

دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق اقتصاد المعرفة بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين

د. صالح أسعد الأغا

أستاذ الاقتصاد الدولي المشارك - جامعة القدس المفتوحة - غزة

(تاريخ الاستلام 2023/05/21، تاريخ القبول 2023/05/30)

**The Role of Human Resources Management in Achieving Knowledge Economy
of NGOs in Palestine**

Dr. Salah Asaad Al-Agha

Assistant Professor of International Economics – Al-Quds Open University

(Received 21/05/2023, Accepted 30/05/2023)

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق اقتصاد المعرفة بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، مع الاستعانة باستبانة طبقت على العاملين بالمنظمات غير الحكومية بمحافظات غزة، والبالغ عددهم 9671 موظفاً وموظفة، وقد وزع الباحث (380) استبانة باستخدام العينة العشوائية الطبقية، وتم استرداد (372) استبانة بلغت 97.8%، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج: أنّ درجة تقدير العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين لمتطلبات إدارة الموارد البشرية جاءت بدرجة متوسطة، وبوزن نسبي (63.68%)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى لمتغيرات الدراسة، وكذلك جاءت درجة تقدير العاملين لمستوى تحقيق اقتصاد المعرفة بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين بوزن نسبي (69.80%)، أي بدرجة كبيرة وكذلك تبين وجود علاقة ارتباطية قوية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لكل من إدارة الموارد البشرية وتحقيق اقتصاد المعرفة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين، وفي ضوء هذه النتائج اقترح الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة توفير جميع البرامج المحوسبة من أجل تغطية جميع أنشطة وعمليات إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين، فعالية تطبيق اقتصاد المعرفة من خلال عقد الدورات بشكل دوري بالمنظمات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية – اقتصاد المعرفة – المنظمات غير الحكومية – العاملين - فلسطين.

Abstract:

The study aimed to identify the role of human resources management in achieving the knowledge economy of non-governmental organizations in Palestine. To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach in his analytical style, with the help of a questionnaire applied to the workers of non-governmental organizations in the governorates of Gaza, whose number is 9671 male and female employees. The researcher distributed (380) questionnaire using the stratified random sample, and (372) questionnaires amounting to 97.8% were retrieved. They were chosen in a stratified random manner from the study population. The study resulted in a set of results: Medium, with a relative weight of (63.68%), and the absence of statistically significant differences between the averages of the estimates of the study sample towards the role of human resources management due to the variables of the study. That is, to a large extent, and also it was found that there is a strong correlation between the averages of the estimates of the study sample for each of the human resources management and the achievement of the knowledge economy among the workers of non-governmental organizations in Palestine. In the light of these results, the researcher suggested a set of recommendations, the most important of which are: The activities and operations of human resources management in non-governmental organizations in Palestine, the effectiveness of applying the knowledge economy through holding regular courses in the organizations.

Keywords: Human Resources Management - Knowledge Economy - NGOs - Workers - Palestine.

المقدمة

والتنافس داخل مؤسسات المجتمع المدني (NGOS)، وذلك بناءً على توصيات دراسة (التتر، 2021) والتي أوصت بتعزيز قدرة موظفي إدارة الموارد البشرية في التعامل مع مختلف البرمجيات والنظم المستخدمة في المؤسسة عبر الدورات التدريبية وورش العمل المتنوعة؛ بهدف زيادة كفاءة أداء الموظفين في إنجاز المهام والأنشطة المؤكدة لهم بكفاءة وفعالية، اعتماداً على ذلك يُمكن تمثيل سؤال الدراسة الرئيس على النحو التالي:

ما دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق اقتصاد المعرفة بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين؟

ولإجابة على السؤال الرئيس فلا بد من الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى توافر إدارة الموارد البشرية (توافر البنية التحتية، كفاءة الأفراد، دعم الإدارة العليا، فعالية العمل الإداري) لدى

العاملين بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه مستوى توافر إدارة الموارد البشرية تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؟

3. ما مستوى فعالية اقتصاد المعرفة بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه مستوى فعالية اقتصاد المعرفة تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؟

5. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين إدارة الموارد البشرية وبين فعالية اقتصاد المعرفة بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين؟

أهداف الدراسة:

تحدد أهداف الدراسة الحالية فيما يلي:

1. تحديد مستوى توافر أنظمة معلومات الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية في محافظات غزة وعلاقته بتحقيق اقتصاد المعرفة من وجهة نظرهم.

يمثل العنصر البشري أهم مدخلات النظام الإنتاجي وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة ورسم معالم مستقبلها، كما أنه يعتبر بمثابة الضابط لإيقاع حركة المجتمع والمحدد لمكانته بين الدول، فالموارد البشرية تُمثل الغاية من عملية التنمية وأدائها الرئيسي في ذات الوقت. (البيطار، 2014: 2)

ولهذا كان التوجه العالمي نحو اقتصاديات المعرفة التي تعتمد بشكل أساسي على التكنولوجيا الحديثة لتوظيف المعرفة واستثمار الموارد الموجودة والإفادة منها بشكل مُتقن باعتبار أن الاقتصاد المعرفي يركز على إدارة المعرفة أو الاقتصاد المبني على المعرفة، بمعنى استخدام المعرفة لإنتاج منافع اقتصادية، فالمعرفة والتعليم أساس كل عمل منتج (Heary & Rooney، 2005: 20)

وتعتبر الخدمات التي تقدمها المنظمات غير الحكومية لكافة طبقات المجتمع هي محور أساسي في الخدمات المقدمة للشعب الفلسطيني خاصة بقطاع غزة، الأمر الذي يدفعها إلى إيجاد آليات إدارية متطورة لمواكبة الاحتياجات المتجددة والمتطورة وتركيزها بشكل أكبر على تطوير رأس مالها البشري لما تشكله من قوة محركة لعمل المنظمات والتي تعتمد بشكل كبير على التطوع والتضحية، ولما كانت التكنولوجيا الحديثة هي الأدوات التي تساهم بشكل أفضل لزيادة جودة الإنجاز ورفع معدلات الأداء داخلها، كانت نظم معلومات الموارد البشرية هي المزيج الناجع الذي جمع بين إدارة الموارد البشرية التقليدية والتكنولوجيا الحديثة. (عودة، 2013: 2)

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تكمن مشكلة الدراسة في الكشف عن الارتقاء بأداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية في بعض عملياتها الإدارية في الوضع الراهن، لتحديد نواحي القصور ومعالجتها ومواطن القوة لتشخيصها وتطويرها من خلال تحسين كفاءة العاملين والعمل على تنمية إدارة الموارد البشرية فيها، وبناءً على نتائج دراسة زباني (2022) والتي أكدت أن اقتصاد المعرفة يساهم في نجاح التخطيط الاستراتيجي لمنظمات الأعمال.

وتعتبر الموارد البشرية عنصرًا أساسيًا مؤثرًا في إدارة المنظمات غير الحكومية (NGOS) وتقدمها، وبالتالي الوصول إلى التميز

اقتصرت الدراسة الحالية على العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين.

3. الحد المكاني:

طبقت مفردات الدراسة على المنظمات غير الحكومية بمحافظة غزة.

4. الحد الزمني:

أجريت الدراسة الحالية خلال العام 2022-2023 م.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالموارد البشرية:

1. دراسة جنان وروايح (2022) هدفت الدراسة إلى تبيان دور

إدارة المعرفة في تدريب الموارد البشرية، وهذا بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة رئيسية للدراسة، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى تبيان التأثير الكبير والواضح لإدارة المعرفة على تطوير القدرات الفكرية والعملية للموارد البشرية.

2. دراسة رشيد (2018): هدفت التعرف إلى أثر استراتيجية

إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكوّن مجتمع الدراسة والبالغ عدده (155) فرداً من العاملين في مستويات تنظيمية مختلفة في عدد من الكليات الأهلية بالعراق، وقام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين.

3. دراسة رقيب وآخرون (2017): هدفت التعرف إلى واقع

ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية في ولاية غرداية والجلفة، وتم ذلك من خلال مقابلتين على مستوى مؤسستين اقتصاديتين باعتبارهما من المؤسسات الاقتصادية المُبادرة لممارسة التدقيق الاجتماعي، ولتقصي آراء المستجوبين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكوّن مجتمع الدراسة والبالغ عدده (41) موظفاً، وقام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يمكن تحقيق التدقيق الاجتماعي من خلال توفير مجموعة من المتطلبات الضرورية، تحقيق

2. تحديد مستوى تحقيق اقتصاد المعرفة لدى المنظمات غير الحكومية من وجهة نظرهم.

