IUGJEPS
Vol 27, No 3, 2019, pp 26 -50

ISSN 2410-5198

مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية

تاريخ الإرسال (2018-03-11)، تاريخ قبول النشر (2019-04-13)

دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين

اسم الباحث: م. نبيل عليان إسليم * 1

1 اسم الجامعة والبلد: مدير مؤسسة إبداع للدراسات والتدريب

* البريد الالكتروني للباحث المرسل:

E-mail address: Nabil79e@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من (70) من خريجي الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة بعد تحكيمها، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن واقـــــع تقييـــم التدريب في منظمـات المجتمع المدني جاء بوزن نسبي (75.400%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، كما جاء دور التدريب في الحد من بطالة الخريجين بوزن نسبي (63.200%)، وهو بدرجة موافقة (متوسطة)، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الجنس، ولصالح (الإناث)، وعدم وجود فروق حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الجنس عند الذكور وحالة العمل، والمؤهل العلمي، والفئة العمرية ومدة التدريب في منظمات المجتمع المدني بعد التخرج.

كلمات مفتاحية: تدريب، تدريب ميداني، البطالة، الخريجين، منظمات، مجتمع مدني

The Role of Training Provided by Civil Society Organizations in Reducing the Unemployment of Graduates

Abstract:

The study aims to identify the role of training provided by civil society organizations in reducing unemployment of graduates. The researcher used the descriptive analytical approach, and used the questionnaire as the research tool for collecting data. The sample of the study comprises of (70) graduates of Palestinian Universities in the Gaza Strip. The findings showed that the reality of the evaluation of training in civil society organizations recorded a relative weight of (75.4%), which means strongly agree. However, the role of training in reducing the unemployment of graduates recorded a relative weight of (63,2%). There is significant differences in the role of training provided by civil society organizations in reducing the unemployment of graduates in relation to the gender variable in favor of females. Moreover, there is no differences on the role of training provided by civil society organizations in reducing unemployment of graduates due to the gender variable in males, work status, academic qualification, age and the duration of post-graduate training in Civil Society Organizations.

Keywords: Training, Field training, Unemployment, Graduates, Organizations, Civil Society

مقدمة:

يعيش قطاع غزة في ظروف صعبة منذ ما يزيد عن ثلاثين عاماً، بداية من الانتفاضة الأولى عام 1987م، ثم الانتفاضة الثانية عام 2000م، ومن ثم حصار مطبق على قطاع غزة بعد الانتخابات التشريعية التي أجريت عام 2006م، وقد نتج عن هذه الظروف آثاراً مست جميع القطاعات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والصحية، وقد خلفت هذه الظروف المتتالية ارتفاعاً في نسبة الفقر بلغت 65% وزيادةً في نسبة البطالة بلغت (63.8%)، نصيب الخريجين من هذه النسبة حوالي 216 الف خريج حسب احصائيات مركز الإحصاء الفلسطيني للعام 2017م (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017م)، وهذا يؤشر إلى تفاقم أزمة الخريجين، وضرورة تظافر كل الجهود للحد من هذه الظاهرة الآخذة بالتصاعد.

إن عدم توفر فرص العمل للشباب بشكل عام والخريجين بشكل خاص، يؤثر سلباً على الخريجين سواء من الناحية النفسية أو القدرة على الزواج وبناء الأسرة، كما أنه يؤثر على زيادة في نسبة الجريمة والتي يسببها الفقر وندرة فرص العمل، كما أن قطاع غزة يشهد زيادة طردية في عدد السكان، حيث بلغ عدد السكان 2 مليون و115 ألف نسمة، نسمة خلال العام 2017م (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017م).

يبرز دور منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة كمكون رئيسي من مكونات التشغيل بجانب القطاع الخاص والقطاع الحكومي، في الحد من ظاهرة البطالة، والمساهمة في تدريب الخريجين في سنوات الدراسة الأخيرة وبعد انتهاء الدارسة واكسابهم المعارف والمهارات وتزويدهم بالخبرات اللازمة لجسر الهوة بين كرسي الدراسة والواقع العملي "الوظيفة"، حيث توجه الجامعات طلابها للتدريب، وتفرض عليهم ساعات تطوع تتراوح ما بين (70-100) ساعة في صلب مجال التخصص، وتتفاوت نسبة اهتمام المنظمات بتدريب الخريجين وتطوير قدراتهم، كما تتفاوت درجة متابعة الجامعات للخريجين ومدى التزامهم، كذلك تتفاوت نسبة اهتمام الخريجين في الاستفادة من فترة التدريب، كما أن هناك العديد من الخريجين الذين يتوجهون للتدريب والتطوع في منظمات المجتمع المدني بدافع شخصي رغبةً منهم في تطوير قدراتهم.

بناءاً على ما تقدم فإن الباحث أجرى هذه الدراسة للتعرف على واقع التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني للخريجين، ودور هذا التدريب في الحد من ظاهرة البطالة، سواءً وفرت هذه المنظمات فرص عمل للخريجين بداخلها، أو وفرت لهم فرص عمل للعمل في منظمات أخرى، وهذا ما سنتعرف عليه في هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نظراً لأهمية التدريب وفعاليته في تحسين أداء المتدربين ورفع كفاءتهم واكسابهم مهارات وخبرات ومعارف جديدة، تؤهلهم في المستقبل للمنافسة على الوظائف التي يتقدمون إليها، وفي ظل ندرة فرص التوظيف في قطاع غزة نظراً للظروف التي يمر بها القطاع؛ من حصار خانق مستمر منذ ما يزيد عن أحد عشر عاماً، آثاره طالت كل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والصحية والتنموية والإنسانية، ومن أبرز المتأثرين بالحصار هم الخريجين، وقد ظهرت مؤشرات لازدياد طردي في اعداد الخريجين العاطلين عن العمل في قطاع غزة خلال فترة الحصار، حيث بلغت البطالة في صفوف الخريجين للعام 2015م ما نسبته (44.2%) كما بلغت البطالة في صفوف الخريجين للعام 2016م ما نسبته (51%) وبلغت البطالة في صفوف الخريجين للعام 2017م ما نسبته (53%) وهذا يؤشر إلى وجود زيادة طردية وكبيرة نوعاً ما مقارنة بحالة البطالة في محافظات شمال فلسطين (الضفة الغربية) خلال السنوات الثلاثة الأخيرة على التوالي، 2015م، 2016م، 2017م، ما نسبته

18.9%، 18.2%، 19.1% وحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن عدد العاطلين الخريجين يشكل ما نسبته (42.6%) من إجمالي العاطلين عن العمل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017م).

