطلب الكلي يكون نتيجة انخفاض الأجور ثم انخفاض الإنفاق على السلع مما يؤثر على الطلب الكلي سلباً ثم ينقص المستثمرون من الإنتاج لتوقعهم الأسوأ بانخفاض أكبر في الطلب على السلعة فينخفض مستوى التشغيل وتزيد البطالة، وعلى هذا لا بد من زيادة الطلب الفعال من قبل الدولة لتحقيق التشغيل الكامل.

ثالثاً: النظرية الليبرالية (عبد الحق، 2005: ص 24):

تميل الاتجاهات الليبرالية إلى تصوير البطالة على أنها ظاهرة طبيعية تأتي نتيجة التطور التكنولوجي والتقني، مما يعني تميز سوق العمل بديناميكية عالية تؤدي إلى بطالة جزء من القوى العاملة التي تتطلب إعادة تأهيل من خلال المنظمات العمالية والنقابية ومؤسسات التدريب والتأهيل لتتمكن هذه القوى العاملة من إعادة الاندماج في سوق العمل و مواكبة هذه التطورات التقنية والتكنولوجية.

2.1.3.3 تعريف البطالة في فلسطين:

البطالة (حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية): تشمل هذه الفئة جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (15 سنة فأكثر) ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك من الطرق (مسح القوى العاملة، 2013).

البطالة حسب التعريف الموسع: وتشمل من هم في سن العمل والباحثين عنه ولم يجدهم في فترة الإسناد مضافاً إليهم المحبطين عن العمل.

فترة الإسناد: هي الأسبوع الذي ينتهي يوم الجمعة الذي يسبق زيارة الباحث الميداني للأسرة.

ومن المعروف أن معدلات البطالة يتم تحديدها في المؤسسات الرسمية وفق المعيار الذي وضعته منظمة العمل الدولية، غير أن هذا المعيار لا يتفق وطبيعة المجتمع الفلسطيني فالتعريف يستثني الفئة العمرية بين (10-14) عام من العاطلين عن العمل ويصنفهم من فئة خارج القوى العاملة، وهذا الأمر لا يعكس مقياساً دقيقاً لمعدلات البطالة، كما لا يتيح إمكانية التعرف على قطاع العمل

غير المنظم الذي يشمل أعداداً من الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة (مكحول، 2006، ص37).

وقد تختلف أسباب البطالة من بلد إلى آخر وذلك وفقاً للهيكل الاقتصادي والتركييب السكاني، لكنها تعتبر من المشكلات المستعصية في الدول النامية حيث إن نسبة البطالة فيها أكثر ارتفاعاً من الدول المتقدمة التي توفر حدوداً دنيا إنسانية لمعيشة العاطلين عن العمل.

2.1.3.4 أنواع البطالة:

تعددت أنواع البطالة التي وردت في الدراسات والنظريات من حيث أنواعها وأسباب ظهورها وتوقيتها واستمرارها وستتناول الباحثة أهم أنواع البطالة والتي تزداد في قطاع غزة أقلها الموسمية بعد اطلاع الباحثة علي دراسات مختلفة تناولت مشكلة البطالة .

أ. **البطالة الإجبارية (Compulsory Unemployment)** : وتعني عدم وجود وظائف للقوى العاملة رغم أنهم مؤهلون ويرغبون في العمل في السوق وبالأجور السائدة وتشمل غالبية الأنشطة الاقتصادية في المجتمع ولا تتحصر في مهنة معينة أو تخصص محدد وتظهر عند إخفاق النظام الاقتصادي عن امتصاص كمية العمل المتاحة عند مستوى الأجر الجاري حتى ولو كان الأفراد غير العاملين قادرين وراغبين في العمل(عبد القادر، 2010، ص57).

ب. **البطالة الاحتكاكية (Frictional Unemployment)**: عندما يتعطل بعض الأفراد رغم ما قد يكون هناك من طلب على العمال لم يتم إشباعه بعد، لأن هؤلاء العمال المتعطلين ليسوا هم النوع الصحيح الذي يسد حاجة هذا الطلب، وعادة ما ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب إحلال الآلات محل العمال في بعض الصناعات وصعوبة تدريب هؤلاء العمال الذين لم يسبق لهم التدريب عليها، وفي نفس الوقت يتزايد الطلب عليها في سوق العمل.

ت. **البطالة المقنعة (Disguised Unemployment)**: وتتمثل بوجود أعداد من القوى العاملة تزيد عن حاجة مستوى الإنتاج السائد مما يترتب عليه أن تصبح الإنتاجية الحدية لهذه القوى العاملة ضعيف جداً وقد تساوى صفر.

ث. **العمالة الناقصة**: وتنشأ عندما يكون إنتاج الفرد أدنى من قدراته (أي أن ينضم خريج أو خريجة الكلية إلى قطاع غير رسمي ويؤدي مهام لا علاقة لها بمؤهلاته العلمية) ويسود هذا الوضع عادة عندما يحول الموقف الاجتماعي من العمل دون قيام العمال المهرة بقبول

العمل في مجال تعلمهم أو عندما تنتج عن النظام التعليمي مهارات غير مطلوبة في سوق العمل أو عندما يشهد الاقتصاد انخفاض في الطلب على الأيدي العاملة(داودي، 2008: ص169).

ج. البطالة الهيكلية (**Structural Unemployment**): ويظهر هذا النوع من البطالة نتيجة التحولات الهيكلية التي تحدث في بعض قطاعات الإنتاج بسبب انخفاض العرض أو انخفاض الطلب على الإنتاج في صناعة معينة يتغير معه طبيعة الطلب على الأيدي العاملة في تلك الصناعة إلي أن يتكيف العمال بشكل كامل مع التحولات الهيكلية (الدباغ والجرمود، 2003، ص392).

ح. البطالة الجزئية (**Partial Unemployment**) : يمارس الأشخاص عملاً أقل من وقت عملهم المعتاد أو المرغوب ويعقود عمل غير المرغوبة، ويكون الإنتاج أقل من الأعمال الأخرى (النسور، 2013، 315).

خ. البطالة المزمنة (**Chronic Unemployment**): تنتج عن عدم مرونة الاستثمار وضآلة الادخار وضعف الجهاز الإنتاجي وقلة رأس المال والتقلب الشديد في سوق العمل مع انعدام في الخبرات وتستمر لفترة طويلة ، ويكون الأمل في الإصلاح ضعيف لترسخ أسبابها (الجمل، 2008، ص33).

د. البطالة الموسمية (**Seasonal Unemployment**): ويقصد بها وجود فائض في العمالة عاطل عن العمل في مواسم محددة ويصيب هذا النوع من البطالة القطاع الزراعي خاصة، وذلك لأن طبيعة النشاط الزراعي موسمية فتطول الفترة الزمنية بين زراعة المحاصيل وجنيها، وأن الأيدي العاملة بين هاتين الفترتين تكون في حالة بطالة (ذبيح، 2007: ص32).

2.2 المبحث الثاني أهم المؤشرات الاقتصادية حول الاقتصاد الفلسطيني من (1994-2014):

2.2.1 مقدمة:

يعاني الاقتصاد الفلسطيني من أزمات كثيرة، ولا يمكن أن تصنف تلك الأزمات تصنيفاً اقتصادياً عادياً بسبب وجود العديد من المؤثرات والأزمات التي يواجهها، وبعد توقيع اتفاقات أوسلو في 13 أيلول/سبتمبر 1993، وقيام السلطة الفلسطينية في عام 1994 كان من المتوقع توفير بيئة فلسطينية تنموية مناسبة، وبنية اقتصادية قادرة على استيعاب القدرات العلمية والكفاءات المهنية للقوى البشرية الفلسطينية، وتعمل على تسهيل الاندماج مع الاقتصاد العربي والانفتاح على الخارج بما يحقق أقصى منفعة للمواطن الفلسطيني.

وقد شهد الاقتصاد الفلسطيني بعض التطورات الايجابية في السنوات الأولى من عمر السلطة الفلسطينية، وفي الفترة التالية اتجه نحو التدهور نتيجة سياسات الاحتلال المتعمدة من إغلاق وتدمير للبنية التحتية، كذلك أكدت دراسات اقتصادية عدة (كدراسة نوفل، دراسة عوده) وغيرها من الدراسات، أنه لم تكن هناك صياغة وتنفيذ لسياسات تنموية تحقق التنمية وإرساء دعائم بيئة تنموية مواتية لبناء اقتصاد عصري يتجه نحو التنمية المستدامة من خلال دعم القطاع الخاص ليقوم بالدور الريادي، مما أدى إلى عدم تحقيق الأهداف التنموية الرئيسية كالتخفيف من حدة التثوهات الاقتصادية والاجتماعية التي تراكمت خلال سنوات الاحتلال الطويلة، أو تقليص التبعية للاقتصاد الإسرائيلي وتطوير العلاقات الفلسطينية العربية.

2.2.2 الاقتصاد الفلسطيني (1994-2014)

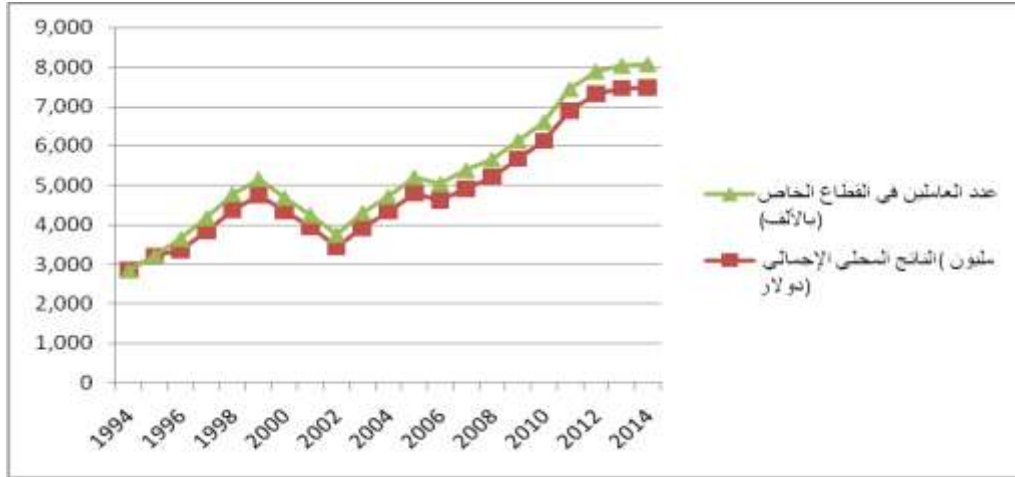
الاستدلال على اتجاهات اقتصاد الدولة يكون من خلال مؤشرات الاقتصاد الكلية ومنها الناتج المحلي الإجمالي والبطالة والفقر، والبيانات الإحصائية المعطاة في الجدول (2.1) توضح مؤشرات الاقتصاد الفلسطيني الناتج المحلي الإجمالي ومعدل كل من الفقر والبطالة خلال الفترة الزمنية (1994-2014). كما يوضح عدد العاملين في القطاع الخاص للمقارنة.

جدول (2.1): الناتج المحلي الإجمالي ومعدل الفقر والبطالة وأعداد العاملين في القطاع الخاص من عام 1994-2014

السنوات	الناتج المحلي الإجمالي (مليون دولار)	الفقر %	البطالة %	عدد العاملين في القطاع الخاص (بالآلاف)
1995	3, 212.40	14	18.2	-
1996	3, 340.10	23.6	22.9	303.732
1997	3, 830	23	20	345.358
1998	4, 379	20.3	14.5	400.221
1999	4, 741	23.2	11.8	422.772
2000	4, 335.90	20.1	14.3	354.068
2001	3, 932.40	30.7	25.3	310.08
2002	3, 441.10	45.7	31.2	304.648
2003	3, 923.40	35.3	25.5	380.196
2004	4, 329.20	25.6	26.8	385.149
2005	4, 796.70	24.5	23.5	411.246
2006	4, 609.90	24.5	23.7	433.752
2007	4, 913.40	31.2	21.7	471.96
2008	5, 212.10	24	26.6	438.219
2009	5, 663.60	26.2	24.5	466.7
2010	6, 122.30	25.7	23.7	487.32
2011	6, 882.30	25.8	20.9	564.975
2012	7, 314.80	20.7	23	580.008
2013	7, 455.60	21.7	23.4	582.33
2014	7, 477	-	26.9	599.729

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، إصدارات متعددة.

شكل (2.1): الناتج المحلي وعدد العاملين في القطاع الخاص



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات جدول (2.1)، ص 32

مؤشرات الاقتصاد الفلسطيني:

وتشير المعطيات الإحصائية في الجدول (2.1) إلى أن الناتج المحلي شهد نموا ملحوظا في الفترة من (1994-1999)، تحسنت الأوضاع الاقتصادية وزاد عدد العاملين في القطاع الخاص ويعود ذلك لزيادة الموارد المحلية نتيجة تحويل 75% من الضرائب التي يدفعها العمال والضرائب المفروضة على السلع المستوردة من إسرائيل وكذلك طفرة المنح والمساعدات الخارجية للسلطة الفلسطينية، إلا أن الزيادة في النمو لم تكن ناتجة عن زيادة ملموسة في القطاعات الإنتاجية عدا قطاع الإنشاءات والبناء الذي ارتفعت مساهمته في الناتج المحلي وفي التشغيل، وهذا أثر سلبا على هيكلية الاقتصاد في المراحل اللاحقة حيث كان نموا مشوها فقد أدى ارتفاع أجور العمال في إسرائيل إلى زيادة الطلب على قطاع البناء والخدمات الوسيطة له وبالتالي الاعتماد على الاستيراد دون نمو مواز في القطاعين الصناعي والزراعي (النقيب، 1997، ص 27).

عام (2000) وبعد اندلاع الانتفاضة في سبتمبر عام 2000 بدأ الناتج المحلي بالتراجع حيث انخفض بقيمة 400 مليون دولار عن عام 1999 واستمر الناتج المحلي بالانخفاض خاصة خلال العامين (2001-2002) حيث تراجع الاقتصاد الفلسطيني وانخفض الناتج المحلي الإجمالي ليصبح ما يقارب 3.900 مليون دولار عام 2003 نتيجة الإغلاقات ومنع وصول العمال و اتضحت آثار السياسات التي نفذتها سلطات الاحتلال من خلال سلسلة من الإجراءات وخاصة تجاه قطاع غزة لترسيخه كسوق استهلاكية إلى جانب تكريس الاعتماد على الإغاثة الإنسانية، وذلك من خلال تركيز المانحين على البرامج الإغاثية، حيث ارتفعت معدلات الفقر والبطالة بشكل

كبير (ماس، 2013)، وانخفض عدد العاملين في القطاع الخاص خلال عامي (2001-2002) بشكل ملحوظ.

عامي (2005-2006) شهد قطاع غزة الانسحاب الأحادي والانتخابات وما ترتب من حصار ثم انقسام وتعزز الطابع الاستهلاكي لسوق غزة عبر استقدام البضائع الصينية والتركية منخفضة الثمن، الأمر الذي أضر بالمنتج المحلي، واستمرت معدلات الفقر والبطالة بالارتفاع.

عام (2007) بدأ الاقتصاد الفلسطيني بالانتعاش مرة أخرى، وشهدت هذه الفترة زيادة في الناتج المحلي الإجمالي وزيادة في عدد العاملين في القطاع الخاص.

أما فيما يخص قطاع غزة فقد أدى العدوان الإسرائيلي عام (2008 - 2009) إلى خسائر كبيرة وإغلاق عدد كبير من المصانع العاملة في غزة وتراجع عدد العاملين في الصناعة والزراعة بشكل حاد، كما تجمدت حركة المنشآت والمباني وتوقفت مشاريع البنية التحتية.

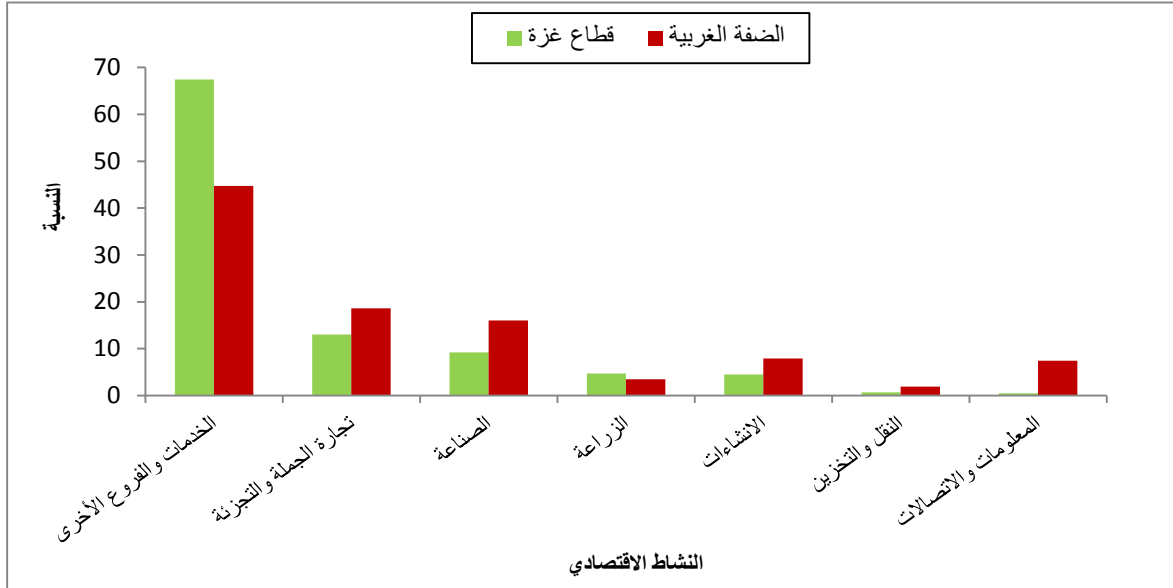
(2010-2011) زادت التجارة عبر الأنفاق خلال هذه الفترة، استمر النمو الاقتصادي حتى منتصف العام 2013 بسبب التطورات المرتبطة بالمنحة القطرية وما رافقها من تخفيف القيود الإسرائيلية على بعض المواد الخام و مواد بناء والوقود إلى جانب قيام الأونروا وبعض المنظمات الدولية بإدخال مواد البناء لتنفيذ بعض المشاريع المحددة بالقطاع مثل بناء المدارس و المستشفيات والشقق السكنية، واستمر النمو الاقتصادي رغم عدوان نوفمبر 2012 والذي الحق الخسائر بالعديد من القطاعات الإنتاجية والإنشائية، بسبب استمرار التدفق النسبي لمواد البناء والبضائع والتي ساهمت في تنشيط الدورة الاقتصادية بالقطاع وتوفير فرص العمل.

أما بالنسبة لعام 2014 فكان الأسوأ اقتصادياً على قطاع غزة منذ عقود حيث شهد ارتفاعاً كبيراً في معدلات البطالة والتي تجاوزت نسبتها 40% حسب مسح القوى العاملة لعام 2014 وبيان لصندوق النقد الدولي، وأدت إلى ارتفاع نسبة المواطنين تحت خط الفقر إلى ما يزيد عن 75% (معهد دراسات التنمية، 2014، ص6)، كما شهد منتصف عام 2014 (الحرب الثالثة علي قطاع غزة) انخفاضت أجور العمال ، ونتج عنها تدمير 500 منشأة اقتصادية من المنشآت الكبيرة والاستراتيجية هذا بالإضافة إلى العديد من المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتي تمثل مجمل اقتصاد قطاع غزة في كافة القطاعات ويتجاوز عددها 4000 منشأة وقدرت الخسائر الأولية بما يزيد عن 540 مليون دولار (العدد 37 من المراقب الاقتصادي والاجتماعي، 2014)، وبتاريخ 2014/10/12 عقد مؤتمر المانحين حيث قدمت السلطة الفلسطينية خطة طويلة الأمد للإنعاش المبكر وإعادة الإعمار في غزة لأربعة قطاعات رئيسية هي القطاع الاجتماعي وقطاع البنية

التحتية والقطاع الاقتصادي وقطاع الحوكمة، كما تقدمت السلطة بخطة لدعم الموازنة، وتم رصد 2.7 مليار دولار لإعادة إعمار غزة وهذا المبلغ في حال توفره فهو لا يغطي خسائر الحرب الأخيرة على قطاع غزة بالرغم من أن غالبية معالم الدمار الذي خلفه عدوان 2009 و2012 ما زالت باقية على الأرض، كما أن المبلغ الذي تم رسده في المؤتمر يغطي قطاعين فقط من خطة إنعاش وإعمار قطاع غزة وهما القطاع الاجتماعي وقطاع البنية التحتية والإسكان، وهو غير كافي لإحداث انتعاش في اقتصاد قطاع غزة ومعالجة الآثار الكارثية للعدوان المتكرر وحتى هذه اللحظة لم تبدأ عملية الإعمار.

يتوزع الاقتصاد الفلسطيني على مجموعة من الأنشطة الاقتصادية التي تمثل هيكل وبنية الاقتصاد، حيث يعتبر الاقتصاد الفلسطيني اقتصاداً خدمياً نظراً للمساهمة البارزة لأنشطة الخدمات والفروع الأخرى المرتبطة بالنتائج المحلي الإجمالي والعمالة.

شكل (2.2): نسبة مساهمة الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي حسب المنطقة
(2014) - بالأسعار الثابتة: سنة الأساس 2004



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء: مسح القوى العاملة، 2014.

2.3 المبحث الثالث القوى العاملة والبطالة في فلسطين:

2.3.1 مقدمة:

تعتبر البطالة أحد أهم صور المعاناة التي يعيشها الفلسطينيون ومن أصعب التحديات التي يواجهها المجتمع لما يترتب عليها من انعكاسات خطيرة وبخاصة فئة الشباب التي دفعت الظروف عدداً منهم للتفكير في الهجرة إلى الخارج بحثاً عن عمل.

فالتشوهات الهيكلية التي يعاني منها الاقتصاد الفلسطيني حدت من قدرة سوق العمل على امتصاص الداخلين الجدد، ولم تكن تبرز حدة هذه المشكلة قبل مطلع التسعينيات لوجود فرص لتصدير العمالة إلى "إسرائيل"، وأسواق بعض الدول العربية، وقد عمل الاحتلال الإسرائيلي على تعميق هذه المشكلة وفرض قيود صارمة على دخول العمالة الفلسطينية إلى سوق العمل الإسرائيلي، ومع ارتفاع الطلب على الأيدي العاملة غير المتعلمة قبل انتفاضة الأقصى مما رفع من نسب التسرب، في حين ساهم انخفاض الطلب على تلك الفئة بعد إغلاق المعابر والحدود أمام العاملين الفلسطينيين في خفض نسب التسرب، وارتفاع نسبة الخريجين المؤهلين أكاديمياً.

وقد وجدت محاولات جادة لتوفير فرص عمل دائمة في المؤسسات الحكومية المدنية والعسكرية، كذلك برامج التشغيل المؤقت من خلال وزارة العمل، إلا أن قدرة القطاع العام على استيعاب فائض العمالة تبقى محدودة، بل إن القطاع العام وصل إلى مرحلة الإشباع، فيما دور القطاع الخاص بقي محدوداً لتردي الأوضاع الاقتصادية بسبب الإجراءات القمعية الإسرائيلية وتزايد حدة مخاطر الاستثمار في المناطق الفلسطينية (مكحول، 2006: ص37)، مما جعل المحاولات تقتصر إلى حلول جزئية محدودة ذات طابع إغاثي مؤقت، ولا شك أن تحسين قدرة القطاع الخاص على خلق فرص عمل يتوقف على السياسات العامة في خلق بيئة استثمارية محفزة من جهة وخلق ميزة تنافسية محلية وخارجية من جهة أخرى .

2.3.2 واقع القوى العاملة في فلسطين:

يعتبر المجتمع الفلسطيني مجتمعاً فتياً بمعنى أنه يغلب عليه فئة الشباب والتي تتميز عن غيرها بقابليتها للتعلم واكتساب المهارات الجديدة، وبالنظر للقوى العاملة الفلسطينية نجد منها ما يتمتع بقدرات متميزة من حيث الريادة الواعية نظراً لارتفاع نسبة التعليم بينهم، كما يتمتع المجتمع الفلسطيني ورغم أشكال المعاناة بقوى عاملة ذات إنتاجية عالية ميزت المشتغل الفلسطيني عن غيره من المشتغلين وقد كانت تجربة المشتغل الفلسطيني في المنطقة العربية خلال العقود الماضية خير شاهد على ذلك، غير أن واقع الحياة الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع الفلسطيني

جعلت القوى العاملة تتأثر تأثيراً كبيراً بمن حولها فأصبحت أكثر ارتباطاً بالاقتصاد الإسرائيلي خاصة بعد تطبيق الكثير من التشريعات والقرارات العسكرية المجحفة التي أعاققت القدرة على اتخاذ القرار الاقتصادي المستقل.

جدول (2.2): التوزيع النسبي للعاملين 15 سنة فأكثر في فلسطين حسب النشاط الاقتصادي 2014-2000

نشاط القطاع	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
الزراعة والحراجه وصيد الأسماك	14.1	12.2	15.3	16.2	16.4	15	16.7	16.1	14.1	11.8	11.8	11.9	11.5	10.5	10.4
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	14.2	13.8	12.7	12.5	12.6	12.9	12.3	12.5	12.3	12.1	11.4	11.8	11.9	12.2	12.6
البناء والتشييد	19.4	14.2	10.7	12.9	11.5	12.8	11	10.9	10.7	11.7	13.2	13.9	14.4	15.6	15.3
التجارة والمطاعم والفنادق	17.3	19.5	19.8	19.9	19.4	19.2	19	19.4	19.8	19.1	19.3	20.3	19.6	19.6	20.2
النقل والتخزين والاتصالات	4.9	5.5	5.5	5.7	5.3	5.6	5.6	5.5	4.9	5.7	6	6.1	6.5	6.4	5.4
الخدمات والفروع الأخرى	30.1	34.8	36.5	32.8	34.8	34.5	34.4	35.6	38.2	39.6	38.3	36	36.1	35.7	36.1

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني - مسح القوى العاملة 2014، ص 85.

احتلت أنشطة الخدمات والفروع الأخرى المرتبة الأولى في الاقتصاد الفلسطيني من حيث العمالة، وبلغت مساهمتها في العمالة 36.1% لعام 2014 .

2.3.3 البطالة في فلسطين:

تعد مشكلة البطالة من المشاكل المزمنة والخطيرة التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني لما لها من أبعاد اقتصادية واجتماعية حيث تؤثر البطالة تأثير مباشر وسلبى على الحالة الاقتصادية للأفراد العاطلين عن العمل حين يصل دخلهم إلى الصفر، يتم اللجوء إلى إنفاق ما سبق أن ادخروه في الفترات التي كانوا يعملون بها، وفي حال استمرار عدم وجود دخل سيؤدى ذلك إلى انخفاض مستوى الإنفاق ومن ثم يؤثر ذلك على صحة الأفراد وتتنخفض إنتاجيتهم في حال عودتهم إلى العمل مرة أخرى (حشاد، 1996: ص57)، ولا تقتصر الآثار الاقتصادية على العاطلين عن العمل فقط ولكنها تشمل أيضاً اقتصاد الدولة ككل، ففي حال وجود ركود اقتصادي فهذا يعنى ركود في حركة الإنتاج والبيع والشراء لينخفض معدل الاستثمار الذي يعتبر بمثابة المحرك الرئيسي للنشاط الاقتصادي، وبالتالي انخفاض معدل نمو الناتج القومي الإجمالي و بطئ تحقيق التنمية الاقتصادية.

ومن أسباب مشكلة البطالة في فلسطين:

1- تشوه هيكل الاقتصاد الفلسطيني نتيجة ممارسات الاحتلال المتعددة (الحصار والإغلاقات المتكررة وغيرها)، والتي قادت إلى تقليص النشاطات الاقتصادية إلى حد كبير، مما تسبب في فقدان كثير من العمال لمورد رزقهم وعدم توفر فرص عمل جديدة.

2- عدم استثمار الأموال في القطاعات الإنتاجية (كالزراعة والصناعة) وقد كان التوجه لقطاع الخدمات والإنشاءات مما ترتب عليه عدم وجود قاعدة إنتاجية فلسطينية قادرة على استيعاب العمال الفلسطينيين الذين فقدوا عملهم ب(إسرائيل) نتيجة الإغلاق.

3- "ضعف القطاعين الخاص والعام على استيعاب العرض المتزايد من الخريجين بسبب بطء فعالية الاستثمار الخاص والإنفاق الحكومي ومحدودية قدرتها على خلق الوظائف النوعية للخريجين" (الجعفرى ولافى، 2004: ص207)، وذلك بسبب الإجراءات التعسفية التي يمارسها الاحتلال والتي أدت إلى تراجع الاستثمار الخاص والإنفاق الحكومي، ومن ثم ارتفاع معدل البطالة.

ووجدت الباحثة أن هناك أسباب مهمة ومشاركة في شيوع البطالة بين فلسطين والدول العربية (داودي، 2009: ص170):

1. غياب التخطيط الاقتصادي المنهجي، وعدم تطابق برامج التعليم في معظم الدول العربية مع الحاجات الفعلية لسوق العمل، علاوة على أن التكوين المنهجي في معظم الدول العربية لم يواكب التطورات السريعة الجارية في العالم.

2. عدم كفاية عناصر الإنتاج المكمل لعنصر العمل في العملية الإنتاجية كالأرض ورأس المال والتنظيم والتي تساهم في استمرارية العملية الإنتاجية.

3. تعذر وجود فرص العمل البديلة خارج القطاع الزراعي وخاصة القطاع الصناعي الذي استبدل العمل الآلي محل العمل اليدوي، إضافة إلى أن القطاعات الإنتاجية عموماً في البلدان العربية تتسم بمحدوديتها وبطئ نموها، مما ينتج عنه ضعف قدرتها على استيعاب فائض العمالة.

4. ندرة الأيدي العاملة الماهرة والكفوة مما تعزز معه استبدال مثل هذا النوع من العمل محل العمل غير الكفاء، مما أدى إلى ارتفاع كثافة العمل غير الماهر وسيادته في وحدات الإنتاج ومن ثم ظهور البطالة المقنعة.

5. سيادة بعض القيم والتقاليد الاجتماعية التي تؤثر في اتساع ظاهرة البطالة والتي تسود بها نظرة الازدراء والتعالي للعاملين في بعض القطاعات مثل القطاع الزراعي.

6. إن الكثير من البلدان العربية لا تضع التعليم واحتياجات أسواق العمل ضمن علاقة ارتباط مباشرة وأثبتت المؤشرات أن المردود الاجتماعي والاقتصادي للتعليم منخفض جدا في البلدان العربية وبشكل خاص بالنسبة للأسر الفقيرة.

جدول (2.3): التوزيع النسبي للقوى العاملة 15 سنة فأكثر في فلسطين حسب العلاقة بقوة العمل،

1995-2014، تشرين أول، 2014

العدد بالآلاف

السنة	العلاقة بقوة العمل											
	المجموع	بطالة		عمالة محدودة		عمالة تامة		المجموع	داخل القوى العاملة		خارج القوى العاملة	
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		النسبة	العدد	النسبة %	العدد
1995	513	18.2	96	21.1	108	60.7	309	1,320	39	513	61	807
1996	567	22.9	130	12.1	69	65	368	1,399	40.5	567	59.5	832
1997	596	20.0	119	9.4	56	70.6	421	1,479	40.3	596	59.7	883
1998	631	14.5	92	6.5	41	79	498	1,539	41	631	59	908
1999	647	12.0	77	5.3	34	82.7	536	1,569	41.2	647	58.8	922
2000	667	14.3	95	5.1	35	80.6	537	1,603	41.6	667	58.4	936
2001	642	25.3	162	4.0	26	70.7	454	1,668	38.5	642	61.5	1,026
2002	657	31.2	205	4.4	29	64.4	423	1,734	37.9	657	62.1	1,077
2003	722	25.5	185	6.4	45	68.1	492	1,803	40	722	60	1,801
2004	752	26.8	201	6.4	48	66.8	503	1,876	40.1	752	59.9	1,124
2005	789	23.5	186	6.6	52	69.9	551	1,952	40.4	789	59.6	1,163
2006	834	23.7	198	8.0	67	68.3	569	2,033	41	834	59	1,199
2007	882	21.7	192	8.0	70	70.3	620	2,116	41.7	882	58.3	1,234
2008	908	26.6	241	6.9	63	66.5	604	2,202	41.2	908	58.8	1,294
2009	951	24.5	233	5.9	57	69.6	661	2,288	41.6	951	58.4	1,337
2010	976	23.7	232	7.1	69	69.2	675	2,376	41.1	976	58.9	1,400
2011	1,059	20.9	222	7.7	82	71.4	755	2,466	43	1,059	57	1,407
2012	1,114	23.0	256	6.9	77	70.1	781	2,557	43.6	1,114	56.4	1,443
2013	1,155	23.4	270	6.1	70	70.5	815	2,649	43.6	1,155	56.4	1,494
2014	1,255	26.9	338	6.5	81	66.6	836	2,742	45.8	1,255	54.2	1,487

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014، مجموع التقارير والمسوح السنوية للقوى العاملة.

يتضح من جدول (2.3):

- تتزايد نسبة الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولكنهم خارج القوى العاملة في فلسطين كونهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل (الطلاب- المرأة المتفرغة لأعمال المنزل وكبار السن والمتقاعدين)، عن نسبة القوى البشرية داخل قوة العمل.
- تتزايد نسبة القوة العاملة التي تعمل عمالة تامة عن نسبة الذين يعملون عمالة محدودة وهم الذين يرغبون في زيادة ساعات العمل أكثر من 35 ساعة أسبوعياً.
- تتزايد نسبة البطالة في الأراضي الفلسطينية بشكل ملحوظ مع زيادة النمو السكاني وتشوه النظام الاقتصادي نتيجة الأوضاع السياسية.

2.3.3.1 القوى العاملة المشاركة (حسب معايير ومقاييس منظمة العمل الدولية)

1. بينت نتائج مسح القوى العاملة لعام 2014 أن نسبة القوى العاملة المشاركة في فلسطين للأفراد 15 سنة فأكثر ازدادت إلى 45.8% في حين بلغت 43.6% للعامين 2013 و2012، وأن نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة إلى مجموع الذكور ضمن سن العمل قد بلغ 71.5% في حين بلغت 69.3% في عام 2013 و69.1% في العام 2012، كما بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة 19.4% مقابل 17.3% في العام 2013 و 17.4% في العام 2012.
2. أعلى نسبة مشاركة للقوى العاملة في عام 2013 و2014 سجلت للفئة العمرية 25-34 حيث بلغت 59.8% و61.9% على التوالي بواقع 89.2% للذكور و29.1% للإناث عام 2013 و91.1% للذكور و31.7% للإناث عام 2014، يليها للفئة العمرية 35-44 والتي بلغت عام 2013 نسبة مشاركتها 59.0% بواقع 92.8% للذكور و24.3% للإناث و 60.3% عام 2014 للذكور 93.5% و26% للإناث، فيما بلغت نسبة المشاركة بالقوى العاملة للفئة العمرية 15-24 سنة 29.3% لعام 2013، بواقع 49.0% للذكور و8.8% للإناث و 31.6% لعام 2014، بواقع 51.9% للذكور و10.4% للإناث.
3. بينت النتائج بأن نسبة القوى العاملة المشاركة في الضفة الغربية خلال عام 2014 قد بلغت 46.6% وقد كانت 45.0% من مجموع الأفراد 15 سنة فأكثر عام 2013 بواقع 73.4% للذكور مقابل 19.1% للإناث، في حين بلغت نسبة القوى العاملة المشاركة في

قطاع غزة 44.4% خلال عام 2014 مقابل 41.2% عام 2013 بواقع 65.8% و 68.2% للذكور مقابل 16.0% و 20% للإناث (على التوالي).

2.3.3.2 العاملون في القطاعين الخاص والعام:

خُمس المشتغلين الفلسطينيين يعملون في القطاع العام حيث يقدر عددهم في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة ب 195 ألف مشتغل بنسبة (23% من العاملين) وخلال عام 2014 أصبحت 22.9% (مسح القوى العاملة، 2014: ص 28) والنسبة للضفة الغربية وقطاع غزة (16%)، 37.8% (على التوالي، أما العاملون في القطاع الخاص فبلغ عددهم نحو 580 ألف فرد ما نسبته (65.8% من العاملين) أي أنهم يشكلون أكثر من ثلثي المشتغلين منهم 423.8 ألف مشتغل في الضفة الغربية و 156.7 ألف مشتغل في قطاع غزة (سوق العمل والقوى العاملة الفلسطينية، وزارة العمل، 2013: ص 10)، وقد انخفضت نسبة العاملين في القطاع الخاص في كل من الضفة وقطاع غزة فقد كانت نسبة العاملين في القطاع الخاص في الضفة وغزة (67.9% و 62.2%) على التوالي لتصبح (67.3 و 58.5%) على التوالي.

جدول (2.4): التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في فلسطين حسب المنطقة وأهم سمات القوى العاملة، 2013

المنطقة	داخل القوى العاملة	خارج القوى العاملة	العمالة	البطالة
حسب معايير منظمة العمل الدولية (ILO)				
فلسطين	43.6	56.4	76.6	23.4
الضفة الغربية	45.0	55.0	81.4	18.6
قطاع غزة	41.2	58.8	67.4	32.6
حسب التعريف الموسع				
فلسطين	45.4	54.3	73.0	27.0
الضفة الغربية	47.2	52.8	77.6	22.4
قطاع غزة	43.2	56.8	64.3	35.7

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013، كتاب سنوي فلسطين في أرقام (آذار-مارس، 2014)، رام الله - فلسطين، ص 19.

في الجدول (2.4) تختلف نسبة البطالة نتيجة لأن التعريف الموسع يشمل المحبطين من البحث عن عمل.