3. الكشف عن العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وتحقيق اقتصاد المعرفة لدى العاملين بالمنظمات الحكومية العاملة بمحافظة غزة.

4. بيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة اتجاه دور إدارة الموارد البشرية تبعاً لمتغيرات التالية (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

5. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة اتجاه دور تحقيق اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغيرات التالية (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

أهمية الدراسة:

1. تسهم الدراسة بشكل أساسي في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية بالجمعيات الخيرية بمحافظة غزة في تحقيق اقتصاد المعرفة من خلال الاستثمار والتطوير الدائم للبرامج المحوسبة في ادخال البيانات بشكل يسهل عملية الوصول للمعلومات والبيانات.

2. تساعد الدراسة مؤسسات المجتمع المدني على النهوض بها من النواحي الإدارية كافة، وتطوير مؤسسات المجتمع المدني بشكل مستمر.

3. تتبع أهمية هذه الدراسة باعتبارها عملية يتم بموجبها الاهتمام بأداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية التي تخص إدارة الموارد البشرية وعلاقته بتحقيق اقتصاد المعرفة.

4. تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة والمعلومات في ممارسة العاملين لمهامهم الإدارية، ودورها في التعمق بشكل أكثر والاطلاع على أدبيات الدراسات السابقة والمراجع العلمية والدوريات في هذا المجال.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

1. الحد الموضوعي:

اقتصرت الدراسة على دراسة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتحقيق اقتصاد المعرفة

2. الحد البشري:

للموارد البشرية دورٌ رئيسي في عملية إدارة التغيير داخل المؤسسات.

ثانياً: الدراسات المتعلقة باقتصاد المعرفة:

1.دراسة زياني (2022): هدفت التعرف إلى دور اقتصاد المعرفة في نجاح التخطيط الاستراتيجي لمنظمات الأعمال في الجزائر، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة رئيسة للدراسة، وخلصت النتائج أنّ هناك علاقة قوية ذات دلالة معنوية بين أبعاد اقتصاد المعرفة ونجاح التخطيط الاستراتيجي

2.دراسة عقيلة (2018): هدفت التعرف إلى الأساليب الإدارية للمؤسسة المعاصرة في مواجهة تحديات اقتصاد المعرفة، وكذلك تأثير تحولات وتغيرات كثيرة فرضها تطور المجتمع الإنساني إلى حضارة المعرفة مع نهاية القرن العشرين، بما في ذلك الجانب الاقتصادي، والذي أصبح يُعرّف المعرفة والذي يمتاز بكون المعرفة والأصول غير المادية أصبحت أهم مورد للمؤسسات الاقتصادية، والمصدر الأساسي لخلق القيمة والميزة التنافسية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج أهمها: التركيز على الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والفكرية، واستعمال التكنولوجيا الحديثة بهدف تحقيق رضا الزبائن، كما تمتاز بالمرونة عكس النظم الجامد التقليدية، ومن أهم الأساليب الإدارية الحديثة إدارة المعرفة، إدارة الجودة الشاملة، إعادة الهندسة والإدارية الكترونية.

3.دراسة Awajneh, et al (2017): هدفت الدراسة إلى التعرف على مفاهيم اقتصاد المعرفة وأدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضائها، فقد كان واضحاً أنّ مفهوم اقتصاد المعرفة كان مرتفعاً، فقد كان (2.7) وهناك كانت الفروق في سنوات الخبرة لصالح فئة (1-5 سنوات) ولصالح الأستاذ المشارك في الدرجة التربوية، حيث بلغ متوسط أدوار أعضاء هيئة التدريس (2.26) مع وجود فروق في الجنس لصالح الإناث.

4.دراسة العويني (2016): هدفت التعرف إلى التوصل لاستراتيجية مقترحة لتحويل الجامعات الفلسطينية نحو

إدارة الموارد البشرية ميزة تنافسية للمؤسسة بحسب درجة الاهتمام بها والتركيز بها.

4.دراسة البيطار (2014): هدفت التعرف إلى دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في رفع مستوى التمكين الوظيفي في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة، وذلك من خلال توضيح الرؤية والفلسفة الاستراتيجية للتخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية، ومستوى ممارسات التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات غير الحكومية، المحلية والدولية في قطاع غزة والبالغ عددهم (220) مفردة استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، كما توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرؤية والفلسفة الاستراتيجية للتخطيط للموارد البشرية والتمكين الوظيفي، وأيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية والتمكين الوظيفي.

5.دراسة Shani & Tesone (2010): هدفت التعرف مناقشة تأثير التكنولوجيا على وظيفة الموارد البشرية في المنظمات بشكل عام، ويوجه الخصوص على شركات الضيافة، وقد قام الباحث بمراجعة الأدبيات المتعلقة بعناصر الدراسة محل البحث، بالإضافة للاطلاع على أمثلة عملية في صناعة الضيافة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: إلى وجود دمج كبير للتكنولوجيا في مجال عمليات الموارد البشرية إلى حد أصبح النظر إلى نظم معلومات الموارد البشرية كأنه تجارة الكترونية داخلية، ويتيح التحول إلى التكنولوجيا إمكانية كبيرة للمنظمة كما أنها تثير تحديات تحتاج إلى معالجة على المستوى الإداري.

6.دراسة Maguire & Redman (2007): هدفت التعرف إلى نقاط الضعف الكامنة في نهج معظم المنظمات في استخدام وتنفيذ نظم المعلومات في مؤسسة القطاع العام الكبرى في كندا ، كما توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: إلى ارتباط ممارسات الإدارة مثل تغير الثقافة وتنظيم التنمية وإشراك المستخدم في تنفيذ نظم المعلومات، وأن

التعقيب العام على الدراسات السابقة:

- أوضحت الدراسات العديد من المعلومات التي لها دور في إثراء الدراسة الحالية، وعبر البحث بعمق في الدراسات السابقة تبين لنا الآتي:

- منهج الدراسة: معظم الدراسات السابقة كدراسة دراسة زياني (2022)، دراسة عقلية (2018)، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أغراض الدراسة، باستثناء دراسة الحاج (2015) منهج تحليل المضمون والمنهج الاستنباطي.

- مجتمع الدراسة: تبين من الدراسات السابقة تعدد مجتمعات الدراسة التي تم تناولها في الدراسة السابقة، والتي اشتملت على مؤسسات حكومية وغير حكومية وقطاع خاص، جامعات ومعاهد وشركات.

- نوع عينة الدراسة: استخدمت الدراسات السابقة العينة العشوائية كدراسة دراسة عقلية (2018): ولم تستخدم الدراسات العينات العنقودية والمسحية.

- حجم عينة الدراسة: تبين من الدراسات السابقة وجود اختلاف وتباين في عينات الدراسات التي تم عرضها؛ ويرجع ذلك لاختلاف مجتمع الدراسة ما أثر على حجم العينة المستهدفة وآلية الوصول لها.

- أداة الدراسة: اتفقت غالبية الدراسات في استخدام الاستبانة أداة رئيسة للحصول على المعلومات كدراسة زياني (2022) دراسة العويني (2016) باستثناء دراسة عقلية (2018): استخدمت الإطار النظري والدراسات السابقة.

ما يميز الدراسة الحالية:

- تحقيق اقتصاد المعرفة بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين في حين أن الدراسات السابقة اقتصر على الكشف عن التعرف إلى أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين، بينما دراسات أخرى كشفت عن الأساليب الإدارية للمؤسسة المعاصرة في مواجهة تحديات اقتصاد المعرفة.

- اهتمام الدول الممولة والمانحة باختيار المنظمات غير الحكومية ذات الأداء المميز في سرعة تنفيذ المشاريع المختلفة، وتقديم الدعم للمنظمات؛ والذي بدوره يساهم في زيادة كفاءة وفعالية العمليات المؤسسية والعمل على بقاء برامجها بشكل مستمر.

الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ودراسة دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافرها تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجامعة، التخصص، الدرجة العلمية، المنصب الإداري، سنوات الخدمة) استخدمت الباحثة المنهج التحليلي والمنهج البنائي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العمداء ورؤساء الأقسام في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة (الإسلامية، الأقصى، فلسطين) والبالغ عددهم (166) مفردة، استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، كما توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج أهمها: بلغت الدرجة الكلية لدرجة توافر متطلبات التحول نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة من وجهة نظر (عميد، نائب عميد، رئيس قسم) بوزن نسبي يبلغ (66.5%)، أي أنّ هناك موافقة بدرجة متوسطة.