منظمات المجتمع المدني تشكل قطاع عمل واسع في قطاع غزة، تتنوع ما بين نقابات مهنية وعمالية، وجمعيات أهلية وتعاونية، ونوادي ومراكز شبابية، وغرف تجارية وصناعية، وقد بلغ عدد المنظمات الأهلية حتى عام 2017م (945) منظمة حسب إحصائية صادرة عن مديرية الشؤون العامة بوزارة الداخلية في قطاع غزة (وزارة الداخلية غزة، مديرية الشؤون العامة، 2017م)، تستوعب هذه المنظمات متدربين داخلها التحقوا بالتدريب في هذه المنظمات إما من خلال الجامعات التي تخرجوا منها، أو بشكل شخصي رغبة من الخريجين بتطوير قدراتهم، والتعرف على أجواء العمل، وكسر حاجز الخوف لديهم، ورغبة من الخريجين غي الحصول على وظيفة خلال أو بعد فترة التدريب في المنظمات التي يتطوعوا بها، في ضوء ما سبق يبرز السؤال الرئيسي للبحث: "**ما دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين**"؟

يتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة؟
2. ما دور التدريب في الحد من بطالة الخريجين؟
3. هل يوجد فروق بين استجابات أفراد العينة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغيرات: (الجنس، حالة العمل، المؤهل العلمي، الفئة العمرية، مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج)؟

الفرضيات:

الفرضية الرئيسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغيرات: (الجنس، حالة العمل، المؤهل العلمي، الفئة العمرية، مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج).

ويتفرع من الفرضية الرئيسة السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير حالة العمل.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الفئة العمرية.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج.

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: التدريب في منظمات المجتمع المدني.
- المتغير التابع: البطالة لدى خريجي الجامعات.

حدود الدراسة:

- الحد المكاني: أجريت هذه الدراسة في محافظات قطاع غزة.
- الحد الزماني: طبقت هذه الدراسة خلال عام 2018م.
- الحد الموضوعي: تناولت هذه الدراسة " دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من ظاهرة البطالة لدى الخريجين".
- الحد البشري: طبقت هذه الدراسة على (70) من خريجي الجامعات الفلسطينية الذين تدربوا في منظمات المجتمع المدني.

أهداف الدراسة:

1- التعرف على دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في اع غزة في الحد من بطالة الخريجين.

2- التعرف على واقع التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني للخريجين.

3- إبراز الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني للخريجين تُعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي، الفئة العمرية، الجنس، حالة العمل، مدة التدريب).

4- يطمح الباحث في أن يسهم هذا البحث وما يُفضي إليه من نتائج وتوصيات في الحد من ظاهرة البطالة، وتجويد عملية التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني للخريجين.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

1-الوقوف على دور التدريب الــذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من ظاهرة البطالة.

2-التعرف على واقع التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني للخريجين ومدى رضى الخريجين عنه.

3-إظهار مدى استفادة الخريجين من التدريب الميداني الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني.

4-يطمح الباحث في أن يسهم هذا البحث وما يفضي إليه من نتائج إلى تحسين واقع التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني، وتقديم التوصيات والمقترحات التي تجّود عملية التدريب وتزيد من الفائدة العائدة على الخريجين.

مصطلحات الدراسة:

- **منظمات المجتمع المدني:**

عرف (مرتجى، 2012: 6) منظمات المجتمع المدني بأنها: "مجموعة التنظيمات والمؤسسات والجمعيات الاجتماعية والتطوعية والثقافية والسياسية غير الحكومية والمنفصلة نسبياً في عملها عن الدولة، مرتكزةً على القيم والمعايير الدينية والاجتماعية والثقافية والسياسية للمجتمع، والتي تهدف إلى خدمة وتحقيق مصالح أفرادها".

كما يعرفها الباحثان حجازي وجواد بأنها: " المنظمات التي يؤسسها ويديرها أفراد وجماعات من خارج القطاع الحكومي، وتسعى هذه المنظمات إلى خدمة المجتمع والمساهمة في تطويره مجاناً ودون الحصول على أي مقابل، مثل جمعيات تمكين النساء ومنظمات حقوق الإنسان (حجازي، جواد، 2008: 18).

- **التدريب:**

يُعرف الهييتي التدريب بأنه: "عملية تنحصر بمستويات وتركز على تطوير مهارات الفرد الحالية، أو إكساب مهارات وسلوكيات تساعد في تحسين مستوى أدائه للعمل (الهييتي، 220 : 2003).

كما يعرفه (القثامي، 2004: 63) بأنه: "الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي، أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل".

- **البطالة:**

تُعرف منظمة العمل الدولية البطالة بأنها: "جميع الأشخاص فوق سن محددة ليسوا في وظيفة مدفوعة الأجر ولا يعملون لحسابهم الخاص، ولكنهم جاهزون للعمل واتخذوا خطوات معينة سعياً وراء التوظيف المدفوع الأجر أو العمل لحسابهم الخاص (منظمة الأمم المتحدة، 2004: 269).

الإطار النظري والدراسات السابقة

أ. الإطار النظري

أولاً: التدريب:

يحظى التدريب باهتمام بالغ من الأفراد والمؤسسات الباحثة عن التطور والنجاح، رغبةً منهم في تطوير قدراتهم والارتقاء بواقعهم ومواكبة الحداثة والتطور المتسارع لا سيما في مجال المعلومات والتكنولوجيا والاتصالات، لذلك هناك توجهٌ كبير من الموظفين والخريجين الجدد للالتحاق بدورات تدريبية أو التطوع في المنظمات رغبةً منهم في اكتساب المهارات والتزود بالمعارف وتحسين سلوكهم لمواكبة متطلبات سوق العمل والمنافسة على الوظائف للخريجين، كما يساهم في تطوير قدرات الموظفين للارتقاء إلى مستويات أعلى من وظائفهم الحالية، ولا يقف التدريب عند حد معين من المستويات الوظيفية، بل هو عملية مستمرة يحتاجها الموظف بشكل مستمر.