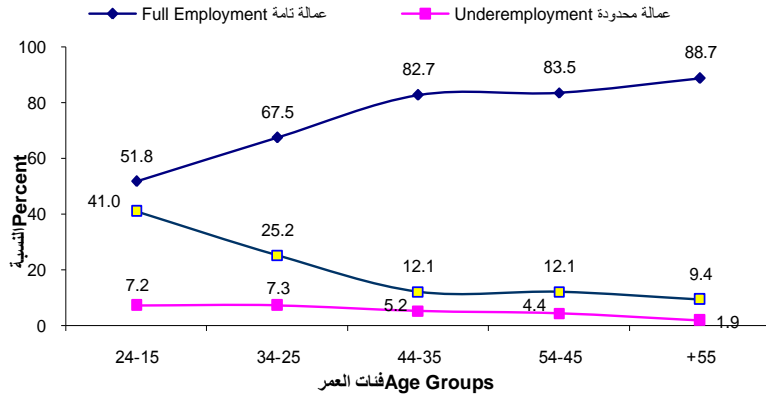
جدول (2.5): التوزيع النسبي للقوى العاملة 15 سنة فأكثر في قطاع غزة حسب الجنس والعمر
والعلاقة بقوة العمل، 2014

العلاقة بقوة العمل					الجنس والعمر
خارج القوى العاملة	داخل القوى العاملة	بطالة	عمالة محدودة	عمالة تامة	
ذكور					
54.2	45.8	64.4	8.7	26.9	24-15
8.1	91.9	38.5	9.8	51.7	34-25
6.2	93.8	23.2	7.5	69.3	44-35
14.7	85.3	30.6	4.2	65.2	54-45
52.7	47.3	25.5	3.2	71.3	64-55
91.5	8.5	11.6	0.0	52.0	+65
31.8	68.2	40.1	7.9	64.9	المجموع
إناث					
88.7	11.3	82.8	6.4	10.8	24-15
64.1	35.9	66.8	4.2	29.0	34-25
77.0	23.0	35.6	2.1	62.3	44-35
78.9	21.1	21.4	2.4	76.2	54-45
89.1	10.9	9.0	2.1	88.9	64-55
94.4	5.6	0.0	0.0	100.0	+65
80.0	20.0	56.8	3.9	39.3	المجموع

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015، التقرير السنوي لعام 2014 (نيسان-أبريل، 2015)، مسح القوى العاملة. رام الله-فلسطين، ص 62.

تشير البيانات في الجدول (2.5) إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب من ذوى الفئة العمرية (24-15) حيث بلغت 67.9% للجنسين (64.4% فئة الذكور و 82.8% للإناث)، ويعزى ذلك إلى خروج الكثير من الشباب من الجنسين إلى سوق العمل مبكراً لأسباب منها أن هناك من يتجه لإعالة أسرهم لفقدان معيهم إما نتيجة الاستشهاد، أو الاعتقال، أو الإعاقة، أو الوفاة الطبيعية ويلجأ معظمهم للعمل في ظل الاقتصاد غير المنظم وهي غير متوفرة للجميع بل غالباً تعتمد على القرابة ومكان السكن.

شكل (2.3): نسبة الأفراد (15 سنة فأكثر) في فلسطين حسب أهم سمات القوى العاملة وفئات العمر



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء: مسح القوى العاملة، 2014

جدول (2.6): التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر المشاركين في القوى العاملة في قطاع غزة لكلا الجنسين وعدد السنوات الدراسية والعمر-2014

المجموع	العمر						عدد سنوات الدراسة
	65+	64-55	54-45	44-35	34-25	24-15	
							كلا الجنسين
0.9	42.4	5.1	0.8	0.7	0.4	0.1	0
9.9	13.3	12.5	18.3	11.9	6.7	7.9	6-1
17.2	9.3	19.4	21.6	18.3	12.5	20.7	9-7
29.1	16.0	19.5	21.4	29.1	25.3	40.3	12-10
42.9	19.0	43.5	37.9	40.0	55.1	31.0	+13

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015، التقرير السنوي لعام 2014 (نيسان-أبريل، 2015)، مسح القوى العاملة، رام الله-فلسطين، ص71.

تشير البيانات في الجدول (2.6) إلى ارتفاع نسبة القوى العاملة المشاركة التي تلقت التعليم العالي في قطاع غزة بين فئة الشباب (34-25) سنة ثم فئة (44-35) سنة.

2.3.4 العلاقة بين القوى العاملة والمستوى التعليمي:

شكلت القوى العاملة (15 عام فأكثر)، نسبة عالية مقارنة بمجموع السكان إلا أن نسبة من هذه القوة البشرية لم تكن تنتقل من مرحلة الطفولة إلى مرحلة الدخول في سوق العمل بشكل تلقائي، بل كان هناك حرصاً على التعليم واجتياز مراحلها المختلفة، لذلك فإن القوى العاملة الفلسطينية صارت في الأغلب حاصلة على قسط وافر من التعليم (وحدة السياسات والمشاريع، وزارة العمل، 2013، ص13).

نتائج التوزيع النسبي لعام 2014 أظهرت حسب سنوات الدراسة للمتطلين أن أكثر من 41.9% من المتطلين درسوا 13 سنة على الأقل توزعت هذه النسبة حسب المنطقة بواقع 41.6% في الضفة الغربية و42% في قطاع غزة، كما توزعت حسب الجنس بواقع 21.8% بين الذكور و89.0% بين الإناث، مما يؤكد أن غالبية الإناث المتطلات يحملن مؤهل علمي لا يقل عن دبلوم متوسط (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).

وقد وجد تقارب في نسب تعطل الذكور في الفئات الدراسية المختلفة حيث كانت الأقل للدارسين 13 سنة أو أكثر بواقع 28.9%، فيما كانت الأعلى للدارسين 1-6 سنوات بواقع 48.5%، فيما ظهر تباين واضح في نسب البطالة بين الإناث حيث كانت النسبة صغيرة بين الأميات (9.5%)، وارتفعت تدريجياً بين الدارسات من 10-12 سنة لتبلغ 41.2%، ثم ارتفعت بشكل كبير لتبلغ 63.7% بين الدارسات 13 سنة فأكثر.

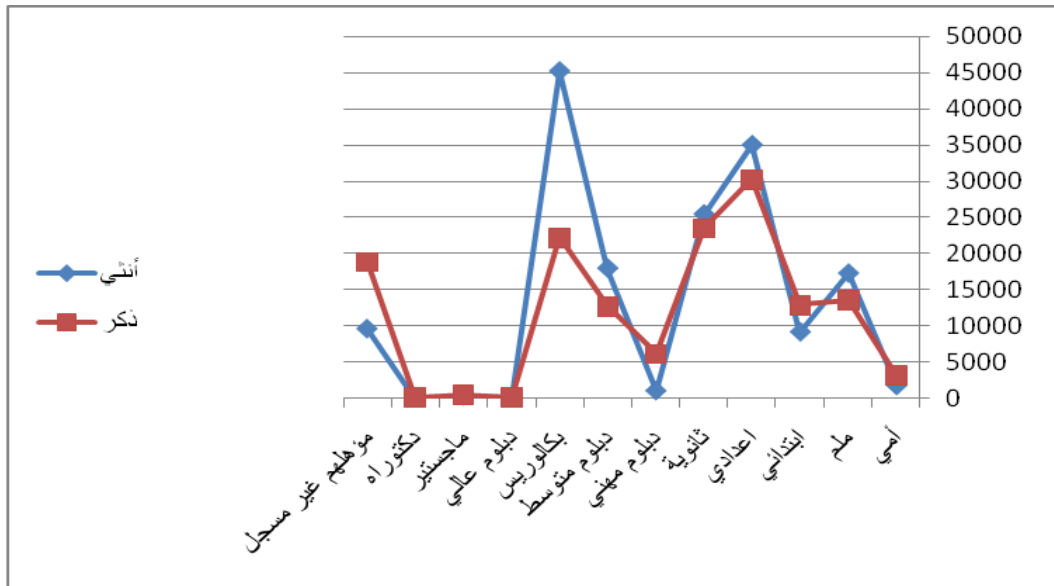
هناك علاقة طردية بين معدلات البطالة والمستويات التعليمية لدى الجنسين وخاصة الباحثين عن العمل من حملة شهادة البكالوريوس وخاصة الإناث ويمكن تفسير الظاهرة بوجود وعي واهتمام لدى أفراد المجتمع بضرورة إتمام الأنثى لدراستها ولكن تبقى المشكلة بوجود فائض في أغلب التخصصات التي تتجه لها الإناث في قطاع غزة عن احتياجات ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني (حيث يوجد فائض خاصة في تخصص التربية حسب بيانات وزارة العمل 2014).

انظر الجدول (2.7): (المتعطلون) الباحثين عن العمل في قطاع غزة حسب المؤهل والجنس:

المؤهل	أمي	ملم	ابتدائي	إعدادي	ثانوية	دبلوم مهني
أنثى	1706	17249	9122	34990	25424	988
ذكر	3136	13496	12832	30257	23466	6112
المؤهل	دبلوم متوسط	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه	مؤهلهم غير مسجل
أنثى	17928	45190	111	300	3	9563
ذكر	12668	22125	61	424	28	18834

وزارة العمل الفلسطينية (غزة) - بيانات غير منشورة (ديسمبر 2014)

شكل (2.4): الباحثون عن العمل في قطاع غزة حسب المؤهل والجنس



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات جدول (2.7).

يتضح أن النسبة الأكبر من المتطلين الباحثين عن العمل هم من الإناث ومن حملة شهادة البكالوريوس.

- تبين أن أعلى نسبة من القوة العاملة المتعطلة عن العمل هم من حملة شهادة البكالوريوس.

- معدلات البطالة أعلى نسبة بين الشباب وخاصة لدي الإناث 52.2% من المؤهلات مقارنة ب

19.2% للذكور ويفسر ذلك أن التخصصات الأكاديمية التي تقبل عليها الإناث في قطاع غزة لا

تتوافق غالباً ومتطلبات سوق العمل.

2.3.5 سياسات التشغيل في فلسطين:

2.3.5.1 مفهوم التشغيل:

تعد قضية التشغيل أحد أهم التحديات التي تواجه البلدان العربية بلا استثناء، من منطلق تركيزها على الموارد البشرية والموارد المادية على حد سواء، حيث بلغت مكافحة مشكلة البطالة في البلدان العربية حداً وارتبطت بمحور التنمية، ليصبح دعم سياسات التشغيل وتخفيض نسبة البطالة الهدف الرئيس لكل جهد تنموي، ومجال تعاون عربي وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم (112) لعام (1964م) التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية و"الاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص يرغب فيه، وأن يكون العمل منتجاً، وأن يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات" (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009: ص53).

إن وضع استراتيجية مناسبة للتشغيل تتجاوز مع الظروف غير الطبيعية التي يعيشها الاقتصاد والمجتمع الفلسطيني أصبح ضرورة لمواجهة أزمة البطالة والفقر التي يعاني منها الجزء الأكبر من المجتمع الفلسطيني، وتحسين أداء الاقتصاد الفلسطيني على كل الأصعدة وهو الضمان الأكيد لزيادة القدرة الاستيعابية للاقتصاد الفلسطيني، وهذا لا يتأتى إلا من خلال معالجة كل التشوهات والاختلالات التي يعانيها الاقتصاد الفلسطيني والبدء في وضع رؤية تنموية واضحة المعالم والأهداف وآليات عمل لتنفيذها خلال السنوات القليلة القادمة، على أن تتضمن كل القوى الفاعلة في الاقتصاد الفلسطيني من مؤسسات حكومية وقطاع خاص ومؤسسات غير حكومية والنقابات العمالية لوضع برنامج تشغيل فلسطيني يعمل على إيجاد فرص عمل حقيقية سنوية وذلك من خلال زيادة أداء كل القطاعات الإنتاجية.

2.3.5.2 أهداف سياسات التشغيل: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مشروع

النشر والتحليل لبيانات التعداد. سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق. رام الله فلسطين، ص56).

1. التأكيد على أن العمل قيمة إنسانية وحضارية ذات أبعاد مختلفة.
2. العمل على زيادة فرص عمل جديدة في مختلف الأنشطة لتحقيق التشغيل.
3. تمكين الأفراد من العمل والإنتاج وذلك بإنشاء صندوق للتنمية الاجتماعية بتقديم التسهيلات للمشاريع الخدمية والإنتاجية الصغيرة للحد من البطالة والفقر.
4. مكافحة الفقر بالتعاون مع المؤسسات الدولية كالبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.

استراتيجية التشغيل في فلسطين (وزارة العمل، "الإستراتيجية الوطنية للتشغيل"، 2010):
جاءت استراتيجية التشغيل لتشكّل جزءاً أساسياً من الخطة القطاعية لقطاع العمل في فلسطين باعتبار أن التشغيل يشكل العنصر الأساسي من عناصر الإنتاج الاقتصادي والاجتماعي والمحرك الأقوى لسوق العمل بمدخلاته ومخرجاته من الموارد البشرية المدربة من مشغلين وباحثين عن عمل، بهدف بناء معلومات سوق عمل متطور وكفؤ كشرط من شروط هذه الاستراتيجية، ولتكوين النواة لهياكل سوق العمل بمختلف تشعباته وبناء التنظيمية بما يمكن سوق العمل من رفع كفاءته وتنظيم عمليات الطلب والعرض وخلق حالة من المواءمة والتوازن ما بين احتياجات السوق ومخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني.

"لا بد أن تهدف استراتيجية التشغيل في الأجل المتوسط والطويل بشكل أساسي إلى إعادة بناء وإنعاش وتنمية وتطوير الاقتصاد الفلسطيني- والذي يعني زيادة قدرته الاستيعابية من خلال تفعيل دور القطاعات الإنتاجية المكونة للنتاج المحلي وإيجاد رؤية تنموية تأخذ بعين الاعتبار الخصوصية الفلسطينية من جانب والاعتبارات الإقليمية والدولية من جانب آخر، رغم صعوبة الحديث عن رؤية تنموية أو برنامج تنموي في ظل هذه الهيمنة الإسرائيلية على كل مقومات الاقتصاد الفلسطيني وفي ظل سياسات الاحتلال من حصار وإغلاق وتقطيع لأوصال الوطن وعملية تدمير متعمد لكل أوجه النشاط الاقتصادي" (مقداد وآخرون، 2006).

وهنا يكون الدور الريادي للقطاع الخاص الفلسطيني بعد توفير البيئة الاستثمارية المناسبة وتقديم التسهيلات والإمكانيات ومراجعة خطط التنمية الكثيرة وتطوير البنى التحتية والتي تعتبر أساساً لبدء عملية النهوض بالاقتصاد الفلسطيني.

2.3.5.3 الاجراءات اللازمة لتحقيق سياسات التشغيل (الجهاز المركزي للإحصاء، سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق، 2009، ص 56):

- دعم وتطوير مكاتب التشغيل المتمثلة (مكاتب العمل) في جميع المحافظات لتحديث بيانات العاطلين عن العمل.
- توفير معلومات وبيانات وافية حول عرض القوى العاملة والطلب عليها.
- التوسع في إيجاد فرص تدريب للمتطلين ذوي الدخل المحدود لتمكينهم من اكتساب مهارات جديدة تتيح لهم القبول في سوق العمل.
- تمويل مشاريع إنتاجية مولدة للدخل وفرص العمل، وتشجيع التشغيل الذاتي وتقديم المشورة لإقامة هذه المشاريع.
- تشجيع الصناعات الصغيرة وتطوير المنشآت الصغيرة المولدة لفرص العمل.
- توسيع مشاركة القطاع الخاص في مجالات التدريب المهني والعمل على تحديد معدلات أجوره ووضع التسهيلات للعمال وحل مشاكلهم.
- تنظيم سوق العمل والبحث عن فرص عمل خارجية لاستيعاب قوى العمل الفائضة عن حاجة السوق المحلي.

برامج التشغيل المؤقت في قطاع غزة:

استراتيجية التشغيل في الأجل الطويل لا تعني عدم العمل على بلورة برنامج للتشغيل وعلاج مشكلة البطالة في الأجل القصير لمواجهة أزمة البطالة وآثارها السلبية، وقد استخدمت برامج إيجاد فرص العمل المؤقتة في أنحاء مختلفة من العالم لتخفيف انتشار البطالة بين الطبقات الفقيرة لفترة مؤقتة وقد وضعت البرامج بطريقة تستلزم وجود مستفيدين يعملون من أجل المساعدة التي يتلقونها، بحيث يدفع للمشاركين مكافآت مالية بسيطة مقابل أعمالهم، والتي عادة ما تكون أقل من معدلات السوق السائدة، وذلك حتى لا يعمل غير الفقراء في هذه البرامج وهي برامج لا تتضمن إنتاج موجود مادي وغالبا تكون فوائدها نقدية للفقراء وإيجابية على قطاع البنى التحتية (البطمة، 1996).

رأي الباحثة: تعدد الجهات التي تقدم فرص الحصول على التشغيل المؤقت في قطاع غزة ولكن الهدف بقي إغاثي فقط وليس هناك آثار تنموية مباشرة للمكافآت المالية التي تدفع للمستفيدين من التشغيل المؤقت .

2.3.6 نبذة حول الخريجين في قطاع غزة :

2.3.6.1 مقدمة:

تسعى المؤسسات التعليمية لتوفير التعليم النوعي للكوادر البشرية القادرة على تحقيق الأهداف التنموية وتعتبر الجامعات أرفع المؤسسات التعليمية القادرة على توفير متخصصين مؤهلين في كافة المجالات لخدمة أغراض التنمية.

من المفترض أن تعمل الجامعات على تحديث برامجها وأبحاثها بما يتناسب مع التغيرات المحيطة بها وهذا ما تسعى لتحقيقه معظم الجامعات الفلسطينية من خلال التركيز على ما يعانيه المجتمع ومحاولات البحث العلمي المستمر لإيجاد بدائل وحلول لكن المشكلة الأكبر تبقى ازدياد أعداد الخريجين في ظل عدم وجود فرص عمل في سوق العمل المحلية وضعف البيئة الاستثمارية لعدة أسباب أهمها السياسية والاقتصادية ومشكلة عدم الانسجام بين كفاءة الخريجين ومتطلبات سوق العمل كذلك (الجعفري ولافي، 2004: ص211) وبالتالي ارتفاع نسب البطالة بسبب الازدياد المستمر في عرض الخريجين الذين درسوا التخصص دون التخطيط المسبق غالباً وإنما تم اختيار التخصص من قبلهم بناء على معدل الثانوية وربما كان (لعوامل اجتماعية) بغض النظر عن معرفة أو توقع الطالب بالوظيفة التي سيحصل عليها بعد التخرج وذلك لعدم وجود معلومات كافية عن المجالات المطلوبة مستقبلاً ، لذا لا بد من وجود تعاون وشراكة متبادلة بين الجامعات والقطاع الخاص بما يساهم في تطوير مستوى الأداء لدي جميع الأطراف ويحقق التنمية الاقتصادية (الحاج،2014،ص54-55).

2.3.6.2 مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة:

وضع الاحتلال المعوقات أمام مسيرة التعليم وخاصة التعليم العالي ، إلا أن نشأة الجامعات والكليات في قطاع غزة وفرت للطلاب فرص تعليمية بشكل أكبر في مختلف التخصصات.

و نظراً لارتفاع تكاليف التعليم العالي نجد أن مؤسسات التعليم الفلسطيني تتميز عن غيرها من جامعات الدول المجاورة بوجود مفهوم الجامعة العامة الذي هو ليس حكومياً وليس خاصاً، فهي لا تهدف إلى الربح وفي الوقت نفسه تتمتع باستقلالية في الإدارة والتعيين والتوظيف وتتحمل مسؤولية الرواتب والمصاريف التشغيلية الأخرى (<http://www.mohe.pna.ps>)، والهدف من ذلك هو تخفيف العبء المالي علي السلطة الفلسطينية، ويحصل بعض الطلاب علي منح أو قروض تقدم كأساليب لدعم الطلاب، وبالرغم من ارتفاع التكاليف المالية يتجه معظم الطلاب للتعليم العالي

لوجود إيمان بأن التعليم هو السبيل الوحيد في وجود الاحتلال لتحسين الوضع الاقتصادي للفرد (السطري، 2011، ص55).

الجدول (2.8) يوضح الجامعات والكليات والمعاهد التي تقدم خدمة التعليم العالي لأبناء الشعب الفلسطيني في قطاع غزة حيث يوجد في قطاع غزة 18 مؤسسة تعليم عالي: (6 جامعات، 6 كليات جامعية، 6 كليات مجتمع متوسط).

انظر الجدول (2.8): تصنيف الجامعات والكليات في قطاع غزة:

جامعات وكليات خاصة	جامعات وكليات عامة	جامعات وكليات حكومية
بوليتكنك فلسطين	الجامعة الإسلامية	كلية العلوم والتكنولوجيا - خان يونس
جامعة الأمة	جامعة الأزهر	كلية الدعوة الإسلامية-غزة
جامعة غزة	جامعة القدس (ضفة وغزة)	جامعة الأقصى
جامعة فلسطين	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	كلية فلسطين التقنية دير البلح
كلية المهن التطبيقية -بوليتكنك فلسطين	كلية مجتمع الأزهر للدراسات المتوسطة	كلية فلسطين للتمريض - خان يونس
كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية	كلية مجتمع غزة - (وكالة الغوث)	كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة

المصدر: وزارة التربية والتعليم - الإدارة العامة للتخطيط-2014

2.3.6.3 الخريجون المتعطلون عن العمل:

بلغت أعلى نسبة بطالة لعام 2014 في فلسطين بين خريجي العلوم التربوية وإعداد المعلمين وأقلها بين خريجي القانون، والجدول (2.13) يوضح معدل البطالة حسب التخصصات المختلفة ومعدل الأجر اليومي في فلسطين وكذلك تصنيف كل منها في الضفة وقطاع غزة .

في قطاع غزة بلغت أعلى نسبة بطالة 64.2 في تخصص العلوم التربوية وإعداد المعلمين ثم علوم الحاسوب بمعدل 52% ثم العلوم الإنسانية 26.3 ثم الأعمال التجارية و الإدارية 44.8.

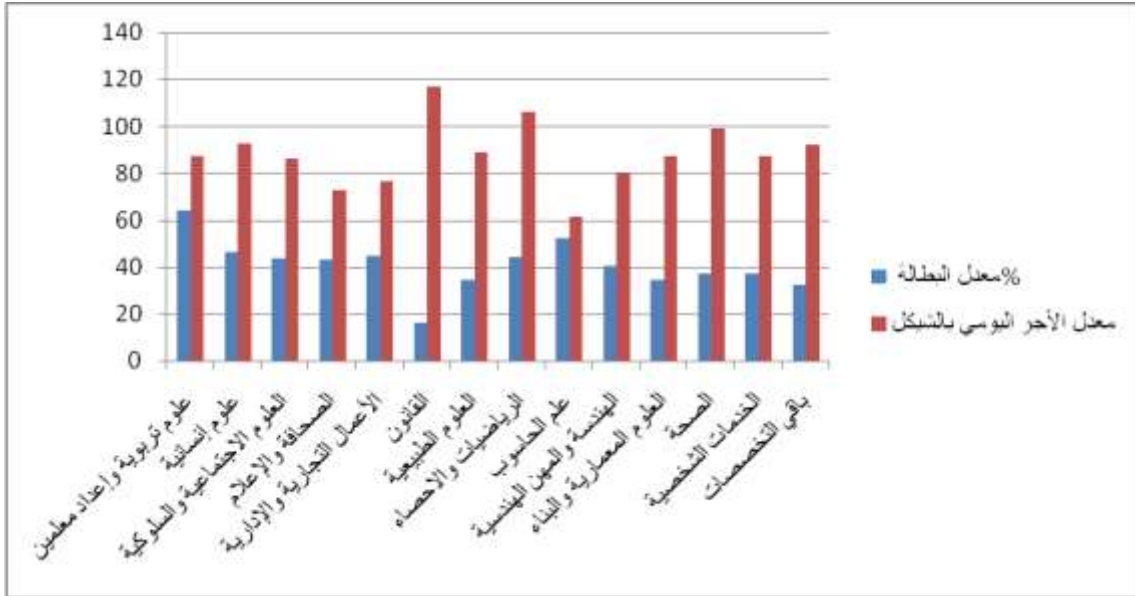
فيما كانت نسبة البطالة الأقل بين خريجي القانون في قطاع غزة حيث بلغت 16% وكان معدل الأجر اليومي الأعلى لهم حيث بلغ 116.9%.

انظر الجدول (2.9): معدل البطالة ومعدل الأجر اليومي للمستخدمين بأجر من الأفراد الخريجين في قطاع غزة الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى حسب التخصص

معدل الأجر اليومي بالشيكل			معدل البطالة %			التخصص
غزة	الضفة الغربية	فلسطين	غزة	الضفة الغربية	فلسطين	
87.3	99.0	96.1	64.2	43.5	50.8	علوم تربوية وإعداد معلمين
92.8	115.7	106.5	46.3	17.6	33.5	علوم إنسانية
86.3	122.7	110.7	43.4	32.7	37.7	العلوم الاجتماعية والسلوكية
72.6	106.5	88.3	43.3	22.7	36.9	الصحافة والإعلام
76.4	111.4	101.9	44.8	22.6	31.3	الأعمال التجارية والإدارية
116.9	167.0	152.8	16.0	5.4	9.7	القانون
88.8	123.7	109.6	34.2	43.4	39.1	العلوم الطبيعية
105.9	113.8	110.3	44.2	28.6	37.6	الرياضيات والإحصاء
61.6	103.4	97.6	52.0	25.2	31.4	علم الحاسوب
80.1	140.0	120.8	40.6	19.9	29.2	الهندسة والمهن الهندسية
87.0	145.9	120.8	34.5	12.8	23.0	العلوم المعمارية والبناء
99.0	131.3	117.6	37.4	13.1	24.4	الصحة
87.1	125.9	112.6	37.3	39.5	38.6	الخدمات الشخصية
92.1	119.8	110.4	32.1	23.9	27.7	باقي التخصصات
87.9	118.2	108.0	44.1	25.7	33.9	المجموع

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 2014، ص 133.

شكل (2.5): معدل الأجر ومعدل البطالة لكل تخصص في قطاع غزة



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على جدول رقم (2.9)، ص53.

نسبة العاطلين عن العمل في فلسطين من حملة المؤهلات العلمية بلغ 33.9 % في نهاية العام 2014، (44.1%) نسبة قطاع غزة ووجد أن الخريجين من تخصص القانون سجلوا أدنى معدل بطالة وأعلى معدل أجر وقد بلغت نسبة العاطلين عن العمل منهم 16%، من جهة أخرى سجل خريجو العلوم التربوية أعلى نسبة بطالة من بين كافة التخصصات إذ بلغت حوالي 64.2% خلال عام 2014، كما كانت نسبة العاطلين من خريجي الرياضيات والإحصاء مرتفعة 44.2% فيما كان أقل معدل أجر لخريجي علوم الحاسوب.

2.3.6.4 خريجو الكليات التجارية:

تعتبر كليات التجارة أو (كليات العلوم الإدارية والمالية) مؤسسة تعليمية بحثية متخصصة في المجالات التجارية تهدف إلى تخريج الدارسين من مختلف فروع العلوم التجارية (الاقتصاد والمحاسبة والتكاليف والمراجعة والضرائب والإدارة والتسويق والمواد البشرية والإحصاء) بهدف تمكينهم من اكتساب المهارات المختلفة والحصول على فرصة عمل في سوق العمل، كما تهدف إلى إتاحة الفرصة للخريجين بمتابعة الدراسة والبحث المتعمقين في مجالات التخصص المختلفة، وتتاح دراسة التخصصات باللغتين العربية والانجليزية وتقوم الكليات الفلسطينية بتطوير خططها الدراسية، وتطوير أقسامها وإضافة برامج وتخصصات جديدة لتلبية احتياجات المجتمع الفلسطيني التنموية ومواكبة تطورات العصر.

وحسب آخر إحصائية صادرة عن وزارة التربية والتعليم كان عدد الطلبة المسجلون في تخصص الأعمال التجارية والإدارة لعام 2013-2014 (<http://www.mohe.pna.ps>) كما في جدول (2.10):

جدول (2.10): توزيع الطلبة المسجلون الجدد لعام 2012-2013 حسب إحصائية لوزارة التربية والتعليم تخصص الأعمال التجارية والإدارة

ماجستير		بكالوريوس		دبلوم متوسط		الجامعة
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
114	256	884	1242			الجامعة الإسلامية
52	134	638	1198			جامعة الأزهر
		673	1003			جامعة الأقصى
39	44	1436	1607			جامعة القدس المفتوحة
		141	144	424	260	جامعة بولتيكنك فلسطين
		80	126			جامعة غزة
		113	506	55	255	جامعة فلسطين
		57	61	42	72	جامعة فلسطين التقنية
				30	19	كلية الأمة
				798	1559	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
				133	310	كلية الدراسات المتوسطة (الأزهر)
				161	337	كلية المجتمع العربية - رفح
				279	307	كلية فلسطين التقنية - دير البلح
				151	21	كلية مجتمع غزة (الوكالة)

الجدول: إعداد الباحثة بناء على بيانات الدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية - وزارة التربية والتعليم - (2013-2014)

علماً أن الأعمال التجارية والإدارية من أعلى التخصصات التي يدرسها الأفراد الذكور من سن (20-29) سنة سواء البكالوريوس أو الدبلوم المتوسط (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2015).

نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة لخريجي الأعمال الإدارية والتجارية الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى في فلسطين .

جدول (2.11): نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة لخريجي الأعمال التجارية

معدل البطالة	نسبة المشاركة في القوى العاملة
%31.3	%81.3

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014: ص134).

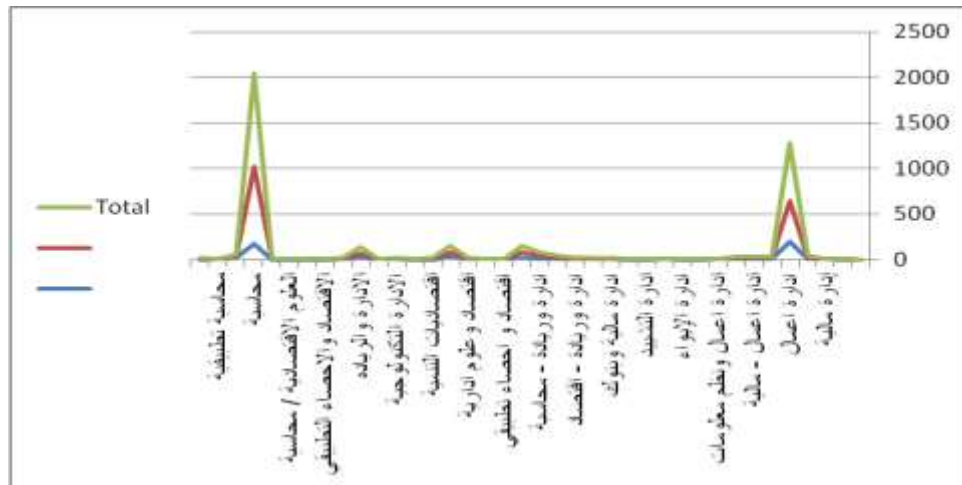
جدول (2.12): خريجو كلية التجارة العاملون في القطاع العام في قطاع غزة

المجموع	ماجستير	دبلوم متوسط مع شامل	دبلوم متوسط	دبلوم عالي	بكالوريوس
2131	165	45	154	3	1764

ديوان الموظفين العام الفلسطيني (غزة) - بيانات غير منشورة، 2014.

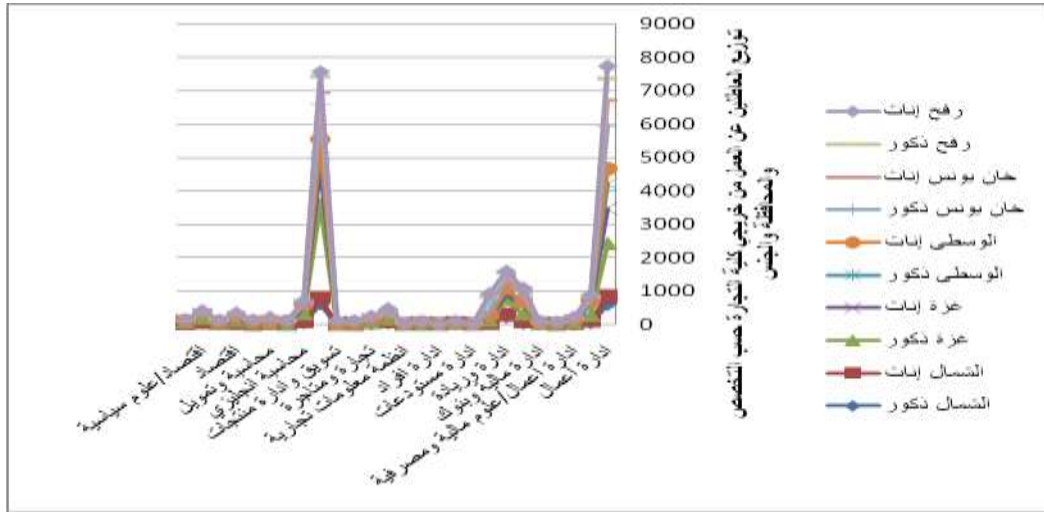
ويتضح أن 83% من خريجي كلية التجارة الموظفين في القطاع العام هم حملة البكالوريوس وخاصة تخصص المحاسبة .

شكل (2.6): خريجو كلية التجارة العاملين في القطاع العام:



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على البيانات في ملحق (20)

شكل (2.7): خريجي التخصصات التجارية العاطلين عن العمل (حسب بيانات وزارة العمل) في قطاع غزة حسب الجنس والمحافظة حتى نهاية عام 2014.



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على البيانات في ملحق رقم (17).

النسبة الأكبر من خريجي كلية التجارة هم من الذكور ومن سكان مدينة غزة ويمكن تفسير ذلك بارتفاع الكثافة السكانية في محافظة غزة وأن النشاط التجاري يتركز في المدينة ثم محافظة خان يونس ووجد أن نسبة المتعطلين من الذكور في التخصصات التجارية أكبر منها عند الإناث.

خاتمة الفصل الثاني:

1. بلغت نسبة القوى العاملة المشاركة في فلسطين (حسب التعريف الموسع) للأفراد 15 سنة فأكثر 47.7% لعام 2014.
2. القوى العاملة الفلسطينية هي قوى مؤهلة تأهيل علمي عالي.
3. تعاني الأراضي الفلسطينية من البطالة (الإجبارية- الاحتكاكية - المقنعة- الهيكلية- الناقصة).
4. ارتفاع معدلات البطالة في قطاع غزة بسبب الأوضاع السياسية والاقتصادية مما يحد من قدرة السوق المحلية على توفير فرص عمل كافية وقادرة على استيعاب الأيدي العاملة المتزايدة.
5. يعتبر المجتمع الفلسطيني مجتمعاً فتيماً يغلب عليه فئة الشباب والتي تتميز عن غيرها بقابليتها للتعلم واكتساب المهارات الجديدة.
6. تعزى بطالة الخريجين إلى عدم المواءمة بين كفاءة ومهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل و إلى ضعف القطاعين الخاص والعام على استيعاب العرض المتزايد من الخريجين بسبب بطء فعالية الاستثمار الخاص والإنفاق الحكومي ومحدودية قدرتها على خلق الوظائف النوعية للخريجين.
7. أعلى نسبة بطالة لعام 2014 بين خريجي العلوم التربوية وأقلها بين خريجي القانون.
8. ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب من ذوى الفئة العمرية (15-24) حيث بلغت 67.9% للجنسين (64.4% فئة الذكور و 82.8% للإناث)
9. النسبة الأكبر من الباحثين المتعطلين عن العمل هم من الإناث من حملة مؤهل البكالوريوس.
10. نسبة المتعطلين من الذكور في التخصصات التجارية أكبر منها عند الإناث.
11. يتوزع الاقتصاد الفلسطيني على مجموعة من الأنشطة الاقتصادية التي تمثل هيكل وبنية الاقتصاد، حيث يعتبر الاقتصاد الفلسطيني اقتصاد خدماتي نظراً للمساهمة البارزة لأنشطة الخدمات والفروع الأخرى المرتبطة بالنتائج المحلي الإجمالي والعمالة.

الفصل الثالث

دور القطاع الخاص في تحقيق النمو الاقتصادي في فلسطين

3.1 أهمية دور القطاع الخاص الاقتصادية

3.2 نبذة حول الدور التنموي للقطاع الخاص الفلسطيني

3.1.1 المبحث الأول أهمية دور القطاع الخاص الاقتصادية:

3.1.1.1 مقدمة:

يلعب القطاع الخاص دوراً مهماً وأساسياً في أغلب البلدان المتقدمة اقتصادياً في تحقيق الاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية لأنه يخلق بنية اقتصادية قوية داعمة للدولة وقادرة على استيعاب العدد الأكبر من الأيدي العاملة وتوفير المزيد من الدخل الضريبي لخزينة الدولة اللازم لتمويل العديد من الأنشطة المرتبطة بأدائها كالخدمات بما يحقق تحسناً في مستوى المعيشة.

يقاس دور القطاع الخاص في أي اقتصاد بمدى إسهامه في الناتج المحلي الإجمالي، وفي إجمالي الصادرات، ومدى قدرته على استيعاب الأيدي العاملة، ومن الطبيعي أن يختلف هذا الدور من اقتصاد لآخر تبعاً لمجموعة من العوامل التي تعتمد على النظامين السياسي والاقتصادي ومدى توفير القطاع العام للبيئة الاستثمارية بالاعتماد على القوانين والتشريعات المنظمة للحياة الاقتصادية ومدى توفر الدعم والمساندة للقطاع الخاص ومدى كفاءة السياسات الاقتصادية وانسجامها مع بعضها، وتوفير رأس المال البشري الأكثر تأثيراً على تنافسية القطاع الخاص (حسونة، 2005).

3.1.2 تعريف القطاع الخاص:

يعرف القطاع الخاص بشكل عام على أنه "ذلك الجزء من الاقتصاد غير الخاضع لسيطرة الحكومة، ويدار وفقاً للاعتبارات المالية، أما من وجهة نظر المحاسبة القومية فيشمل القطاع الخاص (المشروعات الخاصة، القطاعات العائلية، والهيئات التي لا تهدف للربح وتخدم العائلات وذلك بغض النظر عن المقيمين أو غير المقيمين للشركات الخاصة) (الكواز، 2008: ص 28).

ويعرف القطاع الخاص أنه "عنصر أساسي ومنظم في النشاط الاقتصادي يتسم بالملكية الخاصة، تقوم فيه عملية الإنتاج بناء على نظام السوق والمنافسة، وتحدد فيه المبادرة الخاصة وتحمل مخاطر القرارات والأنشطة المتخذة" (بودخدخ، 2011: ص 3).