5.دراسة الحاج (2015): هدفت التعرف إلى جاهزية قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات كعامل محدد لنجاح التوجه إلى اقتصاد المعرفة في الأراضي الفلسطينية، والتعرف على أدبيات الاقتصاد القائم على المعرفة، استخدم الباحث منهج تحليل المضمون والمنهج الاستنباطي، كما توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أنّ قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات يعتبر قطاعاً جاهزاً ومتهيئاً للتحوّل لاقتصاد المعرفة، وأنّ هذا القطاع يتطور بشكل ملحوظ، كذلك هناك تطوّر في مجال العمل عن بُعد، والربح من الإنترنت ساهم في تشغيل عدد لا بأس به من الخريجين.

6.دراسة Park (2014): هدفت التعرف إلى التأصيل باقتصاد المعرفة وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتكثيف المنافسة، أصبح من الضروري بالنسبة لمنظمات الأعمال الحديثة بشكل عام، والجزائر على وجه الخصوص، كما توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: إنشاء وتبني طرق ووسائل حديثة لمعالجتها وضمان بقائها وبقائها. الاستمرارية في عالم الأعمال المتغير، ولعل أهم هذه الطرق هو التنمية المعاصرة للموارد البشرية التي تساهم في رأس المال الفكري لهذه الأخيرة، والتي أصبحت تعتمد في المؤسسات المعاصرة على تحقيق الابتكارات والميزة التنافسية.

تماماً من ذلك يتم النظر إلى الشخص المسئول عن الموارد البشرية على أنه جزء متكامل وحيوي عن عملية التخطيط للعمل، ولذا فإن أهداف إدارة الموارد البشرية تعد كثيرة ومتنوعة (كشواي، 2006: 12)

وقد أشار السالم وصالح (2002: 18) إلى تحديد الأهداف كالتالي:

1. الحصول على الأفراد الأكفاء للعمل في مختلف الوظائف من أجل إنتاج السلع والخدمات بأحسن الطرق وأقل التكاليف.

2. الاستفادة القصوى من جهود العاملين في إنتاج السلع أو الخدمات وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة سلفاً.

3. تحقيق انتماء وولاء الأفراد للمنظمة والمحافظة على رغبتهم في العمل فيها وزيادتها.

4. تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات التكنولوجية والإدارية في البيئة.

5. إيجاد ظروف عمل جديدة تُمكن العاملين من أداء عملهم بصورة جيدة، وتزيد من إنتاجهم ومكانتهم المادية.

6. إيجاد سياسات موضوعية تمنع سوء استخدام العاملين وتتفادى المهام التي تعرضهم للأخطار الضرورية.

7. إتاحة الفرصة للعاملين أن يجدوا فرص عمل جيدة وأن تتاح لهم فرص التقدم والترقي في المنظمة عندما يصبحون مؤهلين لذلك.

8. توفير ضمان اجتماعي وصحي جيد للعاملين.

ومما سبق يرى الباحث: أن للعنصر البشري دوراً أساسياً في نجاح العمليات الإنتاجية على حدٍ سواء، فهو يُعزز من قدرات الموظفين ويعزز روح الانتماء والولاء والتطوير المستمر للمنظمات غير الحكومية بمحافظة فلسطين الجنوبية.

أبعاد إدارة الموارد البشرية:

1. توافر البنية التحتية:

يعد تطوير البنية التحتية العامة أحد المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي، ويتطلب استثمارات كبيرة لتلبية الطلب المتزايد باستمرار، ويعد دوراً أساسياً في تعزيز نوعية حياة المواطنين، كما يعد رفع مستوى البنية التحتية عاملاً حيوياً للتحوّل الاقتصادي والاجتماعي؛ إذ إن وجود بُنى تحتية ذات كفاءة متميزة ومردود عالٍ يعتبر من أهم عناصر جذب الاستثمار في

الإطار النظري للدراسة:

تقوم إدارة الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة والمهام التي من شأنها توفير الموارد البشرية وفقاً للاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة، فتعمل على استقطابها وتدريبها وتطويرها وتحفيزها وتقييم أدائها، وتنظيم علاقتها مع الأقسام الأخرى والعديد من الجهات الخارجية، ولإنجاز هذه الأنشطة والمهام بفاعلية وكفاءة عالية، يحتاج مدير الموارد البشرية إلى عددٍ كبيرٍ من القرارات التي تعتمد بدورها على معلومات يجب أن تكون دقيقة وبسيطة، ويمكن الوصول إليها بسرعة واستخدامها بسهولة (السالم، 2009: 379).

مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعددت تعريفات مصطلح إدارة الموارد البشرية، ويرجع إلى اختلاف الباحثين والكتاب حول مفهوم إدارة البشرية إلا أنّ جميعها يصب في بوتقة واحدة.

ويعرفها الحريري (2012: 16): بأنها إدارة تركز على إعداد واختيار الموظفين بطرق علمية وإدارية سليمة وفق آليات متطورة وحديثة تواكب التطورات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

ويعرفها كشواي (2006: 12): بأنها مجموعات من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المنظمة والأفراد الذين يعملون بها.

يُعرفه الباحث إجرائياً: هو التحسين الإداري للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بمحافظة غزة ومنحهم الصلاحيات اللازمة. وتزويدهم بالمعلومات والمشاركة في النمو المهني لضمان الاستخدام الفعال والكفاء للمواهب البشرية لتحقيق الأهداف التنظيمية.

أهداف إدارة الموارد البشرية:

تتنوع الأهداف الدقيقة لإدارة الموارد البشرية من منظمة إلى أخرى، وتعتمد على مرحلة التطوير الخاصة التي تعيشها المنظمة، وعلى ذلك يتم على سبيل المثال النظر إلى الشخص المسئول عن الموارد البشرية على أنه الشخص الذي يعتني بالجانب الإداري من إدارة الأشخاص مثل إعداد عقود العمل والاحتفاظ بملفات الموظفين، وما إلى ذلك، على الجانب الآخر

في الاقتصاد أصبح من الأمور المُسلّم بها، فبدأت تبرز مفاهيم ومصطلحات كثيرة تعكس التوجهات المستقبلية للبحث والتطوير والإبداع (الأغا، 2015: 12)

مفهوم اقتصاد المعرفة:

لقد وردت تحت هذا المفهوم الكثير من الآراء التي تناولت مفهوم اقتصاد المعرفة فمنهم من يرى بأنه الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة، والمشاركة فيها، واستخدامها، وتوظيفها، وابتكارها، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من خلال الإفادة من خدمة معلوماتية ثرية، وتطبيقات تكنولوجيا متطورة، واستخدام العقل البشري ك رأس للمال، وتوظيف البحث العلمي، والبعض الآخر يرى أنّ الاقتصاد المعرفي هو إحداهن مجموعة من التغيرات الاستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي وتنظيمه، ليصبح أكثر استجابةً وانسجاماً مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعالمية المعرفة، والتنمية المستدامة بمفهومه الشمولي التكاملي، فالمجتمع المبني على امتلاك زمام المعرفة وعلى المساهمة وتعميقها وتطوير فروعها المختلفة، ويكون مؤهلاً أكثر من غيره للسير في ركب التقدم ودخول عالم العولمة من أوسع أبوابها (مؤتمن، 2003: 2).

يُعرفه (منيرة، 2022: 116) الاقتصاد الذي يعتمد على المعرفة كعامل استراتيجي ومهم لتحسين معطيات ومؤشرات نجاح الدول والمنظمات، ارتكازاً على العلم وتكنولوجيا، من جهة أخرى على الموارد البشرية واعتبارها رأس المال الحقيقي.

يُعرفه (شقفة، 2013: 28). بأنه: "الاقتصاد الذي يركز على بناء المعرفة وإنتاجها وتوظيفها، من خلال الاستثمار الأمثل للإمكانات بهدف تطوير الموارد البشرية لتحسين نوعية الحياة بمختلف مجالاته".