يعد التدريب في المنظمات الحديثة أداة التنمية ووسيلتها، كما أنه الأداة التي إذا أُحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج، وقد تزايد الاهتمام بوظيفة التدريب نظراً لارتباط هذه الوظيفة بمستوى أدار الفرد للوظيفة التي يشغلها والكفاءة الإنتاجية (بريد، 1997: 159).

ويرى (Peel, 1995:15): "أن التدريب لم يعد أمراً يقوم به الفرد مرةً واحدةً في حياته، بل شيئاً لابد من تكراره أو المداومة عليه مدى الحياة".

من هنا تبرز الأهمية البالغة لمشاركة الخريجين في الدورات التدريبية والتدريب الميداني في المنظمات، حيث يساهم التدريب في تعزيز قدرات الخريجين ويكسبهم المهارات للمنافسة في الوظائف التي يتم الإعلان عنها، كما أنه يكتشف قدرات الخريجين مما يزيد من رغبة المنظمات التي يتدربون فيها لتوظيفهم إما بمكافئة أو راتب ثابت.

يسعى كلُّ شاب وشابّة مباشرةً بعد التخرج من الجامعة، إلى البحث عن فُرصة عمل تُحقّق لهم طموحاتهم المادية بالدرجة الأولى .لا شكّ أن دخول سوق العمل يصبح أصعب يومًا بعد يوم نتيجة التطور التكنولوجي المُتسارع، الأمر الذي يؤدي إلى إستبعاد الكثير من المهارات غير المطلوبة، في الجدول رقم (1) أهم المهارات المطلوبة للخريجين من الجامعات ما بين عامي 2015، وعام 2020، اللازم اكتسابها. (Nemdili, 2017)

جدول (1) يوضح أهم المهارات المطلوبة لعام 2015م وحتى 2020م

م	المهارات المطلوبة عام 2015	م	المهارات المطلوبة عام 2010
1	حل المشاكل المعقدة	1	حل المشاكل المعقدة
2	التنسيق مع الآخرين	2	التنسيق مع الآخرين
3	إدارة الأشخاص	3	إدارة الأشخاص
4	التفكير النقدي	4	التفكير النقدي
5	التفاوض	5	التفاوض
6	توجيه الخدمات	6	توجيه الخدمات
7	إصدار الحكم وصناعة القرار	7	إصدار الحكم وصناعة القرار
8	الابتكار	8	الابتكارية
9	رقابة الجودة	9	الذكاء الانفعالي
10	الإنصات الإيجابي	10	المرونة المعرفية

ثانياً: منظمات المجتمع المدني:

تنتشر منظمات المجتمع المدني بشكل واسع في قطاع غزة، ولها دور بارز وملحوظ في التطور الاقتصادي والاجتماعي والصحي والإغاثي، ودعم خطــط وبرامج التنمية، والحد من الفقر والبطالة، وقد أكد (عطية، 2006 :38) بأنه أصبح تاح لمنظمات المجتمـــــــــــــع المدني العمل على كافة المستويات الإنسانية، والاجتماعية، والاقتصادية، والدخول كشريك هام وفعلي في عمليات البناء والتطوير، وأصبحت تعمل في مختلف الأنشطة الحيوية التي تهم أفراد المجتمع.

تطور الاهتمام بمنظمات المجتمع المدني حيث أصبح شريكاً ثالثاً إلى القطاع الحكومي والقاع الخاص، حيث أن منظمات المجتمع المدني تلعب دوراً رئيسياً في المجتمعات الحديثة من خلال الخدمات المختلفة التي تقدمها في مجالات الصحة، التعليم، الزراعة، البيئة، التنمية، الإعلام وحقوق الإنسان، وتعزيز الديمقراطية والمساعدة الإنسانية والإغاثية والخيرية ومراكز التدريب التنموي والمهني، لتشمل كافة مجالات الحياة المدنية (المشهراوي، 5:2009). وتشترك منظمات المجتمع المدني في مجموعة من العناصر والتي تعتبر أساساً لتكوين هذه المنظمات، ومن أهم عناصرها (زين العابدين، 64:2011):

1- تقوم على أساس فكرة الطوعية في أغلب عملها.

2- وجود فكرة المؤسسية والتي تشمل جميع مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

3- الدور والغاية الذي تقوم به وأهمية استقلالها عن السلة السياسية وعن هيمنة الدولة، واستقلال تنظيماتها الاجتماعية.

4- تقوم على أساس وجود منظومة مرتبطة تشتمل على مفاهيم مثل: (المواطنة، حقوق الإنسان، التنمية والمشاركة السياسية).

وذكر (أبو النصر،2007: 72) بأن المجتمع المدني يشمل العديد من المنظمات المدنية غير الحكومية نذكر منها:

- النقابات المهنية والعمالية.
- الأحزاب السياسية.
- الجمعيات الأهليـــة.
- الأندية الرياضية والمراكز الشبابية.
- أندية أعضاء هيئة التدريس.
- اتحاد رجال الأعمال.

أشار (أبو سلطان، 2013: 148) إلى أن منظمات المجتمع المدني تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، تتمثل في التالي:

- الاستجابة لتلبية الاحتياجات المجتمعية ذات طابع مدني وتقع خارج مسؤولية السلطة التنفيذية.
- إسناد وتمكين وتقوية المجتمع الفلسطيني في إطار تعزيز مبادئ الديمقراطية، والتنمية المستدامة.
- الإسهام في بلورة المنظور الاقتصادي، الاجتماعي والثقافي الفلسطيني بما يتوافق وينسجم مع مبدأ الحريات العامة والعدالة الاجتماعية والتراث الفلسطيني والعربي والحضاري.
- الاستجابة لضرورة تحسين الأوضاع الحياتية للأفراد بشكل عام.
- تعزيز فكرة الاستقلال الوطني وتحقيق الدولة المستقلة.