- (الشق من العمل الخدمي أو السلعي الذي يزاوله الأفراد في المجتمع دون توجيه من الدولة إلا بحدود ما تقتضيه مسؤولياتها تجاه حماية المصلحة العامة للمجتمع وتوفير البيئة الملائمة لقيام هذه المصلحة" ويقصد بالعمل كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره وكذلك أي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية") (الغيث، والمعشوق، 1996).

فيما تتفق الباحثة مع (اسليمية، 2014: ص 18) في تعريف القطاع الخاص "جميع الشركات المساهمة والعامة أو المؤسسات الفردية أو الأفراد العاملين في كل القطاعات الاقتصادية المالية

والتجارية والزراعية والخدماتية والصناعات التحويلية بالإضافة إلى المؤسسات والهيئات والجمعيات غير الهادفة للربح، وكل من يعمل في المجتمع ولا يتقاضى دخلاً من الدولة بل يعمل في كافة الأنشطة ويحصل على دخله منها ضمن الأنظمة والقوانين المطبقة".

3.1.3 أهمية دور القطاع الخاص من منظور المدارس الاقتصادية:

تعود جذور البيئة لتغليب دور القطاع الخاص على القطاع العام وانعدام تدخل الدولة وترك الأمور لآليات السوق (الطلب والعرض) لما سمي باليد الخفية عند (المدرسة التقليدية- آدم سميث) والتي تفترض أن محاولة الفرد لتحقيق أهدافه وتحقيق مصالحه الشخصية ستعمل على تحقيق الأهداف العامة وخدمة مصالح المجتمع، وأن وجود أسواق حرة ومنافسة تعمل على تحقيق الكفاءة الاقتصادية من خلال التوزيع والاستغلال بما ينعكس إيجاباً على النشاط الاقتصادي ويحقق عدالة توزيع الدخل والإنتاج، وفي هذه الحالة يكون دور الدولة حارساً للمصالح العامة ولا تتدخل في النشاط الاقتصادي إلا في الأنشطة التي يعجز عنها الرأسماليون أو لا يرغبونها لأن تدخل الدولة سينتج عنه آثار سلبية.

المدرسة الحديثة بقيادة كينز: بعد أزمة الكساد الكبير في عقد الثلاثينات وتعرض الاقتصاد للركود والبطالة، فقد برهنت هذه الظروف على أن القطاع الخاص غير قادر لوحده على تصحيح تلك الأوضاع، كما أن آليات السوق لم تعد كافية للعودة إلى حالة التوازن الاقتصادي.

واستخدام كينز السياسة المالية إلى جانب النقدية للوصول لمرحلة التشغيل الكلي وزيادة الطلب الفعال مع عدم مزاحمة القطاع الخاص في عملية الإنتاج.

المدرسة الاشتراكية: جاءت مرحلة الدولة المنتجة والمخططة في الاتحاد السوفيتي والدول الاشتراكية باتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير الكفيلة بإزاحة القطاع الخاص من النشاط الاقتصادي بهدف تحويل الدولة إلى دولة منتجة ومالكة لجميع وسائل الإنتاج، والجهة الوحيدة المسؤولة عن توليد وتوجيه الفائض الاقتصادي نحو المنافذ المسرعة لعملية التراكم الرأسمالي وأهم ما يميز هذه المرحلة هو تحول أسلوب التنمية من نظام السوق إلى نظام التخطيط المركزي واختلفت صيغة تدخل الدولة في ظل النظام الاشتراكي عن الصيغة السائدة في ظل النظام الرأسمالي.

حيث يقوم النظام الرأسمالي على التدخل الجزئي، وبالتالي مهما اتسع نطاق القطاع العام في الدول الرأسمالية، فلن يمس الإطار العام لعلاقات الملكية، وسيبقى محصوراً في نطاق محدود وتابع للقطاع الخاص، فالتدخل الجزئي يهدف إلى علاج ما يعجز عن تحقيقه جهاز الأسعار، وهو تدخل

لاحق لحدوث الأزمة، أي تدخل لعلاج الأزمة بعد وقوعها، أو حينما تظهر بوادرها في الأفق، في حين كان ما يميز التخطيط في الدول الاشتراكية كونه تخطيطاً شاملاً، و تدخل سابق لحدوث الأزمة لمنع حدوثها (الربيعي، 2003، 13).

3.1.4 القطاع الخاص في الدول النامية:

بالنسبة للدول النامية تتأثر أكثر بما يجري في الدول المتقدمة حيث شهد التاريخ الاقتصادي للدول النامية نوع من تبادل الأدوار في عملية التنمية الاقتصادية في الدولة بين القطاع العام والخاص، فبلغ التوجه نحو توسيع دور القطاع العام قمته في بداية الستينات من القرن الماضي، ثم تراجع تدريجياً لينحسر في نهاية السبعينات، في المقابل أشتد زخم الخصخصة في بداية الثمانينات، وبلغ قمته عند مطلع الألفية الثالثة مع تزايد دور الشركات العابرة للقارات و اتساع نطاق عولمة الاقتصاد. إن هذا التغير المستمر في موقف الدولة من المشاركة في عملية التنمية، وانتقالها من مرحلة الدولة الفاعلة إلى أخرى أقل فاعلية لم يأت كرد فعل على الضغوط والقيود الداخلية التي تواجه عملية التنمية، وإنما جاء في الغالب كحاكاة للسياسات الاقتصادية المستخدمة في الدول المتقدمة، وتولدت هذه المحاكاة عن الاستجابة للضغوط السياسية والاقتصادية الخارجية التي تمارس بشكل مباشر أو غير مباشر على تلك الدول.

وهنا يشار إلى أنه هناك عدة مفاهيم ونظرات للقطاع الخاص منها ما يدعم دور القطاع الخاص ومنها ما يدعم دور القطاع العام، "تؤيدان النظرتان السياسية والاجتماعية سيطرة القطاع العام على النشاط الاقتصادي، حيث بنيت النظرة السياسية على أن طبقة أصحاب الأموال تسعى إلى الوصول إلى السلطة لرعاية مصالحها وتوسيع دائرة نشاطها، بينما النظرة الاجتماعية تقول بان وجود القطاع الخاص يؤدي إلى سيطرة فئة صغيرة نسبيا على قطاع الإنتاج وحرمان الجزء الأكبر من المواطنين مما يتطلب إعادة توزيع الدخل بشكل أكثر عدلاً" (جامعة بيرزيت، السياسات الاقتصادية والتنمية البشرية في فلسطين 1994-1999"، ص 79).

وقد كثر الاهتمام دولياً وإقليمياً ومحلياً بأهمية دور القطاع الخاص اقتصادياً في أواخر السبعينات وبعد الأزمات التي تعرضت لها اقتصاديات دول أوروبا الشرقية والدول التي تبنت فلسفة سيطرة القطاع العام على الحياة الاقتصادية في المجتمع، حيث تزايدت الاتهامات الموجهة للقطاع العام ودوره في الأداء الاقتصادي، وفي المقابل تزايد التوجه للقطاع الخاص بصفته أقدر على حسن الأداء والتخطيط والتنفيذ وبالتالي قيادة عملية التنمية الاقتصادية (السياسات الاقتصادية والتنمية البشرية في فلسطين 1994-1999"، ص 78) انطلاقاً مما يتميز به من إمكانيات وخصائص تؤهله للتأثير في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية ومن ثم في رفع معدلات النمو والحد من

مشكلتي البطالة والفقر، وهذا ما يزيد من أهميته ودوره في النشاط الاقتصادي بشكل يدفع إلى ضرورة التركيز على آليات تطويره وتوفير المناخ المناسب لنشاطه من قبل صانعي القرار (مقداد وآخرون، 2006)، واختلفت طبيعة الاهتمام باختلاف طبيعة المشاكل والظروف المحيطة باقتصاد كل دولة (منها ما اهتم بتوفير بيئة أعمال مناسبة للتجارة الخارجية والبعض اهتم بتوفير بيئة ملائمة لعمل القطاع الخاص بفعل مطالب مؤسسات التمويل الدولية ضمن خطابات النوايا واتفاقيات الإصلاح الاقتصادي في حين اهتمت دول بتوفير تلك البيئة لدعم تنافسيتها في السوق الدولية) (الكواز، 2008، ص7).

عربياً شهدت ثمانينيات القرن الماضي جهوداً حثيثة لخلق وتعزيز المؤشرات المختلفة والمؤثرة بشكل مباشر على التنمية ضمن برامج الإصلاح الهيكلي وسياسات إطلاق حرية الأسواق للقطاع الخاص والسير نحو الخصخصة، ومن الوسائل التي عززت بها دور القطاع الخاص توفير بيئة الأعمال المناسبة سواء تلك المرتبطة بإجراءات الترخيص أو إجراءات الاستيراد والتصدير أو إجراءات التعيين أو الاستغناء بالنسبة للعمالة، أو تخفيف الأعباء الضريبية على المستثمرين.

الدولة والقطاع الخاص في الدول العربية:

صنفت الدولة والقطاع الخاص في الدول العربية وفقاً لدور الحكومة في عملية التنمية وموقفها من القطاع الخاص إلى ثلاثة مجموعات كآلاتي (الربيعي، 2003):

1. مجموعة النظم الشمولية المتأزمة: وتشمل مجموعة الدول التي تلعب فيها الأيديولوجيات القومية الاشتراكية للنظام السياسي دوراً أساسياً في تحديد ورسم سياسة الدولة الاقتصادية ودورها في عملية التنمية الاقتصادية و موقفها من القطاع الخاص.
2. مجموعة النظم التكنوقراطية المحدودة الديمقراطية وفي هذه المجموعة تقوم الدولة بالوظائف التقليدية فقط، وتحل الملكية الخاصة محل الملكية العامة في معظم الأنشطة الإنتاجية والخدمية.
3. مجموعة النظم الثابتة ظاهرياً وتشمل دول مجلس التعاون الخليجي، ولا تقف هذه النظم موقف المعارضة من القطاع الخاص، وإنما تدعو إلى أن يكون نشاطه عادلاً وتنافسياً، فباستثناء القطاع النفطي تترك الدولة جزءاً كبيراً من عمليات الإنتاج والتوزيع للنشاط الخاص.

3.1.5 هيكلية شركات القطاع الخاص في الوطن العربي (عائلية) (خواجكية، والرفاعي، (2004)

1. تطغى الشركات الفردية والعائلية في الدول العربية بوصفها أبرز السمات في هيكل القطاع الخاص مما يحد من قدرتها على مواجهة التحديات الجديدة وقدرتها على منافسة الشركات الأجنبية الكبرى، ذات القدرة المالية والتنظيمية والإدارية والتسويقية العالية، وعدم قدرتها على نقل التكنولوجيا المتطورة وفتح أسواق جديدة محليا وخارجيا.
 2. معظم نشاط القطاع الخاص العربي يتوجه نحو السوق المحلية ونظرا لصغر حجم السوق المحلية فإنه قد شكل قيلاً أمام قدرة شركات القطاع الخاص في استخدام تكنولوجيا عالية ذات طاقة إنتاجية أكبر من القدرة الاستيعابية للسوق المحلية.
 3. سيواجه القطاع الخاص العربي صعوبات كبيرة مستقبلا نظرا لفقدانه وفورات حجم الإنتاج الكبير والمعتمد على التكنولوجيا والمواصفات العالمية المنافسة، ما لم يتم التوجه نحو التصدير مستفيداً من حرية دخول السوق والتكامل الاقتصادي العربي، في تعزيز صادراته بالتركيز على الجودة والإنتاجية والتخصص في تقديم منتجاته وخدماته.
 4. تواجه الشركات تحديات داخلية تتمثل في أخطار تفككها نتيجة الخلافات العائلية أو الخلافات التي تنجم عن توارث الأجيال على امتلاكها.
- تزداد مخاطر السوق بشكل أكبر في الأراضي الفلسطينية بسبب السياسات الإسرائيلية المدمرة والإغلاقات المستمرة والحروب المتتالية التي شنت على قطاع غزة وقد أثرت سلباً على استثمارات القطاع الخاص وأدت إلى تراجع دور القطاع الخاص وعدم قدرته على استيعاب قوة عمل جديدة، وقامت المنشآت بتطوير أساليب تعايشها مع هذا الحال من خلال الاعتماد بشكل أكبر على العمالة العائلية وتغيير طبيعة الإنتاج لتقليل التكاليف قدر الإمكان (السياسات الاقتصادية والتنمية البشرية في فلسطين 1994-1999، ص 79)، وقد ساهم كل من عزل الضفة عن غزة وعزلهما عن العالم والحوجز الإسرائيلية الدائمة بين المناطق الفلسطينية المختلفة، وتدهور الوضع الاقتصادي العام في خلق جو غير ملائم لتشجيع الاستثمارات أو التوسع في الموجود منها ، كذلك يتأثر قطاع البنوك سلباً حيث تعتبر أداة لتجميع المدخرات الفردية المشتتة في المجتمع وإعادة ضخها في الاقتصاد على شكل استثمارات (تنمية المدخرات الحالية وتسريع عملية التراكم الرأسمالي)، (الجهاز المركزي للإحصاء، 2002).

3.1.6 أهمية القطاع الخاص في تحقيق النمو الاقتصادي:

تؤكد مدارس الفكر الاقتصادي على اختلاف توجهاتها أن القطاع الخاص وفي ظل توافر جملة من الشروط التي تعكس بيئة نشاطه هو المحرك الرئيسي لعملية النمو الاقتصادي في أي دولة وذلك انطلاقاً من عملية الاستثمار وتراكم رأس المال، فتكون عملية الإنتاج بناءً على نظام السوق والتكاليف والمنافسة السائدة، حيث أن آلية السوق هي التي تحدد ما ينتجه وما يستهلكه بما يحقق الكفاءة في الأداء، كما أن القطاع الخاص يشمل جميع الفئات التي تقبل تحمل المخاطرة من خلال ممارسة نشاط ما لأجل تحقيق أرباح.

ورغم الجدلية القائمة بخصوص أبعاد نشاط القطاع الخاص في ظل تواجد القطاع العام، إلا أن الأدبيات الاقتصادية وبالرغم من اختلافها تشير إلى الأهمية الكبيرة التي يلعبها القطاع الخاص في التأسيس لنشاط اقتصادي ديناميكي ومزدهر، وذلك في ظل توافر جملة من الشروط التي تعتبر بمثابة الإطار المتكامل لنشاط القطاع الخاص وتفعيل أدائه في الحياة الاقتصادية .

والعمل على التجديد والابتكار بشكل ديناميكي هو السبيل الوحيد لتحقيق الربح ومن ثم المحافظة على مكانته في السوق بما ينعكس إيجاباً على عملية النمو الاقتصادي.

3.1.7 العلاقة بين القطاعين الخاص والعام:

وقد أثبتت التجارب التاريخية أن العلاقة بين القطاعين يجب أن تكون تكاملية وأن تدخل الدولة بدرجة أقل في مجالات معينة وتدخلها بدرجة أكبر في غيرها، هو أضمن طريق لتحقيق تنمية شاملة، وبالتالي فإن دور الدولة الجديد في التنمية يركز على العناصر التالية (علاء الدين، 2006):

- مشاركة المستثمرين في التنمية لمختلف القطاعات الاقتصادية.
- توفير و تحفيز الاستثمارات في النشاطات الاقتصادية ذات الأولوية في المجتمع.
- مراقبة النشاط الاقتصادي، وهو دور يتعاضد في ظل اقتصاد السوق بهدف منع الاحتكار.
- قيادة المشاريع التنموية في المجالات التي لا يقدم عليها القطاع الخاص، بسبب محدودية أرباحه (كقطاع الخدمات الاجتماعية)، أو ذات عائد طويل المدى (كالبحوث العلمية والتكنولوجية والنظرية).
- تشجيع الاستثمارات بتوفير الإمكانيات والإجراءات والتشريعات.

فالقطاع الخاص يتميز عن القطاع العام بما يلي (بودخدخ، 2011):

- الكفاءة في إدارة الموارد نظرا لما يتحمله من تكاليف في مقابل الحصول عليها، في حين أن القطاع العام يعاني من عدم ترشيد استخدام الموارد.
- قدرة القطاع الخاص على خلق وتوفير الحوافز لعنصر العمل بما يضمن ارتفاع الإنتاجية
- الإدارة الكفاء للنشاط الاقتصادي بالنسبة للقطاع الخاص انطلاقا من استهدافه للموارد البشرية المؤهلة ذات الخبرة والمهارة والكفاءة العالية.
- التميز بروح المبادرة وديناميكية الإبداع والابتكار والتجديد في النشاط الاقتصادي للقدرة على المنافسة والبقاء في السوق بخلاف القطاع العام.
- يتميز القطاع الخاص بتوجيه الادخار نحو المشروعات المربحة . (خواجكية، والرفاعي، 2004).

إلا أن القطاع الخاص غير قادر على تحقيق التنمية لوحده:

ولعل ما يزيد من التوجه نحو منح دور أكبر للقطاع العام في النشاط الاقتصادي في معظم الدول النامية هو ما يتسبب فيه القطاع الخاص من أزمات حادة تعصف بالتوازن الاقتصادي والاجتماعي بل وقد تسبب إضرار بعملية التنمية المستدامة، إذ أن تعاظم هيمنة القطاع الخاص على فعاليات النشاط الاقتصادي يكون بالأساس تحت هدف المصلحة الخاصة مما يدفع بالعديد من أصحاب القطاع الخاص إلى خرق القوانين وتجاوز أي اعتبار لمصلحة الاقتصاد والمجتمع بدرجة أولى، وهو ما يؤثر سلبا على الجانب الاقتصادي والاجتماعي ما لم يتم اتخاذ الإجراءات الضرورية لذلك.

3.2 المبحث الثاني نبذة حول الدور التنموي للقطاع الخاص الفلسطيني:

3.2.1 مقدمة القطاع الخاص الفلسطيني:

تعتبر الأقطاب الرئيسية للعملية التنموية الفلسطينية (القطاع الخاص والمؤسسات الدولية الرئيسية والسلطة الفلسطينية) (الترتير، 2012: ص15)، وتسعى كل منها للمساهمة في العملية التنموية و تحقيق النمو الاقتصادي بطرق مختلفة، وقد خصص دور القطاع العام في تشييد وإدارة البنى التحتية والخدمات العامة في البرنامج العام لإنماء الاقتصاد الوطني الفلسطيني للسنوات 1994-2000، وتم التركيز على دور القطاع الخاص، كقائد لعملية التنمية والنشاط الاقتصادي في ظل مناخ سوق حرة.

وقد شهد الاقتصاد الفلسطيني تحول كبير في تركيبته منذ عام 1994 عن طريق مبادرات واستثمارات رجال الأعمال في القطاعات المختلفة، ولوحظ أن الاقتصاد الفلسطيني أصبح أكثر نزوحاً نحو القطاعات الخدمية والإنشائية، وذلك بالتأكيد كان على حساب القطاعات الإنتاجية ومساهمتها في الناتج المحلي مما أوجد تغيرات نوعية في تركيبة الناتج المحلي، وبرزت قطاعات إنتاجية جديدة، مثل قطاع تكنولوجيا المعلومات والقطاع المالي المصرفي وغير المصرفي، ومن الصناعات التي شهدت تطوراً أيضاً الصناعات الكيماوية والمنظفات، وصناعة الأدوية والصناعات الغذائية، في المقابل تراجعت قطاعات أخرى مثل الزراعة وبعض الصناعات الحرفية وصناعة الجلود والأحذية وصناعة الملابس والمنسوجات (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، 2013: ص4).

3.2.2 السلطة الفلسطينية والقطاع الخاص:

يختلف دور القطاع الخاص من دولة إلى أخرى حسب العوامل المحيطة المحددة لنشاطه بالإضافة إلى الفلسفة الاقتصادية ونظام الاقتصاد السياسي للدولة ومدى توفر البيئة الاستثمارية والتي تعتمد على القوانين والتشريعات الداعمة للقطاع الخاص.

هدفت السياسات الإسرائيلية منذ عام 1967 إلى تدمير الاقتصاد الفلسطيني وإحاقه بالاقتصاد الإسرائيلي من خلال سياسات متنوعة ومع نشأة السلطة الفلسطينية عام 1994 شهد الاقتصاد الفلسطيني تحسناً للفرص الاستثمارية وتشجع القطاع الخاص بحيث سادت حالة من التفاوض وسط القطاع الخاص مما حقق نمو في الاستثمار وتم افتتاح شركات مالية واستثمارية جديدة وانخفضت نسبة البطالة للعامين 1994-1995 بحيث لم تتجاوز نسبة البطالة 10%.

وقد عملت السلطة على إعطاء دور أكبر للقطاع الخاص في العملية التنموية وفق رؤيتها بعد انطلاق العملية السياسية في عام 1991 وتركز اهتمامها على المحاور التالية (ماس، 2013: ص6):

1. التركيز على النظام القانوني في مجال حق الملكية الخاصة وقانون الاستثمار وتطبيق مبادئ السوق الحر.
2. إنشاء المناطق الصناعية الحرة.
3. إقرار الخطط التنموية المختلفة الهادفة لتعزيز دور القطاع الخاص.
4. دعم البنى التحتية.
5. العمل على إيجاد بيئة استثمارية مناسبة من خلال تكوين أجسام تمثيلية للقطاع الخاص كالاتحادات التخصصية ومننديات رجال الأعمال.
6. التخلص من التبعية للاقتصاد الإسرائيلي في بعض المجالات حيث توجه القطاع الخاص للاستثمار في مختلف المجالات مثل المصارف، شركات التأمين، الصناعة والمشاريع السياحية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
7. التواصل مع العالم العربي والدولي فقد بدأ القطاع الخاص بالانفاذ إلى العالم الخارجي عبر المشاركة في المعارض والمؤتمرات والبحث عن أسواق جديدة إلا أن بروتوكول باريس يعتبر مقيدا رئيسا للاندماج مع الأسواق العربية والدولية لتحكم إسرائيل بالمعايير.

3.2.3 الاتفاقيات الاقتصادية والتجارية الثنائية في الاقتصاد الفلسطيني:

(من المعروف أن السلطة الفلسطينية وقعت العديد من الاتفاقيات الاقتصادية والتجارية بعد توقيعها اتفاقية باريس الاقتصادية بهدف التعاون الثنائي مع كثير من الدول الإقليمية والعالمية من أجل زيادة التبادل التجاري والتخلص من العلاقات الاقتصادية المفروضة على الاقتصاد الفلسطيني منذ عام 1967 إلا إن هذه الاتفاقيات والبروتوكولات المبرمة لم تحقق الحد الأدنى من الفائدة المرجوة منها سواء لأسباب إدارية وأمنية أو اقتصادية) (الصوراني، 2010: ص 257).

أولاً: اتفاقية باريس الاقتصادية: حددت هذه الاتفاقية الإجراءات والأنظمة التي تحكم العلاقات الاقتصادية بين السلطة الفلسطينية وإسرائيل " خلال "الفترة الانتقالية"، على المبدأ الأساسي للتجارة الحرة ضمن نظام تجاري يمثل مزيجا ما بين نظامي منطقة التجارة الحرة والاتحاد الجمركي (الصوراني، 2010: ص 257)، وباختصار أعطت السلطة الحق في الاستيراد المباشر وفرض

الرسوم الجمركية، كذلك الحق في إعطاء التراخيص وفتح فروع للمصارف العربية والأجنبية في داخل فلسطين، وكان أهم قانون تم إصداره بعد إعطاء السلطة الحق في سن القوانين واتخاذ القرارات، قانون تشجيع الاستثمار والذي يدعم ويشجع القطاع الخاص وهذا القانون من شأنه أن يشجع الاستثمارات المحلية والأجنبية نحو الأراضي الفلسطينية.

فعليا قيدت هذه الاتفاقية من خلال تحديد القوائم السلعية وسيطرة الاحتلال الإسرائيلي على المعابر، وتحكم الاحتلال بعوائد الضرائب المجبأة لصالح السلطة الفلسطينية، مما جعل الموازنة العامة الفلسطينية أسيرة لسياسات الاحتلال، وقد أهملت الاتفاقية الكثير من القضايا الاقتصادية وعطلت حركة التصدير بادعاء الذرائع الأمنية، أي أنها لم تقدم أي إضافة للاقتصاد الفلسطيني مما عكس ضعف الرؤية الاقتصادية للمفاوض الفلسطيني والذي انعكس سلبا على كل من القطاعين الخاص والعام وجعلهما أسيرين لسياسات الاحتلال (نوفل، 2006، ص 194-195).

ثانياً: الاتفاقيات التجارية مع الدول العربية: بعد توقيع بروتوكول باريس أبرمت السلطة بعض الاتفاقيات الاقتصادية والتجارية مع كل من الأردن ومصر والسعودية ومذكرات تفاهم وتعاون مع كل من تونس، المغرب، السودان، الإمارات إضافة لقرارات القمم العربية (لم تطبق عملياً)، والتي تخص دعم الاقتصاد الفلسطيني. ومن الواجب المطالبة بتطبيقها لشمولها على العديد من مجالات التعاون الاقتصادي ذات الأثر الكبير على الاقتصاد الفلسطيني في حال تطبيقها، بهدف تسهيل حركة التبادل التجاري وفق المصلحة المتبادلة من خلال:

- إنشاء مناطق تجارة حرة
- إقامة المشاريع وحماية الاستثمارات
- التعاون الفني في المجال الصناعي
- التعاون في مجال خدمات النقل وإقامة مستودعات التخزين وإعادة تحميل البضائع والتسويق خاصة مع الأردن ومصر.

ثالثاً: الاتفاقيات الدولية: تم توقيع بعض الاتفاقيات التجارية الدولية لتوفير الامتيازات الممكنة لدخول الأسواق الدولية (اتفاقية الشراكة الأوروبية المتوسطية- التجارة الحرة مع الولايات المتحدة الأمريكية مع منطقة الإفتا- التعاون التجاري مع روسيا-مذكرة تفاهم لتعزيز التجارة مع الصين الشعبية) بهدف دعم التبادل التجاري وقد تعددت بنودها ولكن بقي هذا التبادل محدود لأسباب كثيرة، ومن أهم البنود في (اتفاقية التجارة مع كندا) لدعم القطاع الخاص من خلال الدعم الفني والتقني للصناعة الفلسطينية بما يعزز قدرتها التنافسية في السوق الكندية.

3.2.4 مصادر تمويل القطاع الخاص:

ما زال القطاع الخاص الفلسطيني ينتظم في منشآت فردية صغيرة وشركات عادية أو خاصة، فأغلب وحداته الاقتصادية يمكن تصنيفها بالوحدات صغيرة الحجم سواء قيمة أعمالها أو حجم رأسمالها، أو من حيث عدد العاملين فيها، وتغيب الوحدات الاقتصادية الكبيرة في معظم القطاعات الاقتصادية الفلسطينية من حيث الحجم أو رأس المال، ويعتبر نقص التمويل أو ارتفاع تكلفته من الأسباب الرئيسية لعدم تطور القطاع الخاص إلى جانب المشاكل الأخرى كالحصار وضعف الكفاءة الإنتاجية وعدم الكفاءة الإدارية ومشاكل التسويق (صبري، 2003: ص131).

كما أن سياسات التمويل المتبعة لا زالت إغاثية وبعيدة عن تقديم معالجة جوهرية لتحقيق العملية التنموية، وأن سياسات الممولين لازالت تركز الاحتلال في الغالب، لذا إذا أراد القطاع الخاص أن يساهم بشكل أكبر وأعمق في خلق حالة تنمية حقيقية في الأراضي الفلسطينية عليه تبني سياسات لمعالجة التشوهات البنوية في الاقتصاد الفلسطيني والشراكة من أجل خلق رؤية تنموية بهدف تغيير أوضاع الواقع.

3.2.5 القطاع الخاص في قطاع غزة:

تمت الإشارة خلال الدراسة لاتفاق باريس الاقتصادي والذي قيد القرارات السيادية والاقتصادية للسلطة الفلسطينية (السيطرة-السيادة-الاستقلال) وهي أبسط أساسيات المذهب النيوليبرالي وهي غير موجودة في الحالة الفلسطينية، بل إن القطاع الخاص بعيد كل البعد عن قيادة عملية تنمية في الوقت الحالي، ومن التعقيدات الأخرى في واقع القطاع الخاص الفلسطيني تعدد الأجسام والتكتلات (اتحادات وجمعيات ومراكز) المكونة للقطاع الخاص الفلسطيني والتي تتباين في مدى مساهمتها وقوتها في التأثير على عملية صنع القرار الاقتصادي الفلسطيني ولكن بقيت بينهم رؤية مشتركة على الأقل وهي خلق مناخ استثماري جيد ومحفز لأعضائها وحماية مصالحهم وتعزيز حصصهم السوقية (الترتير، 2012: ص15).

3.2.6 القطاعات الاقتصادية في قطاع غزة:

القطاع الزراعي: يعتمد الاقتصاد الفلسطيني على القطاع الزراعي كنشاط اقتصادي أول لما تتسم به الأراضي الفلسطينية بمزايا تنافسية كالإنتاج المبكر لبعض المحاصيل ويقسم إلى قسمين الزراعة والثروة السمكية، وقد أدى الحصار وإغلاق المعابر والضربات الممنهجة لهذا القطاع ووقف حركة استيراد المستلزمات الإنتاجية مثل الأدوية الزراعية والأسمدة والحبوب والنايلون المستخدم في الدفيئات الزراعية وإعاقة تصدير المنتجات الزراعية، وتدمير مئات الآبار الزراعية ومزارع الدجاج، إضافة إلى ضعف الدور الحكومي الفلسطيني وبالتالي ضعف إنتاجيته بشكل كبير (مركز حقوق المواطن، 2003).

القطاع الصناعي:

يواجه القطاع الصناعي الفلسطيني صعوبات كبيرة تحد من قدرته على لعب دور أكبر في التنمية الاقتصادية، وقد عمل الاحتلال على القضاء أي محاولة للإنعاق للصناعة الفلسطينية بل وتسخير الموارد والطاقات الفلسطينية لخدمة الصناعة الإسرائيلية (هنطش، 2012، ص50). وقد شهد القطاع الصناعي الفلسطيني تقدماً ملحوظاً من حيث عدد المنشآت وعدد العاملين فيه بعد قدوم السلطة وحتى بداية انتفاضة الأقصى حيث أصبح يعاني من خسائر اقتصادية مباشرة وغير مباشرة، ويتكون القطاع الصناعي الفلسطيني من (التعدين، استغلال المحاجر، الصناعات التحويلية، إمدادات الكهرباء والغاز والمياه)، وتعتبر صناعة الأثاث والملابس والنسيج والصناعات الغذائية الأكثر تضرراً، وفي هذا السياق نشير إلى أن إغلاق المعابر التجارية أدى إلى إغلاق أهم المشاريع الاستثمارية في قطاع غزة وهي منطقة غزة الصناعية وتضم 45 مصنعا، إلى جانب إغلاق منطقة بيت حانون الصناعية التي كانت تشغل نحو 4500 عامل موزعين على 191 مصنع، وقبل الحروب الأخيرة كان القطاع الصناعي قد تأثر بالحصار حيث حرم من المواد الخام الضرورية لعملية الإنتاج وتصدير المنتجات الجاهزة للخارج مما أدى إلى إغلاق ما يقارب 3700 مصنع، كما تأثرت مبيعات المصانع العاملة بضعف القدرة الشرائية لدى المواطنين (صبري، 2003).

الخصائص العامة للقطاع الصناعي الفلسطيني (صبري، 2003: ص75):

1. ينتظم معظمه في المنشآت الفردية وليست المساهمة بما يحقق استثمار أكبر.
2. يتصف القطاع الصناعي الفلسطيني بأن معظمه عائلي.
3. وجود صراع داخل الإدارة.
4. المبادرة لتأسيس صناعة بدون خبرات مسبقة.
5. استخدام آلات قديمة أو مجددة.
6. انخفاض معدل الطاقة الإنتاجية.

القطاع التجاري: يحتل قطاع التجارة الخارجية أهمية كبيرة لما له من أثر على الفروع الاقتصادية الإنتاجية وسوق العمل وميزان المدفوعات ومستويات الأسعار، وتوفير احتياجات السوق المحلية من مستلزمات الإنتاج والسلع الاستهلاكية وتسويق المنتجات الفلسطينية ذات الارتباط الوثيق بالأسواق الخارجية، ويساهم القطاع التجاري بما نسبته 11-13% من الناتج المحلي الإجمالي في فلسطين، ومن أهم نشاطاته (بيع وصيانة المركبات، بيع الوقود، تجارة الجملة، تجارة التجزئة، إصلاح السلع الشخصية).

ويعاني القطاع التجاري من تشوهات هيكلية من خلال العجز المزمن في الميزان التجاري للسلع والخدمات الناتج عن محدودية قدرة الصادرات على تغطية الواردات مما ساهم في تكريس درجة التبعية حيث تركزت نسبة 80% من التبادل التجاري بالاقتصاد الإسرائيلي نتيجة الممارسات الإسرائيلية (هنطش، 2012)، مما جعل القطاعات الإنتاجية المولدة للسلع والبضائع تابعة وهشة وغير قادرة على تلبية احتياجات السوق المحلية وبالتالي التحول للاعتماد على السوق الإسرائيلية بالدرجة الأولى لتلبية الطلب المحلي، إضافة إلى إهمال القطاع الخاص في تحسين وتطوير الإنتاجية لتلبية حاجة السوق المحلي، مع رغبتهم بتحقيق الربح الفاحش على حساب رداءة المنتج دون السعي لتطوير وتحسين القدرة التنافسية .

هناك بعض المنتجات السلعية الفلسطينية تنتج خصيصا حسب المواصفات الإسرائيلية ويتم تسويقها على أنها منتجات إسرائيلية أي إن السياسة التجارية الفلسطينية والاتفاقيات الاقتصادية المبرمة على توسيع وتنويع قاعدة الإنتاج المحلي، أدت إلى تراجع القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية أمام الواردات (الصوراني، 2011: ص233)، حيث شكلت فلسطين سوقا واسعة

لتصريف المنتجات الإسرائيلية، بل إن هناك تجار إسرائيليين يستوردون سلعا من الخارج خصيصا لتسويقها في السوق الفلسطينية.

ونتيجة الأوضاع السياسية تكبد القطاع التجاري خسائر مباشرة وغير مباشرة بشكل كبير وهو ما كان له الأثر الأكبر على العمالة والتشغيل وأثرها غير المباشر على الترابطات الاقتصادية.

قطاع الإسكان والإنشاءات: يعتبر قطاع الإسكان من أهم القطاعات التي يتم استهدافها بشكل مستمر خلال العدوان المتكرر علي قطاع غزة، كما يواجه قطاع الإنشاءات تدهور حاد ومتواصل وملحوظ منذ منتصف 2007.

يتكون قطاع الإنشاءات من مجموعة من النشاطات (إعداد المواقع، بناء المنشآت أو جزء منها، تشطيب المباني، تأجير معدات البناء والهدم)، ويعتبر من القطاعات المهمة في الاقتصاد الفلسطيني إلا أن قطع مواد البناء عن قطاع غزة أثر عليه بشكل كبير كما تضررت الصناعات الإنشائية المساندة لقطاع الإنشاءات والمقاولات (البلوك - البلاط - الباطون الجاهز - رخام وجرانيت - مصانع الانتزلوك - مصانع أنابيب الصرف الصحي والمناهل)، ونتيجة الأوضاع الراهنة فقد توقفت معظم شركات المقاولات والإنشاءات العاملة في قطاع غزة وتكدت خسائر فادحة نتيجة تجمد المشاريع قيد الإنشاء وأصاب التلف جميع المعدات والآلات الخاصة بهذه الشركات نتيجة التوقف عن العمل بسبب الحصار والقصف والتدمير (الصوراني، 2013: ص250).

ويسيطر على المنشآت العاملة في إطار قطاع المقاولات حالة من الركود، حيث أن 300 شركة على جاهزية للعمل مباشرة إذا رفع الحصار بشكل كامل وسمح بالاستيراد والتصدير، وهذه الشركات عددها 300 في الوقت الحالي 270 لا تعمل بالمطلق و 30 شركة تعمل بشكل جزئي وخفيف بسبب عدم دخول المواد الإنشائية والمعدات اللازمة لتنفيذ المشاريع الإنشائية والبنى التحتية في كافة محافظات قطاع غزة (نبيل أبو معيلق، 2014).

القطاع السياحي: أصاب القطاع السياحي في قطاع غزة شلل كامل وأوشكت شركات السياحة ومكاتب السفر البالغ عددها 39 شركة ومكتب على الإفلاس نتيجة إغلاق المعابر وشلل حركة السفر، كما أصاب الضرر أصحاب الفنادق السياحية البالغ عددها 12 فندق سياحي كما تأثرت المطاعم السياحية والبالغ عددها 35 مطعم سياحي، وأصبحت جميعها مهددة بالإغلاق نتيجة عدم تغطية المصاريف اليومية مما أدى إلى فقدان أكثر من 500 عامل لعملمهم في هذه المنشآت (الصوراني، غازي، 2013: ص250)، وتعتبر الخسائر في هذا القطاع خسائر مستقبلية ولآجال

طويلة، لا سيما أن هذه الحرب أتت بعد ثماني سنوات من الحصار والإغلاق مما ضاعف الخسائر غير المباشرة.

قطاع النقل والمواصلات: وهو قطاع مهم في الاقتصاد الفلسطيني ويرتبط مع القطاعات الأخرى كالبنى التحتية مما يجعل خسائره غير المباشرة مضاعفة.

قطاع الخدمات العامة والبنى التحتية: وهو القطاع الأعلى نسبة في استيعاب الأيدي العاملة ويشكل هذا القطاع مجموع الهياكل المترابطة اللازمة لعمل الاقتصاد وتحسين الحياة في المجتمع ويشمل المياه والصرف الصحي وشبكة الكهرباء والاتصالات الأرضية والخلوية والانترنت وشبكة الطرق العامة.

أهم المحددات التي أعاقت من تطور الخدمات (الصوراني، 2013: ص228):

1. السيطرة الإسرائيلية على حركة تنقل السلع والخدمات والأفراد وتقييدها على المعابر.
2. ضعف أدوات التمويل الاستثماري في ظل ضعف البيئة الاستثمارية والتي تتمثل في (عدم اليقين السياسي وضعف البيئة التشريعية وعدم توفر الضمانات المصرفية الكافية للحصول على التمويل وارتفاع سعر الفائدة).
3. تدمير مرافق وتجهيزات مطار غزة والميناء مما أدى إلى خسائر اقتصادية تقدر بملايين الدولارات.