يُعرفه الباحث إجرائياً: الحصول على المعرفة والمشاركة بها واستثمارها من خلال تطوير التكنولوجيا الحديثة واستثمار الموارد المتوفرة في ظل الإمكانيات المتاحة بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

الركائز الأساسية لاقتصاد المعرفة:

يستند اقتصاد المعرفة في أساسه على أربع ركائز (الأغا وعساف، 2014: 148) تتمثل فيما يلي:

1. الابتكار (البحث والتطوير): نظام فعّال من الروابط التجارية مع المؤسسات الأكاديمية وغيرها من المنظمات التي تستطيع

المجالات الصناعية والتجارية والخدماتية، الأمر الذي له تأثير مباشر على تنافسية الشركات، ويغطي محور رفع مستوى البنية التحتية خمسة قطاعات أساسية هي: قطاع المياه، وقطاع الطاقة والكهرباء، وقطاع النقل والمواصلات بما في ذلك الموانئ والمطارات، وقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والخدمات البريدية، وقطاع حماية البيئة واستدامتها (العموش، 2022: 529)

2. كفاءة الأفراد، دعم الإدارة العليا:

يشكل النمط القيادي الفعال دوراً أساسياً في إنجاز الأهداف بكفاءة وفعالية سيما وأن القيادة الإدارية التي تتبنى فلسفة إنسانية قائمة على المشاركة في القرارات ووضع السياسات والإجراءات التي من شأنها تعزيز الثقة في نفوس العاملين، وتحفز لديهم حالة الولاء والانتماء المنظمي، وتتوقف فعالية النظام على قدر التزام وتأييد ودعم الإدارة العليا للمنظمة التي يخدمها النظام، سواء كان على مستوى مدخلاته من بيانات، أو مستوى مخرجاته من سياسات الإدارة العليا التي تمثل عنصراً أساسياً وهاماً في كافة المراحل الإدارية العليا للمنظمة (الشوبكي، 2019: 264)

3. فعالية العمل الإداري:

من أهم العوامل المؤثرة في أي مشروع كان هو القيادة، وهي المفتاح الرئيسي لنجاح أو فشل أي منها، إذ إنّ دعم الإدارة وقدرتها على إيجاد بيئة مناسبة للعمل تلعب دوراً رئيسياً في نجاح أي عمل أو فشله، كما أن التزام القيادة يعتبر أمراً ضرورياً لدعم كل نقطة من نقاط استراتيجيات المؤسسة، كذلك متابعة القيادة للمشروع وتقديم المعلومات المُرتدة سيضمن نجاح المشروع وتطويره، كما أن قناعة واهتمام ومساندة الإدارة العليا لتطبيق تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات كافة يعتبر أحد العوامل الحرجة والمساعدة في تحقيق ونجاح العمل الإداري (عبد الناصر وقرشي، 2011: 90)

ثانياً: اقتصاد المعرفة:

يشهد العالم ازدياداً مضطرباً لدور المعارف والمعلومات في الاقتصاد، والمعرفة أصبحت المحرك الرئيس للاقتصاد والنمو الاقتصادي، وأدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تجتاح الاقتصاد العالمي دوراً أساسياً في التوجه نحو الاقتصاد المعرفي، كما أنّ التركيز على المعلومات والتكنولوجيا

وحيث يُعرّف مسبقاً جوانب وأبعاد الظاهرة موضع الدراسة من خلال اطلاعها على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، ويسعى للتعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق اقتصاد المعرفة بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المُنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميّاً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مُقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة. (ملحم: 2000: 324).

لذا فإن الباحث سيعتمد على هذا المنهج للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضع الدراسة، كما أنه سيستخدم أسلوب العينة العشوائية الطبقية في اختياره لعينة الدراسة، وسيستخدم الاستبانة في جمع البيانات الأولية. مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يُعرّف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها، فإن المجتمع المستهدف يتكون من العاملين بالمنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، والبالغ عددهم (9671) موظفاً وموظفة، وذلك حسب إحصائية وزارة الداخلية لعام 2022م.

مواكبة ثورة المعرفة المتنامية، واستيعابها وتكييفها مع الاحتياجات المحلية.

2. التعليم: وهو من الاحتياجات الأساسية للإنتاجية والتنافسية الاقتصادية حيث يتعين على الحكومات أن توفر اليد العاملة الماهرة والإبداعية، أو رأس المال البشري القادر على إدماج التكنولوجيات الحديثة في العمل، وتنامي الحاجة إلى دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فضلاً عن المهارات الإبداعية في المناهج التعليمية وبرامج التعليم مدى الحياة.

3. البنية التحتية المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: التي تسهل نشر وتجهيز المعلومات والمعارف، وتكييفه مع الاحتياجات المحلية لدعم النشاط الاقتصادي وتحفيز المشاريع على إنتاج قيم مُضافة عالية.

4. الحاكمة الرشيدة: والتي تقوم على أسس اقتصادية قوية تستطيع توفير كل الأطر القانونية والسياسية التي تهدف إلى زيادة الإنتاجية والنمو، وتشمل هذه السياسات التي تهدف إلى جعل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أكثر إتاحةً ويسراً، وتخفيض التعريفات الجمركية على منتجات التكنولوجيا، وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إجراءات الدراسة:

منهجية الدراسة

وهي الطريقة البحثية التي تم اختيارها للحصول على معلومات تمكنه من الإجابة على أسئلة البحث من مصادرها. (الأغا والأستاذ، 2003: 82).

الرقم	المحافظة	عدد الجمعيات		عدد العاملين	
		الإجمالي	مجتمع الدراسة	الإجمالي	مجتمع الدراسة
1.	الشمال	137	34	1591	981
2.	غزة	536	67	4695	2506
3.	الوسطى	95	22	898	714
4.	خان يونس	138	48	1498	1273
5.	رفح	85	32	989	728
6.	الإجمالي	991	203	9671	6202

عينة الدراسة

قد تم حساب حجم العينة من المعادلة (Moore, 2003):

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \quad (1)$$

حيث تدل رموز المعادلة على ما يلي:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً):
Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

m: الخطأ الهامشي: ويُعبّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً):
 (± 0.05)

يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من
المعادلة:

$$n = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث إن مجتمع الدراسة $N = 9671$ ، فإن حجم العينة المُعدّل

باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$n_{\text{المعدل}} = \frac{384 * 9671}{9671 + 384 - 1} \cong 370$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي (370) موظفاً على الأقل، وبناءً عليه قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع 385 استبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 372 استبانة بنسبة 95.3%، بما يتجاوز الحد الأدنى للعينة وفقاً للمعادلة المُطبقة، إضافةً إلى ذلك تم تطبيق عينة استطلاعية من 30 موظفاً بغرض تقنين أداة الدراسة والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الفعلية، وقد تم إدخالهم في التحليل النهائي للدراسة حيث إنه لم يتم أي تعديل عليها عدا حذف سؤال واحد.

جدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية

المتغير	تصنيف المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	216	58.1
	أنثى	156	41.9
المؤهل العلمي	دبلوم	89	23.9
	بكالوريوس	221	59.4
سنوات الخدمة	ماجستير	62	16.7
	أقل من 5 سنوات	118	31.7
	من 6-10 سنوات	153	41.1
المسمى الوظيفي	أكثر من 11 سنة	101	27.2
	مدير تنفيذي	141	37.9
المجموع	موظف	231	62.1
		372	100.0

أداة الدراسة:

تم تقسيم أداة الدراسة إلى ثلاثة أقسام رئيسية وهي:

1. القسم الأول: البيانات الشخصية ويتكون من (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).
2. القسم الثاني: يتكون من الاستبانة الأولى والمتعلقة بإدارة الموارد البشرية ويتكون من ثلاثة مجالات رئيسية هي:

المجال الأول: توافر البنية التحتية، ويتكون من 6 فقرات.

المجال الثاني: كفاءة الافراد دعم الإدارة العليا، ويتكون من 6 فقرات.

المجال الثالث: فعالية العمل الإداري، ويتكون من 6 فقرات.
القسم الثالث: يتكون من الاستبانة الثانية والمتعلقة باقتصاد المعرفة ويتكون من 10 فقرات:

صدق وثبات الاستبانة الأولى: (إدارة الموارد البشرية).
صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:
تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له. وقد ترددت قيم معاملات الارتباط المحسوبة بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له بين القيمة

0.614 و 0.920 وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة الأولى صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل الارتباط	#	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل الارتباط	#	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل الارتباط	#
فعالية العمل الإداري			كفاءة الأفراد، دعم الإدارة العليا			توافر البنية التحتية		
*0.000	0.862	.1	*0.000	0.807	.1	*0.000	0.747	.1
*0.000	0.827	.2	*0.000	0.875	.2	*0.000	0.816	.2
*0.000	0.933	.3	*0.000	0.879	.3	*0.000	0.742	.3
*0.000	0.853	.4	*0.000	0.885	.4	*0.000	0.863	.4
*0.000	0.949	.5	*0.000	0.617	.5	*0.000	0.841	.5
*0.000	0.854	.6	*0.000	0.759	.6	*0.000	0.846	.6

حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من $(0.05 \geq \alpha)$ وبذلك تعتبر مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.
جدول رقم (5): معامل الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$

ثانياً: صدق الاتساق البنائي:

وقد تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة ككل، حيث وقعت بين القيم 0.617 والقيمة 0.933 والذي يُبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$.