تتنوع منظمات المجتمع المدني التي تعمل في قطاع غزة، وحسب إحصائية صادرة عن وزارة الداخلية، مديرية الشؤون العامة،2018م) فإن عدد المنظمات العاملة في قطاع غزة حوالي (945) منظمة، ويشير هذا العدد الكبير من الجمعيات إلى إمكانية هذه الجمعيات إلى استيعاب عدد كبير من الخريجين في التدريب وتطوير قدراتهم وتزويدهم بالمهارات التي تؤهلهم للالتحاق بوظائف جديدة في هذه المنظمات أو مؤسسات أخرى، ويعزو الباحث الزيادة في عدد المنظمات إلى الوضع الاقتصادي السيء الذي يعيشه قطاع غزة، وزيادة نسبة الفقر والحروب المتكررة على قطاع غزة، والواقع السياسي في قطاع غزة الذي دفع دولاً ومؤسسات محلية ودولية لفتح منظمات لعدم رغبتهم في التعامل مع السلطات التنفيذية العاملة في قطاع غزة، والرغبة في تقديم خدمات بعيداً عن الحكومة في قطاع غزة، الجدول رقم (2) يوضح التوزيع القطاعي للمنظمات بقطاع غزة حتى مارس 2018م.

جدول (2) التوزيع القطاعي للمنظمات بقطاع غزة حتى مارس 2018م

م	البند	البيان العددي	م	البند	البيان العددي
1	القطاع الاجتماعي	**449**	2	قطاع الإصلاح وشؤون العشائر	**4**
3	القطاع الثقافي	**64**	4	القطاع العمالي	**4**
5	القطاع الزراعي	**44**	6	القطاع النقابي	**32**
7	القطاع الطبي	**71**	8	الأسرى والمحررين	**5**
9	التعليم	**39**	10	الإعلام	**7**
11	الشباب والرياضة	**44**	12	البنية التحتية	**2**
13	المعوقين	**40**	14	البيئة	**9**
15	حقوق الإنسان	**16**	16	القطاع الاقتصادي	**2**
17	المرأة	**54**	18	السياحة والآثار	**5**
19	الطفولة	**29**	20	العلاقات الخارجية	**6**
21	القطاع الديني	**11**	22	القدس	**1**
23	اللاجئين	**3**	24	المسنين	**2**
25	النقل والمواصلات	**2**			
إجمالي الجمعيات المسجّلة					**945**

جرد بواسطة الباحث

ثالثاً: البطالة:

تعتبر مشكلة البطالة من المشكلات التي تعاني منها العديد من الدول، إذ أن هذه المشكلة لها آثار على المناحي الاقتصادية، الاجتماعية، الإنسانية والأخلاقية، وتزيد من نسبة الجريمة مع ازدياد نسبة البطالة، فالمتعطل عن العمل لديه وقت فراغ لا يعرف أين يستثمره، وقد ينتج عن حالة الفراغ توجه الشخص للانحراف الأخلاقي والفكري، ويصبح المجتمع أمام مشكلتين، البطالة والجريمة لذلك يتوجب على كل مكونات المجتمع من منظمات مجتمع مدني ومؤسسات خاصة، ومؤسسات حكومية للعمل على الحد من ظاهرة البطالة.

يبرز الخطر الأكبر في المشكلة عندما تكون الشريحة التي تعاني هذا الجوع والحرمان هي الشريحة التي يُتوقع منها أن تكون لبنة البناء في المجتمع، ألا وهي شريحة المتعلمين وخريجي الجامعات والمعاهد، فإن الخطر يكون أكبر إذا ما كان هذا الإهدار هو إهدار لطاقات جزء من الصفوة التي من المفترض أن تقود زمام الإبداع والبناء، وليست مجرد أداة عمل فحسب (الكتري، 37:2017).

يصنف (الوزني والرفاعي، 73:2000) إلى عدة أصناف منهما الاحتكاكية، البطالة الهيكلية، البطالة الدورية، البطالة الموسمية، البطالة المقنعة، البطالة السلوكية، البطالة الوافدة أو المستوردة، البطالة طويلة الأجل، بطالة الخريجين (المتعلمين)، والبطالة الدورية.

يعزو الباحث حالة البطالة التي وصلت إلى نسبة مرتفعة في قطاع غزة حوالي 53% حسب إحصاءات المركز الفلسطيني للإحصاء للعام 2017م إلى مجموعة من الأسباب أهمها:

1- **الأسباب السياسية:** حيث يعاني قطاع غزة من حصار شديد لمدة (11 سنة)، وقد طالت أثاره كافة المناحي، كما أن حالة الانقسام السياسي الفلسطيني لعب دوراً بارزاً في زيادة نسبة البطالة، كما أن توقف الدعم الدولي للمؤسسات الحكومية في قطاع غزة أدى إلى حالة من البطالة.

2- **الأسباب الاجتماعية:** فهناك زيادة طردية في عدد سكان قطاع غزة، وفي إحصائية صادرة عن (الإدارة العامة للأحوال المدنية، وزارة الداخلية، قطاع غزة) بلغ حتى بداية يناير 2017م، ما يقارب من 2 مليون و115 ألف نسمة، على مساحة 365 كيلو متر مربع، وهو من أكثر المناطق اكتظاظاً في العالم، فالوظائف الشاغرة أقل من عدد الوظائف المتوفرة في سوق العمل في قطاع غزة، إضافةً إلى توجه سكان قطاع غزة نحو التعليم الأكاديمي والوظائف الحكومية وتجاهلهم للأعمال الحرة، فقد أظهرت إحصائية أن (96.4%) من أبناء قطاع غزة متعلمون، وقد فاقت هذه النسبة كل الدول العربية.

3- **الأسباب الاقتصادية:** يعيش قطاع غزة في ظروف صعبة تأثر فيها الاقتصاد بشكل كبير، وأدى إلى انخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناجم عن الحصار، والانقسام السياسي، كما يذكر (الكتري، 2017: 46) بأن ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة، وثبات الأجور وعدم تغيرها بما يتلاءم مع الاتجاه التضخيمي للأسعار، وتضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع.