ويتميز الاقتصاد الفلسطيني بكونه "اقتصاد خدمي لوجود عدد كبير من المتقنين والمهنيين، ويسهم قطاع الخدمات بنسبة أعلى من 57% من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي و58.7% من إجمالي العمالة، ويعد قطاع غزة أكثر اعتماداً على أنشطة الخدمات إذ تساهم بأكثر من 62% من الناتج المحلي الإجمالي مقابل 56% للضفة الغربية، كما يوظف قطاع الخدمات 77% من مجموع العمالة الغزية مقابل 55% في الضفة الغربية" (الفلاح، 2013).

تفسير الباحثة: ويعود ذلك إلى أن أنشطة الخدمات والفروع الأخرى تشمل مجموعة كبيرة من الأنشطة من بينها الأنشطة العقارية والإيجارية والمهنية والعلمية والتقنية والإدارية والخدمات المساندة والتعليم والصحة والعمل الاجتماعي والمالية وأنشطة التأمين وأنشطة خدمات الإقامة والطعام والأنشطة وغيرها جدول(3.1)، وهي إحدى الوسائل للتكيف مع ضعف الظروف الاقتصادية والقيود الإسرائيلية والظروف العامة التي يواجهها الشعب، وبخاصة ارتفاع نسبة البطالة، و ضعف تنافسية القطاعات الأخرى ولا شك أن هيمنة قطاع الخدمات على النشاطات

الاقتصادية تثير تساؤلات كثيرة حول قدرة هذا القطاع على تعزيز النمو الاقتصادي الفلسطيني، لاسيما في ضوء انكماش مساهمة القطاعات الأخرى وخاصة قطاع الصناعة.

انظر الجدول (3.1): تصنيف المنشآت في قطاع غزة حسب الحالة العملية²

تصنيف المنشآت الفاعلة (أرباب العمل)				تصنيف المنشآت العائلية				قطاع النشاط
المجموع	مغلقة	متوقفة	فاعلة	المجموع	مغلقة	متوقفة	تعمل	
174	75	1	98	860	375	12	473	الزراعة وصيد الأسماك
1081	248	13	820	1315	393	27	895	الصناعات لتحويلية
307	66	1	240	863	261	15	587	الوقود والغاز والكهرباء و المياه و صيانة الأجهزة
362	58	8	296	210	60	10	140	التشييد و البناء و الإنشاء
3793	827	19	2947	9723	2923	77	6723	تجارة الجملة والتجزئة - الفنادق و المطاعم
692	163	6	523	1063	368	16	679	نقل و التخزين و المواصلات و الاتصالات
152	31	0	121	180	39	1	140	التمويل - التأمين - العقارات - خدمات الأعمال
2774	512	25	2237	2238	678	23	1537	الخدمات الاجتماعية والشخصية
9335	1980	73	7282	16452	5097	181	11174	المجموع

المصدر: وزارة العمل الفلسطينية - الإدارة العامة للتشغيل - 2014.

قطاع الخدمات وعدد العاملين فيه: تبرز سيطرة قطاع الخدمات في التوظيف في قطاع غزة حيث ارتفعت مساهمة قطاع الخدمات في التشغيل منذ عام 1994 بمعدل سنوي قدره 1.4% (الفلاح، 2013: ص 27)، لذا يعتبر هذا القطاع المشغل الرئيس للقوى العاملة فقد ساهمت (الخدمات التوزيعية والاجتماعية)، وهما تشكلان المكون الأكبر لقطاع الخدمات، وتطغى الخدمات الاجتماعية على مستوى التوظيف الخدمي في قطاع غزة بنسبة 60%، أما التوزيعية لها الأثر الأكبر في توليد عمالة غير مباشرة (الفلاح، 2013)، إلا أن الإفراط في الاعتماد على الخدمات التوزيعية (ذات الإنتاجية المنخفضة) تؤثر سلباً على مستوى ونمو الإنتاجية في قطاع الخدمات والاقتصاد ككل، تلاه بفارق كبير الخدمات الشخصية.

(²) المنشأة الفاعلة (علاقة عمل - أهلية غير ربحية) و تشمل عامل واحد على الأقل يعمل بأجر، أما المنشأة العائلية فيكون العامل من الدرجة الأولى - بدون أجر، الإدارة العامة للتشغيل، وزارة العمل.

أما بالنسبة للخدمات الإنتاجية (خدمات الأنشطة العقارية وخدمات الأعمال) فتعاني من انخفاض حاد في قدرتها التشغيلية حيث لا تتجاوز مساهمتها التشغيلية 0.5% (الفلاح، 2013: ص 23)، على الرغم من ارتفاع المستوى الإنتاجي لهذه الخدمات وهذا يعكس الطبيعة الاحتكارية لهذا القطاع.

في قطاع غزة تتركز القوى العاملة في قطاع الزراعة بشكل كبير في محافظة خان يونس حيث بلغت نسبتهم 17.3، وفي محافظة غزة كان كل من قطاع التعدين والتشييد والنقل الأعلى نسبة في استيعاب الأيدي العاملة، أما في شمال قطاع غزة فقد بلغ التوزيع النسبي للعاملين في قطاع الخدمات والفروع الأخرى 60.9.

و يتضح ارتفاع نسبة الأيدي العاملة في قطاع الخدمات حيث بلغت 58.7% وتدني القدرة التشغيلية للقطاعات الاقتصادية الأخرى حيث تفاوتت مساهمتها فلم تتجاوز قدرة القطاع الصناعي نسبة 4.9% أما بالنسبة للزراعة فكانت 8.6%، ولم يتجاوز قطاع التشييد والبناء 2% و 19.2% للتجارة والمطاعم والفنادق، و 6.6% للنقل والتخزين

انظر الجدول (3.2): التوزيع النسبي للعاملين 15 سنة فأكثر من قطاع غزة حسب النشاط

الاقتصادي والمحافظة - 2014

المحافظة						الجنس والنشاط الاقتصادي
المجموع	رفح	خان يونس	دير البلح	غزة	شمال غزة	
8.6	15.8	17.3	7.6	2.1	8.0	الزراعة وصيد الأسماك
4.9	1.9	3.0	4.4	7.7	4.2	التعدين و الصناعات التحويلية
2.0	1.6	1.8	1.1	2.5	2.3	التشييد والبناء و الإنشاء
19.2	16.8	19.5	17.0	21.7	17.3	التجارة والمطاعم والفنادق
6.6	4.9	5.9	5.6	7.5	7.3	النقل و التخزين و الاتصالات
58.7	59.0	52.5	64.3	58.5	60.9	الخدمات والفروع الأخرى

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 2014، ص 96.

صنفت الباحثة المنشآت الاقتصادية في قطاع غزة إلى منشآت متوسطة ومنشآت كبيرة حسب عدد العاملين وحسب القطاعات الاقتصادية وحسب المحافظات، حيث تركزت المنشآت المتوسطة والكبيرة في جميع القطاعات الاقتصادية بمدينة غزة .

انظر الجدول (3.3): تصنيف المنشآت المتوسطة والكبيرة في قطاع غزة حسب عدد العمال موزعة على المحافظات:

المجموع	رفح		خان يونس		الوسطى		غزة		الشمال		قطاع النشاط
	منشآت كبيرة	منشآت متوسطة	منشآت كبيرة	منشآت متوسطة	منشآت كبيرة	منشآت متوسطة	منشآت كبيرة	منشآت متوسطة	منشآت كبيرة	منشآت متوسطة	
5	0	0	1	2	0	0	0	0	0	2	الزراعة
177	2	6	16	18	11	6	41	47	12	18	صناعات تحويلية
39		3	1	7	2	4	5	10	3	4	الوقود والغاز والكهرباء
81	3	3	7	10	1	3	17	27	2	8	التشييد والبناء والإنشءاء
198	1	10	6	24	2	6	57	72	9	11	تجارة الجملة والتجزئة
28	1	0		5	0	0	11	8		3	النقل والتخزين
28		1	2	2	0	0	16	7		0	التمويل والتأمين
604	35	33	67	47	47	17	173	111	40	34	الخدمات
1160	42	56	100	115	63	36	320	282	66	80	المجموع

المصدر: وزارة العمل الفلسطينية - الإدارة العامة للتفتيش - 2014 - انظر الملاحق جدول (19) بشكل مفصل

3.2.7 تنافسية القطاع الخاص في قطاع غزة:

إن تحسين القدرة التنافسية للاقتصاد في الضفة والقطاع يعتمد على تحسين الأجواء الاستثمارية في الضفة والقطاع، وقد قام البنك الدولي منذ عام 2000 بتوفير قاعدة بيانات حول مدى سهولة أو صعوبة ممارسة القيام بالأعمال الاقتصادية وتكلفتها وهو ما يسمى ب "ممارسة أنشطة الأعمال"، وبالتالي مدى توافر العناصر اللازمة لوضع تنافسي أفضل في 175 دولة مختلفة في متوسط الدخل، والهدف منها هو الدلالة على مدى توفر أجواء تنافسية في الدول المختلفة، حيث تفحص المؤشرات درجة تنظيم وكلفة القيام بأنشطة اقتصادية تتعلق بالأعمال التجارية، والعمالية والصناعية والمالية والاستثمارية، وقد أظهرت قاعدة البيانات أن غزة والضفة تعانين من وضع تنافسي حرج حيث تحتل ترتيب 173 من 175 دولة (تأثيرات تطبيق قانون العمل على تنافسية القطاع الخاص،

(2007)، أي إنها تعдан من المناطق الأسوأ للبدء في مشروع ما من حيث عدد الإجراءات ومدتها والتكلفة التي تواجه الشركات لتتماشى مع المتطلبات القانونية والإدارية.

إن تنافسية القطاع الخاص تعتمد على عدة عوامل منها حرية الوصول إلى الأسواق المختلفة، والقدرة على الحصول على التكنولوجيا المتطورة واستخدامها والبيئة القانونية الملائمة والبنية التحتية الملائمة.

وتعتبر القيود الإسرائيلية على الحركة من أهم المعوقات أمام نمو وتطور الاقتصاد الفلسطيني والتي من شأنها أن تحد من القدرة التنافسية للقطاع الخاص، فهي تمنع المنشآت من الوصول إلى الأسواق العالمية، وتحد من قدرة المنتجين على تحقيق اقتصاديات الحجم الكبير، وتزيد من تكاليف المنتج، كما أن هذه القيود تعيق الاستفادة من أساليب التكنولوجيا الحديثة.

3.2.8 العوامل المؤثرة في أداء القطاع الخاص:

1. الأجور: وتعتبر تكلفة العمالة الفلسطينية أعلى من تلك الموجودة في الدول المجاورة أو الدول المنتجة لسلع مشابهة للمنتجات الفلسطينية لأن الاقتصاد الفلسطيني يعتبر امتداد للاقتصاد الإسرائيلي من حيث هيكلية التكاليف وارتباط سوق العمل في غزة والضفة بإسرائيل لفترة طويلة.

وقد ارتفع متوسط أجر العمال نسبياً منذ بداية عام 1999 وحتى اندلاع الانتفاضة في 2000/9/28 ثم انخفضت الأجور تدريجياً في الفترات اللاحقة، ويرجع السبب الأساس لانخفاض أجور العمال لارتفاع نسبة البطالة نتيجة الإجراءات الاقتصادية السلبية التي قامت بها إسرائيل أثناء انتفاضة الأقصى وما تلاها، وارتفاع نسبة البطالة أدى إلى زيادة العرض من العمال، مما أدى إلى انخفاض الأجور (السراج، 2003).

أجور العمال في القطاع الخاص في غزة: كشف الجهاز المركزي للإحصاء في المسح الأخير لعام 2014 أن 59.7% أي ما يعادل 50.700 عامل من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص في قطاع غزة يتقاضون أجر أقل من الحد الأدنى (1450 شيكل) .

انظر الجدول (3.4): معدل الأجر الشهري بالشيكل وعدد المستخدمين بأجر 15 سنة فأكثر في القطاع الخاص الذين يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة

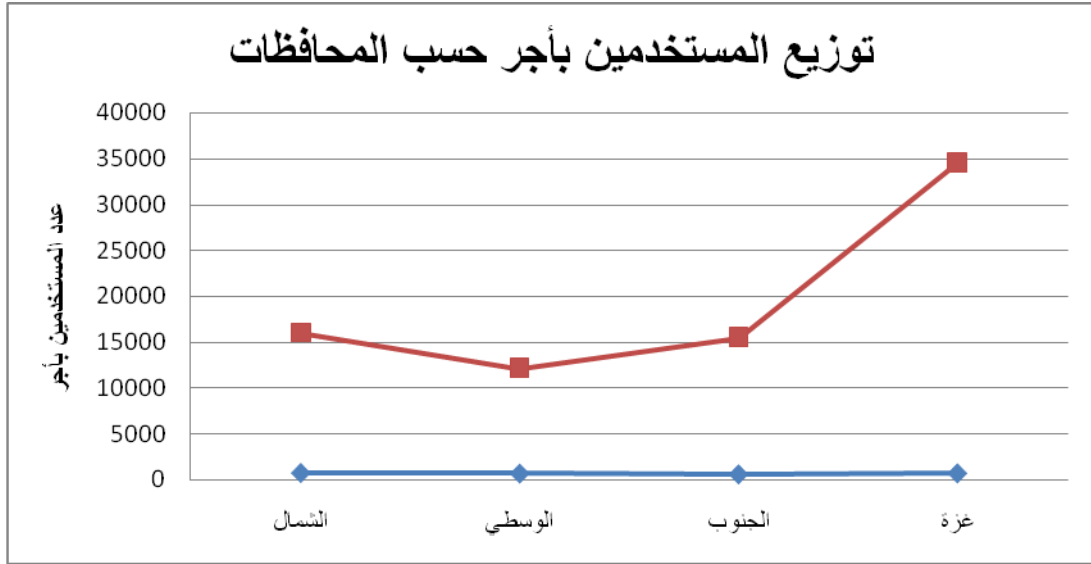
المحافظة	معدل الأجر الشهري	عدد المستخدمين بأجر الذين يتقاضون أقل من 1450 شيكل	عدد المستخدمين بأجر
شمال غزة	737	8,500	15,200
غزة	754	21,100	33,800
دير البلح	729	6,100	11,400
خانيونس	671	9,500	14,900
رفح	617	5,500	9,700
المجموع	718	50,700	85,000

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 2014، ص 116.

بلغ عدد المستخدمين بأجر الذين يتقاضون أقل من 1450 شيكل 50,700 مستخدم بأجر ، حيث أن 1450 شيكل هو (الحد الأدنى للأجر) حسب (قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012، استناد لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000). وبلغت نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص في قطاع غزة (85,000) مستخدم بأجر وبمعدل شهري قدره 718 شيكل.

العدد الأكبر للمستخدمين بأجر في محافظة غزة حيث بلغ عددهم 33.800 مستخدم بأجر منهم 21,100 مستخدم بأجر بمعدل أجر شهري قدره 754 شيكل، يليها محافظة خانيونس حيث بلغ عددهم 9.900. 14 مستخدم منهم 9,500 مستخدم بأجر بمعدل أجر شهري قدره 671 شيكل (الجهاز المركزي للإحصاء، 2015)، كما في شكل (3.1).

شكل (3.1): توزيع المستخدمين بأجر حسب المحافظات



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد علي جدول (3.5)

جدول (3.5): معدل الأجر اليومي بالشيكل للمستخدمين بأجر في القطاع الخاص في قطاع غزة

المستخدم بأجر	النشاط الاقتصادي
24.3	الزراعة والصيد والحراجة وصيد الأسماك
33	التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية
54.1	البناء والتشييد
29.3	التجارة والمطاعم والفنادق
38.4	النقل والتخزين والاتصالات
81.7	الخدمات والفروع الأخرى

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي، 2014، ص 112.

ويتضح من الجدول (3.5) أن أجور المستخدمين في قطاع الخدمات والفروع الأخرى في قطاع غزة سجل أعلى أجر تراوح متوسط الأجر اليومي بين (24.3-81.7) شيكل حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء لعام 2014.

2. **تكلفة المواد الخام:** تعتبر تكلفة المواد الخام أعلى من مثيلاتها في الدول المجاورة فمعظم أصحاب العمل الفلسطينيين يستخدمون مواد خام اسرائيلية (الأعلى جودة)، أو مواد خام مستوردة من خلال تجار إسرائيليين (لعدم وجود موانئ وصعوبة إجراءات الشحن والتخليص).

3. **إنتاجية العامل:** تعرف إنتاجية العامل بأنها قيمة الإنتاج بالدولار مقسومة على عدد العاملين (السراج، 2003)، وتفسر بان استيعاب الاقتصاد الإسرائيلي لأعداد كبيرة من العمال الفلسطينيين أدى إلى رفع أجر اليد العاملة في الضفة وغزة بمعدلات أعلى من معدلات زيادة الإنتاجية مما أثر سلبا علي منافسة المنتج الفلسطيني في أسواق التصدير حيث كانت أسعار السلع الفلسطينية مرتفعة، وحدث ذلك مع الصادرات الفلسطينية الزراعية في منتصف الثمانينات حيث فقدت أسواقها التصديرية (النقيب، 1997، ص28) كما أن العامل الأهم الذي يوضح انخفاض إنتاجية العمال هو ضعف آلية التعلم التي تتبعها المؤسسات والمعتمدة على نقل التكنولوجيا الحديثة.

4. **فعالية الاستثمار:** تعتمد على قدرة المؤسسة التقنية على اكتساب الآلات والأفكار الجديدة والتكيف معها واستخدامها بفعالية، كما إن فعالية الاستثمار تعتمد على قدرة المنتجين على التفاعل مع الزبائن والموردين الأجانب، والتفاعل مع المؤسسات الأجنبية والمحلية التي تعمل في نفس المجال وتعتمد برامج التدريب وبناء القدرات للعمال والمديرين وتعتبر العناصر السابقة جميعها ضعيفة في الاقتصاد الفلسطيني.

5. **أداء الخريجين:** الارتقاء بنوعية التعليم المهني والتدريب للمواءمة بين احتياجات سوق العمل وقدرات الخريجين، كإدراج مكونات من التعليم المهني ضمن التعليم العام والعمل على إشراك القطاع الخاص في تصميم المناهج والمساهمة في تمويل برامج التدريب المهني، وتقوية الارتباط بين المهارات المكتسبة والتوظيف في القطاع الخاص، ويعتبر معيار الكفاءة في التوظيف بالقطاع الخاص ذو أهمية كبيرة.

فتشدد منشآت القطاع الخاص في اعتماد معايير التوظيف في القطاع الخاص تعكس مدى حاجته للكوادر البشرية المؤهلة والمدربة، وبخاصة التي تملك مهارات تكنولوجيا المعلومات اللازمة لزيادة القدرة التنافسية للمنشأة في الأسواق المحلية والأسواق الخارجية، فهناك العديد من منشآت القطاع الخاص التي لا تمتلك الإمكانيات البشرية والمالية لتدريب الخريجين الجدد، وغير مستعدة لتوفير أو تخصيص الموارد المالية الكافية لتمويل الأنشطة الأكاديمية ووسائل التدريب، لذلك تلجأ هذه المنشآت لجذب الخريجين من أصحاب الكفاءة، وممن يمتلكون خبرات وقدرات من خلال عملهم في مؤسسات أخرى، وبالتالي تكون تكلفة الحوافز المادية والمعنوية التي يعرضها القطاع الخاص

على الخريجين أقل بكثير من تكلفة برامج التدريب، ويمكن تلخيص سبل تفعيل دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، بارتكازه على محاور ثلاثة رئيسة ومؤثرة في تطور وتحسين أداء القطاع الخاص وهي:

أ. تحسين مناخ الأعمال. ب. توفير التمويل اللازم. ج. الشراكة بين القطاعين.

3.2.9 تأثير أداء القطاع الخاص بالعدوان المتكرر على قطاع غزة:

القطاع الخاص في قطاع غزة وبعد الاعتداءات المتكررة وحسب تقرير معهد دراسات التنمية في تقريره الصادر (سبتمبر، 2014) بعد حرب 2014 مباشرة أثبت أن قطاع غزة بحاجة إلى ما يزيد عن 10 مليار دولار لإعادة إعمار ما تم تدميره خلال السنوات الثمانية من الحصار وبعد تعرضه لثلاثة حروب خلالها وتكبد فيها خسائر مباشرة وغير مباشرة في قطاعاته المختلفة وتوقفت المشاريع التنموية نتيجة الحصار مما تسبب بالعجز في الوحدات السكنية والبنية التحتية وغيرها وأعاق من دوران عجلة نشاطات القطاع الخاص، فقد ترك العدوان الإسرائيلي الأثر الأسوأ على القطاعات الاقتصادية الأهم في الاقتصاد الفلسطيني (الصناعة والزراعة بشقيها والخدمات والنقل والإسكان وقطاع السياحة)، وقدرت الخسائر مبدئياً بـ 4 مليار دولار أمريكي، وقد بلغت المصانع المستهدفة بشكل كلي في العدوان الأخير 420 مصنعاً، و 670 مصنع ومنشأة وورش عمل بشكل جزئي، وطال العدوان أكثر من 5000 منشأة تجارية مما أثر سلباً على أداء القطاع الخاص في غزة وخاصة قدرته على التخفيف من حدة مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل جديدة حيث بلغت نسبة البطالة بين الخريجين الشباب 55.5% وقد قدر معهد دراسات التنمية ارتفاع عدد المتعطلين نتيجة العدوان ليصل إلى 300 ألف شخص، كما أدى هذا العدوان إلى رفع نسبة المواطنين تحت خط الفقر إلى أكثر من 75% (معهد دراسات التنمية، 2014).

وقد ذكر علي الحايك" رئيس جمعية رجال الأعمال" في تصريح له لجريدة الاقتصادية أون لاين (يناير-2015)، أن مساهمة القطاع الخاص في الاقتصاد الفلسطيني حالياً لا تتجاوز 5% من أصل 25% قبل الحصار والحروب التي شنت على غزة.

وكل ما تقدم من حصار وتدمير وتعطيل إعمار وعدم تقديم الحكومة لأي برامج تقود نحو النهوض من جديد، كذلك إغلاق المعابر أمام منتجات وبضائع القطاع الخاص وحالة الركود الاقتصادي السائدة، ومنع استيراد الآلات الثقيلة اللازمة لإعادة نشاطات القطاعات، يبرر عدم قدرة القطاع الخاص في غزة على القيام بمهامه الاقتصادية والاستثمارية نحو الاقتصاد الفلسطيني ويعيق عجلة التنمية الاقتصادية.

3.2.9.1 عوامل تؤثر سلباً على أداء القطاع الخاص الفلسطيني:

يتمتع القطاع الخاص بالمساهمة القوية في تعزيز قوة الاقتصاد ولكن تختلف هذه المساهمة من دولة إلى أخرى تبعاً لتوفر البيئة الاستثمارية المناسبة والقوانين والتشريعات الداعمة له كذلك تبعاً للعوامل المحددة والمحيطية به، ويعاني القطاع الخاص الفلسطيني بشكل متواصل من الصعوبات الإسرائيلية الهادفة إلى تدميره من خلال سياسات ممنهجة وبعد الاطلاع كانت من أهم العوامل المؤثرة سلباً على أداء القطاع الخاص الفلسطيني متناولة في عدة دراسات أهمها (نوفل، 2006: ص202) و(رشيد، 2013، ص54):

1. عدم الاستقرار السياسي: نظر لوجود الاحتلال الإسرائيلي وسياساته التدميرية على الأراضي الفلسطينية، كذلك تبعية الاقتصاد الفلسطيني للاقتصاد الإسرائيلي، كل ذلك أدى إلى عدم توفر البيئة الاستثمارية المناسبة، وإن اتفاقيات المرحلة الانتقالية أبقّت إسرائيل المتحكم الرئيسي بالاقتصاد الفلسطيني لذا فإن إسرائيل قد أحبطت كل فرص التقدم للاقتصاد الفلسطيني من خلال إحباط القوانين والتشريعات و تقييد التجارة الخارجية والسيطرة على المعابر.
2. التشوهات الهيكلية: تتمثل هذه التشوهات في ضعف البنية التحتية للاقتصاد الفلسطيني، وعدم التنوع الإنتاجي في فلسطين، واعتماد الأيدي العاملة الفلسطينية على إسرائيل بدل من الاعتماد على القطاع الخاص الفلسطيني، ومحدودية سيطرة السلطة على كل من الأرض والمياه.
3. عدم التنسيق بين السلطة والقطاع الخاص سواء في المجالات القانونية أو في توقيع الاتفاقيات وحتى وضع الخطط والسياسات الاقتصادية.
4. ضعف الأداء الحكومي: ويتمثل هذا الضعف في عدم تطبيق القوانين والتشريعات التي تصدرها السلطة الفلسطينية بشكل صحيح، وعدم وجود سياسات واضحة لإصلاح الوضع المالي والاقتصادي، وانتشار الفساد والمحسوبية والتي أدت إلى وجود الاحتكار، ولم يتم توفير المناخ الاستثماري المناسب أو تقديم التسهيلات اللازمة للمستثمرين، كذلك ضعف التنسيق بين القطاعين الخاص والعام بل وتنافس الطرفين على الصلاحيات، كما إن السلطة لم تلتزم بتطبيق الخطط التي أصدرتها مما أدى إلى ضعف أداء القطاع الخاص، ونشير هنا أن الخطط التي هدفت إلى تنمية وتطوير القطاع الخاص الفلسطيني تعدد واضعياً (السلطة الفلسطينية- مؤسسات دولية- مؤسسات أهلية) ولم تطبق هذه الخطط بل أنها غير متكاملة مع بعضها البعض، لذا إن كان هناك جدية لتحقيق التنمية يجب العمل على التنسيق بين كافة

الجهات التي تضع استراتيجيات تهتم بالقطاع الخاص لعمل إستراتيجية موحدة قابلة للتطبيق للنهوض بدور القطاع الخاص التنموي في فلسطين.

5. مصادر التمويل والتسهيلات الائتمانية: جل الاستثمارات الفلسطينية الخاصة هي من الادخار الشخصي (العائلي)، وليس من قبل المؤسسات المالية.

6. الصعوبات الإدارية والتشغيلية: يغلب على منشآت القطاع الخاص في فلسطين صغر الحجم وصغر رأس المال المستخدم، كذلك الاعتماد على العائلة في التشغيل والإدارة، مما يحد من قدرة القطاع الخاص على المنافسة واستيعاب قدرات فنية وإدارية جديدة مما يحد من كفاءة التشغيل لدي القطاع الخاص.

7. التقنيات التكنولوجية المستخدمة: إن التقنيات التكنولوجية المستخدمة في المنشأة تؤثر على أداء المنشأة ومستوى جودة العمل وعلى مستوى إنتاجية العامل، ونظرا للظروف السائدة يعاني القطاع الخاص الفلسطيني عدم القدرة على مواكبة التطور التكنولوجي مما يؤثر على إنتاجيته وقدرته التنافسية.

3.2.9.2 عناصر ايجابية في المجتمع الفلسطيني من الممكن أن تكون داعمة للقطاع الخاص في قطاع غزة:

1. يتميز القطاع الخاص الفلسطيني باكتسابه لخبرات عملية سواء من خلال علاقته بالاقتصاد الإسرائيلي (المتطور)، أو من خلال المغتربين بالخارج.

2. خصائص جيدة للسكان:

- تتميز القوى العاملة الفلسطينية بالمهارة.

- يعتبر المجتمع الفلسطيني مجتمعا فتيا تغلب عليه فئة الشباب وهي فئة تتميز بقدرتها على التعلم واكتساب المهارات ومواكبة التكنولوجيا الحديثة.

- يعتبر المجتمع الفلسطيني مجتمعا متعلما نسبيا.

3.2.10 آليات وإجراءات تشكل الإطار الرئيسي لاستراتيجية تطوير القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي وقدرته على استيعاب عدد أكبر من خريجي كلية التجارة:

إن أي عملية تنمية حقيقية في فلسطين هي بحاجة إلى خطة تنموية شاملة تشارك فيها كل الأطراف (السلطة الفلسطينية والقطاع الخاص)، كذلك وجب توفير مناخ ملائم ومحفز يساعد على القيام بالنشاط الاستثماري لتشجيع القطاع الخاص الوطني ورجال الأعمال الفلسطينيين المغتربين للاستثمار في القطاعات التي تخلق فرص عمل مستدامة لكلا الجنسين وتشجيع الشراكة بين الشركات الكبيرة والصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال جملة إجراءات تعكس أفضل الظروف الاقتصادية والقانونية ووضع محفزات ضريبية ومالية خاصة لتشجيع منشآت القطاع الخاص للمساهمة بالمسؤوليات الاجتماعية مع افتراض عدم وجود استقرار سياسي في القريب العاجل، وتفعيل الحوار الثلاثي بين المشغلين والنقابات العمالية والحكومة (الحرياي، 2013: ص6)، لتنشيط دور القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية ويمكن أن يكون ذلك من خلال:

1. توفير وتطوير البنى التحتية:

تلعب البنى التحتية دوراً هاماً في تطور نشاط القطاع الخاص، حيث أنها تعتبر من الخدمات الأساسية التي تساعد على تسهيل وتسريع أداء المعاملات ومن ثم المساهمة في توسع أكبر لنشاط القطاع الخاص وتواجهه في النشاط الاقتصادي، فلا بد من تطوير الطرق الحالية في قطاع غزة لتسهيل حركة الأفراد والبضائع، وتأمين كافة الخدمات والمواد الاستراتيجية اللازمة لإقامة صناعات فلسطينية قادرة على سد حاجة السوق المحلي والمساهمة في خفض نسبة البطالة.

فتدهور البنى التحتية يؤدي إلى عرقلة نشاط القطاع الخاص من خلال التسبب في صعوبة وبطء أداء المعاملات والمبادلات التجارية، وارتفاع في التكاليف وعدم القدرة على الحصول على أسواق جديدة، ومن ثم فإن العمل على تطويرها يساهم في دخول المزيد من المتعاملين في السوق، القدرة على توفير وانتقال عوامل الإنتاج واكتشاف أسواق جديدة تساعد على زيادة الإنتاج (بودخدخ، 2011).

2. وضع الإطار التشريعي والقانوني المناسب:

بالرغم من وجود العديد من القوانين والأنظمة النازمة للاقتصاد في فلسطين لا يزال هنالك بعض القوانين بحاجة إلى المصادقة عليها، والبعض الآخر بحاجة إلى مراجعة تمهيدا للتعديل ومنها على سبيل المثال (قانون الشركات - ضريبة الدخل - العمل - التقاعد لعمال ومستخدمي القطاع الخاص) (الحرياي، 2013: ص7).

فالإطار التشريعي والقانوني يساهم في خلق المبادرة والتحفيز على النشاط الاقتصادي من خلال ما يوفره من ثقة وطمأنينة في الاقتصاد والمجتمع، حيث أنه يمس المنشآت إنتاجية كانت أو خدماتية بصفة مباشرة من خلال جوانبه التنظيمية والإدارية، أو بصفة غير مباشرة من خلال آثاره على مختلف القطاعات التي لها صلة وثيقة بنشاط القطاع الخاص كالقطاع المصرفي أو قطاع التأمينات، ومن ثم فإنه يتوجب العمل على وضع الإطار القانوني والتشريعي المناسب لأداء القطاع الخاص والذي من الضروري أن يتواءم مع التطورات الاقتصادية محليا وخارجيا تجنباً لأية اختلالات أو انعكاسات سلبية، وفي إطار الأمن والقضاء حصل تقدم ملموس في السنوات الأخيرة في هذا المجال، إلا أنه لا يزال هناك الكثير من الواجب عمله لتحسين بيئة الأعمال في فلسطين وتبسيط إجراءات التسجيل والمستندات المطلوبة لتسديد الضرائب.

3. التشاور بين القطاع الخاص والعام:

ضرورة إحداث حوار متواصل بين القطاعين العام والخاص والتي تعكس نوع من التكامل في النشاط الاقتصادي يخدم كلا القطاعين، وتصبح العلاقة تهدف إلى الصالح العام عبر تطوير رؤية تنموية طويلة الأمد، وإستراتيجية للعمل من أجل انتشال الاقتصاد من حالة التتمية الناقصة أو المشوهة إلى حالة التتمية الشاملة المستدامة.

حيث أن الدولة تضطلع بدور رئيسي في توفير المناخ الملائم والمساعد على النمو والتطور في الأداء من خلال جملة السياسات التي تقرها في هذا الإطار، سواء كانت السياسات الاقتصادية أو التشريعات والأحكام القانونية والتي تعكس الجو المحيط بنشاط القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية، لكن ذلك لا يمنحها القدرة على التصور الواضح والسليم لكيفية بناء وتوفير المحيط الملائم والمحفز على الأداء إلا بمشاركة من القطاع الخاص وهو المعني بهذه الإجراءات والآليات، حيث أن إجراء المشاورات بين الهيئات الحكومية المعنية بتوفير المناخ الملائم عن طريق السياسات والإجراءات الموضوعة من جهة والقطاع الخاص المعني بالنشاط والتفاعل في الحياة الاقتصادية في ظل ما تقره الهيئات الحكومية من إجراءات وآليات من شأنه التوصل إلى بناء بيئة نشاط ملائمة وبما يعزز ويوسع من نشاط القطاع الخاص وبما ينعكس إيجاباً على مكانته ودوره.

4. تنمية الموارد البشرية:

تعتبر تنمية الموارد البشرية بمثابة عملية استثمار لرأس المال البشري، حيث تعرف بأنها عملية تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة عن طريق عمليات التدريب، بما يساهم في رفع مساهمتها في عملية الإنتاج إلى أقصى حد ممكن.

ويساهم تطور الموارد البشرية في زيادة الكفاءة في الأداء للقطاع الخاص وتعزيز مساهمته في النشاط الاقتصادي، حيث أن ذلك يتيح من تطوير نظم الإدارة وأساليب التسيير ويمكن من تطوير عمليات التجديد والابتكار التي من شأنها خلق ديناميكية متواصلة في عمليات الاستثمار والإنتاج، وفي حال عدم تطوير الموارد البشرية فإن ذلك سينعكس سلبا على تطور نشاطات القطاع الخاص وتوسعها في ظل امتداد العولمة واشتداد المنافسة وستبقى الموارد البشرية ضعيفة لعدم مواكبتها للاتجاهات الحديثة في التنظيم والتسيير والابتكار.

5. تحقيق الاستقرار السياسي:

يعتبر الاستقرار السياسي دعاما قويا لتواجد القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي وتطوره من خلال دوره الكبير في جلب الاستثمارات الخاصة سواء المحلية منها أو الخارجية، حيث يعكس ثقة أعلى وضمنا أكبرا بخصوص إمكانية تحقيق المكاسب في النشاط الاقتصادي، فعدم الاستقرار السياسي يزيد من حالة الشك وعدم اليقين بخصوص الأوضاع الاقتصادية مما يحد من مبادرة ورغبة القطاع الخاص في الاستثمار والتوسع.

6. مساندة المشروعات الصغيرة والجديدة في السوق وتوفير التمويل طويل الأجل:

تعاني المشروعات الصغيرة والجديدة في النشاط الاقتصادي من صعوبة الحصول على التمويل سواء لارتفاع تكاليف القروض أو لعدم قدرتها على الدخول للسوق ، وهذا ما يتطلب مرونة في إجراءات التمويل للمشروعات الصغيرة من طرف البنوك التي تعتبر المصدر الأساسي لها للحصول على التمويل، حيث أنه من الضروري العمل على تأجيل آجال الدفع أو تخفيض الفوائد بما يضمن لها الحصول على السيولة الكافية لتطوير أنشطتها الاستثمارية والإنتاجية، خصوصا وأنها لا تبدأ في تحقيق الأرباح إلا بعد سنوات من بداية النشاط.

7. الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص:

تدخل الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص في الاتجاهات الحديثة لتطوير القطاع الخاص وتعزيز مكانته في النشاط الاقتصادي، حيث تزايد عدد البلدان التي اختارت التوجه نحو الشراكة بين قطاعيها العام والخاص قصد فتح مجال آخر للتوسع في النشاط للقطاع الخاص ألا وهو قطاع البنية التحتية والخدمات المرتبطة به والذي تنفرد عادة الدولة من خلال مؤسساتها العامة.

و تشير بعض التجارب أن مشاريع البنية التحتية الاقتصادية كالنقل هي الأكثر استقطابا للشراكة بين القطاعين العام والخاص مقارنة بمشاريع البنية التحتية الاجتماعية (الصحة والتعليم) وذلك ل:

- تمتع مشاريع البنية التحتية الاقتصادية بمعدلات ربحية عالية تزيد من جاذبية القطاع الخاص لها

- تمتع مشاريع البنية التحتية الاقتصادية بأسواق أكبر مقارنة بمشاريع البنية التحتية الاجتماعية.

وزيادة على ما توفره الشراكة بين القطاعين العام والخاص من أسواق جديدة لتطور نشاط القطاع الخاص وما يترتب على ذلك من آثار إيجابية على معدلات النمو الاقتصادي والحد من الفقر، فإنها تسمح بتجنب تأجيل أو إلغاء تشييد هذه البنية التحتية في حال لم تكن الدولة وهي المكلفة بتشبيدها قادرة على توفير مخصصاتها المالية، وما قد ينجر عن ذلك من آثار سلبية على الاقتصاد والمجتمع نظرا للأهمية القصوى التي تتمتع بها البنية التحتية في تطوير النشاط الاقتصادي.

كما أن الشراكة بين القطاع العام والخاص من شأنها التخفيف من قيود الإنفاق والعجز في الميزانية من جهة، كما يمكنها من جهة أخرى اقتصاد النفقات الموجهة للبنية التحتية وتوجيهها نحو استخدامات أخرى في حاجة للتمويل تتكفل الدولة بأدائها وتحمل تمويلها مما يعود بالإيجاب على الاقتصاد والمجتمع.

ويمكن تلخيص النقاط السابقة في أن المؤسسات الفلسطينية عليها أن تبذل مزيدا من الجهد من أجل خلق وتحفيز قطاع خاص أكثر كفاءة وإنتاجية، كما أن الحكومة عليها الاضطلاع بمسؤولية أكبر فيما يتعلق بتشجيع الاستثمار ودعم المنشآت الصغيرة وتطبيق قانون الخدمة المدنية في القطاع الخاص (اندرياني، وغزاونة، 2010).