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل الارتباط	المجال	#
*0.000	9630.	توافر البنية التحتية	.1
*0.000	9450.	كفاءة الأفراد، دعم الإدارة العليا	.2
*0.000	9290.	فعالية العمل الإداري	.3

على العينة الاستطلاعية نفسها باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ

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

ثالثاً: ثبات فقرات الاستبانة:

طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:
تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، حيث تم قياس ثبات المحاور الخاصة بالاستبانة وقد بلغت معاملات ألفا

أما ثبات أداة الدراسة فيعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات (العساف، 1995: 430). وقد أجرى الباحث خطوات الثبات

وقد وقعت قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له، بين القيم 0.796 والقيمة 0.433 والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$)، حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من ($0.05 \geq \alpha$)، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة الثانية صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له

القيمة الاحتمالية (.Sig)	معامل الارتباط	#	القيمة الاحتمالية (.Sig)	معامل الارتباط	#
اقتصاد المعرفة					
*0.000	0.898	.6	*0.000	0.764	.1
*0.000	0.804	.7	*0.000	0.835	.2
*0.000	0.778	.8	*0.000	0.763	.3
*0.000	0.874	.9	*0.000	0.774	.4
*0.000	0.841	.10	*0.000	0.872	.5

ما دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق اقتصاد المعرفة بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين؟

ويتفرع منه العديد من التساؤلات:

الإجابة عن السؤال الأول:

ما مستوى توافر إدارة الموارد البشرية (توافر البنية التحتية، كفاءة الأفراد، دعم الإدارة العليا، فعالية العمل الإداري) لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم استخدام اختبار One Sample T Test للعينة واحدة للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عن الدرجة المتوسطة (المحايدة) وهي (3) وفقاً للمقياس المستخدم، وقد تم احتساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي للمجالات وترتيبها تبعاً لذلك.

جدول رقم (7): تحليل مجالات الاستبانة.

#	المجال	المتوسط	الانحراف	الوزن	قيمة	القيمة	الترتيب
---	--------	---------	----------	-------	------	--------	---------

كرونباخ للمحاور الثلاث على الترتيب: 0.883، 0.894، 0.939 في حين بلغت درجة الثبات الكلية 0.964، ويتضح من النتائج السابقة أن قيمة معامل الثبات تتراوح ما بين (0.939 - 0.984) ومعامل الثبات الكلي تساوي (0.964) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تُطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة. صدق وثبات الاستبانة الثانية: (اقتصاد المعرفة).

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له.

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

ثانياً: ثبات فقرات الاستبانة:

أما ثبات أداة الدراسة فيعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات (العساف، 1995: 430). وقد أجرى الباحث خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقة معامل ألفا كرونباخ.

طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة حيث بلغت معامل ألفا كرونباخ أي معامل الثبات الكلي تساوي (0.943) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تُطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن السؤال الرئيسي:

	الاحتمالية (sig)	الاختبار (T)	النسبي	المعياري	الحسابي		
2	0.001	3.503	67.00	0.842	3.35	توافر البنية التحتية	1.
1	0.000	4.012	0667.	0.798	3.38	كفاءة الأفراد، دعم الإدارة العليا	2.
3	0.012	2.413	0065.	0.873	3.25	فعالية العمل الإداري	3.
	0.001	4.318	8.636	0.761	3.39	الدرجة الكلية للاستبانة	

بدوره أثر على تطوير المؤسسات بالتحاق الكثير من الموظفين ببرامج التدريب، وعدم استقرار الوضع المادي لها، وتتفق مع دراسة جنان وروايح (2022) والتي أظهرت تبيان واضح لإدارة المعرفة على تطوير القدرات الفكرية والعملية للموارد البشرية. وفيما يلي تحليل فقرات الاستبانة وفقاً لكل بعد من الأبعاد: أولاً: تحليل فقرات البعد الأول: توافر البنية التحتية:

تمّ استخدام المتوسط الحسابي والأوزان النسبية لجميع فقرات البعد، وكانت النتائج كما هي موضحة في جدول (8):

جدول (8) تحليل فقرات بعد توافر البنية التحتية

ويتضح من خلال الجدول رقم (7) أن جميع متوسطات المجالات المختلفة كانت متقاربة من حيث أوزانها النسبية، أما الدرجة الكلية للاستبانة ككل فقد حصلت على وزن نسبي قدره (63.68%) مما يدل على أنّ درجة تقدير العاملين بالمنظمات غير الحكومية في فلسطين لإدارة الموارد البشرية جاءت بدرجة متوسطة.

ويعزو الباحث: ضعف الإمكانيات المالية والتقنية والبنية التحتية للمؤسسات، وتراجع الكثير من الدول المانحة وأصبح الحصول على مشاريع الدول المانحة يتصف بالتعقيد؛ لوجوب الحصول على تراخيص معتمدة من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية، وهذا

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يتناسب عدد أجهزة الحاسوب مع حجم وطبيعة المنظمة	3.35	0.876	67.00	4	متوسطة
2.	تستخدم بالمنظمة أجهزة حاسوب حديثة في أداء أنشطتها	3.51	1.041	70.20	1	كبيرة
3.	تحرص المنظمة باستخدام شبكات الاتصال بالإنترنت لسرعة الحصول على الموارد.	3.31	0.859	66.20	5	متوسطة
4.	تستخدم المنظمة قاعدة بيانات ذات معلومات دقيقة تسهم في كفاءة تخطيط الموارد البشرية.	3.29	0.964	65.80	6	متوسطة
5.	تلجأ المنظمة إلى تحديث قاعدة البيانات بشكل مستمر.	3.67	0.908	67.80	2	متوسطة
6.	يسهم استخدام أجهزة الحاسوب في زيادة مرونة أداء العمل	3.37	0.935	67.40	3	متوسطة

من جدول (8) يمكن استخلاص ما يلي:

ويعزو الباحث ذلك أن المنظمات توفر أجهزة حاسوب حديثة لكي تتمكن من أداء عملها بشكل منتظم وتسطيع مراسلة الجهات المانحة لها، وتتفق دراسة Shani & Tesone (2010) والتي أكدت توظيف التكنولوجيا في أنشطة المؤسسة.

المتوسط الحسابي للفقرة الثانية "تستخدم بالمنظمة أجهزة حاسوب حديثة في أداء أنشطتها" يساوي (3.51) (الدرجة الكلية من 5) أي أنّ المتوسط الحسابي النسبي (70.20%)، وهذا يعني أنّ هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل الباحثين على هذه الفقرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأولى في هذا البعد،

في رفع مستوى التمكين الوظيفي في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة.

ثانياً: تحليل فقرات البعد الثاني: كفاءة الافراد، دعم الإدارة العليا:

تم استخدام حساب المتوسط الحسابي والأوزان النسبية لجميع فقرات البعد، وكانت النتائج كما هي موضحة في جدول (9).

جدول (9) تحليل فقرات بعد كفاءة الافراد، دعم الإدارة العليا

المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة "تستخدم المنظمة قاعدة بيانات ذات معلومات دقيقة تسهم في كفاءة وتخطيط الموارد البشرية" يساوي (3.29) (الدرجة الكلية من 5) أي إن المتوسط الحسابي النسبي (65.80%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة، ويعزو الباحث إلى: أن المنظمات لا يتوفر لديها سيرفترات لتخزين البيانات، وإنما تقتصر على حفظ البيانات أجهزة الحاسوب الموجود لديها، وتتفق مع دراسة البيطار (2014) والتي أكدت دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تشجع الإدارة العليا في المنظمة استخدام نظم دعم القرار.	3.31	0.980	66.20	3	متوسطة
2.	تعتمد الإدارة العليا على نظم دعم القرار في اتخاذ قراراتها.	3.29	1.043	65.80	5	متوسطة
3.	توفر الإدارة العليا البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام نظم دعم القرار	3.27	1.032	65.40	6	متوسطة
4.	تعمل الإدارة العليا على التغلب على معوقات تطوير نظم دعم القرار	3.35	1.096	67.00	2	متوسطة
5.	تأخذ الإدارة العليا بالآراء والمقترحات حول تطوير نظم دعم القرار	3.30	1.025	66.00	4	متوسطة
6.	تهتم الإدارة العليا بنظم دعم القرار كجزء من عملية التطوير التنظيمي.	3.37	1.053	67.40	1	متوسطة

من جدول (9) يمكن استخلاص ما يلي:

وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة، ويعزو الباحث ذلك إلى: أن المنظمات غير الحكومية تتخذ القرارات المتعلقة بالعمل داخل المنظمة، وتقوم بعرضها على الموظفين بشكل شكلي ليكون لديهم معرفة بالقرارات التي تتخذها المنظمة بشكل دائم، وتتفق مع دراسة رشيد (2018) والتي أكدت المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية.