ب. الدراسات السابقة

1. دراسة (الكتري،2017): بعنوان "دور منظمات المجتمع المدني في الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات".

هدفت الدراسة إلى معرفة دور منظمات المجتمع المدني العاملة في قطاع غزة في الحد من ظاهرة بطالة الخريجين، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (400) خريج عاطل عن العمل، و(100) من موظفي منظمات المجتمع المدني، وقد خلصت الدراسة إلى أن (79.32%) يرون بأن هناك دور لمنظمات المجتمع المدني في الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر المجتمع المدني، بينما بلغت نسبة دور منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين (77.3%)، وأوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من التطور التكنولوجي وتوظيفه للوصول إلى المواصفات الحقيقية وحجمها من فئات الطلبة الخريجين المُهمشين، وضرورة رفع مستوى التنسيق بين منظمات المجتمع المدني فيما بينهم على أساس تحمل المسؤولية بشكل جماعي والحد من البطالة في صفوف الخريجين.

2. دراسة إسليم، (2014): "أثر برامج التدريب في مؤسسة إبداع على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برامج التدريب في مؤسسة إبداع وأثرها على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية من وجهة نظر الخريجين من برامج إعداد القادة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من خريجي برامج إعداد القادة التي تقدمها مؤسسة إبداع في قطاع غزة وعددهم (848) التحقوا بالبرامج خلال الأعوام (2011م، 2012م، 2013م)، وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها (227) خريجاً أي بنسبة (26.76%) من مجتمع

الدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن واقع برامج التدريب القيادي في مؤسسة إبداع من وجهة نظر المتدربين جاء بوزن نسبي (68.23%)، وأن أثر برامج التدريب في مؤسسة إبداع على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين جاء بوزن نسبي (75.21%)، أوصت الدراسة بضرورة التنويع والتحديث في أساليب التدريب، ومراعاة طبيعة عمل المشاركين وسنوات الخدمة في أعمالهم، وإسقاط التطبيقات التدريبية على مجالات عمل الملتحقين ببرامج إعداد القادة.

3. **دراسة (الأسطل، 2012): بعنوان "العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين".**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين في الفترة ما بين (1996-2012) واستخدم فيها الباحث المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج وتوصيات منها: موائمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل، وضعف القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني، إضافة إلى ممارسات الاحتلال والسياسات التي يتبعها ضد الفلسطينيين.

4. **دراسة (مقداد،2006): بعنوان "مشكلة البطالة في قطاع غزة وسبل علاجها".**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي تقف وراء ظاهرة البطالة في قطاع غزة، وآثارها ونتائجها وآليات علاجها، وتوصل الباحث فيها إلى أن تفاقم ظاهرة البطالة ترجع إلى ضعف النشاط الاقتصادي، والحصار الإسرائيلي، وزيادة عدد السكان، وصغر مساحة القطاع مقارنة بعدد السكان، وقد أوصى الباحث بضرورة استقلالية الاقتصاد الفلسطيني واستخدام التكنولوجيا الحديثة لمواجهة تنامي ظاهرة البطالة.

5. **دراسة (الزيادي، 2011): بعنوان "دور الجمعيات الأهلية في تحقيق التنمية البشرية في مصر – دراسة مقارنة".**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الجمعيات الأهلية في تحقيق التنمية البشرية، وقد قام الباحث بإجراء مجموعة من المقابلات شملت مدراء الجمعيات والعاملين فيها، كما شملت الدراسة مجموعة من المتطوعين في هذه الجمعيات، وتوصل الباحث إلى أن هناك تأثير للجمعيات الأهلية في تحقيق لتنمية البشرية، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الجمعيات الأهلية بمعالجة مشكلة الفقر، وضرورة بناء قاعدة بيانات على مستوى جمهورية مصر العربية تتضمن بيانات الأسر الفقيرة.

6. **دراسة (Soharco, 2007): بعنوان "دور المنظمات غير الحكومية في الحد من الفقر الريفي–حالة من الهند وإندونيسيا".**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المنظمات الغير الحكومية في الحد من الفقر الريفي في الهند وإندونيسيا، وقد توصلت الدراسة إلى أن المنظمات التي أجريت عليها الدراسة تساهمان بشكل كبير في الحد من الفقر مقارنة بعدد الفقراء، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور المؤسسات المحلية وربطها بمؤسسات دولية لتقوم بالدور المنوط بها، وضرورة التعاون بين المنظمات الغير حكومية، والحكومية والقطاع الخاص والقضاء على الفقر.

7. **دراسة عدوان (2011): بعنوان " أثر التدريب على تطوير الكادر البشري الفلسطيني من وجهة نظر المتدربين – دراسة حالة مؤسسة إبداع للأبحاث والدراسات والتدريب".**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على تطوير الكادر البشري الفلسطيني في مؤسسة إبداع والارتقاء به، وكانت عينة الدراسة (261) فرداً ممن تلقوا تدريباً قصيراً في مؤسسة إبداع، وقد خلصت الدراسة إلى أن المدربين ذوو كفاءة وخبرة عالية في مجال التدريب ولكن خوف بعضهم من ضياع جهده يمنعهم من إعداد وتوزيع المادة بشكل مسبق مع بداية الدورة، ويركز المدربون على أسلوب المحاضرة والنقاش، كما تعتبر الرغبة في التعلم والتطور من أقوى الدوافع التي تدفع المتدرب للالتزام بالتدريب، والتدريب حقق الأهداف المرجوة منه من وجهة نظر المتدربين، وقد أوصت الدراسة بالعمل على إعداد مناهج تدريبية لكافة التخصصات التدريبية يزود بها المتدربون، وضرورة التخفيف من حجم المادة التدريبية للسماح للمدرب باستخدام أساليب تدريبية أكثر نجاعة، وضرورة تقييم العملية التدريبية بواسطة فريق متخصص للاستفادة من النتائج في تحسين جودة التدريب.