خاتمة الفصل الثالث:

1. تطغى الشركات الفردية والعائلية في الدول العربية بوصفها أبرز السمات في هيكل القطاع الخاص مما يحد من قدرتها على مواجهة التحديات الجديدة وقدرتها التنافسية.
2. معظم نشاط القطاع الخاص العربي يتوجه نحو السوق المحلية ونظرا لصغر حجم السوق المحلية شكل قيد محدد أمام قدرة شركات القطاع الخاص في استخدام تكنولوجيا عالية ذات طاقة إنتاجية أكبر من القدرة الاستيعابية للسوق المحلية.
3. العلاقة بين القطاعين يجب أن تكون تكاملية وأن تدخل الدولة بدرجة أقل في مجالات معينة وتدخلها بدرجة أكبر في غيرها، هو أضمن طريق لتحقيق تنمية شاملة.
4. تعتبر الأقطاب الرئيسية للعملية التنموية الفلسطينية (القطاع الخاص والمؤسسات الدولية الرئيسية والسلطة الفلسطينية).
5. قيدت اتفاقية باريس الموقعة من قبل السلطة الاقتصاد الفلسطيني من خلال تحديد القوائم السلعية والتأكيد على السوق الواحد وسيطرة الاحتلال الإسرائيلي على المعابر، وتحكم الاحتلال بعوائد الضرائب المجدية لصالح السلطة الفلسطينية، مما جعل الموازنة العامة الفلسطينية أسيرة لسياسات الاحتلال وكرس التبعية.
6. أغلب وحدات الاقتصاد الفلسطيني يمكن تصنيفها بالوحدات صغيرة الحجم سواء قيمة أعمالها أو حجم رأسمالها، أو من حيث عدد العاملين فيها، وتغيب الوحدات الاقتصادية الكبيرة في معظم القطاعات الاقتصادية الفلسطينية من حيث الحجم أو رأس المال، ويعتبر نقص التمويل أو ارتفاع تكلفته من الأسباب الرئيسية لعدم تطور القطاع الخاص إلى جانب المشاكل الأخرى كالحصار وضعف الكفاءة الإنتاجية وعدم الكفاءة الإدارية ومشاكل التسويق.
7. سياسات التمويل المتبعة لا زالت إغاثية وبعيدة عن تقديم معالجة جوهرية لتحقيق العملية التنموية، وأن سياسات الممولين لازالت تركز الاحتلال في الغالب، لذا إذا أراد القطاع الخاص أن يساهم بشكل أكبر وأعمق في خلق حالة تنمية حقيقية في الأراضي الفلسطينية عليه تبني سياسات لمعالجة التشوهات البنوية في الاقتصاد الفلسطيني والشراكة من أجل خلق رؤية تنموية بهدف تغيير أوضاع الواقع.

8. العوامل المؤثرة في أداء القطاع الخاص (الأجور، تكلفة المواد الخام، إنتاجية العامل، فعالية الاستثمار).

9. تتفاوت القطاعات الاقتصادية في مساهمتها في دعم الناتج المحلي الإجمالي وكذلك القدرة على استيعاب الأيدي العاملة وتمت دراسة العوامل المؤثرة على أدائه و صياغة آليات وإجراءات لدعم القطاع الخاص.

الفصل الرابع

منهجية و إجراءات الدراسة

- 4.1 الإجراءات ومنهجية التحليل الإحصائي.
- 4.2 فحص صدق وثبات أداة الدراسة.
- 4.3 تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.
- 4.4 المنهجية القياسية ونماذج الانحدار.

4.1 المنهجية والإجراءات:

4.1.1 مقدمة:

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

حيث يتناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة في تصميم أداة الدراسة وتقنياتها، والأدوات التي استخدمتها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

4.1.2 منهجية الدراسة: بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدمت الباحثة المنهج القياسي الكمي ، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

4.1.3 مجتمع وعينة الدراسة: مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي تدرسها الباحثة، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو (1160) منشأة، قامت الباحثة باستخدام طريقة العينة الصدفية، حيث تم توزيع عينة استطلاعية حجمها 40 استبانة لاختبار الاتساق الداخلي والصدق البنائي وثبات الاستبانة. وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم توزيع باقي الاستبيانات على باقي العينة والبالغ عددهم (336) بمستوى ثقة 95%.

4.1.4 طرق جمع البيانات:

استخدمت الباحثة مصدرين أساسيين للمعلومات:

المصادر الثانوية: حيث اتجهت الباحثة في معالجة الإطار النظري للبحث 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.

المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

4.1.6 أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة لمعرفة "دور منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي كلية التجارة بقطاع غزة" دراسة ميدانية على (منشآت القطاع الخاص)، واتبعت الباحثة الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

✓ الإطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.

✓ استشارت الباحثة عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين في تحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها.

✓ تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة.

✓ تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

✓ عرض الاستبانة على المشرفين للنقاش وإبداء الملاحظات.

✓ تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية.

✓ تم عرض الاستبانة على (12) من المحكمين ذوي الخبرة في المجالات الأكاديمية والمهنية والإحصائية في كل من الجامعات والمؤسسات الحكومية والملحق رقم (8) يبين أسماء أعضاء لجنة التحكيم.

✓ في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (3) فقرة، ملحق (7).

وتم إعداد الاستبانة حول "دور منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي كلية التجارة بقطاع غزة"، حيث تكونت مما يلي:

القسم الأول: عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب أو المبحوث (4 أسئلة).

القسم الثاني: أثر العوامل الخارجية على المنشأة.

القسم الثالث: عوامل خاصة بالمنشأة وتكون مما يلي:

✓ المعايير التي تتخذها المنشأة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف ويتكون من (13) فقرة.

✓ مدى ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المنشأة ويتكون من (19) فقرة.

✓ تقييم المنشأة للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية من خلال أداء خريجي تلك الجامعات من الموظفين والعاملين في المنشأة ويتكون من (5) فقرة.

مقياس الإجابة على فقرات الاستبانة: تم استخدام التدرج (1 ≤ 5) لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (4.1):

جدول (4.1): درجات مقياس ليكرت

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

4.2 فحص صدق وثبات أداة الدراسة:

يتناول هذا المبحث فحص صدق وثبات الأداة وتم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين هما صدق المحكمين، وصدق المقياس الذي يتضمن فحص صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.

4.2.1 صدق الاستبيان:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

الطريقة الأولى: صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

عرضت الباحثة الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (12) من المتخصصين في المجالات الأكاديمية والإدارية والمهنية والإحصائية وأسماء المحكمين بالملحق رقم (8) وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (7).

الطريقة الثانية: صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي **Internal Validity**: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

نتائج الاتساق الداخلي: يوضح جدول رقم (4.2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "المعايير التي تتخذها المنشأة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4.2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "المعايير التي تتخذها المنشأة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف" والدرجة الكلية

الرقم	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1	التخصص الدقيق للمتقدم	0.643	*0.000
2	اسم الجامعة أو المعهد الذي تخرج منه الموظف	0.560	*0.000
3	المعدل التراكمي للخريج	0.727	*0.000
4	مهارات الحاسوب والانترنت	0.687	*0.000
5	إتقان الخريج للغة الانجليزية	0.675	*0.000
6	الخبرة العملية للخريج	0.400	*0.000
7	الدورات التدريبية التي التحق بها الخريج قبل التعيين	0.615	*0.000
8	اجتياز الخريج لمقابلة شفوية	0.527	*0.000
9	اجتياز الخريج لامتحان الكفاءة لقياس القدرات الذهنية والإبداعية	0.399	*0.000
10	مكان السكن للخريج	0.222	*0.000
11	الحالة الاجتماعية للخريج	0.336	*0.000
12	صلة القرابة والمعرفة	0.280	*0.021
13	الانتماء الحزبي والتنظيمي للخريج	0.109	*0.049

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

يوضح جدول (4.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "مدى ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المنشأة" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "مدى ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المنشأة" والدرجة الكلية

رقم	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة	الفقرة
1	* 0.000	0.522		مهارات اللغة الانجليزية
2	* 0.000	0.426		امتلاك مهارات في الحاسوب والانترنت والوسائل التكنولوجية المتقدمة
3	* 0.000	0.537		القدرة على التعاون والعمل ضمن الفريق
4	* 0.000	0.616		الشخصية القيادية
5	* 0.000	0.635		انجاز العمل الموكل إليهم بصورة سريعة ومتقنة
6	* 0.000	0.694		القدرة على المبادرة الفردية
7	* 0.000	0.520		القدرة على التواصل مع الجمهور أو (الزبون) أو (العميل)
8	* 0.000	0.585		القدرة على حل مشكلات العمل المختلفة
9	* 0.000	0.634		الخريج على اطلاع كاف بواقع مؤسسات القطاع الخاص
10	* 0.000	0.595		أداء الخريج يعكس انه حاصل علي تعليم يركز أكثر علي التطبيق العملي والتدريب
11	* 0.000	0.656		القدرة على الإبداع والابتكار
12	* 0.000	0.545		محتوي دراستهم كان منسجما مع متطلبات العمل
13	* 0.000	0.635		القدرة علي التأقلم مع بيئة العمل المحيطة ومع ظروف العمل المتغيرة
14	* 0.000	0.546		الاستعداد لتحمل ضغط العمل والقيام بأعمال إضافية
15	* 0.000	0.626		الالتزام بقوانين وأنظمة العمل المعمول بها في المؤسسة
16	* 0.000	0.663		القدرة على القيام بوظائف متعددة داخل المؤسسة
17	* 0.000	0.562		الاستعداد للاستفادة من خبرات الموظفين الأقدم في المؤسسة
18	* 0.000	0.577		القدرة على كتابة التقارير التي يطلبها رؤسائهم في العمل
19	* 0.000	0.546		الاستعداد للانتساب للبرامج والدورات التدريبية

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

يوضح جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "تقييم المنشأة للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن

معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "تقييم المنشأة للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية" والدرجة الكلية

الرقم	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل سبيرمان للارتباط	الفقرة
1	*0.000	0.366	التخصصات المطروحة حالياً تحتاج إلى تعديل في محتواها لتتلاءم مع احتياجات المؤسسة
2	*0.000	0.807	يمكن أن تساهم المؤسسة في صياغة البرامج الأكاديمية
3	*0.000	0.425	مساقات الجامعات المطروحة توفر كافة المهارات المطلوبة لدى المؤسسة
4	*0.000	0.728	تتوفر لدى المؤسسة موارد وإمكانات مالية للإنفاق على تدريب الطلاب قبل تخرجهم
5	*0.000	0.770	يمكن أن تساهم علاقة التعاون بين المؤسسات المختلفة وأعضاء الهيئة التدريسية في تكييف التعليم الجامعي بما ينسجم واحتياجات سوق العمل

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

ثانياً: 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 الاستبانة. ويبين جدول رقم (4.5) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقه لما وضعت لقياسه.

جدول (4.5): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات عوامل خاصة بالمنشأة والدرجة الكلية للمجال

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل سبيرمان للارتباط	المجال	
*0.000	0.761	المعايير التي تتخذها المؤسسة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف	عوامل خاصة بالمؤسسة
*0.000	0.723	مدى ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المؤسسة	
*0.000	0.817	تقييم المؤسسة للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية	

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

4.2.2 ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. ويتم ذلك من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient. والجدول (4.6) يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كما يلي:

جدول (4.6): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	المعايير التي تتخذها المؤسسة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف	13	0.643
2	مدى ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المؤسسة	19	0.883
3	تقييم المؤسسة للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية	5	0.688
4	جميع الفقرات	37	0.836

يتضح من النتائج الموضحة في جدول رقم (4.6) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.643، 0.883) بينما بلغت لإجمالي مجالات عوامل خاصة بالمنشأة الاستبانة (0.836). وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق رقم (7) قابلة للتوزيع. وتكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلها على ثقة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

4.2.3 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) وكذلك برنامج EViews7.

4.3 تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة:

يتضمن هذا المبحث عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، كما يلي:

4.3.1 تحليل خصائص العينة:

شمل تحليل البيانات الشخصية للمبحوثين، والتي تتعلق بالجنس، العمر، المحافظة، الرتبة الوظيفية، وفيما يلي عرض لنتائج عينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية. وفيما يلي عرض لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:

* العينة التي تم تحليلها تتكون من 334 منشأة وتختلف التكرارات نظراً لاختلاف استجابة المبحوثين لبعض الأسئلة حيث لم يتم الإجابة عن بعضها .

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

جدول (4.7): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرارات	الجنس
91.4	276	ذكر
8.6	26	أنثى
100	*302	المجموع

يبين جدول (4.7) أن ما نسبته 91.4% من عينة الدراسة من الذكور و 8.6% من الإناث وتفسر الباحثة ارتفاع نسبة الذكور من أفراد العينة كون البحث يتناول المنشآت التي تدار من قبل الذكور بشكل أكبر وحتى في حال وجود الإناث لا تكون صاحبة المنشأة أو مديرتها .

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب المحافظة:

جدول(4.8): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المحافظة

المحافظة	التكرارات	النسبة %
شمال غزة	64	21.1
غزة	139	45.7
الوسطى	41	13.5
خانيونس	46	15.1
رفح	14	4.6
المجموع	*304	100

يتضح من خلال جدول (4.8) أن ما نسبته 45.7% من أفراد عينة الدراسة هم من سكان محافظة غزة نظراً لأن معظم المنشآت ومقراتها تتركز في مدينة غزة ، وأن ما نسبته 21.1% هم من سكان شمال غزة، وأن ما نسبته 15.1% هم من سكان خانيونس، وأن ما نسبته 13.5% هم من سكان الوسطى، وأن النسبة الأقل 4.6% هم من سكان رفح.

ثالثاً: توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الوظيفية:

جدول(4.9): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة الوظيفية

الرتبة الوظيفية	التكرارات	النسبة %
صاحب العمل	124	41.6
مدير تنفيذي	105	35.2
غير ذلك	69	23.2
المجموع	*298	100

يتضح من خلال الجدول (4.9) أن ما نسبته 41.6% من أفراد عينة الدراسة هم أصحاب عمل، بينما ما نسبته 35.2% هم مدراء تنفيذيين، أما النسبة المتبقية 23.2% فهم غير ذلك.

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

جدول(4.10): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة

النسبة %	التكرارات	الخبرة
8.8	25	أقل من 5 سنوات
51.8	147	من 5 سنوات إلى أقل 10 سنوات
39.4	112	أكثر من 10 سنوات
100	*284	المجموع

يبين الجدول (4.10) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة كما يلي: 51.8% يمتلكون خبرة من 5 إلى 10 سنوات وتفسر الباحثة النتيجة كون معظم الذين قاموا بالإجابة على الاستبانة هم (أبناء أصحاب العمل أو المحاسبين)، وما نسبته 39.4% يمتلكون خبرة أكثر من 10 سنوات، أما ما نسبته 8.8% فهم يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات.

4.3.2 تحليل الخصائص حسب طبيعة المنشأة والعمال:

أولاً: توزيع المنشآت حسب القطاع الذي تعمل فيه:

جدول(4.11): توزيع المنشآت حسب القطاع

النسبة %	التكرارات	القطاع
43.1	141	الصناعي
31.1	102	التجاري
21.7	71	الخدمي
1.5	5	الزراعي
2.4	8	الحرفي
100	*327	المجموع

يوضح الجدول (4.11) توزيع المنشآت التي تم استهدافها في هذه الدراسة حيث جاءت المنشآت الصناعية في المرتبة الأولى بحوالي 43.1% لما له من دور كبير في تحقيق التنمية وإيجاد الترابطات الاقتصادية الأمامية والخلفية، تلتها في المرتبة الثانية المنشآت التجارية بحوالي

31.1%، ثم جاءت المنشآت الخدمائية في المرتبة الثالثة بحوالي 21.7%، أما المرتبة الرابعة فكانت المنشآت الحرفية بحوالي 1.5%، وفي المرتبة الأخيرة المنشآت الزراعية بحوالي 1.5%.

ثانياً: توزيع المنشآت حسب عدد السلع أو الخدمات التي تقدمها:

جدول (4.12): توزيع المنشآت حسب عدد السلع أو الخدمات التي تقدمها

النسبة %	التكرارات	عدد السلع أو الخدمات
39.5	131	سلعة أو خدمة واحدة
60.5	200	أكثر من سلعة أو خدمة
100	*331	المجموع

يشير الجدول (4.12) إلى أن ما نسبته 60.5% من منشآت الدراسة تقدم أكثر من سلعة أو خدمة وذلك لأن معظم المنشآت تعتمد تقديم أكثر من سلعة أو خدمة لزيادة نسبة الأرباح وتجنب مخاطر السوق ، بينما حوالي 39.5% تقدم سلعة أو خدمة واحدة فقط.

ثالثاً: توزيع المنشآت حسب الفروع:

جدول (4.13): توزيع المنشآت حسب امتلاك الفروع

النسبة %	التكرارات	تمتلك المنشأة فروع أخرى
26.8	88	نعم
73.2	240	لا
100	*328	المجموع

يتضح من الجدول (4.13) أن ما نسبته 73.2% من المنشآت التي تم استهدافها في هذه الدراسة لا تمتلك أي فروع أخرى غير المقر الرئيس لأن 43.1% من المنشآت المستهدفة صناعية وتعتمد توزيع المنتجات بواسطة وسائل النقل ، بينما أجابت 26.8% من المنشآت أنها تمتلك فروع أخرى غير المقر الرئيس.

رابعاً: توزيع المنشآت حسب التصدير:

جدول(4.14): توزيع المنشآت حسب التصدير لخارج قطاع غزة

النسبة %	التكرارات	هل تصدر المؤسسة خارج قطاع غزة
10.5	35	نعم
89.5	297	لا
100	*328	المجموع

يشير الجدول (4.14) إلى أن ما نسبته 89.5% من المنشآت لا تصدر لخارج قطاع غزة، بينما 10.5% من المنشآت تصدر سلع أو خدمات إلى خارج قطاع غزة.

خامساً: توزيع المنشآت حسب طبيعة عمل المنشآت (عائلية):

جدول(4.15): توزيع المنشآت حسب طبيعة عمل المنشآت (عائلية)

النسبة %	التكرارات	طبيعة عمل المؤسسة (عائلية)
51.2	168	نعم
48.8	160	لا
100	*328	المجموع

يتضح من الجدول (4.15) أن ما نسبته 51.2% من المنشآت يغلب عليها الطابع العائلي، بينما ما نسبته 48.8% لا يغلب عليها الطابع العائلي.

سادساً: توزيع المنشآت حسب عدد العاملين:

جدول(4.16): توزيع المنشآت حسب عدد العاملين

النسبة %	التكرارات	عدد العاملين
55.1	184	5 - 9 عاملين
44.9	150	10 عاملين فأكثر
100	334	المجموع

يبين الجدول (4.16) توزيع المنشآت حسب عدد العاملين، حيث يشير إلى أن ما نسبته 55.1% من المنشآت يعمل فيها من 5 - 9 عاملين وهي منشآت متوسطة ، وأن ما نسبته 44.9% يعمل فيها 10 عاملين فأكثر وهي منشآت كبيرة.

سابعاً: توزيع المنشآت حسب طبيعة العمل:

جدول(4.17): توزيع المنشآت حسب طبيعة العمل

النسبة %	التكرارات	طبيعة عمل العمال لدي مؤسساتكم
64.7	213	دائمة
35.3	116	مؤقتة
100	*329	المجموع

يتضح من خلال الجدول (4.17) أن ما نسبته 64.7% من المنشآت يعمل العاملون بها بشكل دائم لأن أصحاب المنشآت يفضلون أن يستمر العامل في العمل بشكل دائم بعد حصوله على المهارات والخبرات اللازمة للقيام بمهامه، بينما ما نسبته 35.3% يعملون بشكل مؤقت وغالبا في المنشآت التي تدفع أجور قليلة للعمال ولا تعتمد على الخبرة.

ثامناً: توزيع المنشآت حسب أجور العمال والموظفين (خريجي الكليات التجارية):

جدول(4.18): توزيع المنشآت حسب أجور العمال

النسبة %	التكرارات	عدد العاملين
48.9	163	1000 شيكل فأقل
51.1	170	أكثر من 1000 شيكل
100	*333	المجموع

يشير الجدول (4.18) إلى أن حوالي 51.1% من المنشآت يبلغ أجر العامل (خريج كليات التجارة) أكثر من 1000 شيكل، أما ما نسبته 48.9% يبلغ أجر العاملين فيها 1000 شيكل فأقل، وقد وجدت الباحثة عدم الاستجابة من قبل المشغلين بالإفصاح بشكل دقيق حول الأجور .

تاسعاً: توزيع المنشآت حسب التضرر من العدوان المتكرر على غزة:

جدول(4.19): توزيع المنشآت حسب التضرر من العدوان

النسبة %	التكرارات	تضررت المنشأة خلال العدوان المتكرر على قطاع غزة ضرر؟
41.3	138	جزئي
5.1	17	كلي
53.6	179	لم تتعرض لضرر مباشر
100	334	المجموع

يوضح الجدول (4.19) أن حوالي 41.3% من منشآت عينة الدراسة تعرضت للضرر بشكل جزئي نتيجة العدوان المتواصل على قطاع غزة، بينما 5.1% تعرضت للضرر بشكل كلي، أما حوالي 53.6% لم تتعرض لأي ضرر مباشر.

عاشراً: توزيع المنشآت حسب التأثر بقطع الكهرباء:

جدول(4.20): توزيع المنشآت حسب التأثر بقطع الكهرباء

النسبة %	التكرارات	هل تؤثر أزمة انقطاع التيار الكهربائي على عدد العمال والموظفين لدي المنشأة
68.4	227	نعم
31.6	105	لا
100	*332	المجموع

يبين الجدول (4.20) أن ما نسبته 68.4% من المنشآت تتأثر بشكل كبير من أزمة انقطاع التيار الكهربائي عن قطاع غزة مما يجعلها تخفض عدد العاملين فيها، بينما 31.6% لم تتأثر بهذه الأزمة.

الحادي عشر: توزيع المنشآت حسب العامل الأكثر تأثيراً على الموظفين:

جدول (4.21): توزيع المنشآت حسب العامل الأكثر تأثيراً على الموظفين

النسبة %	التكرارات	ما هو العامل الأكثر تأثيراً على عدد العمال والموظفين لدي المنشأة
82.5	193	خارجي
3	7	قانوني
14.5	34	طبيعة عمل المنشأة
100	*234	المجموع

يشير الجدول (4.21) إلى أن ما نسبته 82.5% من المنشآت تتأثر بعوامل خارجية (سياسية ومالية) في تحديد عدد العاملين فيها، بينما 14.5% من المنشآت يرجع الأمر فيها لطبيعة العمل فيها، وأخيراً 3% يرجع الأمر للإجراءات القانونية.

الثاني عشر: توزيع المنشآت حسب التعرض لأزمة اقتصادية:

جدول (4.22): توزيع المنشآت حسب تعرضها لأزمة اقتصادية

النسبة %	التكرارات	تلجأ المنشأة في حال تعرضها لأزمة اقتصادية
52.1	173	تقليص عدد العمال
18.4	61	تقليص عدد ساعات العمل
29.5	98	سياسات أخرى
100	*332	المجموع

يتضح من خلال الجدول (4.22) أن حوالي 52.1% من المنشآت تلجأ لتقليص عدد العمال في حال تعرضها لأي أزمة اقتصادية أو مالية، بينما حوالي 29.5% تتبع سياسات معينة للتخفيف من حدة الأزمة الاقتصادية، كذلك حوالي 18.4% تعمل على تقليص عدد ساعات العمل فيها نتيجة أي أزمة اقتصادية تواجهها.

الثالث عشر: توزيع المنشآت حسب آلية اختيار الموظفين:

جدول(4.23): توزيع المنشآت حسب آلية اختيار الموظفين

النسبة %	التكرارات	عند اختيار الموظف للعمل في المنشأة تكون الأهمية بالدرجة الأولى
16.2	54	صلة القرابة
32.3	108	الخبرة
47.6	159	الكفاءة
3.9	13	أخرى
100	334	المجموع

يوضح الجدول (4.23) أنه عند اختيار الموظف للعمل في المنشأة تكون درجة الأهمية لدى أصحاب المنشآت بالدرجة الأولى كما يلي: الكفاءة بحوالي 47.6%، ثم الخبرة بحوالي 32.3%، ثم صلة القرابة بحوالي 16.2%، ثم عوامل أخرى بحوالي 3.9% على التوالي.

الرابع عشر: توزيع المنشآت حسب توفر التخصصات:

جدول(4.24): توزيع المنشآت حسب توفر التخصصات

النسبة %	التكرارات	هل هناك تخصصات ومؤهلات علمية غير متوفرة في السوق المحلية والمنشأة بحاجة لها
14	43	نعم
86	265	لا
100	*308	المجموع

يبين الجدول (4.24) رأي أصحاب المنشآت أن السوق ليس بحاجة لتخصصات ومؤهلات علمية جديدة ، حيث أجابت حوالي 86% ، بينما حوالي 14% أجاب بنعم وأن السوق لا زال بحاجة لبعض التخصصات لرفع الجودة.

4.3.3 تحليل فقرات الاستبانة واختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة فقد تم استخدام اختبار الإشارة (Sign Test)، وهو الاختبار المناسب، ولاختبار الفرضيات باستخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الإجابة يساوي قيمة معينة وفي هذه الحالة يتم اختبار الفرضية الإحصائية التالية:
الفرضية الصفرية: متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 حسب مقياس ليكارت المستخدم.

الفرضية البديلة: متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 حسب مقياس ليكارت المستخدم.

وإذا كانت (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3، أما إذا كانت (Sig.) أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء أفراد العينة يختلف جوهرياً عن درجة الحياد، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن درجة الحياد. وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت الإشارة موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الحياد والعكس صحيح.

أولاً: نتائج تحليل مجال المعايير التي تتخذها المنشأة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف:
تم استخدام اختبار الإشارة (Sign Test) لمعرفة متوسطات الاستجابة لجميع الفقرات، وكانت
النتائج كما في جدول (4.25):

انظر الجدول (4.25): مجال المعايير التي تتخذها المنشأة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف

م	الفقرة	الوسط الحسابي	قيمة الاختبار	قيمة Sig.	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة
1	التخصص الدقيق للمتقدم	3.59	7.10	0.000	71.8	3
2	اسم الجامعة أو المعهد الذي تخرج منه الموظف	1.90	-11.45	0.000	38	12
3	المعدل التراكمي للخريج	2.70	-4.04	0.000	54	9
4	مهارات الحاسوب والانترنت	3.36	4.45	0.000	67.2	4
5	إتقان الخريج للغة الانجليزية	2.93	-0.61	0.539	58.6	7
6	الخبرة العملية للخريج	3.89	10.35	0.000	77.8	1
7	الدورات التدريبية التي التحق بها الخريج قبل التعيين	3.28	4.29	0.000	65.6	5
8	اجتياز الخريج لمقابلة شفوية	3.69	8.13	0.000	73.8	2
9	اجتياز الخريج لامتحان الكفاءة لقياس القدرات الذهنية والإبداعية	2.89	-1.24	0.214	57.8	8
10	مكان السكن للخريج	3.15	2.48	0.013	63	6
11	الحالة الاجتماعية للخريج	2.54	-5.85	0.000	50.8	10
12	صلة القرابة والمعرفة	2.37	-6.95	0.000	47.4	11
13	الانتماء الحزبي والتنظيمي للخريج	1.56	-14.37	0.000	31.2	13
	إجمالي المجال	2.93	-1.69	0.091	58.6	

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

من خلال جدول (4.25) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة (6) يساوي 3.89 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط النسبي (77.8%)، وقيمة اختبار الإشارة Sign Test تساوي 10.35 وقيمة sig. تساوي 0.000 لذلك تعتبر الفقرة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة وهي الخبرة العملية للخريج.
- المتوسط الحسابي للفقرة (13) يساوي 1.56 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط النسبي (31.2%)، وقيمة اختبار الإشارة Sign Test تساوي -14.37 وقيمة sig. تساوي 0.000 لذلك تعتبر الفقرة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة وهي الانتماء الحزبي والتنظيمي للخريج.
- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 2.93 أي أن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 58.6%، وقيمة اختبار الإشارة Sign Test تساوي -1.69 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.091 لذلك يعتبر مجال "المعايير التي تتخذها المنشأة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف" غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا تختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 ، وتفسر الباحثة ذلك بوجود بعض المعايير التي تم قياسها في هذا المجال ولم تكن ذات أهمية كبيرة برأي أصحاب المنشآت عند اختيار الموظف للعمل لدي المنشأة مثل الانتماء الحزبي أو الحالة الاجتماعية للخريج أو اسم الجامعة التي تخرج منها المتقدم للوظيفة.

ثانياً: نتائج تحليل مجال مدى ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المنشأة:

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة متوسطات الاستجابة لجميع الفقرات، وكانت النتائج كما في جدول (4.26):

جدول (4.26): مدى ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المنشأة

م	الفقرة	الوسط الحسابي	قيمة الاختبار	قيمة Sig.	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة
1	مهارات اللغة الانجليزية	3.09	1.233	0.217	61.8	17
2	امتلاك مهارات في الحاسوب والانترنت والوسائل التكنولوجية المتقدمة	3.47	6.44	0.000	69.4	13
3	القدرة علي التعاون والعمل ضمن الفريق	4.25	14.76	0.000	85	4
4	الشخصية القيادية	3.81	10.48	0.000	76.2	10
5	انجاز العمل الموكل إليهم بصورة سريعة ومنتقنة	4.19	14.63	0.000	83.8	5
6	القدرة علي المبادرة الفردية	3.82	11.44	0.000	76.4	9
7	القدرة علي التواصل مع الجمهور أو (الزبون) أو (العميل)	4.37	15.43	0.000	87.4	1
8	القدرة علي حل مشكلات العمل المختلفة	3.67	8.64	0.000	73.4	11
9	الخريج علي اطلاع كاف بواقع منشآت القطاع الخاص	3.05	0.413	0.680	61	19
10	أداء الخريج يعكس أنه حاصل علي تعليم يركز أكثر علي التطبيق العملي والتدريب	3.21	2.66	0.008	64.2	15
11	القدرة علي الإبداع والابتكار	3.49	7.49	0.000	69.8	12

م	الفقرة	الوسط الحسابي	قيمة الاختبار	قيمة Sig.	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة
12	محتوي دراستهم كان منسجماً مع متطلبات العمل	3.08	1.31	0.188	61.6	18
13	القدرة علي التأقلم مع بيئة العمل المحيطة ومع ظروف العمل المتغيرة	3.96	12.84	0.000	79.2	7
14	الاستعداد لتحمل ضغط العمل والقيام بأعمال إضافية	4.28	15.33	0.000	85.6	3
15	الالتزام بقوانين وأنظمة العمل المعمول بها في المنشأة	4.30	14.57	0.000	86	2
16	القدرة علي القيام بوظائف متعددة داخل المنشأة	3.98	12.14	0.000	79.6	6
17	الاستعداد للاستفادة من خبرات الموظفين الأقدم في المنشأة	3.88	11.37	0.000	77.6	8
18	القدرة علي كتابة التقارير التي يطلبها رؤسائهم في العمل	3.39	4.96	0.003	67.8	14
19	الاستعداد للانتساب للبرامج والدورات التدريبية	3.10	0.989	0.323	62	16
	إجمالي المجال	3.71	12.82	0.000	74.2	

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

من خلال جدول (4.26) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة (7) يساوي 4.37 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط النسبي (87.4%)، وقيمة اختبار الإشارة Sign Test تساوي 15.43 وقيمة sig. تساوي 0.000 لذلك تعتبر الفقرة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك

موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة وهي قدرة الخريج على القدرة علي التواصل مع الجمهور أو (الزبون) أو (العميل).

- المتوسط الحسابي للفقرة (9) يساوي 3.05 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط النسبي (61%)، وقيمة اختبار الإشارة Sign Test تساوي 0.413 وقيمة sig. تساوي 0.680 لذلك تعتبر الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لم يختلف عن درجة الحياد وهي 3 وان خريج كلية التجارة ليس علي اطلاع كاف بواقع منشآت القطاع الخاص.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 3.71 أي أن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 74.2%، وقيمة اختبار الإشارة Sign Test تساوي 12.82 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "مدي ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المنشأة" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زادت عن درجة الحياد وهي 3، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة علي هذه المجال.

ثالثاً: نتائج تحليل مجال تقييم المؤسسات للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية من خلال أداء خريجي تلك الجامعات من الموظفين والعاملين في منشآتكم: تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة متوسطات الاستجابة لجميع الفقرات، وكانت النتائج كما في جدول (4.27):

جدول (4.27): تقييم المؤسسات للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية من خلال أداء خريجي تلك الجامعات من الموظفين والعاملين في منشآتكم

م	الفقرة	الوسط الحسابي	قيمة الاختبار	قيمة Sig.	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة
1	التخصصات المطروحة حالياً تحتاج إلى تعديل في محتواها لتتلاءم مع احتياجات المنشأة	2.51	-5.24	0.000	50.2	4
2	يمكن أن تساهم المنشأة في صياغة البرامج الأكاديمية	2.86	-1.84	0.066	57.2	3
3	مساقات الجامعات المطروحة توفر كافة المهارات المطلوبة لدي المنشأة	3.34	3.94	0.000	66.8	2
4	تتوفر لدي المنشأة موارد وإمكانات مالية للإنفاق علي تدريب الطلاب قبل تخرجهم	2.22	-8.65	0.000	44.4	5
5	يمكن أن تساهم علاقة التعاون بين المؤسسات المختلفة وأعضاء الهيئة التدريسية في تكييف التعليم الجامعي بما ينسجم واحتياجات سوق العمل	3.45	4.66	0.000	69	1
	إجمالي المجال	3.17	4.11	0.000	63.4	

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

من خلال جدول (4.27) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة (5) يساوي 3.45 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط النسبي (69%)، وقيمة اختبار الإشارة Sign Test تساوي 4.66 وقيمة sig. تساوي 0.000 لذلك تعتبر الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة وهي امكانية أن تساهم علاقة التعاون بين المؤسسات المختلفة وأعضاء الهيئة التدريسية في تكييف التعليم الجامعي بما ينسجم واحتياجات سوق العمل.
- المتوسط الحسابي للفقرة (4) يساوي 2.22 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط النسبي (44.4%)، وقيمة اختبار الإشارة Sign Test تساوي 0.413 وقيمة sig. تساوي 0.000 لذلك تعتبر الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد قل عن درجة الحياد وهي 3، وهذا يعني أن هناك عدم موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة وهي توفر موارد وإمكانات مالية للإنفاق علي تدريب الطلاب قبل تخرجهم لدي المنشأة.
- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 3.17 أي أن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 63.4%، وقيمة اختبار الإشارة Sign Test تساوي 4.11 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "تقييم المؤسسات للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية من خلال أداء خريجي تلك الجامعات من الموظفين والعاملين في منشآتكم" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زادت عن درجة الحياد وهي 3، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة علي هذه المجال.

4.4 المنهجية القياسية ونماذج الانحدار:

4.4.1 مقدمة:

لقد اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الإحصائي الوصفي لوصف متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى المنهج الكمي القياسي لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع محل الدراسة بهدف الحصول على مرونات أو معاملات خط الانحدار للمتغيرات المستقلة (قياس تأثير كل متغير ومعرفة أي المتغيرات الأكثر تأثير على المتغير التابع)، من خلال الاستعانة بمجموعة من الطرق والأساليب الإحصائية والقياسية.

4.4.2 الطرق والأساليب الإحصائية والقياسية المستخدمة:

1. طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS):

وتعتبر هذه الطريقة من أشهر الطرق التي تستخدم في تقدير معاملات نماذج الانحدار التي تدرس علاقة متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة بمتغير تابع، ومن خصائص هذه الطريقة أنها تعمل على تدني مجموع مربعات انحرافات القيم المقدره عن القيم المشاهدة للمتغير التابع (عطية، 2005، ص256). كما أنها تمتاز بدقة تقدير المعلمات بعد تحقق افتراضاتها لكي يتم الحكم على جودة النموذج المقدر، ولكي يتمكن من بناء نموذج قياسي دقيق باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية في تقدير النموذج القياسي المراد تقديره يجب توافر مجموعة من الافتراضات العلمية لنحصل على الدقة المطلوبة للنموذج. والتي تتمثل فيما يلي كما يوضحها كلاً من (صافي، 2015: ص184-186) و (Gujarati, 2004: p63-65):

✚ المتوسط الحسابي للبواقي يساوي صفر.

✚ الأخطاء العشوائية (البواقي) تتبع التوزيع الطبيعي.

✚ تجانس تباين حدود الخطأ بمعنى ثبات تباين حد الخطأ.

✚ استقلال حدود الخطأ بمعنى عدم وجود ارتباط ذاتي في حدود الخطأ.

✚ عدم وجود تداخل خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة.

✚ المتغيرات المستقلة غير مرتبطة مع حد الخطأ العشوائي.

2. الصيغة اللوغاريتمية (Log):

تعتبر الصيغة ذات أهمية عالية في تقدير النماذج القياسية وذلك لأنها تعطي تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع على شكل مرونة طويلة الأجل، بالإضافة لأنها تقلل من التشوش في البيانات (بدوان، 2014: 146).

4.4.3 نماذج الدراسة:

تم صياغة نماذج انحدار خطي بسيط ليعبر عن تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع (عدد خريجي التجارة العاملين بالقطاع الخاص Y).

$$Y=f(K), Y=f(W), Y=f(S), Y=f(D), Y=f(Per), Y=f(N)$$

متغيرات النماذج (وقد جمعت من خلال الاستبانة المعدة):

المتغير التابع:

Y: عدد خريجي التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة.

المتغيرات المستقلة:

K: التكوين الرأسمالي في منشآت القطاع الخاص (Gross Capital) يبين حيازة الأصول المنتجة مخصوما منها قيمة الأصول التي تم التصرف بها وذلك من أجل تكوين رأس المال الثابت والمخزونات أو السلع القيمة (دراسة مقارنة حول أنشطة الصناعة، 2006: ص 25).

W: الأجر (Wage) (معدل أجور العمال في القطاع الخاص) ويشمل ذلك مستحقات العاملين في تنفيذ العمل سواء كانوا من العمال المهرة أو العمال العاديين، سواء كان العمل مقابل أجر شهري أو يومي أو بصفة تعاقدية مقابل كمية العمل المنجز (معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز، 2014: ص 74).