ثالثاً: تحليل فقرات البُعد الثالث: فعالية العمل الإداري:

تم استخدام حساب المتوسط الحسابي والأوزان النسبية لجميع فقرات البعد، وكانت النتائج كما هي موضحة في جدول (10).

ج

جدول (10) تحليل فقرات بعد : فعالية العمل الإداري

المتوسط الحسابي للفقرة السادسة "تهتم الإدارة العليا بنظم دعم القرار كجزء من عملية التطوير التنظيمي." (3.37) (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (67.40%)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة، ويعزو الباحث ذلك أن الإدارة العليا يكون لديه خطة مسبقة لتطبيق قراراتها الإدارية على كافة موظفيها وتسعى جاهدة بأن تتخذ القرارات بشكل يتناسب مع إدارة المنظمة لتحقيق ودعم أهدافها بشكل مستمر.

المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "توفر الإدارة العليا البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام نظم دعم القرار (3.27) (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (65.40%)،

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تحقق المنظمة السرعة المطلوبة لإنجاز العمل وبتكلفة مالية مناسبة.	3.60	0.947	72.00	2	كبيرة
2.	تحرص المنظمة المحافظة على حقوق الموظفين من حيث تنمية روح الإبداع والابتكار.	3.13	0.784	62.60	6	كبيرة
3.	تحرص المنظمة على الحفاظ على أمن وسرية المعلومات وتقليل مخاطر فقدها.	3.43	1.045	68.60	3	كبيرة
4.	تسعى المنظمة لإلحاق موظفيها بالدورات التدريبية.	3.64	0.968	72.80	1	كبيرة
5.	تمكين الموظفين من المساهمة في التخطيط في كل موقع وفي كل وقت	3.41	1.024	68.20	4	كبيرة
6.	متابعة المنظمة للأعمال والخطط واكتشاف الانحرافات بشكل مستمر.	3.40	0.872	68.00	5	كبيرة

من جدول (10) يمكن استخلاص ما يلي:

المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة "تسعى المنظمة لإلحاق موظفيها بالدورات التدريبية" يساوي (3.64) (الدرجة الكلية من 5) أي إن المتوسط الحسابي النسبي (72.80%)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة، ويعزو الباحث ذلك إلى حرص المنظمة لإلحاق كافة موظفيها بالدورات التدريبية التي تتعلق بكيفية كتابة المشاريع والتعامل مع الدول المانحة؛ حتى يتسنى لهم الحصول على دعم في مشاريع أخرى، وتتفق مع دراسة رشيد (2018): والتي أكدت على تدريب موظفيها بشكل مستمر.

المتوسط الحسابي للفقرة الثانية "تحرص المنظمة المحافظة على حقوق الموظفين من حيث تنمية روح الإبداع والابتكار" يساوي (3.13) (الدرجة الكلية من 5) أي إن المتوسط الحسابي النسبي (62.60%)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل الباحثين على هذه الفقرة، ويعزو الباحث ذلك أن المنظمات لا يوجد بها نظام مستحقات لدى الموظفين، وتقتصر فقط على

العمل بها دون المطالبة بأدنى حقوقهم، وتتفق مع دراسة البيطار (2014) والتي أكدت تنمية روح الابتكار لدى موظفيها.

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه مستوى توافر إدارة الموارد البشرية تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؟ وللإجابة عن هذا الفرض تحقق الباحث من خمسة فرضيات وهي كما يلي:

الفرض الأول من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير الجنس.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير الجنس، والنتائج مبينة في جدول رقم (8)

جدول رقم (8): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين (Independent Samples T Test) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير الجنس

إدارة الموارد البشرية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T()	القيمة الاحتمالية sig()
-----------------------	-------	-------	-----------------	-------------------	--------------------	--------------------------

0.094	1.718	0.850	3.34	216	ذكر	توافر البنية التحتية
		0.693	3.81	156	أنثى	
0.354	0.924	0.822	3.63	216	دعم ذكر	كفاءة الأفراد، دعم الإدارة العليا
		0.675	3.51	156	أنثى	
0.181	1.323	0.908	3.50	216	ذكر	فعالية العمل الإداري
		0.569	3.52	156	أنثى	
0.160	1.423	0.894	3.24	216	ذكر	الدرجة الكلية للاستبانة
		0.604	3.61	156	أنثى	

قيمة T الجدولية عند درجة حرية "370" ومستوى دلالة (0.05)

تساوي 1.997

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.160) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة t المحسوبة تساوي (1.423) وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.997) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير الجنس.

ويعزو الباحث: إلى انتهاء كل من النوعين بأثر تطبيق العنصر البشري بالمنظمات غير الحكومية والعمل على تطوير قدراتهم الفكرية فيما يتعلق بفعالية اتخاذ القرارات، واعتماد المنظمات على مبدأ الكفاءة في تعيين العاملين بالمنظمات، وتختلف مع دراسة (2017) Awajneh, et al والتي أكدت وجود فروق والتي جاءت لصالح الإناث.

الفرض الثاني من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع اتجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، والنتائج مبينة في جدول رقم (9)

جدول رقم (9): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	إدارة الموارد البشرية
0.229	1.506	0.222	2	0.445	بين المجموعات	توافر البنية التحتية
		0.148	369	10.036	داخل المجموعات	
			371	10.48	المجموع	
0.925	0.079	0.020	2	0.039	بين المجموعات	كفاءة الأفراد، دعم الإدارة العليا
		0.251	369	17.085	داخل المجموعات	
			371	17.124	المجموع	
0.055	3.025	0.524	2	1.049	بين المجموعات	فعالية العمل الإداري
		0.173	369	11.784	داخل المجموعات	
			371	12.833	المجموع	

0.554	0.596	0.087	2	0.174	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاستبانة
		0.146	369	9.928	داخل المجموعات	
			371	10.102	المجموع	

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه

دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة، والنتائج مبينة في جدول رقم (10):

جدول رقم (10): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة.

•قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 369" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.75

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.554) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة f المحسوبة تساوي (0.596)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.75) مما يدل عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

ويعزو الباحث: إلى أن جميع العاملين من المتميزين حيث يتم اختيارهم على أساس مبدأ الكفاءة لمكان العمل بالمنظمة.

الفرض الثالث من فروض الدراسة الذي ينص على:

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	إدارة الموارد البشرية
0.632	0.577	0.088	2	0.264	بين المجموعات	توافر البنية التحتية
		0.152	369	10.217	داخل المجموعات	
			371	10.480	المجموع	
0.078	2.375	0.549	2	1.646	بين المجموعات	كفاءة الأفراد، دعم الإدارة العليا
		0.231	369	15.478	داخل المجموعات	
			371	17.124	المجموع	
0.151	1.824	0.323	2	0.969	بين المجموعات	فعالية العمل الإداري
		0.177	369	11.863	داخل المجموعات	
			371	12.833	المجموع	
0.232	1.464	0.207	2	0.621	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاستبانة
		0.142	369	9.481	داخل المجموعات	
			371	10.102	المجموع	

تساوي (3.14) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة.

•قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 369" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.14

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.232) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة f المحسوبة تساوي (1.464)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير الجنس، والنتائج مُبيّنة في جدول رقم (11).

جدول رقم (11): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين (Independent Samples T Test) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي

إدارة الموارد البشرية	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)
توافر البنية التحتية	مدير جمعية	141	3.37	0.680	0.691	0.492
	إداري	231	3.61	0.919		
كفاءة الأفراد، دعم جمعية الإدارة العليا	مدير جمعية	141	3.60	0.724	0.813	0.419
	إداري	231	3.79	0.834		
فعالية العمل الإداري	مدير جمعية	141	3.60	0.781	1.325	0.190
	إداري	231	3.91	0.893		
الدرجة للاستبانة	مدير جمعية	141	3.36	0.637	1.012	0.315
	إداري	231	3.67	0.844		

ويُعزو الباحث: إلى اهتمام كل من النوعين بأهمية المهام الموكلة إليهم من قبل إدارة الجمعيات، سواء من الجانب الإداري ودرابتهم بمجال العمل بخبراتهم الميدانية بالعمل.