جدول رقم (3) يوضح مصفوفة الفجوة البحثية

الدراسات السابقة	الدراسات البحثية	الدراسات الحالية
• ركزت الدراسات السابقة على دور منظمات المجتمع المدني في الحد من الفقر. • ركزت الدراسات السابقة على تحقيق التنمية المستدامة والتنمية البشرية. • ركزت الدراسات السابقة على سبل علاج مشكلة البطالة، ودور منظمات المجتمع المدني في حل المشكلة والآثار المترتبة على بطالة الخريجين.	• لم تتناول الدراسات السابقة دور التدريب الذي يتلقاه الخريجين المكلفين أو المتطوعين في منظمات المجتمع المدني في الحد من ظاهرة البطالة وتوفير فرص تشغيل للخريجين. • لم تتناول الدراسات السابقة دراسة واقع التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني للخريجين.	• ركزت الدراسة الحالية على دراسة واقع التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني، ومدى رضى الخريجين عن هذا التدريب. • كما تناولت الدراسة دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من ظاهرة البطالة للخريجين في قطاع غزة.

جرد بواسطة الباحث

منهجية الدراسة

- **منهج الدراسة:**

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع الدراسة، حيث يصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كيفياً وكمياً.

- **مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من خريجي الجامعات في قطاع غزة.

- **عينـــــــة الدراسة:**

تكونت عينة الدراسة من عدد (70) من خريجي الجامعات في قطاع غزة، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية من الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (الجامعة الاسلامية، جامعة الأزهر، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، وجامعة الأقصى)، وقد شملت (13) تخصص جامعي، ويتوزع أفراد عينة الدراسة حسب الجدول التالي:

جدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	30	42.85
أنثى	40	57.14
حالة العمل	**العدد**	**النسبة المئوية %**
أعمل	38	54.28
لا أعمل	32	45.72
المؤهل العلمي	**العدد**	**النسبة المئوية %**
دبلوم	11	15.71
بكالوريوس	49	70
ماجستير	10	14.29
الفئة العمرية	**العدد**	**النسبة المئوية %**
21-24عام	23	32.85
25-28عام	24	34.28
29-32عام	15	21.45
33 عام فأكثر	8	11.42
مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج	**العدد**	**النسبة المئوية %**
3 شهور فأقل	4	5.71
4-7 شهور	16	22.85
8-12 شهر	17	24.28
أكثر من عام	33	47.16
المجموع	**70**	**%100**

- **أداة الدراسة:**

تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتتكون الاستبانة من مجموعة من المحاور والفقرات، تبين درجة الموافقة (كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جدا)، وتم تحديد القيم (1،2، 3، 4، 5) لتقابل التقديرات السابقة لكل فقرة من فقرات الاستبانة. وقد تم حساب درجات الموافقة بحسب مقياس خماسي التدريج، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (5) يوضح مقياس خماسي التدريج

درجة الموافقة	الرمز الرقمي	المتوسط الحسابي		الوزن النسبي	
		من	إلى	من	إلى
قليلة جدا	**1**	1.00	أقل من 1.80	20.00	أقل من 36.00
قليلة	**2**	1.80	أقل من 2.60	36.00	أقل من 52.00
متوسطة	**3**	2.60	أقل من 3.40	52.00	أقل من 68.00

جدول رقم (5) يوضح مقياس خماسي التدريج

درجة الموافقة	الرمز الرقمي	المتوسط الحسابي		الوزن النسبي	
		من	إلى	من	إلى
كبيرة	4	3.40	أقل من 4.20	68.00	أقل من 84.00
كبيرة جدا	5	4.20	5.00	84.00	100.00

- **صدق أداة الدراسة:**

ونعني بصدق أداة الدراسة، أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال الطرق التالية:

1. **الصدق من وجهة المحكمين:**

تم عرض الاستبانة على عدد (3) من المحكمين من ذوي الاختصاص، من أجل التأكد من سلامة الصياغة اللغوية للاستبانة، ووضوح تعليمات الاستبانة، وانتماء الفقرات لأبعاد الاستبانة، ومدى صلاحية هذه الأداة لقياس الأهداف المرتبطة بهذه الدراسة، وبذلك تم التأكد من صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين.

2. **صدق الاتساق الداخلي:**

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (6) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة

م	المحور	معامل الارتباط	قيمة "Sig."	الدلالة
1	الأول	0.752	0.000	دالة عند 0.05
2	الثاني	0.891	0.000	دالة عند 0.05

يتبين من الجدول السابق أن محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

- **ثبات أداة الدراسة:**

ونعني بثبات أداة الدراسة، أن الأداة تعطي نفس النتائج تقريباً لو طبقت مرة أخرى على نفس المجموعة من الأفراد، أي أن النتائج لا تتغير، وقد تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال الطرق التالية:

1. **الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:**

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (7) يوضح معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

م	المحور	معامل الارتباط
1	الأول	0.739
2	الثاني	0.648
	الاستبانة ككل	**0.957**

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

2. الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (8) يوضح معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية

المحور		معامل الارتباط	
		قبل التعديل	بعد التعديل
1	الأول	0.591	0.743
2	الثاني	0.764	0.866
الاستبانة ككل		**0.869**	**0.930**

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

- **الأساليب الإحصائية المستخدمة:**

وللإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS): (معامل ارتباط بيروسون، معادلة ألفا كرونباخ، طريقة التجزئة النصفية، اختبار "T" للعينة الواحدة، اختبار T-Test، اختبار One-Way ANOVA) في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للدراسة.

وقد تم استخدام درجة ثقة (95%) في اختبار كل الفروض الإحصائية للدراسة، بما يعني أن احتمال الخطأ يساوي (5%)، وهي النسبة المناسبة لطبيعة الدراسة.

- **مصادر جمع المعلومات.**

اعتمدت الدراسة على مصدرين لجمع المعلومات وهما:

أ. **المصادر الأولية:** قام الباحث بجمع البيانات الأولية لمعالجة التحليلية لموضوع البحث من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، وقد صممت خصيصاً لهذا الغرض، وتم توزيعها على عينة الدراسة، وجمعها وتفريغ البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي "Statistical Package for the Social Science"،"SPSS" ، كما استخدم الباحث ما يمتلكانه من معلومات وخبرات والاستعانة بمجموعة من مدراء منظمات المجتمع المدني، والمتدربين في منظمات المجتمع المدني ومشرفي التدريب في الجامعات للتعليق على نتائج تحليل الاستبانة.