S: آلية اختيار الخريج Selection Criteria (الخبرة-الكفاءة - صلة القرابة (select3)).

D: متغيرات متعلقة بالمنشأة (تصنيف طبيعة نشاط المنشآت والمصانع والشركات العاملة في القطاع الخاص Distribution "صناعي- تجاري- خدماتي- زراعي- حرفي").

Par: متغيرات متعلقة بتقسيم طبيعة العمل Parceling (طبيعة العمل للعمال "دائم، مؤقت").

N : عدد العاملين في المنشأة.

4.4.4 اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: توجد علاقة طردية بين حجم رأس مال المنشأة وعدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص: تم صياغة نموذج انحدار بسيط ليعبر عن العلاقة بين عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص وحجم رأس المال لهذه المنشأة، على النحو التالي:

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 \text{Log}(K) + \varepsilon_t$$
$$\beta_1 > 0$$

حيث أن:

β_0 : تعبر عن الحد الثابت.

β_1 : مرونة المتغير المستقل.

ε_t : يمثل الخطأ العشوائي.

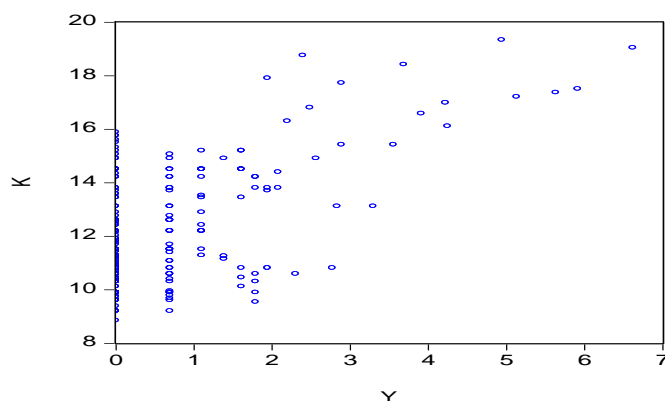
K, Y : عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص، رأس المال في منشآت القطاع الخاص على التوالي.

نتائج تقدير النموذج الأول: سوف تتناول الباحثة هنا نتائج الأساليب القياسية المستخدمة في تقدير النموذج القياسي للدراسة، وذلك لكل من اختبارات السكون واختبارات التكامل المشترك للسلاسل الزمنية، بالإضافة لنتائج تقدير النموذج القياسي وأيضاً نتائج اختبارات التحقق من صلاحية وجودة النموذج المقدر، كما يلي:

أولاً: نتائج رسم لوحة الانتشار لتوضيح العلاقة الخطية بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة للنموذج الأول:

تم استخدام الرسم البياني لتوضيح ما إذا كانت العلاقة خطية أم لا بين المتغير التابع (Y) والمتغير المستقل (K)، كما يوضحها الشكل التالي:

شكل (4.1): رسم بياني يوضح العلاقة الخطية بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة للنموذج الأول



ويتضح من الرسم السابق أن هناك علاقة خطية ما بين المتغير التابع والمتغير المستقل.

ثانياً: نتائج اختبار سكون لمتغيرات النموذج الأول:

كما سبق توضيحه فإن من شروط تحليل السلاسل الزمنية اختبار جذر الوحدة للتأكد من سكون السلاسل الزمنية وتحديد التكامل لكل سلسلة زمنية، وبناءً على ذلك يوضح الجدول (4.29) نتائج اختبارات جذر الوحدة لجميع متغيرات الدراسة باستخدام اختبار (Philips Perron - PP).

جدول (4.28): يوضح نتائج اختبار الوحدة (Unit Root Test) لمتغيرات النموذج

Variables	Phillips Perron Test	
	Level	P-values
Log(Y)	-10.85	0.0000*
Log(K)	-11.37	0.0000*

* رفض عدم سكون المتغير عند مستوى 5%.

يتضح من خلال الجدول (4.28) أن نتائج اختبار جذر الوحدة (Unit Root) لمتغيرات النموذج تبين أنها ساكنة في صورتها الأصلية عند المستوى (Level) عند مستوى معنوية 5%، وهذا يعني أن المتغيرات متكاملة من نفس الدرجة، بمعنى آخر أن المتغيرات متكاملة من الدرجة الأولى (1) \sim ، وهذا يعتبر مؤشر جيد لفاعلية استخدام اختبار التكامل المشترك بين المتغيرات.

ثالثاً: نتائج اختبار التكامل المشترك للنموذج الأول:

بعد التحقق من الشرط الأول، وهو سكون المتغيرات، وتحديد درجة تكامل كل سلسلة زمنية على حده، والتأكد من أن جميع المتغيرات متكاملة من نفس الدرجة، قامت الباحثة بإجراء اختبار جوهانسون للتكامل المشترك للتحقق من وجود علاقة تكاملية طويلة الأجل بين المتغيرات، ومن

أجل تحديد عدد متجهات التكامل تم استخدام اختبارين إحصائيين مبنيين على دالة الإمكانيات العظمى (Likelihood Ratio Test) وهما اختبار الأثر Trace test (λ_{trace}) واختبار القيم المميزة العظمى Maximum Eigenvalues Test (λ_{max})، حيث أن كلا الاختبارين يعطي نفس النتيجة. وتم إجراء اختبار التكامل المشترك وفق الفرضيات التالية:

الفرضية الصفرية ($H_0: r = 0$): وهي تفيد على أنه لا يوجد تكامل مشترك لمتجهات السلسلة.

الفرضية البديلة ($H_1: r > 0$): وهي تفيد بأنه يوجد تكامل مشترك على الأقل لمتجهات السلسلة.

جدول (4.29): يوضح نتائج اختبار التكامل المشترك بطريقة جوهانسون لمتغيرات النموذج الأول

Hypothesized	Trace Statistic	Critical Value Sig Level = 0.05	Prob.
None	58.9	15.4	0.0000*
At most	23.3	3.8	0.0000*

* تشير لرفض الفرضية الصفرية عند مستوى 5%.

نلاحظ من الجدول (4.29) أنه عند اختبار الفرضية الصفرية ابتداءً من (None) عدم وجود تكامل مشترك بين متغيرات النموذج، نجد أن القيمة المحسوبة لاختبار Trace أكبر من القيمة الحرجة (Critical value)؛ لذلك فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وكذلك عند اختبار الفرضية الصفرية (At most) وبالتالي نستنتج أنه يوجد تكامل مشترك ($r + 1$). وكذلك تأكد هذه النتيجة قيمة Prob. لأنها أقل من 5%، وهكذا يتضح وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين المتغيرات.

رابعاً: نتائج تقدير النموذج الأول:

بعد التحقق من العلاقة الخطية وسكون المتغيرات ووجود علاقات تكامل مشترك طويلة الأجل بين المتغيرات، سوف نقوم الآن بتقدير النموذج القياسي، وذلك للحصول على مرونة المتغير المستقل وتأثيرها على المتغير التابع، الملحق (1).

حيث تبين أن هذا النموذج يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي، وذلك من خلال انخفاض قيمة اختبار ($DW = 1.332$) وهذه القيمة أقل من القيمة الجدولية الدنيا لاختبار (DW) عند مستوى دلالة 5%؛ حيث أن القيمة الجدولية الدنيا لاختبار (DW) ($d_L = 1.758$) لذلك تم رفض الفرضية الصفرية التي تشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي؛ وقبول الفرضية البديلة التي تؤكد وجود المشكلة.

ولعلاج مشكلة الارتباط الذاتي استخدمت الباحثة طريقة المربعات الصغرى المعممة* (Generalized Least Squares) حيث تعتمد هذه الطريقة على تحويل النموذج الأصلي إلى نموذج آخر جديد تكون الأخطاء مستقلة فيما بينها وبالتالي يمكننا تقدير النموذج بطريقة المربعات الصغرى العادية(صافي، 2015، ص243)؛ وذلك من خلال تقدير قيمة ρ وهي معامل الانحدار الذاتي AR(1) وبعد إجراء علاج مشكلة الارتباط الذاتي بلغت قيمة اختبار (DW =2.09) وتظهر هذه القيمة أن قيمة الاختبار تحسنت بشكل كبير وارتفعت عن الحد الأعلى لقيمة اختبار (DW) حيث أن القيمة الجدولية للحد الأعلى ($d_u = 1.779$)، وهذا بدوره مؤشر واضح جداً على جودة النموذج المقدر وخلوه من مشكلة الارتباط الذاتي وكذلك على صحة اتجاه العلاقة بين المتغيرات في النموذج؛ الملحق (2)، كما تم تقدير النموذج القياسي بعد علاج مشكلة الارتباط الذاتي؛ الملحق (3)، وبعد علاج مشكلة الارتباط الذاتي والتأكد من صلاحية النموذج المقدر والتحقق من شروط طريقة المربعات الصغرى التي سوف يتم توضيحها لاحقاً، فكانت النتائج كما يلي:

جدول (4.30): يوضح نتائج تقدير النموذج الأول

Dependent Variable: Log(Y)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1.802138	0.226045	-7.972469	0.0000
Log(K)	0.274546	0.027007	10.16556	0.0000*
R ² =0.289, Adj. R ² =0.286, DW=2.09, F=103, Prob.=0.000				

* المتغير المستقل(رأس المال) دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

تقييم الجودة الإحصائية والقياسية للنموذج المقدر: قبل استخدام النموذج في تفسير العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع لا بد من التأكد من صحة النموذج المقدر من خلال اختبار مدى تحقق شروط طريقة المربعات الصغرى، وكذلك جودة النموذج الإحصائية بشكل عام على النحو التالي:

$$(Y_t - \rho * Y_{t-1}) = \beta_0 (1 - \rho) + \beta_1 (K_t - \rho * K_{t-1}) *$$

حيث أن: ρ معامل AR(1).

أولاً: التحقق من الجودة الإحصائية للنموذج:

✚ معامل التحديد المعدل: نلاحظ من خلال الجدول (4.30) أن قيمة معامل التحديد المعدل بلغت ($Adj. R^2 = 0.286$) وهذه القيمة تشير إلى أن متغير رأس المال (K) في النموذج المقدر يفسر ما نسبته 28.6% من التغير الحاصل في المتغير التابع (Y)، أما النسبة المتبقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى.

✚ اختبار المعنوية الكلية: نلاحظ من الجدول (4.30) أن قيمة اختبار ($F = 103$) بقيمة احتمالية ($Prob. = 0.000$) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني أن هناك علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهذا يعني أن النموذج المقدر جيد ويمكن التنبؤ به.

ثانياً: التحقق من شروط طريقة المربعات الصغرى (OLS): في ظل اعتماد الباحثة على طريقة المربعات الصغرى العادية؛ واستخدامها في تقدير نموذج الدراسة، فإن ذلك يشترط إجراء بعض الاختبارات الهامة للتحقق من افتراضات طريقة التقدير المستخدمة، وذلك بهدف التحقق من صلاحية وجودة النموذج المقدر لكي يتم الاعتماد على نتائج التقدير، وللتحقق من شروط طريقة المربعات الصغرى تم إجراء الاختبارات اللازمة على النحو الآتي:

✚ اختبار أن المتوسط الحسابي للبواقي يساوي صفر: للتحقق من هذا الشرط تم استخدام اختبار (T-test) فكانت النتيجة تشير إلى أن قيمة ($T\text{-statistic} = 6.75E-15$) وأن قيمة الاحتمال ($P\text{-Value} = 1.000$) وتشير هذه النتيجة لعدم رفض الفرضية الصفرية التي تقترض أن المتوسط الحسابي للبواقي يساوي صفر، انظر الملحق (4).

✚ اختبار شرط التوزيع الطبيعي لبواقي النموذج المقدر: للتحقق من شرط إتباع بواقي النموذج المقدر للتوزيع الطبيعي تم استخدام اختبار (Jurque- Bera) فكانت النتيجة تشير إلى أن قيمة الاختبار تساوي ($J\text{-B} = 194.38$) باحتمال بلغ ($P\text{-Value} = 0.0000$) انظر ملحق رقم (5)، ويتضح من ذلك قبول الفرضية البديلة التي تنص على أن بواقي النموذج المقدر لا تتبع التوزيع الطبيعي بناءً على قيمة هذا الاختبار. وبالرجوع إلى نظرية النهاية المركزية التي تنص على أن توزيع المعاينة للوسط الحسابي يقترب من التوزيع الطبيعي كلما كبر حجم العينة (n)؛ وعند التطبيق ($n \geq 30$) تعتبر كبيرة بشكل كافي يمكننا من استعمال النظرية (أبو صالح، 2000: ص273)، وحيث أن عدد مشاهدات النموذج المقدر 257 مشاهدة وبالتالي فإن فرضية التوزيع الطبيعي تصبح أقل أهمية، ومن ثم لا توجد مشكلة في التوزيع الطبيعي.

✚ اختبار شرط ثبات تباين حدود الخطأ (تجانس التباين): تم استخدام اختبار (ARCH) للتحقق من شرط تجانس تباين حدود الخطأ فكانت النتائج تشير إلى أن قيمة الاختبار تبلغ (N*R-squared=9.88) باحتمال (P-value = 0.0424) وهي أكبر من 1% وهذه النتيجة تدعم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على تجانس تباين حدود الخطأ، انظر الملحق (6).

✚ اختبار شرط استقلال حدود الخطأ (بمعنى عدم وجود ارتباط ذاتي): للتحقق من عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي في حدود الخطأ للنموذج المقدر يمكن الاعتماد على قيمة (DW) التي تم توضيحها سابقاً في جدول (4.30)، حيث بلغت قيمة هذا الاختبار (DW = 2.09) وتظهر هذه القيمة أن النموذج خالي من مشكلة الارتباط الذاتي وذلك لأنها تجاوزت الحد الأعلى للقيمة الجدولية ($d_u = 1.779$) وبالتالي خلو النموذج المقدر من هذه المشكلة.

✚ اختبار التأكد من عدم وجود علاقة بين المتغيرات المستقلة وحد الخطأ: حيث تم إيجاد العلاقة بين حد الخطأ والمتغير المستقل في النموذج، حيث تشير النتائج في جدول (4.30) لعدم وجود علاقة بينهما وذلك لأن قيمة (Probability) لمعامل الارتباط أكبر من 5%.

جدول (4.31): يوضح نتائج معامل الارتباط بين حد الخطأ والمتغير المستقل

RESID	Variables
	K
Correlation	0.015747
t-Statistic	0.251004
Probability	0.8020

ومن خلال ما سبق نلاحظ تحقيق النموذج المقدر لجميع شروط طريقة المربعات الصغرى العادية، وهذا دليل واضح على جودة النموذج المقدر وسلامته من أي خلل قياسي، وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائجه وتفسيرها بما يتناسب مع الواقع النظري.

نتائج اختبار الفرضية الأولى:

✚ اختبار T: نلاحظ من الجدول (4.30) أن القيمة الاحتمالية لاختبار (t) المحسوبة للمتغير المستقل هي ذات دلالة معنوية لأنها أقل من 5%، لذلك المتغير المستقل في النموذج المقدر دال إحصائياً.

✚ تفسير معامل المرونة للمتغير المستقل (K): من خلال نتائج التحليل في جدول (4.31)، فقد بلغت مرونة متغير رأس المال في منشآت القطاع الخاص (0.274) وهذا يعني أنه كلما زاد رأس المال في منشآت القطاع الخاص بنسبة 100% (تضاعف) فإن ذلك سوف يؤدي لزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص بنسبة 27.4%، وتتفق هذه النتيجة مع النظرية الاقتصادية في العلاقة الطردية بين زيادة حجم رأس المال في منشآت القطاع الخاص وزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص، كما أنها تتفق مع دراسة (سخيلة، 2015) ودراسة (مقداد، ولبد، وظريفة، 2006).

الفرضية الثانية: توجد علاقة بين المتغيرات الخاصة بالمنشأة "نشاط العمل" وعدد خريجي التجارة العاملين بالقطاع الخاص. تم صياغة نموذج انحدار ليعبر عن العلاقة بين عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص وطبيعة نشاط المنشآت العاملة في القطاع الخاص "صناعي - تجاري - خدماتي - زراعي - حرفي"، على النحو التالي:

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 D_1 + \beta_2 D_2 + \beta_3 D_3 + \beta_4 D_4 + \varepsilon_t$$

$$\beta_1 > 0, \beta_2 > 0, \beta_3 > 0, \beta_4 > 0$$

حيث أن:

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: تعبر عن الحد الثابت ومعاملات المتغير الوهمي على التوالي.

ε_t : يمثل الخطأ العشوائي.

Y: عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص.

$$\left. \begin{array}{l} 1 \text{ صناعي} \\ 0 \text{ ما عدا ذلك} \end{array} \right\} = D_1$$

$$\left. \begin{array}{l} 1 \text{ تجاري} \\ 0 \text{ ما عدا ذلك} \end{array} \right\} = D_2$$

$$\left. \begin{array}{l} 1 \text{ خدماتي} \\ 0 \text{ ما عدا ذلك} \end{array} \right\} = D_3$$

$$\left. \begin{array}{l} 1 \text{ زراعي} \\ 0 \text{ ما عدا ذلك} \end{array} \right\} = D_4$$

نتائج تقدير النموذج الثاني:

جدول (4.32): يوضح نتائج تقدير النموذج الثاني

Dependent Variable: Log(Y)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.850024	0.265004	3.207589	0.0015
D ₁	-0.552453	0.284775	-1.939964	0.02675*
D ₂	-0.296208	0.287125	-1.031637	0.3032
D ₃	0.391322	0.294434	1.329064	0.1850
D ₄	-0.850024	0.542347	-1.567308	0.1183
R ² =0.12 , Adj. R ² =0.11 , F=8.9 , Prob.=0.0001				

* المتغير المستقل (طبيعة نشاط المؤسسة) دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

التحقق من الجودة الإحصائية للنموذج:

➤ **معامل التحديد المعدل:** نلاحظ من خلال الجدول (4.32) أن قيمة معامل التحديد المعدل بلغت ($\text{Adj. } R^2 = 0.11$) وهذه القيمة تشير إلى أن المتغير المستقل (D) في النموذج المقدر يفسر ما نسبته 11% من التغير الحاصل في المتغير التابع (Y)، أما النسبة المتبقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى.

➤ **اختبار المعنوية الكلية:** نلاحظ من الجدول (4.32) أن قيمة اختبار ($F = 8.9$) بقيمة احتمالية ($\text{Prob.} = 0.0001$) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني أن هناك علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهذا يعني أن النموذج المقدر جيد.

➤ **تفسير معامل المتغير المستقل (D_i):**

➤ **اختبار T:** نلاحظ من الجدول (4.32) أن القيمة الاحتمالية لاختبار (t) المحسوبة للمتغير المستقل غير دالة إحصائياً لجميع فروع المتغير الوهمي الذي يمثل طبيعة النشاط وذلك لأن قيمة (Prob.) لها أكبر من مستوى المعنوية 5%، باستثناء الفرع D₁ حيث بلغت ($\text{Prob.} = 0.02675$) لذلك يعتبر المتغير المستقل الذي يمثل طبيعة النشاط في النموذج المقدر دال إحصائياً.

من خلال نتائج التحليل في جدول (4.32)، يتضح أن قيمة معامل المتغير الوهمي (نشاط العمل والذي يمثل القطاع الذي تعمل فيه المنشأة) قد بلغت حوالي (-0.55) بالنسبة للفرع D1 (القطاع الصناعي) وحوالي (-0.29) بالنسبة للفرع D2 (القطاع التجاري) وحوالي (0.39) بالنسبة للفرع D3 (قطاع الخدمات) وحوالي (-0.85) بالنسبة للفرع D4 (القطاع الزراعي) وهذا يعني أنه كلما كانت المنشآت تعمل ضمن القطاع الخدماتي فإن ذلك سوف يؤدي لزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالمنشآت الخدماتية العاملة بالقطاع الخاص بمقدار 0.39، وتتفق هذه النتيجة مع النظرية في العلاقة الطردية بين كون المنشآت خدماتية في القطاع الخاص وزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص، كما أنها تتفق مع دراسة (إسماعيل، الهايشة، 2011)، وتتفق النتيجة مع دراسة (الفلاح، 2013، ص vii) حيث يوظف 77% من مجموع العمالة الغزية .

وتكون العلاقة عكسية إذا كانت طبيعة عمل المنشآت في القطاعات الأخرى وقد يكون هناك أثر غير مباشر لباقي القطاعات في توفير فرص عمل لخريجي كلية التجارة، وتغزو الباحثة ذلك إلى وجود تشوهات هيكلية في القطاعات الاقتصادية وأن القطاعات الأخرى أكثر تأثر بالعوامل الخارجية كما أن المنشآت تتشابه في طبيعة نشاطها وحجم رأس مالها وعدد العاملين .

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية بين عدد الموظفين في المنشأة وعدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص. تم صياغة نموذج انحدار ليعبر عن العلاقة بين عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص وعدد العاملين في هذه المنشآت، على النحو التالي:

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 N_1 + \varepsilon_t$$

$$\beta_1 < 0$$

حيث أن:

$$\left. \begin{array}{l} 1 \text{ إذا كان عدد العاملين في المنشأة من } (1 - 9) \\ 0 \text{ ما عدا ذلك} \end{array} \right\} = N_1$$

نتائج تقدير النموذج الثالث:

جدول (4.33): يوضح نتائج تقدير النموذج الثالث

Dependent Variable: Log(Y)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.989062	0.088831	11.13414	0.0000
N ₁	-0.776910	0.132222	-5.875796	0.0000*
R ² =0.119 , Adj. R ² =0.115 , F=34.5 , Prob.=0.0000				

* المتغير المستقل (عدد العاملين في المنشأة) دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

التحقق من الجودة الإحصائية للنموذج:

➤ **معامل التحديد المعدل:** نلاحظ من خلال الجدول (4.33) أن قيمة معامل التحديد المعدل بلغت (Adj. R² = 0.115) وهذه القيمة تشير إلى أن المتغير المستقل (N) في النموذج المقدر يفسر ما نسبته 11.5% من التغير الحاصل في المتغير التابع (Y)، أما النسبة المتبقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى.

➤ **اختبار المعنوية الكلية:** نلاحظ من الجدول (4.33) أن قيمة اختبار (F = 34.5) بقيمة احتمالية (Prob. = 0.0001) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني أن هناك علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهذا يعني أن النموذج المقدر جيد.

نتائج اختبار الفرضية الثالثة:

➤ **تفسير معامل المتغير المستقل (N):**

➤ **اختبار T:** نلاحظ من الجدول (4.33) أن القيمة الاحتمالية لاختبار (t) المحسوبة للمتغير المستقل دالة إحصائياً وذلك لأن قيمة (Prob.) له أقل من مستوى المعنوية 5%، لذلك يعتبر المتغير المستقل الذي يمثل عدد العاملين في النموذج المقدر دال إحصائياً.

➤ من خلال نتائج التحليل في جدول (4.33)، يتضح أن قيمة معامل المتغير الكمي (عدد العاملين) قد بلغت حوالي (-0.77) وهذا يعني أنه كلما زاد عدد منشآت القطاع الخاص (المتوسطة) وهي التي توظف أقل من 9 عاملين فإن ذلك سوف يؤدي لانخفاض عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص بمقدار 0.77، وتتفق هذه النتيجة مع النظرية في العلاقة الطردية بين زيادة عدد المنشآت الخاصة التي توظف 10 عاملين فأكثر وزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص وفي مقابل ذلك فإنه كلما زاد عدد منشآت القطاع الخاص التي 1- 9 عاملين فإن ذلك سيؤدي إلى انخفاض فرص حصول خريجي

كلية التجارة على وظيفة في هذه المنشآت. كما أنها تتفق مع دراسة (عوده، 2013) ودراسة (مصباح، 2011) ودراسة (المطلق، 2008).

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات طردية بين (طبيعة العمل دائم) وعدد خريجي التجارة العاملين بالقطاع الخاص. تم صياغة نموذج انحدار ليعبر عن العلاقة بين عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص وطبيعة عمل هذه المنشآت من ناحية "دائمة أو مؤقتة"، على النحو التالي:

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 \text{Par}_1 + \varepsilon_t$$

$$\beta_1 > 0$$

حيث أن:

$$\left. \begin{array}{l} 1 \text{ دائمة} \\ 0 \text{ ما عدا ذلك} \end{array} \right\} = \text{par}_1$$

نتائج تقدير النموذج الرابع:

جدول (4.34): يوضح نتائج تقدير النموذج الرابع

Dependent Variable: Log(Y)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.181679	0.118372	1.534808	0.1261
Par ₁	0.674574	0.143861	4.689079	0.0000*
R ² =0.079 , Adj. R ² =0.075 , F=21.9 , Prob.=0.0000				

* المتغير المستقل (طبيعة العمل) دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

التحقق من الجودة الإحصائية للنموذج:

➤ معامل التحديد المعدل: نلاحظ من خلال الجدول (4.34) أن قيمة معامل التحديد المعدل بلغت (Adj. R² = 0.075) وهذه القيمة تشير إلى أن المتغير المستقل في النموذج المقدر يفسر ما نسبته 7.5% من التغير الحاصل في المتغير التابع (Y)، أما النسبة المتبقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى.

➤ اختبار المعنوية الكلية: نلاحظ من الجدول (4.34) أن قيمة اختبار (F = 21.9) بقيمة احتمالية (Prob. = 0.0000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني أن هناك علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهذا يعني أن النموذج المقدر جيد.

نتائج اختبار الفرضية الرابعة:

✚ تفسير معامل المتغير المستقل (Par):

✚ اختبار T: نلاحظ من الجدول (4.34) أن القيمة الاحتمالية لاختبار (t) المحسوبة للمتغير المستقل دالة إحصائياً وذلك لأن قيمة (Prob.) له أقل من مستوى المعنوية 5%، لذلك يعتبر المتغير المستقل الذي يمثل عدد العاملين في النموذج المقدر دال إحصائياً.

✚ من خلال نتائج التحليل في جدول (4.34)، يتضح أن قيمة معامل المتغير الوهمي (طبيعة عمل المنشآت من ناحية "دائمة أو مؤقتة") قد بلغت حوالي (0.67) وهذا يعني أنه كلما كانت طبيعة عمل الموظفين دائمة ومستمرة فإن ذلك سوف يؤدي لزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص بمقدار 0.67، وتتفق هذه النتيجة مع النظرية في العلاقة الطردية بين طبيعة عمل الموظفين الدائمة والمستمرة في منشآت القطاع الخاص وزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص، كما أنها تتفق مع دراسة United Nation, (2011) ودراسة (UNDP, 2004). وفي مقابل ذلك يحدث العكس إذا كانت طبيعة عمل الموظفين مؤقتة.

الفرضية الخامسة: توجد علاقة طردية بين معدل أجور العمال في منشآت القطاع الخاص وعدد خريجي التجارة العاملين بالقطاع الخاص

النموذج الخامس: تم صياغة نموذج انحدار ليعبر عن العلاقة بين عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص ومعدل الأجور، على النحو التالي:

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 W_1 + \varepsilon_t$$

$$\beta_1 < 0$$

حيث أن:

$$\left. \begin{array}{l} 1 \text{ إذا كان معدل الأجر } 1000 \text{ شيكل فأقل} \\ 0 \text{ ما عدا ذلك} \end{array} \right\} = W_1$$

نتائج تقدير النموذج الخامس:

جدول (4.35): يوضح نتائج تقدير النموذج الخامس

Dependent Variable: Log(Y)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.979399	0.094662	10.34631	0.0000
W ₁	-0.679367	0.133612	-5.084615	0.0000*
R ² =0.092 , Adj. R ² =0.088 , F=25.8 , Prob.=0.0000				

* المتغير المستقل (أجور العمال) دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

التحقق من الجودة الإحصائية للنموذج:

➤ **معامل التحديد المعدل:** نلاحظ من خلال الجدول (4.35) أن قيمة معامل التحديد المعدل بلغت (Adj. R² = 0.088) وهذه القيمة تشير إلى أن المتغير المستقل (W) في النموذج المقدر تفسر ما نسبته 8.8% من التغير الحاصل في المتغير التابع (Y)، أما النسبة المتبقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى.

➤ **اختبار المعنوية الكلية:** نلاحظ من الجدول (4.35) أن قيمة اختبار (F = 25.8) بقيمة احتمالية (Prob. = 0.0000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني أن هناك علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهذا يعني أن النموذج المقدر جيد.

نتائج اختبار الفرضية الخامسة:

➤ **اختبار T:** نلاحظ من الجدول (4.35) أن القيمة الاحتمالية لاختبار (t) المحسوبة للمتغير المستقل دالة إحصائياً وذلك لأن قيمة (Prob.) له أقل من مستوى المعنوية 5%، لذلك يعتبر المتغير المستقل الذي يمثل أجور العاملين في النموذج المقدر دال إحصائياً.

➤ **تفسير معامل المتغير المستقل (W):** من خلال نتائج التحليل في جدول (4.35)، يتضح أن قيمة معامل المتغير الوهمي (معدل الأجور) قد بلغت حوالي (-0.67) وهذا يعني أنه كلما كانت معدل الأجور 1000 شيكل فأقل فإن ذلك سوف يؤدي لانخفاض عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص بمقدار 0.67، وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات النظرية حول علاقة الأجور بعدد العاملين، كما أنها تتفق مع دراسة (نوير، 2009) ودراسة (OECD, 2004) وفي مقابل ذلك يحدث العكس إذا كان معدل الأجور أكثر من 1000 شيكل.

الفرضية السادسة: توجد علاقة طردية بين آلية اختيار الخريج للعمل ترجع إلى (الخبرة، الكفاءة، صلة القرابة) وعدد خريجي التجارة العاملين بالقطاع الخاص. تم صياغة نموذج انحدار ليعبر عن العلاقة بين عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص وطريقة اختيار الموظف للعمل في المنشأة حيث تكون الأهمية بالدرجة الأولى في الاختيار إلى (صلة القرابة والمعرفة، أو الخبرة، أو الكفاءة)، على النحو التالي:

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 S_1 + \beta_2 S_2 + \varepsilon_t$$

$$\beta_1 > 0, \beta_2 > 0$$

حيث أن:

$$\left. \begin{array}{l} 1 \text{ الخبرة} \\ 0 \text{ ما عدا ذلك} \end{array} \right\} = S_1$$

$$\left. \begin{array}{l} 1 \text{ الكفاءة} \\ 0 \text{ ما عدا ذلك} \end{array} \right\} = S_2$$

نتائج تقدير النموذج السادس:

جدول (4.36): يوضح نتائج تقدير النموذج السادس

Dependent Variable: Log(Y)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.354785	0.160253	2.213908	0.0277
S ₁	0.180848	0.199221	0.907779	0.3649
S ₂	0.470850	0.189390	2.486139	0.0136*
R ² =0.028 , Adj. R ² =0.020 , F=3.6 , Prob.=0.0270				

* المتغير المستقل (آلية اختيار الخريج) دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

التحقق من الجودة الإحصائية للنموذج:

معامل التحديد المعدل: نلاحظ من خلال الجدول (4.36) أن قيمة معامل التحديد المعدل بلغت (Adj. R² =0.020) وهذه القيمة تشير إلى أن المتغير المستقل (S) في النموذج المقدر يفسر ما نسبته 2% من التغير الحاصل في المتغير التابع (Y)، أما النسبة المتبقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى.

✚ اختبار المعنوية الكلية: نلاحظ من الجدول (4.36) أن قيمة اختبار ($F = 3.6$) بقيمة احتمالية ($\text{Prob.} = 0.0270$) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني أن هناك علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهذا يعني أن النموذج المقدر جيد.

نتائج اختبار الفرضية السادسة:

✚ تفسير معامل المتغير المستقل (S):

✚ اختبار T: نلاحظ من الجدول (4.36) أن القيمة الاحتمالية لاختبار (t) المحسوبة للمتغير المستقل وذلك للفرع (S_1) (الخبرة) غير دال إحصائياً، أما بالنسبة للفرع (S_2) (الكفاءة) دالة إحصائياً وذلك لأن قيمة (Prob.) له أقل من مستوى المعنوية 5%، لذلك يعتبر المتغير المستقل الذي يمثل طريقة اختيار الموظف للعمل في المنشأة في النموذج المقدر دال إحصائياً.

✚ من خلال نتائج التحليل في جدول (4.36)، يتضح أن قيمة معامل المتغير الوهمي (S_1) قد بلغت حوالي (0.18) وهذا يعني أنه في حال إعطاء الخبرة درجة الأهمية الأولى في اختيار الموظفين فإن ذلك يؤدي لزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين في منشآت القطاع الخاص بمقدار 0.18 في حال ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى، أما في حال إعطاء الكفاءة درجة الأهمية الأولى في اختيار الموظفين فإن ذلك يؤدي لزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين في منشآت القطاع الخاص بمقدار 0.47 في حال ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (البنك الدولي، 2012) ودراسة (مقداد، 2011) ودراسة (الحداد، 2009) ودراسة (التميمي، 2009). وبذلك يتضح أن منشآت القطاع الخاص تعطي الكفاءة درجة الأهمية الأولى عند اختيار خريج كلية التجارة للعمل في هذه المنشآت.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

5.1 مقدمة

5.2 نتائج الدراسة

5.3 التوصيات

5.4 دراسات مقترحة

5.1 مقدمة:

تم تناول الدراسة بالمنهج القياسي الكمي لتقدير دور منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي كلية التجارة في قطاع غزة، و قدمت الدراسة تحليل إحصائي من خلال نماذج قياسية معتمدة على بيانات تم جمعها من خلال الاستبانة المعدة للدراسة، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج والتوصيات، وفيما يلي تلخيص لأهم النتائج التي توصلت لها الدراسة في الجانب النظري والقياسي، كما نقدم التوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج.

5.2 نتائج الدراسة:

5.2.1 النتائج المتعلقة بالمنهج الوصفي:

- من خلال البحث تبين أن أغلب أصحاب القرار في المنشآت وجدوا عدم الحاجة لتخصصات ومؤهلات علمية جديدة في السوق المحلية عدا التخصصات ذات العلاقة بالتحليل المالي.
- يهتم أصحاب العمل بالدرجة الأولى بصفة الأمانة قبل التخصص للشخص الذين يرغبون بتوظيفه في المنشأة.
- عند اختيار الموظف للعمل في المنشأة تكون درجة الأهمية بالدرجة الأولى كما يلي: الكفاءة بحوالي 47.6%، ثم الخبرة بحوالي 32.3%، ثم صلة القرابة بحوالي 16.2%، ثم عوامل أخرى بحوالي 3.9% على التوالي.
- اجتياز الخريج لمقابلة شفوية والخبرة العملية والتخصص الدقيق وإتقان الخريج لمهارات الحاسوب والانترنت والدورات التدريبية التي التحق بها الخريج من المعايير المهمة التي تتخذها المنشأة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف.
- تعتبر المنشآت الموظف من خريج كلية التجارة أكثر كفاءة كلما كان ملتزم بقوانين وأنظمة العمل ومستعداً للاستفادة من خبرات الموظفين الأقدم منه في المنشأة وقادر على تحمل ضغط العمل والقيام بأعمال إضافية.
- يفتقر الطلبة إلى معظم المهارات اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل (تلك المتعلقة بمهارات اللغة الانجليزية والقدرة على كتابة التقارير العلمية والقدرات الإبداعية والمبادرات وحل المشاكل التي تواجههم أثناء العمل).

- ليس لدى خريجي كلية التجارة الإطلاع الكاف حول واقع منشآت القطاع الخاص وطبيعة العمل فيها والقوانين الخاصة بها.
- يتلقى خريج كلية التجارة أثناء دراسته مواد نظرية بشكل كبير بعيدة عن التطبيق العملي الكاف لتأهيله بما ينسجم مع متطلبات سوق العمل .
- محتوى المواد الدراسية لخريجي كلية التجارة بحاجة لبعض التعديلات لتنسجم مع متطلبات العمل ولتوفر المهارات المطلوبة.
- عند اختيار خريج كلية التجارة للعمل في المنشآت المتوسطة والكبيرة تكون الأهمية لمعيار الكفاءة لدى الخريج في المرتبة الأولى يليه معيار الخبرة .
- يمكن أن تساهم علاقة التعاون بين المنشآت المختلفة وأعضاء الهيئة التدريسية في تكيف التعليم الجامعي بما ينسجم واحتياجات سوق العمل.
- يؤثر انقطاع التيار الكهربائي على قدرة المنشآت المتوسطة والكبيرة على استيعاب عدد أكبر من العمال في المنشأة بنسبة 68.4%.
- تتأثر 82.5% من المنشآت المتوسطة والكبيرة بعوامل خارجية في تحديد عدد العاملين فيها ، بينما 14.5% من المنشآت يرجع الأمر فيها لطبيعة العمل فيها.
- تلجأ 52.1% من المنشآت المتوسطة والكبيرة إلى تقليص عدد موظفيها حال تعرضها لأزمة اقتصادية، بينما حوالي 29.5% تتبع سياسات معينة للتخفيف من حدة الأزمة الاقتصادية، كذلك حوالي 18.4% تعمل على تقليص عدد ساعات العمل فيها نتيجة أي أزمة اقتصادية تواجهها.
- تعاني المنشآت من ضعف الإمكانيات المالية المتوفرة لديها للإنفاق على تدريب طلاب خريجي كلية التجارة قبل تخرجهم.