ثالثاً: الإجابة عن السؤال الثالث:

ما مستوى فعالية تحقيق اقتصاد المعرفة التي تواجه العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين من وجهة نظرهم.

وللإجابة عن هذا التساؤل، فقد تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب، وقد كانت النتائج كما يوضحها جدول رقم (12) التالي:

جدول (12) نتائج تحليل فقرات اقتصاد المعرفة

ويُعزو الباحث: أن العاملين بالجمعيات غير الحكومية يمرون بخبرات إدارية من خلال التدريب المستمر لهم؛ مما يؤدي لرفع مهارتهم وكفاءتهم الإدارية.

الفرض الرابع من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي.

• قيمة T الجدولية عند درجة حرية "370" ومستوى

دلالة (0.05) تساوي 1.997

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية تساوي (0.315) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة t

المحسوبة تساوي (1.012) وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.997) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تستعمل المؤسسة الهواتف النقالة كوسيلة سريعة لقضاء مصالحها.	3.60	1.042	72.00	1	كبيرة
2.	تعمل المؤسسة على الاطلاع الدائم لتطورات التكنولوجيا من أجل العمل بها.	3.50	1.046	70.00	4	كبيرة
3.	تخصص المنظمة جزء من ميزانيتها للبحث والتطوير.	3.46	1.059	69.20	5	كبيرة
4.	تعمل المنظمة على الاطلاع الدائم لطرق الإنتاج الجديدة والمستخدمة.	3.41	1.052	68.20	8	كبيرة
5.	تسعى المنظمة للاحتكاك بالمؤسسات ذات الخبرة من أجل الاستفادة منها.	3.55	0.941	71.00	3	كبيرة
6.	تولي المنظمة الأهمية البالغة للعنصر البشري.	3.42	1.015	68.40	7	كبيرة
7.	تخصص المنظمة جزء من ميزانيتها لتعليم وتدريب كوادرها للمستقبل	3.35	1.086	67.00	10	متوسطة
8.	تتميز المنظمة بالمرونة والقدرة على تحسين الخدمات وتجديدها	3.40	0.944	68.00	9	كبيرة
9.	تعمل المنظمة على نشر ثقافة العمل الجماعي وتبادل الخبرات.	3.58	0.980	71.60	2	كبيرة
10.	تسعى المنظمة لمواكبة العصر في مجال عملها.	3.44	0.996	68.80	6	كبيرة
	الدرجة الكلية لمحور اقتصاد المعرفة	3.49	0.878	69.80		كبيرة

مشاريع تدعم المنظمة بشكل مستمر، وتتفق مع دراسة عقلية (2018) الأساليب الإدارية للمؤسسة المعاصرة في مواجهة تحديات اقتصاد المعرفة.

ومن جهة أخرى، تُبين النتائج من خلال الجدول السابق أعلاه أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا البعد كانت: الفقرة رقم (7) التي نصت على "تخصص المنظمة جزء من ميزانيتها لتعليم وتدريب كوادرها للمستقبل"، قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (67.00%)؛ مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (متوسطة) من قبل المبحوثين. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الموازنات المالية داخل المنظمة كان ضعيفاً، وبالتالي تُحاول المنظمة إلحاق موظفيها بالدروات المجانية حتى يطوروا

ويتضح من خلال جدول رقم (12) السابق أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمحور ككل قد حصلت على وزن نسبي قدره (69.80%)؛ مما يدل على أن مستوى فعالية تحقيق اقتصاد المعرفة التي تواجه العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين من وجهة نظرهم جاء بدرجة كبيرة.

وتبين النتائج من خلال الجدول ذاته أنّ أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المحور كانت: الفقرة رقم (1) التي نصت على "تستعمل المؤسسة الهواتف النقالة كوسيلة سريعة لقضاء مصالحها" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (72.00%)؛ مما يدل على أنّ الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة. ويعزو الباحث حرص المنظمة استغلال كافة الامكانيات التكنولوجية من أجل مسايرة العمل والحصول على

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير الجنس.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير الجنس، والنتائج مبينة في جدول رقم (13)

جدول رقم (13): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين (Independent Samples T Test) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى

متغير الجنس

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
0.288	1.052	0.913	3.35	216	ذكر	اقتصاد المعرفة
		0.689	3.65	156	أنثى	

الفرض الثاني من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، والنتائج مبينة في جدول رقم (14).

جدول رقم (14): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.272	0.595	0.087	2	0.174	بين المجموعات	اقتصاد المعرفة
		0.146	369	9.928	داخل المجموعات	

من أنفسهم ومن عمل المنظمة بشكل دائم، وتتفق مع دراسة العويني (2016) والتي أظهرت تدريب الموظفين بشكل مستمر.

رابعاً: الإجابة عن السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

وللإجابة عن هذا الفرض تحقق الباحث من خمسة فرضيات وهي كما يلي:

الفرض الأول من فروض الدراسة الذي ينص على:

• قيمة T الجدولية عند درجة حرية "370" ومستوى دلالة

0.05 تساوي 1.997

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.288) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة t المحسوبة تساوي (1.052) وهي أقل من قيمة t الجدولية، والتي تساوي (1.997) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير الجنس

ويعزو الباحث: إلى اهتمام كل من النوعين بأهمية اقتصاد المعرفة من خلال التطوير المستمر؛ لأنه يتم العمل وفق شروط ومعايير تتناسب مع قدراتهم الإدارية في مجال العمل بالمنظمة، تختلف مع دراسة (Awajneh, et al (2017) والتي أظهرت وجود فروق لصالح الإناث.

		371	10.102	المجموع
--	--	-----	--------	---------

الفرض الثالث من فروض الدراسة الذي ينص على:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة، والنتائج مُبينة في جدول رقم (15).
جدول رقم (15) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة.

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.854	0.147	0.207	2	0.621	بين المجموعات	اقتصاد المعرفة
		0.142	369	9.481	داخل المجموعات	
			371	10.102	المجموع	

et al (2017) والتي أظهرت فروق لصالح سنوات خدمتهم من 1-5 سنوات.

الفرض الرابع من فروض الدراسة الذي ينص على:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي، والنتائج مُبينة في جدول رقم (16).
جدول رقم (16): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين (Independent Samples T Test) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي

• قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 369" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.75
تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.272) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة f المحسوبة تساوي (0.595)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.75)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
ويعزو الباحث: إلى المستوى العلمي لكل من رؤساء الأقسام وأنا غالبيتهم من المؤهلين علمياً وهو أحد شروط التعيين بإدارة المنظمة وتتفق مع دراسة العويني (2016) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

• قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 369" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.75
تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.854) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة f المحسوبة تساوي (0.147)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.75) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تحقيق اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة
ويعزو الباحث: إلى أن سياسة التعيين بالمنظمات التي تعتمد على الكفاءة لجميع للعاملين ذوي خبرة في مجال عملهم، وتتفق مع دراسة العويني (2016) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وتختلف مع Awajneh,

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسمى الوظيفي	
0.284	1.053	0.678	3.36	216	مدير جمعية	اقتصاد المعرفة
		0.967	3.67	152	إداري	

الموارد البشرية وتحقيق اقتصاد المعرفة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين.

وللإجابة عن هذا السؤال تحقق الباحث من الفرض التالي:
لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لإدارة الموارد البشرية وتحقيق اقتصاد المعرفة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين.

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لإدارة الموارد البشرية وتحقيق اقتصاد المعرفة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين، والنتائج مبيّنة في جدول رقم (17).

جدول رقم (17): نتائج معامل الارتباط بين درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لإدارة الموارد البشرية وتحقيق اقتصاد المعرفة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين

متطلبات إدارة الموارد البشرية					اقتصاد المعرفة
الدرجة الكلية	فعالية تدريب العاملين	كفاءة الأفراد، دعم الإدارة العليا	توافر البنية التحتية	الإحصاءات	
0.835	806	0.772	0.787	معامل الارتباط	
0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية (sig)	

البشرية وتحقيق اقتصاد المعرفة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين، ومن النتائج فإنّ قيمة معامل الارتباط تساوي (0.835) وهذا يدل على أن العلاقة بينهما علاقة إيجابية (طردية).