ب. المصادر الثانوية: تتمثل المصادر الثانوية في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، والدراسات السابقة ذات العلاقة، والدوريات والتقارير الصادرة عن مركز الإحصاء الفلسطيني، ومواقع الإنترنت.

نتائج الدراسة

نتائج السؤال الأول: ينص السؤال الأول على ما يلي: ما واقع تقييم التدريب في منظمات المجتمع المدني؟

تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار "T" للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (9) يوضح تحليل فقرات المحور الأول

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	ساعد التدريب في المنظمة على زيادة المعارف لديك.	4.140	0.904	8.920	0.000	82.800	1	كبيرة
2	ساهم التدريب في المنظمة في اكسابك مهاراتك في مجال تخصصك.	3.880	0.872	7.134	0.000	77.600	5	كبيرة
3	ساهم التدريب في المنظمة في رفع قدراتك في التعامل مع فرق العمل.	4.120	0.718	11.026	0.000	82.400	2	كبيرة
4	عزز التدريب من ثقتك بنفسك ونمى قدراتك في علاج نقاط ضعفك.	4.040	0.968	7.597	0.000	80.800	3	كبيرة
5	أكسبك التدريب في المنظمة ارتقاءاً علمياً انعكس على أدائك للمهام الموكلة اليك.	4.000	0.833	8.489	0.000	80.000	4	كبيرة
6	ساهم التدريب في المنظمة على زيادة خبرتك في مجال التخصص عما كانت عليه قبل التدريب.	3.800	1.010	5.600	0.000	76.000	6	كبيرة
7	بذلت إدارة المنظمة الجهد اللازم لتدريبك والارتقاء بقدراتك في مجال تخصصك.	3.680	1.039	4.629	0.000	73.600	7	كبيرة
8	تتابع وتقيم الجامعة التي تخرجت منها فعالية التدريب الذي تلقيته في المنظمة.	2.500	1.446	-2.445	0.018	50.000	8	قليلة
		3.770	**0.607**	**8.965**	**0.000**	**75.400**		**كبيرة**

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- واقع تقييم التدريب في منظمات المجتمع المدني جاء بوزن نسبي (75.400%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، ويعزو الباحث درجة الموافقة الكبيرة عن واقع التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني إلى أن معظم الخريجين هم من يختاروا المنظمات التي يرغبون في التدرب فيها، كما أن الخريجين يتدربوا داخل المنظمات في مجال دراستهم، كما أن إدارة المنظمات تبذل جهد في تدريب الخريجين واكسابهم المعارف والمهارات التي ترتقي بقدراتهم في مجال تخصصهم.
- أعلى فقرة رقم (1)، وهي (ساعد التدريب في المنظمة على زيادة المعارف لديك)، وقد جاءت بوزن نسبي (82.800%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة)، ويعزو الباحث على حصول هذه الفقرة على الترتيب الأول على لأن الخريجين يجبوا ما تعلموه من مهارات فترسخ في اذهانهم المعلومات أفضل من قراءتها من الكتب، كما أن مشرفي التدريب وإدارة المنظمات لا تدخر معلومة على الخريجين، فالمنظمات تهتم بتطوير قدرات الخريجين لذلك تفوضهم
- أدنى فقرة رقم (8)، وهي (تتابع وتقيم الجامعة التي تخرجت منها فعالية التدريب الذي تلقيته في المنظمة)، وقد جاءت بوزن نسبي (50.000%)، وهي بدرجة موافقة (قليلة)، وهذا يؤشر إلى ضعف الاهتمام والمتابعة من مشرفي التدريب الميداني للخريجين الذين يتم ارسالهم للتدرب في منظمات المجتمع المدني، وتكتفي **بعض الجامعات بتوجيه كتاب استيعاب متدربين للمنظمة فقط دون متابعة وتوجيه للخريجين.**

نتائج السؤال الثاني: ينص السؤال على ما يلي: ما دور التدريب في الحد من بطالة الخريجين؟

تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار "T" للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (10) تحليل فقرات المحور الثاني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	ساهم التدريب في كسر حاجز الخوف لديك للالتحاق والتقدم للوظائف المُعلنة.	3.540	1.164	3.280	0.002	70.800	2	**كبيرة**
2	عزز التدريب من قدراتك المهنية للمنافسة والتقدم لوظيفة بعد التدريب.	3.720	0.948	5.368	0.000	74.400	1	**كبيرة**
3	وفرت المنظمة لك فرصة للتقدم لوظيفة بداخلها خلال فترة التدريب.	2.660	1.533	-1.568	0.123	53.200	7	**متوسطة**
4	ساهمت المنظمة التي تدربت فيها بترشيحك وتزكيتك للالتحاق بوظيفة جديدة في منظمات أخرى.	2.720	1.485	-1.333	0.189	54.400	6	**متوسطة**
5	تعرفت خلال فترة التدريب في المنظمة على المؤسسة التي	2.840	1.434	-0.789	0.434	56.800	5	**متوسطة**

جدول رقم (10) تحليل فقرات المحور الثاني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
	عملت بها لاحقاً.							
6	تستغل المنظمات الخريجين خلال فترة التدريب، وتستفيد منهم أكثر مما تعطيهم.	3.440	1.541	2.019	0.049	68.800	3	**كبيرة**
7	يعتبر التدريب عنصراً مهماً في الحد من ظاهرة بطالة الخريجين.	3.200	1.355	1.043	0.302	64.000	4	**متوسطة**
		3.160	**0.888**	**1.273**	**0.209**	**63.200**	**متوسطة**	