5.2.2 النتائج المتعلقة بالمنهج القياسي:

- أظهرت نتائج الاختبار أن متغيرات النموذج الخاص بالعلاقة بين عدد خريجي كلية التجارة العاملين في منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة ورأس المال علاقة خطية و ساكنة في صورتها الأصلية عند مستوى معنوية 5%، وهذا يعني أن المتغيرات متكاملة من نفس الدرجة، ووجدت علاقة توازنية طويلة الأجل بين المتغيرات.
- تبين أن هناك علاقة طردية بين متغير رأس مال منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة وعدد خريجي التجارة العاملين حيث بلغ معامل خط الانحدار لرأس المال في منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة (0.274) وهذا يعني أنه كلما زاد رأس المال في منشآت القطاع الخاص بنسبة 100% فإن ذلك سوف يؤدي لزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين بالقطاع الخاص بنسبة 27.4% في حال ثبات العوامل الأخرى.
- تبين أن هناك علاقة طردية بين طبيعة نشاط المنشآت الخدمية وعدد خريجي التجارة العاملين حيث بلغت قيمة معامل القطاع الخدمي 0.39 ، وهذا يعني ازدياد فرصة حصول خريجي كلية التجارة على عمل بنسبة 39% في المنشآت العاملة في قطاع الخدمات في حال ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى ، و تكون العلاقة عكسية في حالة القطاعات الأخرى.
- تبين أن هناك علاقة طردية بين عدد المنشآت الكبيرة وعدد خريجي التجارة العاملين ، فيما بلغت قيمة معامل المتغير (عدد العاملين) (-0.77) وهذا يعني أنه كلما زاد عدد منشآت القطاع الخاص (المتوسطة) وهي التي توظف أقل من 9 عاملين فإن ذلك سوف يؤدي لانخفاض عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص بمقدار 0.77 في حال ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى.
- تبين أن هناك علاقة طردية بين طبيعة العمل الدائمة وعدد خريجي التجارة العاملين ، حيث بلغت قيمة معامل المتغير الوهمي (طبيعة عمل المنشآت من ناحية دائمة أو مؤقتة) (0.67) وهذا يعني أنه كلما كانت طبيعة عمل الموظفين دائمة ومستمرة فإن ذلك سوف يؤدي لزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص بمقدار 0.67 في حال ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى.

- تبين أن هناك علاقة عكسية بين معدل الأجور 1000 شيكل³ فأقل و عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص حيث أن قيمة معامل المتغير الوهمي (معدل الأجور) قد بلغت حوالي (-0.67) وهذا يعني أنه كلما كانت معدل الأجور 1000 شيكل فأقل فإن ذلك سوف يؤدي لانخفاض عدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص بمقدار 0.67 في حال ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى.
- تبين أن هناك علاقة طردية بين كفاءة الخريج وعدد خريجي كلية التجارة العاملين بمنشآت القطاع الخاص حيث أن قيمة معامل المتغير الوهمي (الكفاءة) قد بلغت حوالي (0.47) وهذا يعني أنه في حال إعطاء الكفاءة درجة الأهمية الأولى في اختيار الموظفين فإن ذلك يؤدي لزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين في منشآت القطاع الخاص بمقدار 0.47 في حال ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى، أما في حال إعطاء الخبرة درجة الأهمية الأولى في اختيار الموظفين فإن ذلك يؤدي لزيادة عدد خريجي كلية التجارة العاملين في منشآت القطاع الخاص بمقدار 0.18 في حال ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى.

5.3 التوصيات:

من خلال ما توصلت له الباحثة من نتائج لتقدير دور منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي كلية التجارة في قطاع غزة، فإن الباحثة تتقدم في ضوء هذه النتائج بعدة توصيات ولعدة جهات.

5.3.1 التوصيات الموجهة للسلطة الفلسطينية:

- تفعيل دور الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال في قطاع غزة بشكل عملي.
- وضع محفزات ضريبية ومالية خاصة لتشجيع منشآت القطاع الخاص للمساهمة بالمسؤوليات الاجتماعية.
- تحسين مناخ الأعمال من خلال تبسيط إجراءات التسجيل الروتينية.
- تنظيم الشراكة بين القطاع الخاص والقطاع العام لخلق نوع من التكامل في النشاط الاقتصادي بما يخدم كلا القطاعين.

(3) سعر صرف الشيكال نهاية 2014 (3.89 شيكل لكل دولار) - سلطة النقد الفلسطينية، 2015. تقرير الاستقرار المالي لعام : 2014 حزيران.

- توفير البنية التحتية اللازمة لتنظيم عمل القطاع الخاص بما يحقق المصلحة العامة لأفراد المجتمع والشركات وأصحاب الأعمال.
- تنظيم العلاقة بين القطاعين، ووضع آلية لطريقة الرقابة على أسعار منتجات وخدمات القطاع الخاص.
- تمويل المشاريع حسب الأولويات الفلسطينية، والجدوى الاقتصادية على المستوى الوطني، وضمن التوجهات الرئيسية لخطة التنمية الفلسطينية.
- تشجيع الاستثمار ودعم المنشآت الصغيرة وتطبيق قانون الخدمة المدنية في القطاع الخاص.
- الاضطلاع بمسئولية أكبر فيما يتعلق بتطبيق قانون الخدمة المدنية في القطاع الخاص.
- نظراً لتأثر الأوضاع الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية بالأوضاع السياسية الحالية، فإن ذلك يتطلب ضرورة العمل على التخفيف من حدة التأثير السلبي للأوضاع السياسية من خلال قيام الحكومة بواجباتها، وحث المجتمع الدولي للضغط على "الجانب الإسرائيلي" لتخفيف الحصار وذلك لتحفيز النشاط الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية.

5.3.2 التوصيات الموجهة لمنشآت القطاع الخاص:

- تمويل برامج التدريب المهني والعمل للطلاب لرفع مهاراتهم العملية وتسهيل اندماجهم بسوق العمل.
- تمويل برامج البحث العلمي بشكل جاد والتخطيط بشكل علمي وغير عشوائي.
- توفير المعلومات والبيانات الكافية لدي مراكز البحوث عن الاحتياجات البحثية لمنشآت القطاع الخاص ليتمكن الباحثون من صياغة التوصيات والمقترحات الممكن تطبيقها.
- توفر المعلومات الكافية والكاملة عن الوظائف الشاغرة والتخصصات التي يتوقع القطاع الخاص حاجته فيها لكوادر بشرية مستقبلا مما يمكن أن يكون له دور في توجيه الطلبة نحو التخصصات ذات العلاقة بسوق العمل والتخفيض من أعداد الطلبة الملتحقين في التخصصات التي قلت حاجة السوق لها.

5.3.3 التوصيات الموجهة للجامعات:

- تعميق العلاقة بين التعليم النظري والجانب التطبيقي وربط المناهج التعليمية والتدريبية بالواقع الحالي للقطاعات الإنتاجية وما تواجهه من مشكلات ومعوقات، وعدم الاكتفاء بالجانب النظري.
- تطوير البرامج التدريسية بحيث تشمل على نشاطات لا منهجية وبرامج تدريب وتأهيل لامتلاك العديد من المهارات والقدرات اللازمة للطالب عند تخرجه للاندماج في سوق العمل.
- إدراج مكونات من التعليم المهني ضمن التعليم العام للارتقاء بنوعية التعليم المهني والتدريب للمواءمة بين احتياجات سوق العمل وقدرات الخريجين.
- إشراك القطاع الخاص في تصميم المناهج لتقوية الارتباط بين المهارات المكتسبة والتوظيف في القطاع الخاص.
- دعوة القطاع الخاص والنقابات للمشاركة في ورش العمل ومؤتمرات و زيارات علمية متبادلة ودورات مشتركة، وكذلك الاستفادة من مشاركتهم أو ما يبده من آراء وتوجهات.
- تشجيع إعارة أو انتداب أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات العامة والخاصة ليصبحوا أكثر التصاقاً ودراية بواقع وثوابت حياة العمل والإنتاج للتعرف على كفاءة الخريجين في الخدمة واستقصاء مسببات ضعف كفاءة بعض خريجي التخصصات واقتراح الحلول المتعلقة بعمليات إعداد وتأهيل خريجي هذه التخصصات حتى يتمكنوا من مزاوله أعمالهم.
- معرفه الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل من جميع التخصصات من ناحية أعداد ونوعيات ومن ثم اقتراح التعديلات اللازمة لمواكبة التغيرات المستمرة في سوق العمل.

5.3.4 التوصيات الموجهة لخريجي كلية التجارة:

- الخضوع لفترة تدريب لا تقل عن 6 شهور في منشآت القطاع الخاص للتأهل بشكل مناسب للعمل.
- إعداد دراسات مركزة حول احتياجات سوق العمل الفلسطيني في قطاع غزة .
- استخدام أساليب البحث العلمي والبرامج التحليلية الحديثة للتوصل لحلول واقعية للمشاكل التي يواجهها القطاع الخاص.

- تطوير الخريج لمهاراته وقدراته المطلوبة قبل توظيفه بالتركيز على برامج (الحاسوب - اللغة - التحليل المالي) لزيادة فرصة قبولهم للعمل بالسوق.

5.4 الدراسات المقترحة:

يمكن القول أن هذه الدراسة ما هي إلا محاولة لها بعض النقائص، كما تعتبر بمثابة محاولة أخرى لفتح المجال لأبحاث ودراسات أخرى حول هذا الموضوع والذي يبقي مجاله واسع للدراسة والتعمق، وفي هذا الصدد يمكن أن نقترح الدراسات التالية:

- دراسة آليات خلق بيئة مواتية لتنمية القطاع الخاص.
- دراسة دور صنع القرار بين القطاع الخاص والقطاع العام.
- دراسة القطاع الخاص غير المنظم.
- دراسة أثر تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور على عدد العمال في منشآت القطاع الخاص.
- دراسة مقارنة لدور القطاع الخاص في تحقيق التنمية حسب القطاعات الاقتصادية.

المراجع

أولاً: الكتب باللغة العربية

- أبو صالح، محمد، (2001). الطرق الإحصائية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- اندرياني، لوكا، غزونة، حنين (2010)، "نحو سياسات تعزيز الثقة في سوق العمل الفلسطيني"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني "ماس"، القدس ورام الله.
- البطمة، سامية (1996) " برامج إيجاد فرص العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني "ماس".
- جامعة بير زيت (2006)، "قطاع غزة بعد الانسحاب"، دراسة تقييميه للواقع ورؤية مستقبلية(عدة أوراق)، رام الله.
- جامعة بيرزيت (2001)، برنامج دراسات التنمية، السياسات الاقتصادية والتنمية البشرية في فلسطين 1994-1999، بير زيت، فلسطين.
- الجعفري، محمود، لافى، دارين (2004)، "مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني "ماس".
- الجعفري، محمود، أبو هنطش، إبراهيم، الحاج على، سارة (2008)، "دور البحث والتطوير في تعزيز القدرة التنافسية للقطاع الخاص الفلسطيني"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية الفلسطيني (ماس)، القدس ورام الله.
- الجمل، أحمد، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، الطبعة الأولى، القاهرة، دار السلام للطباعة والنشر، 2008.
- النسور، إياد، المفاهيم والنظم الاقتصادية الحديثة التحليل الاقتصادي الجزئي والكلي، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2013.
- الجهاز المركزي للإحصاء (2014)، معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز.
- حشاد، نبيل (1996)، "قضايا اقتصادية معاصرة"، الجزء الأول، عمان.

- خواجكية، محمد، الرفاعي، أحمد (2004)، " القطاع الخاص العربي في ظل العولمة وعمليات الاندماج: التحديات والفرص"، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، الطبعة الأولى، أبو ظبي، دولة الإمارات العربية المتحدة).
- داودي، الطيب (2008)، قضايا اقتصادية وإدارية معاصرة في مطلع القرن الواحد والعشرين، الجزء الأول، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الدباغ، أسامة، الجرمود، أثيل، المقدمة في الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، دار البداية للنشر والتوزيع، 2010.
- راتب، نجلاء (بدون سنة)، الاقتصاد والمجتمع، جامعة بنها، ص 47.
- زاهر، بدوان، (2014). دور قطاع الخدمات في الاقتصاد الفلسطيني وآفاقه المستقبلية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
- السراج، يحيى (2003)، "منطقة غزة الصناعية" تقييم مرحلي"، سلسلة 14، مركز تطوير القطاع الخاص، نابلس، فلسطين.
- السواعي، خالد محمد، (2012). **EViews والقياس الاقتصادي**، الناشر: دار الكتاب الثقافي، عمان - الأردن.
- صافي، سمير (2015)، مقدمة في تحليل نماذج الانحدار باستخدام EViews، مكتبة آفاق، غزة - فلسطين.
- صافي، سمير، (2011). **محاضرات في تحليل الانحدار التطبيقي/الجزء الثاني**، قسم الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- صبري، نضال (2003)، "القطاع العام ضمن الاقتصاد الفلسطيني"، مواطن "المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية"، رام الله، فلسطين.
- الصوراني، غازي (2010)، المشهد الفلسطيني الراهن، مكتبة جزيرة الورد، القاهرة.
- عبد القادر، السيد متولي، (2007). **اشتقاق نموذج تصحيح الخطأ من اختبار التكامل المتساوي لجوهانسن إطار نظري ومثال تطبيقي باستخدام EViews5**، المعهد العالي للحاسبات ونظم المعلومات الإدارية وعلوم الإدارة، مصر.

- عطية، عبد القادر، (2005). الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- الغيث، محمد، المعشوق، المنصور (1996)، توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص المعوقات ومداخل الحلول، الإدارة العامة للبحوث، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
- الفلاح، بلال (2013)، "قطاع الخدمات الفلسطيني: بنيته وأثره الاقتصادي"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني "ماس".
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (1998)، "موقع القطاع الهامشي غير المنظم ودوره في تنمية المجتمعات المحلية والعربية"، الأمم المتحدة، نيويورك).
- المالكي، مجدي، لدادوة، شلبي، ياسر (2000)، "مشاريع القطاع غير المنظم في الضفة الغربية وقطاع غزة دراسة حالات"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني "ماس".
- مكحول، باسم. مؤشرات البطالة في الأراضي الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس) 2006.
- النقيب، فضل (1997)، "الاقتصاد الفلسطيني في الضفة والقطاع مشكلات المرحلة الانتقالية وسياسات المستقبل"، مؤسسة الدراسات الفلسطينية، بيروت.
- هنطش، إبراهيم (2012)، سبل زيادة حصة المنتجات المحلية في الأسواق المحلية والخارجية، معهد ماس.

ثانياً: رسائل الماجستير والدكتوراه

- الحداد، علا عمر (2009)، "دور التدريب المهني والتقني في خلق فرص عمل للمتدربين - دراسة حالة كلية مجتمع غزة الانروا، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية.
- ذبيح، محمد (2007)، "الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة"، رسالة ماجستير، قسم الشريعة فرع اقتصاد إسلامي، جامعة العقيد الحاج لخضر - باتنة، الجزائر.
- زوزي، محمد (2009)، "تجربة القطاع الصناعي الخاص ودوره في التنمية الاقتصادية في الجزائر - دراسة حالة ولاية قراية"، أطروحة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرياح - ورقلة.

- سخيلة، كمال (2015)، دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية من منظور الاقتصاد الوضعي والإسلامي 1996-2013، رسالة ماجستير، قسم اقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية.
- السطري، مصطفى أحمد (2011)، دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية في فلسطين، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر.
- سعداوي، موسى (2007)، "دور الخوصصة في التنمية الاقتصادية - حالة الجزائر"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
- عبد الحق، خالد (2005)، " دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- عبد القادر، بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي "دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية"، رسالة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر 2010.
- عوده، رشيد (2013)، " القطاع الخاص الفلسطيني ودوره في التنمية الاقتصادية من الفترة 1995-2011"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر.
- محمد، القدرة (2007)، " أثر الاستثمار في المدن الصناعية في فلسطين على توفير فرص عمل"، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة والتمويل، الجامعة الإسلامية.
- مصبح، نائل (2011)، "أهمية المناطق الصناعية على النمو الاقتصادي داخل قطاع غزة دراسة حالة مدينة غزة الصناعية"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر.

ثالثاً: التقارير الرسمية

- البنك الدولي، "نحو استدامة اقتصادية لدولة فلسطينية مستقبلية: تعزيز النمو بقيادة القطاع الخاص"، نيسان 2012.
- الجهاز المركز للإحصاء الفلسطيني، كتاب فلسطين الإحصائي السنوي، 2013.
- الجهاز المركز للإحصاء الفلسطيني، مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل للأفراد 20-29 سنة (2014)، 2015.

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني لسنوات متعددة من (2010-2014).
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، كتاب فلسطين الإحصائي، إصدارات متعددة من (1-12).
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة الفلسطينية لسنوات متعددة من (1995-2014).
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز، رام الله، فلسطين، 2010.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد. سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق. رام الله فلسطين
- الجهاز المركزي للإحصاء، خصائص الأنشطة الخدمية في الأراضي الفلسطينية دراسة تحليلية وصفية من قاعدة بيانات سلسلة المسوح الاقتصادية، 2005.
- الجهاز المركزي للإحصاء، مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة، 2014.
- سلطة النقد الفلسطينية، "تقرير الاستقرار المالي لعام 2014". حزيران 2015.
- مركز حقوق المواطن، البطالة في فلسطين، 2003.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس وآخرون، الاقتصاد الفلسطيني بعد 20 عام من اتفاقية أوسلو "تقرير نهائي جلسة طاولة مستديرة (9)، 2013.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس وآخرون، المراقب الاقتصادي والاجتماعي، العدد (36)، رام الله، 2014.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس وآخرون، المراقب الاقتصادي والاجتماعي، العدد (37)، رام الله، 2014.
- معهد دراسات التنمية، "المشهد العام لقطاع غزة بعد العدوان الإسرائيلي، أغسطس 2014.
- الهيئة العامة للاستثمار، دليل الاستثمار في فلسطين "مؤتمر فلسطين للاستثمار"، 2010.
- وزارة الاقتصاد الوطني، تقرير الخطة الاقتصادية الإستراتيجية لتطوير قطاع غزة، 2005.

رابعاً: أبحاث ومؤتمرات ومجلات علمية

- اسليمية، سليمان(2014)، دور القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لذوي الإعاقة، دراسة مقدمة لمؤتمر المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية والقانونية تجاه رعاية وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الفلسطيني، جامعة القدس، الخليل.
- إسماعيل، مجدي، الهايشة، محمود(2011)، "الخصخصة وأثرها على التنمية في الوطن العربي.
- بودخدخ، كريم، بودخدخ، مسعود(2011)، "رؤية نظرية حول إستراتيجية تطوير القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي".
- الترتير، علاء (2012)، "القطاع الخاص ودوره التنموي في فلسطين المحتلة: تنمية في اتجاه واحد".
- التميمي، علي خليل(2009)، "رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص في مؤسسات التدريب العربية"، مقدمة إلى منظمة العمل العربية، الندوة القومية بعنوان "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة واحتياجات سوق العمل بين مخرجات التدريب"، القاهرة.
- الجهاز المركزي للإحصاء(2009)، سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق.
- الحاج، طارق، (2014)، "أهمية العلاقة بين الجامعات الفلسطينية والقطاع الخاص"العدد الأول من مجلة ملتقى رجال الأعمال.
- حرب، بيان (2008)، "دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي"، ورقة عمل مقدمة للمنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، منظمة العمل العربية، الرباط، المملكة المغربية.
- الحرابوي،محمد نافذ(2013)، الاقتصاد الفلسطيني بعد 20 عاما من اتفاقية اوسلو،ماس.
- حسونة، كمال (2005)، إطلاق قدرات القطاع الخاص الفلسطيني، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر عمل أجندة العمل الاقتصادي الفلسطيني في بيئة متحولة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية "ماس".
- الربيعي، فلاح، التنمية الاقتصادية بين الدولة والقطاع الخاص"، بحث مقدم للمؤتمر السنوي الثاني، جامعة جرش الأهلية بالأردن، بدون سنة.

- الشراح، رمضان (2008)، " نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج -حالة الكويت"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدولة العربية، المعهد العربي للتخطيط، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- الصوص، سمير، وزارة الاقتصاد الوطني، "بعض التجارب الدولية الناجحة في مجال تنمية وتطوير المشاريع الصغيرة المتوسطة" -نماذج يمكن الاحتذاء بها في فلسطين"، مكتب محافظة قلقيلية 2010.
- العزاوي، كريم(بدون سنة)، "واقع القطاع الخاص العراقي وسبل النهوض به".
- عوده، سيف الدين(2011)، " دور القطاع المصرفي في تنمية الاقتصاد الفلسطيني، ورقة عمل، سلطة النقد الفلسطينية.
- عيشوي، نصر الدين(بدون سنة)، "الأساليب العلمية لتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد4.
- الكواز، أحمد(2008)، بيئة ممارسة أنشطة الأعمال ودور القطاع الخاص، المعهد العربي للتخطيط.
- مجلة ملتقي رجال الأعمال الفلسطيني، عدد (1)، 2014.
- المطلق، لؤلؤة (2008)، مساهمة كبرى مؤسسات القطاع الخاص وكبار رجال الأعمال في برامج التنمية و التشغيل، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، منظمة العمل العربية.
- المطلق، لؤلؤة (2008)، " مساهمة كبرى مؤسسات القطاع الخاص وكبار رجال الأعمال في برامج التنمية و التشغيل"، ورقة عمل مقدمة للمنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل.
- معهد ماس(2006)، " البطالة في الأراضي الفلسطينية واقعها وخيارات مواجهتها"، وقائع المؤتمر السنوي.
- مقداد، محمد(2011)، " دور برامج ماجستير كلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية في فلسطين".
- مقداد، محمد، لبد، إسماعيل، أبو ظريفة، سامي(2006)، " مشكلة البطالة في قطاع غزة وسبل علاجها"، ورقة عمل لمؤتمر تنمية وتطوير قطاع غزة.

- مولاي، عبد الرازق، بونوة، شعيب(2010)، " دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية في الدول النامية، دراسة حالة الجزائر .
- نوفل، أسامة (2006)، "قطاع غزة بعد الانسحاب"، دراسة تقييميه للواقع ورؤية مستقبلية.
- نووير، طارق(2009)، ديناميكية القطاع الخاص الصناعي في توفير فرص العمل -حالة مصر، المؤتمر الدولي حول القطاع الخاص في التنمية، بيروت، لبنان.
- وزارة الاقتصاد الوطني، إستراتيجية التنمية الاقتصادية لقطاع غزة، (2011).
- وزارة الخارجية والتخطيط، الخريجون وسوق العمل، (2012).
- وزارة العمل (2010)، الإستراتيجية الوطنية للتشغيل.
- وزارة العمل (2013)، وحدة السياسات والمشاريع "دراسة بعنوان سوق العمل والقوى العاملة الفلسطينية.

خامسا: المواقع الالكترونية

- موقع جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني [/http: //www.pcbs.gov.ps](http://www.pcbs.gov.ps)
- موقع معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية "ماس" [/http: //www.mas.ps](http://www.mas.ps)
- موقع مجموعة البنك الدولي [/http: //www.albankaldawli.org](http://www.albankaldawli.org)
- ملتقي رجال الأعمال الفلسطيني www.pbforum.ps
- مدير العلاقات العامة والإعلام (الغرفة التجارية-محافظات غزة)، [https: //plus.google.com](https://plus.google.com)
- جمعية رجال الأعمال الفلسطينيين، [/http: //www.pba-gaza.ps](http://www.pba-gaza.ps)
- الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال <http://www.palef.ps>

- **Tilman Altenburg and Christian von (2008). Creating an enabling 1. environment for private sector development in sub-Saharan Africa UNITED.**
- **Djordjija Petkoski, Michael Jarvis and Gabriela de la Garza, (2006). The Private Sector as a True Partner in Development**
- **Toshiki Kanamori and Zhijun Zhao(2004). Private Sector Development in the People’s Republic of China.**
- **Cottarelli, Carlo (2012).Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies..**
- **International Finance institutions and development through the private sector(2011). A joint report of 31 multilateral and bilateral development finance institutions.**
- **United Nation (2011).Private sector toolkit for working with youth.**
- **UN Global Compact(2010). The Role of Governments in Promoting Corporate Responsibility and Private Sector Engagement in Development.**
- **International Fund for Agricultural Development (2007). PRIVATE SECTOR DEVELOPMENT AND PARTNERSHIP STRATEGY.**
- **OECD, (2004).Accelerating Pro-Poor Growth through Support for Private Sector Development**
- **Members of the Commission on the Private Sector and Development (UNDP), (2004). MAKING BUSINESS WORK FOR THE POOR.**
- **Gujarati, Damodar N., (2004). Basic Econometrics, McGraw companies.**

الملاحق

ملحق رقم (1)
نتائج تقدير النموذج القياسي بشكل أولي

Dependent Variable: Y1

Method: Least Squares

Date: 06/05/15 Time: 11: 26

Sample: 1 257

Included observations: 257

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.972168	0.334319	-8.890213	0.0000
K1	0.294836	0.026889	10.96485	0.0000
R-squared	0.320413	Mean dependent var		0.638394
Adjusted R-squared	0.317748	S.D. dependent var		1.121758
S.E. of regression	0.926556	Akaike info criterion		2.693067
Sum squared resid	218.9191	Schwarz criterion		2.720687
Log likelihood	-344.0591	Hannan-Quinn criter.		2.704174
F-statistic	120.2279	Durbin-Watson stat		1.332451
Prob(F-statistic)	0.000000			

ملحق رقم (2)

نتائج تقدير النموذج القياسي بعد إضافة AR(1)

Dependent Variable: Y1

Method: Least Squares

Date: 06/05/15 Time: 11: 28

Sample (adjusted): 2 257

Included observations: 256 after adjustments

Convergence achieved after 5 iterations

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.718710	0.342850	-7.929728	0.0000
K1	0.274546	0.027152	10.11158	0.0000
AR(1)	0.337135	0.059823	5.635554	0.0000
R-squared	0.394751	Mean dependent var		0.640888
Adjusted R-squared	0.389966	S.D. dependent var		1.123242
S.E. of regression	0.877304	Akaike info criterion		2.587723
Sum squared resid	194.7246	Schwarz criterion		2.629268
Log likelihood	-328.2286	Hannan-Quinn criter.		2.604433
F-statistic	82.50482	Durbin-Watson stat		2.097777
Prob(F-statistic)	0.000000			
Inverted AR Roots	.34			

ملحق رقم (3)

نتائج تقدير النموذج القياسي بعد علاج مشكلة الارتباط الذاتي

Dependent Variable: $Y1-0.337135*Y1(-1)$

Method: Least Squares

Date: 06/05/15 Time: 11: 30

Sample (adjusted): 2 257

Included observations: 256 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1.802138	0.226045	-7.972469	0.0000
$K1-0.337135*K1(-1)$	0.274546	0.027007	10.16556	0.0000
R-squared	0.289190	Mean dependent var		0.427385
Adjusted R-squared	0.286391	S.D. dependent var		1.036486
S.E. of regression	0.875575	Akaike info criterion		2.579911
Sum squared resid	194.7246	Schwarz criterion		2.607607
Log likelihood	-328.2286	Hannan-Quinn criter.		2.591050
F-statistic	103.3387	Durbin-Watson stat		2.097777
Prob(F-statistic)	0.000000			

ملحق رقم (4)

نتائج اختبار (T) لاختبار المتوسط الحسابي للبواقي يساوي صفر

Hypothesis Testing for RESID

Date: 06/05/15 Time: 11: 43

Sample (adjusted): 2 257

Included observations: 256 after adjustments

Test of Hypothesis: Mean = 0.000000

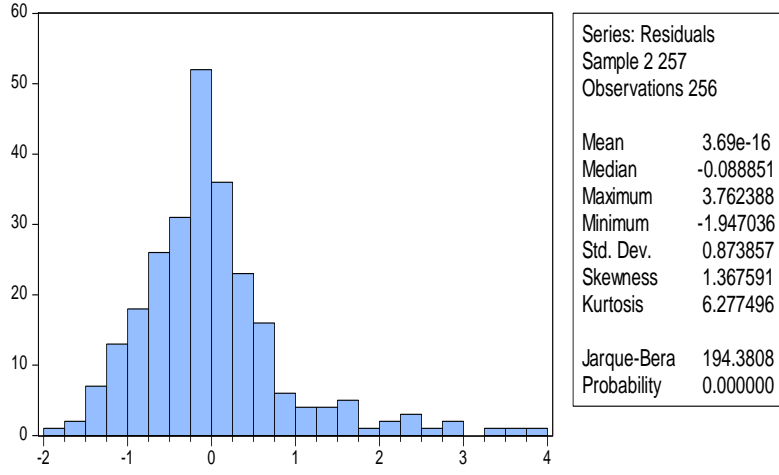
Sample Mean = 3.69e-16

Sample Std. Dev. = 0.873857

<u>Method</u>	<u>Value</u>	<u>Probability</u>
t-statistic	6.75E-15	1.0000

ملحق رقم (5)

نتائج اختبار (Jarque-Bera) للتوزيع الطبيعي للنموذج الأول



ملحق رقم (6)

نتائج اختبار (ARCH) لتجانس التباين

Heteroskedasticity Test: ARCH

F-statistic 2.521601 Prob. F(4, 247) 0.0417

Obs*R-squared 9.886848 Prob. Chi-Square(4) 0.0424

ملحق رقم (7)

الاستبانة



الجامعة الإسلامية - غزة
شؤون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
برنامج اقتصاديات التنمية

صحيفة استبيان حول:

”دور منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي كلية التجارة بقطاع غزة“

أخي الكريم/ أختي الكريمة:

بعد التحية،،،

أهديكم أطيب التحية وأحيطكم علماً أنني أقوم بإعداد دراسة بحثية لنيل درجة الماجستير وأضع بين يديك استبانته: حول دور منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي كلية التجارة بقطاع غزة، بهدف تقييم مدى مساهمة دور القطاع الخاص في تشغيل خريجي كلية التجارة.

ومن المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في التعرف على ما يلي:

- 1- أسباب انخفاض الطلب على خريجي كلية التجارة في سوق العمل المحلي في غزة.
 - 2- المسؤوليات التي تقع على الجامعات والمعاهد العليا الفلسطينية لمواءمة مخرجاتها مع احتياجات سوق العمل المحلية.
 - 3- السياسات والإجراءات التي ينبغي اتخاذها من قبل الجهات المعنية في القطاع الخاص والعام من أجل زيادة فرص التوظيف المتاحة أمام الخريجين.
- لذا يرجى منكم التكرم بالإجابة على فقرات لاستبانته، واختيار الإجابات المناسبة من وجهة نظركم بأمانة وموضوعية، الأمر الذي سيسهم في الوصول إلى نتائج دقيقة وصحيحة، تفيد المعنيين في خدمة البحث العلمي، علماً بأن جميع البيانات سرية لن تستخدم في غير أغراض البحث العلمي.
- * أرجو أن تحظى هذه الاستمارة باهتمامكم الجاد، وأن يتم الإجابة عنها بدقة واهتمام.

ولكم جزيل الشكر والاحترام على حسن تعاونكم

الطالبة/فاطمة توفيق أبو نعيم

السمات العامة

(البيانات الشخصية للمسئول)

1. الجنس: ذكر أنثي
2. المحافظة: شمال غزة غزة الوسطى خان يونس رفح
3. الرتبة الوظيفية: صاحب العمل مدير تنفيذي رتبة غير ذلك.....(حدد)
4. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 5-10 سنة أكثر من 10

بيانات عامة عن المنشأة

اسم المنشأة: (اختياري)

مقر المنشأة/المحافظة/المدينة:

بداية عمل المنشأة: (سنة).

رأس مال المنشأة:\$(تقريباً).

القطاع الذي تعمل فيه المنشأة:

صناعي تجاري خدماتي زراعي حرفي

تعتمد المنشأة تقديم (سلعة أو خدمة):

واحدة أكثر من واحدة

تمتلك المنشأة فروع أخرى:

نعم لا

هل تصدر المنشأة منتجات أو خدمات خارج سوق قطاع غزة:

نعم لا

طبيعة عمل المنشأة (عائلية):

نعم لا

العاملون في المنشأة

عدد العمال والموظفين في المنشأة:

4 عاملين فأقل 5-9 عاملين 10 عاملين فأكثر

طبيعة عمل العمال والموظفين لدي منشأتكم:

دائمة مؤقتة

تتراوح أجور العمال والموظفين (خريجي الكليات التجارية):

(1000) شيكل فأقل أكبر من 1000

أثر العوامل الخارجية على المنشأة

تضررت المنشأة خلال العدوان المتكرر على قطاع غزة ضرر؟

جزئي كلي لم تتعرض لضرر مباشر

هل تؤثر أزمة انقطاع التيار الكهربائي على عدد العمال والموظفين لدي المنشأة:

نعم لا

مدى تأثير عدد موظفي المنشأة بالأوضاع السياسية والاقتصادية لعام 2007: (أرجو تعبئة الجدول):

عدد العاملين والموظفين في المؤسسة	منهم خريجي كلية التجارة

ما هو العامل الأكثر تأثيراً على عدد العمال والموظفين لدي المنشأة:

(خارجي) سياسي واقتصادي قانوني طبيعة عمل المنشأة وسياساتها

عوامل خاصة بالمنشأة

تلجأ المنشأة في حال تعرضها لأزمة اقتصادية:

تقليص عدد العمال تقليص عدد ساعات العمل لسياسات أخرى

عند اختيار الموظف للعمل في المنشأة تكون الأهمية بالدرجة الأولى ل:

(الرجاء اختيار واحد من الخيارات)

صلة القرابة والمعرفة الخبرة الكفاءة

المعايير التي تتخذها المنشأة بعين الاعتبار عند تعيين الموظف حيث أن درجة الأهمية تتراوح حسب أهميتها (1، 2، 3، 4، 5)، (5 المعيار المهم و 1 المعيار الأقل أهمية):

1	2	3	4	5	المعيار	
					التخصص الدقيق للمتقدم	1
					اسم الجامعة أو المعهد الذي تخرج منه الموظف	2
					المعدل التراكمي للخريج	3
					مهارات الحاسوب والانترنت	4
					إتقان الخريج للغة الانجليزية	5
					الخبرة العملية للخريج	6
					الدورات التدريبية التي التحق بها الخريج قبل التعيين	7
					اجتياز الخريج لمقابلة شفوية	8
					اجتياز الخريج لامتحان الكفاءة لقياس القدرات الذهنية والإبداعية	9
					مكان السكن للخريج	10
					الحالة الاجتماعية للخريج	11
					صلة القرابة والمعرفة	12
					الانتماء الحزبي والتنظيمي للخريج	13

ما مدى ملائمة كفاءة خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المنشأة
حيث أن درجة الملائمة تتراوح حسب توفرها (1، 2، 3، 4، 5)، (5 الأكثر ملائمة و 1
المعيار الأقل ملائمة):

1	2	3	4	5	المعيار	
					مهارات اللغة الانجليزية	1
					امتلاك مهارات في الحاسوب والانترنت والوسائل التكنولوجية المتقدمة	2
					القدرة على التعاون والعمل ضمن الفريق	3
					الشخصية القيادية	4
					انجاز العمل الموكل إليهم بصورة سريعة ومنتقنة	5
					القدرة على المبادرة الفردية	6
					القدرة على التواصل مع الجمهور أو (الزبون) أو (العميل)	7
					القدرة على حل مشكلات العمل المختلفة	8
					الخريج على اطلاع كاف بواقع مؤسسات القطاع الخاص	9
					أداء الخريج يعكس انه حاصل على تعليم يركز أكثر على التطبيق العملي والتدريب	10
					القدرة على الإبداع والابتكار	11
					محتوي دراستهم كان منسجما مع متطلبات العمل	12
					القدرة على التأقلم مع بيئة العمل المحيطة ومع ظروف العمل المتغيرة	13
					الاستعداد لتحمل ضغط العمل والقيام بأعمال إضافية	14
					الالتزام بقوانين وأنظمة العمل المعمول بها في المنشأة	15
					القدرة على القيام بوظائف متعددة داخل المنشأة	16
					الاستعداد للاستفادة من خبرات الموظفين الأقدم في المنشأة	17
					القدرة على كتابة التقارير التي يطلبها رؤسائهم في العمل	18
					الاستعداد للانتساب للبرامج والدورات التدريبية	19

يهدف هذا الجزء إلى الاطلاع على تقييم منشآتكم للبرامج الأكاديمية التجارية في المعاهد والجامعات الفلسطينية من خلال أداء خريجي تلك الجامعات من الموظفين والعاملين في منشآتكم:

درجة الموافقة تتراوح حسب توفرها (1، 2، 3، 4، 5)، (5 الأكثر موافقة و 1 المعيار الأقل موافقة)

المعيار	5	4	3	2	1
1 التخصصات المطروحة حالياً تحتاج إلى تعديل في محتواها لتتلاءم مع احتياجات المنشأة					
2 يمكن أن تساهم المنشأة في صياغة البرامج الأكاديمية					
3 مساقات الجامعات المطروحة توفر كافة المهارات المطلوبة لدي المنشآت					
4 تتوفر لدي المنشأة موارد وإمكانات مالية للإنفاق على تدريب الطلاب قبل تخرجهم					
5 يمكن أن تساهم علاقة التعاون بين المنشآت المختلفة وأعضاء الهيئة التدريسية في تكييف التعليم الجامعي بما ينسجم واحتياجات سوق العمل					

هل هناك تخصصات ومؤهلات علمية غير متوفرة في السوق المحلية والمنشأة بحاجة لها؟

لا

نعم

في حال كانت الإجابة نعم الرجاء تحديد التخصص.....:

ما هي المهارات المطلوبة من خريجي كلية التجارة من الجامعات والمعاهد المحلية ؟

.....

ملحق رقم (8)
أسماء المحكمين

م	الاسم	الخبرة
1	د. نسيم أبو جامع	أستاذ مشارك - جامعة الأزهر
2	د. محمود صبرة	أستاذ مساعد - جامعة الأزهر
3	د. سمير أبو مدللة	أستاذ مشارك - جامعة الأزهر
4	د. ماهر الطباع	مدير العلاقات العامة والإعلام (غرفة تجارة وصناعة غزة)
5	د. نبيل أبو شمالة	مدير عام التخطيط والسياسات (وزارة الزراعة)
6	د. علاء الدين السيد	مدير عام التخطيط والسياسات (وزارة العمل)
7	أ. أسامة محمد نوفل	مدير عام التنمية المستدامة (وزارة التخطيط)
8	م. أحمد محمد خميس مهاني	مدير قسم الموارد البشرية - شركة بدري وهنية
9	م. محمود رضوان محمود غنام	مدير قسم الإنتاج - شركة بدري وهنية
10	م. كمال محمد علي محفوظ	مدير عام التفتيش وحماية العمل (وزارة العمل)
11	د. جابر أبو جامع	مدير دائرة التنمية الاقتصادية (وزارة التخطيط)
12	أ. أشرف أبو سمرة	ماجستير إحصاء - دائرة التخطيط والسياسات بديوان الموظفين العام - محاضر بجامعة الأقصى

ملحق رقم (9)

معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة في فلسطين حسب الجنس، 1999-2014

الجنس	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2015
كلا الجنسين	12.0	14.3	25.3	31.2	25.5	26.8	23.5	23.7	21.7	26.6	24.5	23.7	20.9	23.0	23.4	26.9
ذكور	11.8	14.6	27.1	33.5	26.8	28.1	23.8	24.4	22.3	27.2	24.1	23.1	19.2	20.5	20.6	23.9
إناث	12.8	12.4	13.8	17.0	18.2	20.0	22.2	20.5	19.1	24.2	26.4	26.8	28.4	32.9	35.0	38.4

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014مجموعة مسح القوى العاملة.