• قيمة T الجدولية عند درجة حرية "370" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 1.997

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.284) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة t المحسوبة تساوي (1.053) وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.997) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة اتجاه دور تحقيق اقتصاد المعرفة تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي

ويعزو الباحث: إلى الخبرة في مجال العمل وهم أكثر في المجال وهذه الفئة تترك جيد أهمية فعالية اقصاء المعرفة من الجانب والإداري، وتتفق مع دراسة العويني (2016) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

خامساً: الإجابة عن السؤال الخامس:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لإدارة

• معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ تبين من خلال الجدول أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية $(0.05 \geq \alpha)$ بين درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لإدارة الموارد

2. ضرورة عقد الورش التدريبية التي تعمل على تهيئة العاملين بالمنظمات على كيفية استخدام التقنيات الحديثة (المتعلقة بجميع البرامج الحاسوبية).
3. ضرورة التقييم المستمر للعاملين وتدريبهم بشكل مستمر من أجل تطوير مهاراتهم وخبراتهم الميدانية في استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة بشكل دائم.
4. ضرورة وضع شروط معينة لكي يتمكن العاملين بالمنظمات من الاطلاع على بياناتهم الوظيفية الموجودة في نظم معلومات إدارة الموارد البشرية المستخدمة من قبل المنظمات غير الحكومية بفلسطين.
5. ضرورة زيادة فعالية الوسائل المستخدمة في التدريب لما لها من تأثير إيجابي على الأداء المؤسسي بالمنظمة.
6. تصميم برامج التدريب ومقرراته بطريقة رقمية يُمكن من خلالها تطوير أداء الموظفين بشكل دائم؛ بهدف تسهيل طرق التعامل مع كافة البرامج التي يستخدمها الموظفون بالمنظمة.

المراجع والمصادر:

أولاً: المراجع العربية:

1. الأغا، إحسان والأستاذ، محمود (2003): "تصميم البحث التربوي"، فلسطين، غزة.
2. الأغا، إياد سعدي (2015). واقع التحول نحو الاقتصاد المعرفي في جامعة القدس المفتوحة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، فلسطين، غزة
3. الأغا، صهيب، كمال، عساف، محمود عبد المجيد (2012): اقتصاديات التعليم، مكتبة سمير منصور.
4. البيطار، شيرين زهير (2014). دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في رفع مستوى التمكين الوظيفي في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
5. النتر، محمد. (2021م). أثر إعادة هندسة الموارد البشرية في تعزيز نظم عمل الأداء العالي في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية- غزة.
6. جنان، رضا وروابح، فريد (2022): دور إدارة المعرفة في تدريب الموارد البشرية: دراسة ميدانية لبعض المؤسسات

ويعزو الباحث ذلك: العنصر البشري يشكل حافزاً كبيراً بالنسبة لفعالية اقتصاد المعرفة، حيث يكمل بعضهم البعض للخروج بأفضل النتائج الإيجابية لمصالحه العمل بالمنظمات غير الحكومية، وتتفق مع دراسة رشيد (2018) والتي أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الموارد البشرية واقتصاد المعرفة، دراسة البيطار (2014) والتي أكدت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية والتمكين الوظيفي.

نتائج الدراسة:

1. إن درجة تقدير العاملين بالمنظمات غير الحكومية لمتطلبات إدارة الموارد البشرية جاءت بدرجة متوسطة وبوزن نسبي (63.68%).
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور إدارة الموارد البشرية تُعزى لمتغيرات الدراسة.
3. إن درجة تقدير العاملين لمستوى تحقيق اقتصاد المعرفة بالمنظمات غير الحكومية جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (69.80%).
4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه دور اقتصاد المعرفة تُعزى إلى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).
5. وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية $(0.05 \geq \alpha)$ بين درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لإدارة الموارد البشرية، وفعالية اقتصاد المعرفة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين.

توصيات الدراسة:

1. ضرورة توفير جميع البرامج المُحوسبة من أجل تغطية جميع أنشطة وعمليات إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بفلسطين.

16. عبد الناصر، موسى عبد وقريشي، محمد (2011). مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة، الجزائر، مجلة الباحث، العدد (9) ص 87-100.
17. عقيلة، أفنيتي (2018) الأساليب الإدارية للمؤسسة المعاصرة في مواجهة تحديات اقتصاد المعرفة، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد (9)، العدد (2)، ص 173-193.
18. عقيلة، أفنيتي (2018). الأساليب الإدارية للمؤسسة المعاصرة في مواجهة تحديات اقتصاد المعرفة، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد (9)، العدد (2)، ص 173-193.
19. العموش، وفاء أحمد محمود (2022). دور البنية التحتية في التنمية المستدامة، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (49) ص 2663-5798.
20. عودة، أحمد عطا (2013). واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
21. العويني، أريج محمد عامر (2016). استراتيجية مقترحة لتحويل الجامعات الفلسطينية نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
22. كشواي، باري (2006). إدارة الموارد البشرية، ط2، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
23. ملحم، سامي (2000). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
24. منيرة، زيان (2022) دور اقتصاد المعرفة في نجاح التخطيط الاستراتيجي لمنظمات الأعمال في الجزائر، مجلة كلية التربية الجامعة، العدد (34) ص 114-126.
25. مؤتمن، منى (2003). نحو رؤية جديدة للبحث التربوي في مجتمع الاقتصاد المعرفي، إدارة البحث والتطوير، منشورات وزارة التربية والتعليم، أيلول، عمان - الأردن.
- 16) الاقتصادية الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (2) ص 492 - 506.
7. الحاج، عماد عبد العزيز (2015). جاهزية قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات كعامل محدد لنجاح التوجه إلى اقتصاد المعرفة في الأراضي الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
8. الحريزي، محمد (2012). إدارة الموارد البشرية، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الأردن.
9. رشيد، بلال كامل (2018). أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على الكليات الأهلية بالعراق، مجلة الدراسات العليا - كلية الدراسات العليا - جامعة النيلين - السودان، المجلد (11)، العدد (42)، ص - ص 266-286.
10. رقيب، خيرة ومصطفى، اللطيف وعجيلة، محمد (2017). دور التدقيق الاجتماعي في تحسين إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولايي غرداية والجلفة 2013-2014، مجلة دراسات وابحث - جامعة الجلفة - الجزائر، العدد (27)، ص - ص 460-479.
11. زيان، منيرة (2022): دور اقتصاد المعرفة في نجاح التخطيط الاستراتيجي لمنظمات الأعمال في الجزائر، مجلة كلية التراث الجامعة، المجلد (1) العدد (34) ص 114-126.
12. السالم، سالم سعيد وصالح، عادل حرحوش (2002). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
13. السالم، مؤيد (2009). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
14. شقفة، توفيق، سعيد (2013): "مهارات الاقتصاد المعرفي المتضمنة في محتوى كتب العلوم للمرحلة الأساسية العليا بغزة ومدى اكتساب طلبة الصف العاشر لها". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
15. الشوبكي، مازن جهاد إسماعيل (2019). دعم الإدارة العليا لاستخدام نظم دعم القرار وتأثيره على تطبيق إعادة الهندسة للنظم الأكاديمية والإدارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، المجلد (10) ص 258-285.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Maguire, Stuart. Redman,(2007) Tom, The .26
role of human resource management in
information systems development, research
paper .

Moore, D. M. (2003). The Practice of .27
Business Statistics. Muhammad
Muslih.Palestinian Civil Society .Middle East
Journal, 47(2), 25-36.

Park, Naima. (2014). The development of .28
human resources in the knowledge economy as
a tool to achieve intellectual capital in Algeria:
the reality and the hope Development of
Human Resources in the Light of the
Knowledge Economy as a Tool for Intellectual
Capital in Algeria: Reality and
Expectations. Academic Journal of Social and
Human Studies, 115(4045).

g Ninan A. (2005). ، g، Hearn، D.،Rooney .29
Handbook on the Knowledge Economy
Edward Elgar.،Cheltenham

Awajneh, Ahlam Mustafa Hasan; Sabbah, .30
Suhair Sulaiman. Mohammed; (2017) Concepts
and Roles of Faculty in the Palestinian
Universities in the Light of Knowledge Economy,
World Journal of Education, v7 n6 p80-89 .

Shani; Amir Tesone, (2010) Dana, Have .31
human resource information systems evolved
into internal ecommerce, World wide Hospitality
and Tourism, vol.2

C. (2004). Meeting the Educated ،Tiongco .32
Manpower Needs of Knowledge Based
Businesses: Strategic I m Plications.