ملحق رقم (10)

التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في قطاع غزة حسب الجنس وعدد السنوات الدراسية،

والعلاقة بقوة العمل 2014

العلاقة بقوة العمل						الجنس وعدد سنوات الدراسة
خارج القوى العاملة	داخل القوى العاملة	بطالة	عمالة محدودة	عمالة تامة		
كلا الجنسين						
87.9	12.1	29.9	6.6	63.5	0	
52.3	47.7	46.6	11.0	42.4	6-1	
60.3	39.7	46.0	8.7	45.3	9-7	
66.0	34.0	43.6	7.8	48.6	12-10	
37.3	62.7	42.9	4.9	52.2	+13	
55.6	44.4	43.9	7.0	49.1	المجموع	
ذكور						
77.1	22.9	51.0	11.9	37.1	0	
28.3	71.7	48.5	11.7	39.8	6-1	
30.3	69.7	47.2	9.0	43.8	9-7	
34.6	65.4	43.8	8.4	47.8	12-10	
28.4	71.6	28.9	5.4	65.7	+13	
31.8	68.2	40.1	7.9	52.0	المجموع	
إناث						
91.7	8.3	9.5	1.4	89.1	0	

العلاقة بقوة العمل					الجنس وعدد سنوات الدراسة
خارج القوى العاملة	داخل القوى العاملة	بطالة	عمالة محدودة	عمالة تامة	
90.5	9.5	24.6	1.8	73.6	6-1
94.0	6.0	30.5	5.2	64.3	9-7
94.3	5.7	41.2	2.1	56.7	12-10
47.1	52.9	63.7	4.3	32.0	+13
80.0	20.0	56.8	3.9	39.3	المجموع

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015، التقرير السنوي لعام 2014 (نيسان-أبريل، 2015)، مسح القوى العاملة. رام الله-فلسطين، ص 65.

ملحق رقم (11)

التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في قطاع غزة حسب المحافظة والعلاقة بقوة العمل والجنس، 2013

العلاقة بقوة العمل													المحافظة		
خارج القوى العاملة			داخل القوى العاملة			بطالة			عمالة محدودة			عمالة تامة			
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
60.3	86.8	34.6	39.7	13.2	65.4	32.0	52.5	28.0	5.9	4.7	6.1	62.1	42.8	65.9	شمال غزة
59.8	85.5	34.8	40.2	14.5	65.2	29.5	51.4	24.8	7.3	4.0	8.0	63.2	44.6	67.2	غزة
59.5	83.1	35.4	40.5	16.9	64.6	31.0	62.9	22.5	4.9	1.0	5.9	64.1	36.1	71.6	دير البلح
57.4	81.7	33.7	42.6	18.3	66.3	36.3	48.1	33.1	6.7	0.9	8.3	57.0	51.0	58.6	خان يونس
55.2	80.4	30.7	44.8	19.6	69.3	37.5	54.0	32.9	6.0	2.0	7.2	56.5	44.0	59.9	رفح
58.8	84.0	34.2	41.2	16.0	65.8	32.6	53.1	27.8	6.4	2.6	7.3	61.0	44.3	64.9	المجموع

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014، التقرير السنوي لعام 2013 (نيسان - أبريل، 2014)، مسح القوى العاملة. رام الله - فلسطين، ص 66.

ويلاحظ ارتفاع معدلات البطالة في قطاع غزة حيث أن سوقه صغير ويصعب تعامله مع العالم الخارجي بسبب الحصار المفروض، الأمر الذي يحد من قدرته على امتصاص الأيدي العاملة.

ملحق رقم (12)

معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة في قطاع غزة حسب

المحافظة 1999-2013

المحافظة	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
شمال غزة	14.8	16.3	34.7	36.9	27.6	36.6	33.6	39.0	31.5	39.2	36.6	35.8	28.5	32.8	32.0	42.2
غزة	13.3	17.5	32.4	36.1	27.7	32.7	26.7	33.2	25.1	38.3	34.4	34.5	26.4	28.3	29.5	40.0
دير البلح	22.6	22.5	34.1	39.8	31.4	36.8	35.0	34.9	32.3	42.7	35.2	39.0	26.1	30.7	31.0	49.7
خان يونس	19.4	20.4	36.2	38.3	31.9	38.2	31.1	36.0	34.3	46.9	49.3	44.7	32.0	33.0	36.3	46.4
رفح	19.2	19.3	34.4	40.9	28.1	35.1	29.0	30.1	28.5	35.7	38.4	36.4	33.0	32.8	37.5	45.4
المجموع	16.9	18.9	34.0	37.9	29.1	35.3	30.3	34.8	29.7	40.6	38.6	37.8	28.7	31.0	32.6	43.9

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مجموع تقارير مسح القوى العاملة.

ويلاحظ ارتفاع نسبة البطالة على مدار السنوات في المناطق الجنوبية وقد سجلت المحافظة الوسطى أعلى نسبة للبطالة لعام 2014 حيث بلغت 49.7% وخاصة بين الإناث حيث أصبحت نسبة البطالة لهن 65.2%.

ملحق رقم (13)

التوزيع النسبي للعاطلين عن العمل في قطاع غزة حسب العمر والجنس، 2013

العمر	ذكور	إناث	المجموع
15-24	46.5	32.1	42.0
25-34	30.5	55.1	38.2
35-44	11.3	10.5	11.0
45-54	9.2	2.2	7.0
55-64	2.5	0.1	1.7
+65	0.0	0.0	0.1

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014، التقرير السنوي لعام 2013 (نيسان-أبريل، 2014)، مسح القوى العاملة. رام الله-فلسطين، ص 122.

ملحق رقم (14)

معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة في قطاع غزة حسب الجنس والمحافظة،

2013 -1999

ذكور																
39.8	28.0	29.9	25.8	34.9	35.7	39.8	31.8	39.7	33.9	37.5	27.7	38.6	36.4	17.0	14.4	شمال غزة
35.6	24.8	23.9	24.4	34.0	33.6	37.3	23.7	33.2	25.5	32.9	27.3	36.6	33.7	17.1	12.4	غزة
44.2	22.5	24.4	22.5	38.5	32.1	41.8	33.6	35.9	33.6	36.6	31.1	40.0	34.4	21.8	22.1	دير البلح
44.0	33.1	29.6	28.3	41.5	47.9	47.9	36.6	36.2	31.2	39.6	34.3	39.6	37.6	21.5	20.1	خان يونس
42.2	32.9	28.6	29.4	32.4	36.8	34.0	27.7	30.3	28.8	36.2	29.1	42.7	35.2	19.4	19.8	رفح
40.1	27.8	26.8	25.8	36.2	37.3	40.2	29.7	35.1	29.6	35.8	29.5	38.9	35.2	18.9	16.7	المجموع
إناث																
52.3	52.5	48.8	43.1	42.2	42.2	36.0	29.6	32.8	30.5	29.8	27.1	21.2	19.9	12.4	18.1	شمال غزة
57.9	51.4	52.1	39.3	38.8	39.3	46.1	38.0	33.5	37.4	31.6	32.0	29.8	18.4	20.9	21.8	غزة
65.2	62.9	54.9	43.2	41.4	46.6	46.5	25.9	29.9	41.2	37.6	32.9	38.1	32.3	26.4	25.6	دير البلح
53.5	48.1	46.2	49.6	64.0	57.1	41.7	25.1	34.5	30.7	27.3	18.6	24.0	24.8	15.3	15.3	خان يونس
54.2	54.0	47.5	46.9	55.1	46.0	43.3	31.6	28.7	29.9	27.2	20.7	23.7	28.6	18.7	15.3	رفح
56.8	53.1	50.1	44.0	47.8	45.8	42.8	29.7	32.2	35.2	31.4	26.6	28.0	23.8	18.7	19.1	المجموع

ملحق رقم (15)

عدد المسجلين في مكاتب التشغيل حسب الحالة العملية في قطاع غزة حسب الجنس والمحافظة

المجموع		رفح		خان يونس		الوسطى		الشمال		غزة		البيان
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
5835	9659	1055	1448	1312	2592	1104	1479	762	1667	1602	2473	نشط وياحث عن عمل
64941	108583	10211	13362	13981	22495	12053	16260	8279	17069	20417	39397	غير نشط وياحث عن عمل
20366	100174	2029	9805	3218	16451	3784	14164	2599	15023	8736	44731	يعمل
22475	23861	2649	2725	4369	4615	3073	3243	3954	4527	8430	8751	أخرى

وزارة العمل الفلسطينية (غزة) - بيانات غير منشورة (ديسمبر 2014)

ملحق رقم (16)

المتعلمين عن العمل في قطاع غزة حسب المحافظة والتحصيل العلمي حتى نهاية عام 2014

المجموع		رفح		خان يونس		الوسطى		الشمال		غزة		التحصيل العلمي
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
1009	6099	251	928	284	1686	140	866	141	1087	193	1532	نشط وياحث عن عمل
13350	66870	3488	8616	3847	14615	2220	9703	1012	10446	2783	23490	غير نشط وياحث عن عمل
1374	1311	192	205	329	347	285	225	159	183	409	351	نشط وياحث عن عمل
12283	9691	1503	1208	2578	1957	2387	1803	1671	1201	4144	3522	غير نشط وياحث عن عمل
3537	1940	619	274	717	522	700	338	467	303	1034	503	نشط وياحث عن عمل
31476	15344	4360	1936	6124	3187	6227	2348	4199	2282	10566	5591	غير نشط وياحث عن عمل
20	8			1	1	1	2			18	5	نشط وياحث عن عمل
53	39		8	14	10	7	2	7	3	25	16	غير نشط وياحث عن عمل
14	26		3	2	6	3	6	2	1	7	10	نشط وياحث عن عمل
217	306	17	38	36	74	43	33	23	43	98	118	غير نشط وياحث عن عمل
0	2										2	نشط وياحث عن عمل
3	17	1	3		5		1		4	2	4	غير نشط وياحث عن عمل
4945	3287	1062	1410	1333	2562	1129	1437	769	1574	1661	2403	نشط وياحث عن عمل
57382	92267	9369	11809	12599	19848	10884	13890	6912	13979	17618	32741	غير نشط وياحث عن عمل

المصدر: وزارة العمل الفلسطينية (غزة) - ديسمبر 2014

ملحق رقم (17)

خريجي كلية التجارة مصنفين حسب التخصص والجنس والمحافظة:

المجموع	رفح		خان يونس		الوسطى		غزة		الشمال		تفصيل	التخصص	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور			
2984	6373	364	853	771	1545	483	886	1114	2308	252	781	عدد المسجلين	إدارة أعمال
2909	4821	374	640	792	1255	451	747	1056	1574	236	605	عدد المتعطلين	
477	321	29	25	45	47	56	38	304	164	43	47	عدد المسجلين	إدارة أعمال/انجليزي
550	334	37	25	52	52	65	34	346	171	50	52	عدد المتعطلين	
88	165	4	13	24	40	11	24	41	77	8	11	عدد المسجلين	إدارة أعمال/علوم مالية ومصرفية
92	121	5	13	27	26	12	30	40	45	8	7	عدد المتعطلين	
36	81	5	13	1	6	5	5	22	44	3	13	عدد المسجلين	إدارة أعمال/موارد بشرية
35	29	7	0	1	4	5	0	19	19	3	6	عدد المتعطلين	
66	50	15	4	5	9	16	9	18	12	12	16	عدد المسجلين	إدارة مالية وبنوك
57	33	15	8	5	5	12	2	17	4	8	14	عدد المتعطلين	
425	702	25	76	85	179	45	60	238	325	32	62	عدد المسجلين	إدارة مالية ومصرفية
482	604	25	88	95	197	49	50	277	233	36	36	عدد المتعطلين	
604	2946	52	235	97	567	92	392	283	1238	80	514	عدد المسجلين	إدارة وريادة
385	1205	44	104	80	279	49	117	157	473	55	232	عدد المتعطلين	
494	328	102	46	297	148	35	34	53	75	7	25	عدد المسجلين	العلوم الإدارية والمالية
540	376	104	60	330	168	41	41	59	83	6	24	عدد المتعطلين	
494	226	102	1	297	148	35	1	53	75	7	1	عدد المسجلين	إدارة مستودعات
0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	عدد المتعطلين	
36	26	2	4	7	6	7	5	11	7	9	4	عدد المسجلين	إدارة مؤسسات
49	37	2	3	7	7	7	9	17	10	16	8	عدد المتعطلين	
28	12	2	1	7	1	7	5	11	1	1	4	عدد المسجلين	إدارة أفراد
1	3	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	عدد المتعطلين	
25	47	2	2	7	1	14	37	1	3	1	4	عدد المسجلين	إعلان وتسويق
19	58	0	3	0	0	16	50	2	5	1	0	عدد المتعطلين	
28	50	2	1	7	1	3	37	15	7	1	4	عدد المسجلين	أنظمة معلومات تجارية
14	13	0	2	0	0	4	0	8	9	2	2	عدد المتعطلين	
303	245	47	34	46	45	71	45	91	80	48	41	عدد المسجلين	تجارة
259	206	34	27	46	38	64	28	75	72	40	41	عدد المتعطلين	
116	161	16	48	4	27	32	28	39	42	25	16	عدد المسجلين	تجارة ومتاجرة
106	138	8	50	2	18	23	22	48	34	25	14	عدد المتعطلين	
43	103	3	1	7	28	3	19	5	47	25	8	عدد المسجلين	تسويق
16	85	3	0	6	26	3	19	4	29	0	11	عدد المتعطلين	
60	88	4	19	23	55	3	5	5	1	25	8	عدد المسجلين	تسويق وإدارة منتجات
34	77	6	18	28	56	0	1	0	2	0	0	عدد المتعطلين	
2119	7729	142	592	344	1348	243	778	1218	4124	172	887	عدد المسجلين	محاسبة
2084	5477	142	477	365	1012	234	574	1164	2795	179	619	عدد المتعطلين	
263	412	12	26	17	38	22	46	199	255	13	47	عدد المسجلين	محاسبة انجليزي
277	417	11	34	19	35	28	51	200	248	19	49	عدد المتعطلين	
80	96	12	2	17	2	36	42	2	3	13	47	عدد المسجلين	محاسبة وتأمين
46	57	0	3	0	4	44	46	2	4	0	0	عدد المتعطلين	

المجموع		رفح		خان يونس		الوسطى		غزة		الشمال		تفصيل	التخصص
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور		
69	312	5	46	19	95	6	27	33	125	6	19	عدد المسجلين	محاسبة وتمويل
50	155	4	30	16	66	5	4	20	41	5	14	عدد المتعطلين	
42	108	5	14	4	25	12	19	17	35	4	15	عدد المسجلين	محاسبة ضريبية
40	89	5	10	4	20	10	19	18	31	3	9	عدد المتعطلين	
128	399	5	39	25	79	17	82	69	141	12	58	عدد المسجلين	اقتصاد
107	230	3	34	23	51	17	51	51	72	13	22	عدد المتعطلين	
54	93	1	39	25	16	5	5	20	24	3	9	عدد المسجلين	اقتصاد/إحصاء تطبيقي
41	71	1	0	0	21	4	5	30	33	6	12	عدد المتعطلين	
173	449	20	49	16	76	22	42	97	209	18	73	عدد المسجلين	اقتصاد/علوم سياسية
154	253	16	27	16	37	15	33	88	116	19	40	عدد المتعطلين	
55	127	6	13	9	9	9	15	22	50	9	40	عدد المسجلين	إحصاء
58	81	5	6	8	4	8	6	28	41	9	24	عدد المتعطلين	
9290	21649	984	2196	2206	4541	1290	2686	3981	9472	829	2754	عدد المسجلين	المجموع
8405	14973	851	1664	1922	3382	1166	1939	3726	6145	740	1843	عدد المتعطلين	

المصدر: وزارة العمل الفلسطينية (غزة) - ديسمبر 2014

ملحق رقم (18)

العدد التراكمي للقوى العاملة على برنامج سوق العمل حسب الحالة العملية

المجموع الكلي	عاطل عن العمل	موظف يعمل في السلطة	موظف هيئات دولية	عمال المنشآت	أصحاب منشآت	يستفيد من برامج أخرى	يتلقى مخصص	أخرى
607108	287261	153306	11491	30097	32367	1692	67966	22928

المصدر: وزارة العمل الفلسطينية - الإدارة العامة للتشغيل - التقرير السنوي 2014.

ملحق رقم (19)

تصنيف المنشآت (حسب رقم النشاط) المتوسطة والكبيرة في قطاع غزة وحسب عدد العمال

رقم النشاط	قطاع النشاط	التصنيف	الشمال		غزة		الوسطى		خان يونس		رفح	
			مؤسسة كبيرة	مؤسسة متوسطة	مؤسسة كبيرة	مؤسسة متوسطة	مؤسسة كبيرة	مؤسسة متوسطة	مؤسسة كبيرة	مؤسسة متوسطة	مؤسسة كبيرة	مؤسسة متوسطة
1	الزراعة	زراعة وصيد	0	2	0	0	0	0	1	2	0	0
3	صناعات تحويلية	المواد الغذائية والمشروبات	18	12	47	41	6	11	18	16	6	2
		نسيج وملابس وجلود										
		الأخشاب والأثاث										
		المنتجات الورقية والطباعة والنشر										
		المنتجات الكيماوية والبلاستيك										
		المنتجات المعدنية الأساسية										
المنتجات المعدنية المصنعة المعدات												
4	الوقود والغاز والكهرباء	الكهرباء والغاز	4	3	10	5	4	2	7	1	3	0
		المياه وتوزيعها										
5	التشييد والبناء والإنشاء	التشييد والبناء	8	2	27	17	3	1	10	7	3	3
		الإنشاءات الهندسية										
6	تجارة الجملة والتجزئة	تجارة الجملة	11	9	72	57	6	2	24	6	10	1
		تجارة التجزئة										
		المطاعم والفنادق										
7	النقل والتخزين	النقل والمواصلات	3	8	11	8	0	0	5	0	0	1
		النقل المائي والجوي										
		الخدمات المرتبطة بالنقل										
8	التمويل والتأمين	المؤسسات المالية	0	0	7	16	0	0	2	2	1	1

رفح		خان يونس		الوسطى		غزة		الشمال		التصنيف	قطاع النشاط	رقم النشاط
مؤسسة كبيرة	مؤسسة متوسطة	مؤسسة كبيرة	مؤسسة متوسطة	مؤسسة كبيرة	مؤسسة متوسطة	مؤسسة كبيرة	مؤسسة متوسطة	مؤسسة كبيرة	مؤسسة متوسطة			
										شركات التأمين		
										الخدمات العقارية		
35	33	67	47	47	17	173	111	40	34	إدارة ودفاع	الخدمات	9
										خدمات صحة عامة		
										خدمات اجتماعية		
										خدمات ثقافية وتعليمية		
										خدمات أفراد ومنازل		
										منظمات دولية وإقليمية		

المصدر: الإدارة العامة للتفتيش - وزارة العمل - 2014

النشاط (2) يشمل التعدين والمحاجر والبتروول = 0 في جميع محافظات غزة

المصدر: الإدارة العامة للتفتيش (وزارة العمل الفلسطينية - 2014)

ملحق رقم (20)

العاملون في القطاع العام من خريجي كلية التجارة حسب المؤهل والتخصص

Total	المؤهل					التخصص
	ماجستير	دبلوم متوسط مع شامل	دبلوم متوسط	دبلوم عالي	بكالوريوس	
1	0	0	0	0	1	إدارة أعمال - إدارة مشاريع
5	4	0	0	0	1	إدارة مالية
19	5	0	0	0	14	إحصاء
638	81	9	51	1	496	إدارة أعمال
17	11	0	0	0	6	إدارة أعمال - مالية
16	0	0	0	0	16	إدارة أعمال - علوم مالية ومصرفية
17	0	0	0	0	17	إدارة أعمال بالانجليزي
2	1	0	1	0	0	إدارة أعمال ونظم معلومات
1	1	0	0	0	0	إدارة أعمال - محاسبة
3	0	1	2	0	0	إدارة الإيواء
1	0	0	1	0	0	إدارة الأعمال الالكترونية
5	3	0	0	0	2	إدارة التشبيد
4	4	0	0	0	0	إدارة الدولة والحكم الرشيد
7	1	3	2	0	1	إدارة مالية وبنوك
7	0	5	2	0	0	إدارة مالية ومصرفية
8	0	0	0	0	8	إدارة وريادة - اقتصاد
19	0	0	0	0	19	إدارة وريادة - مالية
38	0	0	0	0	38	إدارة وريادة - محاسبة
75	14	0	15	1	45	اقتصاد
4	0	0	0	0	4	اقتصاد و إحصاء تطبيقي
2	0	0	0	0	2	اقتصاد وإدارة
7	0	0	0	0	7	اقتصاد وعلوم إدارية
73	0	0	0	0	73	اقتصاد وعلوم سياسية
7	7	0	0	0	0	اقتصاديات التنمية
1	1	0	0	0	0	الإدارة وتقنية المعلومات
7	0	0	0	0	7	الإدارة التكنولوجية
2	1	0	0	1	0	الإدارة العامة
67	0	0	0	0	67	الإدارة والريادة
9	9	0	0	0	0	الإدارة ونظم المعلومات
2	0	0	0	0	2	الاقتصاد والإحصاء التطبيقي
4	0	3	1	0	0	التمويل وإدارة المشاريع
3	1	0	0	0	2	العلوم الاقتصادية / محاسبة
2	1	0	0	0	1	مالية
1019	19	24	72	0	904	محاسبة
28	0	0	0	0	28	محاسبة بالانجليزي
3	0	0	0	0	3	محاسبة تطبيقية
8	1	0	7	0	0	محاسبة مالية
2131	165	45	154	3	1764	

المصدر: ديوان الموظفين العام _ الإدارة العامة للتخطيط والسياسات_2014.

ملحق رقم (21)

العاملون في القطاع العام من خريجي كلية التجارة حسب التخصص والجنس

Total	ذكر	أنثى	المؤهل
1	1	0	إدارة أعمال - إدارة مشاريع
5	4	1	إدارة مالية
19	17	2	إحصاء
638	443	195	إدارة أعمال
16	5	11	إدارة أعمال - علوم مالية ومصرفية
17	12	5	إدارة أعمال - مالية
17	6	11	إدارة أعمال بالانجليزي
2	1	1	إدارة أعمال ونظم معلومات
1	1	0	إدارة أعمال - محاسبة
3	3	0	إدارة الإيواء
1	0	1	إدارة الأعمال الالكترونية
5	5	0	إدارة التشبيد
4	4	0	إدارة الدولة والحكم الرشيد
7	4	3	إدارة مالية وبنوك
7	5	2	إدارة مالية ومصرفية
8	7	1	إدارة وريادة - اقتصاد
19	16	3	إدارة وريادة - مالية
38	32	6	إدارة وريادة - محاسبة
75	53	22	اقتصاد
4	2	2	اقتصاد و إحصاء تطبيقي
2	1	1	اقتصاد وإدارة
7	6	1	اقتصاد وعلوم إدارية
73	44	29	اقتصاد وعلوم سياسية
7	7	0	اقتصاديات التنمية
1	1	0	الإدارة وتقنية المعلومات
7	2	5	الإدارة التكنولوجية
2	1	1	الإدارة العامة
67	52	15	الإدارة والريادة
9	8	1	الإدارة ونظم المعلومات
2	2	0	الاقتصاد والإحصاء التطبيقي
4	4	0	التمويل وإدارة المشاريع
3	3	0	العلوم الاقتصادية / محاسبة
2	2	0	مالية
1019	853	166	محاسبة
28	16	12	محاسبة بالانجليزي
3	2	1	محاسبة تطبيقية
8	8	0	محاسبة مالية
2131	1633	498	

المصدر: ديوان الموظفين العام _ الإدارة العامة للتخطيط والسياسات_2014.

ملحق رقم (22) مصطلحات في الدراسة

المنشأة: مشروع أو جزء من مشروع يقع في موقع واحد، ويمارس نوع واحد فقط من النشاط الإنتاجي، أو يعود فيه نشاط الإنتاج الرئيسي بمعظم القيمة المضافة (معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز، 2014: ص 56).

النشاط الاقتصادي: " مجموعة من الأعمال التي ينتج عنها مجموعة معينة من المنتجات والنشاط الاقتصادي الرئيسي الذي يساهم بأكبر قدر من القيمة المضافة في حالة تعدد الأنشطة داخل المنشأة أو المؤسسة الواحدة "(الجهاز المركزي للإحصاء، 2002).

الخدمات: يشمل هذا البند ما يتم تصديره واستيراده من الخدمات حسب تصنيفها التي تتم مع غير المقيمين وتشمل خدمات السفر، خدمات الاتصالات والخدمات الحكومية وخدمات النقل، خدمات الحاسب الآلي والمعلومات، خدمات التأمين، الخدمات المالية، رسوم الامتياز والتراخيص، أنواع أخرى من خدمات أعمال، الخدمات الشخصية والثقافية والترفيهية (معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز، 2014: ص 61).

المؤسسات غير الهادفة للربح والحكومة: جميع الأنشطة التي تؤدي فيما يتعلق بالعمل في الشركات/أشباه الشركات، والمؤسسات غير الهادفة للربح، والحكومة، كما يشمل العمل المدفوع أجره وغير المدفوع أجر على حد سواء بصرف النظر عن القطاع الصناعي للنشاط والوضع في العمل الذي يؤدي في إطار برنامج التمهين، كذلك برامج التدريب الداخلي والتدريب في مكان العمل و أنشطة أخرى (معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز، 2014: ص 245).

العامل: هو الفرد الذي عمره 15 سنة فأكثر والذي باشر عملاً معيناً ولو لساعة واحدة خلال الفترة المرجعية سواء كان لحسابه أو لحساب الغير، بأجر أو بدون أجر أو في مصلحة العائلة أو كان غائب عن عمله بشكل مؤقت (الجهاز المركزي للإحصاء، 2012).

صاحب العمل: هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزء منها (شريك) ويعمل تحت إشرافه أو لحسابه مستخدم واحد على الأقل بأجر (الجهاز المركزي للإحصاء، 2012: ص 153).

العمل: هو الجهد المبذول في جميع الأنشطة الذي يمارسه الأفراد بهدف الربح أو الحصول على أجر معين سواء براتب شهري أو أسبوعي أو مياومة أو على القطعة أو نسبة من الأرباح أو غيرها كما يدخل في هذا المفهوم العمل دون أجر أو عائد (الجهاز المركزي للإحصاء، 2012: ص 156).

العمالة: تشمل هذه الفئة كل من ينطبق عليه مفهوم العمالة، أي جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل "القوة البشرية" ويعملون، ويضم ذلك أصحاب العمل، المستخدمين بأجر، العاملين لحسابهم أو في مصالحهم الخاصة بالإضافة لأعضاء الأسرة غير مدفوعي الأجر (الجهاز المركزي للإحصاء، 2012).

العمالة المحدودة: تضم هذه المجموعة جميع الأفراد الذين ينطبق عليهم مفهوم العمالة ويعملون بصورة غير اعتيادية، سواء كانوا يعملون عدد ساعات أقل من المعتاد لسبب من الأسباب والذين يرغبون في ذات الوقت بزيادة عدد ساعات عملهم إلى العدد الطبيعي (35 ساعة فأكثر أسبوعياً)، ويحاولون زيادة هذا العدد بإحدى الطرق، كالبحث عن عمل إضافي أو يحاولون تأسيس عمل خاص أو مصلحة خاصة، ويندرج كذلك ضمن العمالة المحدودة أولئك الذين يرغبون بتغيير عملهم لأسباب اقتصادية مثل عدم كفاية الراتب، أو بسبب ظروف العمل السيئة وسمي هذا النوع "العمالة المحدودة غير الظاهرة".

• البطالة حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية: تشمل جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، والتسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك من الطرق (الجهاز المركزي للإحصاء، 2009).

• البطالة: حسب التعريف الموسع: وتشمل من هم في سن العمل والباحثين عنه ولم يجدونه في فترة الإسناد مضافاً إليهم المحبطين عن العمل.

فترة الإسناد: هي الأسبوع الذي ينتهي يوم الجمعة الذي يسبق زيارة الباحث الميداني للأسرة.

المتعطل عن العمل: هو الفرد إلى لم يعمل مطلقاً خلال فترة الإسناد، ولم يكن مرتبطاً بعمل معين وهو قادر على العمل ويرغب في الحصول على عمل في هذه الفترة، كذلك فإن الفرد المتوقع عن العمل يعتبر غائبا عن العمل حتي ولو كان يتوقع العودة أو كان مستعداً للعودة في حال استدعائه للعمل ويقسم المتعطلون عن العمل إلى مجموعتين: المتعطلين الذين سبق لهم العمل، والمتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل.

القوة البشرية: هم جميع الأفراد الذين أتموا 15 سنة فأكثر.

العمالة غير المنظمة (مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة، 2014): جميع الوظائف في القطاع غير المنظم، وتتضمن أيضاً كل وظيفة ذات طابع غير منظم في القطاعات الأخرى من الاقتصاد من يجب أن تنطبق عليهم الشروط الآتية:

- العاملون لحسابهم الخاص الذين هم المنتجون للاستخدام النهائي الخاص بهم.
- العاملون لحسابهم الخاص الذين هم المنتجون للبيع أو المقايضة الذين يعملون في القطاع غير المنظم.

- أصحاب العمل في القطاع غير المنظم.
 - جميع العاملين في المشاريع أسرية كأعضاء أسرة بدون اجر.
 - المستخدمون العاملون في القطاع غير المنظم.
 - المستخدمون في أعمال غير منظمة في مؤسسات القطاع الرسمي.
- تعويضات العاملين:

يعرف بأنه مجموع الأجر النقدية والعينية في المؤسسات، بما في ذلك المساهمات في الضمان الاجتماعي، والتي تدفع لأي مستخدم مقابل عمل يؤديه (سلسلة المسوح الاقتصادية، 2009).
العاملون:

الأفراد العاملون في المؤسسة من الذكور أو الإناث ممن لا يتلقون رواتب وأجور مقابل عملهم في المؤسسة كأصحاب العمل أو أفراد أسرهم، أو ممن يتلقون رواتب وأجور مقابل عملهم في المؤسسة بغض النظر عن الإلية التي يتلقون بها رواتبهم أو أجورهم، ولا يدخل في عدد العاملين الأفراد المتدربين في المؤسسة (سلسلة المسوح الاقتصادية، 2009).

هل هناك فرق بين المصطلحات التالية؟

"الموارد البشرية و القوى البشرية و القوى العاملة، السكان القادرين على العمل، السكان النشيطون"،
بعض الاقتصاديين لا يجدون فرقا بين كل من المصطلحات السابقة.

وتعرف القوى البشرية حسب الجهاز المركزي للإحصاء "جميع الأفراد الذين أتموا 15 سنة فأكثر"،
أما الموارد البشرية فتعرف بأنها مجموعة السكان القادرين على العمل المنتج، ويقصد بالعمل المنتج كل مجهود جسمي أو ذهني يساهم في خلق سلعة أو تادية خدمة معينة، ولذلك فإن الموارد البشرية تتألف من مجموع السكان مطروحا منه غير القادرين على العمل المنتج وهم:

1- الأطفال تحت سن معينة (15 سنة في فلسطين).

2- كبار السن ماداموا لا يمارسون نشاطا اقتصاديا.

3- العاجزون عجزا دائما كليا وكذلك الذين لا يمكن لهم أداء عمل ذو قيمة اقتصادية.

تتألف الموارد البشرية من قسمين:

القسم الأول: ويتكون من جميع القادرين على العمل المنتج ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل ويطلق عليهم الأفراد خارج القوى العاملة.

الأفراد خارج القوى العاملة (مسح القوى العاملة الفلسطينية، 2013: ص53)

تشمل هذه الفئة من السكان جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (ضمن القوى البشرية) ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن العمل ولا حتى مستعدين للعمل سواء بسبب عدم رغبتهم في العمل أو لاستغنائهم عن التكسب عن طريق العمل أو لأسباب أخرى، ويصنف الأفراد خارج القوى العاملة

حسب الفئات التالية:

1- **الطالب المتفرغ للدراسة:** هو الفرد الذي يواظب على دراسة منتظمة، بهدف الحصول على مؤهل علمي معين وغير مرتبط بعمل معين خلال فترة الإسناد، ولا تدخل الأعمال المنزلية و الهويات ضمن العمل.

2- **المتفرغ لأعمال المنزل:**

هو الفرد (ذكر أو أنثى) غير المشتغل وغير المنتظم في دراسة معينة ويقوم بأعمال المنزل بهدف خدمة الأسرة ولا يشمل ذلك خدمة بيوت الغير مقابل أجر تقدي، أو عيني، إذ أن هذا النوع من الخدمة يعتبر ضمن العمل.

3- **النزير:**

هو الفرد الذي يعيش في مؤسسة معينة مثل السجون والمصحات ودور العجز وما شابه.

4- **العاجز/كبير السن:**

هو الفرد الذي لا يمكنه ممارسة أي نوع من العمل بسبب إصابته بمرض أو بسبب إعاقة معينة أو بسبب تقدمه في السن، ويشار إلى أنه لا يوجد حد أعلى لسن الذين يستطيعون العمل.

5- **وجود إيراد / التقاعد:**

حصول الفرد الذي لا يعمل ولا يريد العمل على مبلغ ثابت لكونه متقاعد، أو لديه عقارات ويحصل على مردود منها دون عمل.

6- الزاهد في العمل:

هو الفرد الذي ينتمي لسن العمل ولكنه غير مرتبط بأنواع من العمل خلال فترة الإسناد ولا يبحث عن عمل وحتى غير مستعد للعمل وغير منظم في دراسة منتظمة بهدف الحصول على مؤهل علمي (مسح القوى العاملة الفلسطينية، 2013: ص53).

القسم الثاني: يشمل جميع الأفراد المتواجدين في سوق العمل سواء كانوا يعملون فعلا أو يبحثون عن عمل وتسمي هذه الفئة بالقوى العاملة أو السكان النشيطون وهي تشمل قطاعين من السكان، قطاع المشتغلين الذين يعملون لقاء أجر، وقطاع المتعطلين القادرين والراغبين والمستعدين للعمل لكنهم لا يجدونه (عيشوي، ص157).

تخطيط القوى العاملة: مجموعة السياسات والإجراءات المتكاملة والمتعلقة بالعمالة، والتي تهدف إلى تحديد وتوفير الأعداد والنوعيات المطلوبة من القوى العاملة لأداء أعمال معينة في أوقات محددة وبتكلفة عمل مناسبة، سواء كان ذلك لمشروع قائم أم تحت الدراسة أو الإنشاء، آخذين في الاعتبار الأهداف الإنتاجية للمشروع والعوامل المؤثرة عليها وبما يؤدي إلى خلق حالة من التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها (عدوان، 2008: ص16).

المؤسسة: تعرف بأنها كيان اقتصادي قادر بحكم ما له من حقوق على امتلاك الأصول وتحقيق الخصوم والارتباط بأنشطة اقتصادية والتعامل بصفقات مع أطراف أخرى. بحيث يتوفر عنها حسابات كاملة للأرباح والخسائر وتعد ميزانية عمومية عن أصولها وخصومها في نهاية العام بما يشمل نشاطها الاقتصادي أو مجموعة الأنشطة الاقتصادية المنشآت التي تزاولها (مسح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009).

القطاع: وهو الذي تتبع له جهة العمل (المنشأة) التي يعمل فيها الفرد حالياً، وصنف القطاع إلى:

خاص وطني: إذا كان الفرد يعمل في منشأة مملوكة لفرد أو مجموعة أفراد أو مؤسسات فلسطينية بنسبة 51% فأكثر .

خاص أجنبي: إذا كان الفرد يعمل لدى منشأة مملوكة للقطاع الخاص الأجنبي 51% فأكثر.

حكومة وطنية: تشمل الحكومة المركزية والسلطات المحلية وشركات القطاع الحكومي.

حكومة أجنبية: تشمل أي مؤسسة حكومية تابعة لحكومة أجنبية.

القطاع الخاص: ويقصد به القطاع الخاص الوطني + القطاع الخاص الأجنبي .

القطاع الحكومي: ويقصد به حكومة وطنية + حكومة أجنبية.

المشاريع الأسرية (ليس منشأة أو مؤسسة):

هو مشروع مملوك من أحد الأسرة مقيم في الأراضي الفلسطينية ولا يحمل أي صفة من صفات المنشأة أو المؤسسة (الجهاز المركزي للإحصاء، 2012، ص 156).

- المشاريع الأسرية غير التضامنية: يتألف من جميع المشاريع الأسرية الفردية والتي تنتج منتج واحد على الأقل للسوق ولا يتوفر فيها أي سجلات محاسبية وغير مسجلة في الضريبة.

- العاملون المستخدمون بأجر في (المنشأة أو مشروع) غير مسجل في الضريبة.

التكوين الرأسمالي الثابت الإجمالي (الاستثمار) (الجهاز المركزي للإحصاء، " دراسة مقارنة حول أنشطة الصناعة "، 2006، ص 25):

يعرف التكوين الرأسمالي الثابت الإجمالي لمؤسسة أو لقطاع ما بقيمه حيازته من أصول جديدة أو مستعملة مخصوما منها قيمة الأصول التي تم التخلص منها خلال سنة المسح.

والأصول هي أصول ملموسة أو غير ملموسة (كالأعمال الفنية والبرامج الجاهزة) والتي جاءت كمخرجات لعمليات إنتاجية وهي تعمل بصورة متكررة أو مستمرة في عمليات إنتاجية أخرى لفترة تزيد عن عام واحد.

صافي الاستثمار = التكوين الرأسمالي الثابت الإجمالي - إهلاك رأس المال

حالة العمل في المنشأة:

هي حالة العمل بالمنشأة عند إجراء التعداد وهي إما عاملة أو متوقفة أو تحت التجهيز أو وحدة نشاط مساند (معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز، 2014: ص 74).