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- دور التدريب في الحد من بطالة الخريجين جاء بوزن نسبي (63.200%)، وهو بدرجة موافقة (متوسطة)، تشير هذه النتيجة إلى موافقة متوسطة لعينة الدراسة في دور التدريب الذي تنفذه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ضعف في قدرة منظمات المجتمع المدني من استيعاب موظفين جدد؛ لأسباب تتعلق بضعف التمويل والحصار الذي تأثرت فيه المنظمات، وتكتفي معظم المنظمات بقبول الخريجين كمتدربين أو متطوعين.
- أعلى فقرة رقم (2)، وهي (عزز التدريب من قدراتك المهنية للمنافسة والتقدم لوظيفة بعد التدريب)، وقد جاءت بوزن نسبي (74.400%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة)، وهذه النتيجة تعتبر مؤشر إيجابي لدور التدريب في رفع قدرات الخريجين، والارتقاء بمستواهم المهني، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الخريجين والجامعات تختار المنظمات الموائمة لتخصصات الخريجين ليتدربوا بها، كما أن المنظمات تهتم بتدريب الخريجين وتعمل على اكساب المتدربين المهارات التي تؤهلهم لسوق العمل.
- أدنى فقرة رقم (3)، وهي (وفرت المنظمة لك فرصة للتقدم لوظيفة بداخلها خلال فترة التدريب)، وقد جاءت بوزن نسبي (53.200%)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة)، تشير هذه النتيجة إلى درجة موافقة متوسطة في حصول الخريجين على فرصة عمل داخل المنظمات التي يتدربوا بها، ويعزوا الباحث هذه النتيجة، إما لضعف في استيعاب موظفين جدد ناجم عن الظروف الصعبة التي تمر فيها المنظمات من جراء الحصار المفروض على قطاع غزة، أو ضعف في قدرات الخريجين، وعدم اقتناع مدراء المنظمات بموائمتهم لشغل وظائف داخل منظماتهم.

نتائج السؤال الثالث: ينص السؤال على ما يلي: هل يوجد فروق بين استجابات أفراد العينة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغيرات: (الجنس، حالة العمل، المؤهل العلمي، الفئة العمرية، مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغيرات: (الجنس، حالة العمل، المؤهل العلمي، الفئة العمرية، مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج).

ويتفرع من الفرضية الرئيسة السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الجنس.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (11) الفروقات بالنسبة لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
الأول	ذكر	30	3.536	0.656	-2.435	0.019	دالة
	أنثى	40	3.940	0.517			
الثاني	ذكر	30	2.925	0.994	-1.616	0.113	غير دالة
	أنثى	40	3.330	0.777			

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (48) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.021)

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية في المحور الأول، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الجنس، ولصالح (الإناث)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التزام الخريجات في التدريب الميداني أكبر من التزام الخريجين الذكور؛ لذا نسبة الاستفادة من التدريب في منظمات المجتمع المدني أكبر.
- قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الجنس، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الفرص المتكافئة للخريجين الذكور والإناث في التدريب والاهتمام من قبل إدارة منظمات المجتمع المدني، والحصول على المعارف والمهارات والخبرات المرجوة من التدريب.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير حالة العمل. وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (12) الفروقات بالنسبة لمتغير حالة العمل

المحور	حالة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
الأول	أعمل	38	3.801	0.652	0.387	0.701	غير دالة
	لا أعمل	32	3.734	0.563			
الثاني	أعمل	38	3.254	1.031	0.807	0.423	غير دالة
	لا أعمل	32	3.050	0.691			

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (48) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.021)

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في المحور الأول، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير حالة العمل.
- قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير حالة العمل.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (13) الفروقات بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
الأول	دبلوم	11	3.844	0.684	0.377	0.688	غير دالة
	بكالوريوس	49	3.789	0.610			
	ماجستير	10	3.589	0.558			
الثاني	دبلوم	11	3.143	0.748	0.559	0.576	غير دالة
	بكالوريوس	49	3.229	0.898			
	ماجستير	10	2.837	1.038			

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (2، 47) وعند مستوى دلالة (0.05) = (3.180)

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الأول، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في

الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ارتفاع نسبة المتعلمين من كافة الفئات (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير)، وقد طالت حالة البطالة كافة هذه المستويات.

- قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحث هذه النتيجة للأسباب التي ذكرناها في النتيجة السابقة (المحور الأول).

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الفئة العمرية. وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (14) الفروقات بالنسبة لمتغير الفئة العمرية

المحور	الفئة العمرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
الأول	21–24 عام	23	3.695	0.634	1.792	0.162	غير دالة
	25–28 عام	24	3.890	0.569			
	29–32 عام	15	3.500	0.615			
	33 عام فأكثر	8	4.125	0.487			
الثاني	21–24 عام	23	2.982	1.076	0.366	0.778	غير دالة
	25–28 عام	24	3.235	0.847			
	29–32 عام	15	3.182	0.726			
	33 عام فأكثر	8	3.381	0.856			

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3، 46) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.790)

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الأول، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الفئة العمرية، ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه النتيجة؛ لأن واقع التدريب لم يتغير بتغير الفئة العمرية، والتعامل من إدارة المنظمات مع الخريجين المتدربين في منظماتهم لم تتغير.
- قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الفئة العمرية.

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج. وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (15) الفروقات بالنسبة لمتغير مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج

المحور	مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
الأول	3 شهور فأقل	4	3.792	0.260	0.871	0.463	غير دالة
	4-7 شهور	16	3.727	0.547			
	8-12 شهر	17	3.552	0.602			
	أكثر من عام	33	3.896	0.659			
الثاني	3 شهور فأقل	4	3.714	0.378	0.938	0.430	غير دالة
	4-7 شهور	16	2.857	0.977			
	8-12 شهر	17	3.095	0.818			
	أكثر من عام	33	3.262	0.915			

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3، 46) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.790)

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الأول، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج، وتشير هذه النتيجة أن واقع التدريب الذي تقمه المنظمات للخريجين لا تتغير بتغير مدة التدريب، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المنظمات تعمل على الاستفادة من الخريجين، وتوجد وحدات داخل المنظمات لمتابعة الخريجين المتدربين للاستفادة من قدراتهم؛ وتزويدهم بالمهارات المعارف والخبرات.
- قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج، وتشير هذه النتيجة إلى عدم مساهمة التدريب في الحد من ظاهرة البطالة، وتوفير فرص عمل مؤقتة أو دائمة للخريجين الذين يتدربون في منظمات المجتمع المدني؛ سواء كانت مدة التدريب قصيرة أو طويلة.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

1. واقع تقييم التدريب في منظمات المجتمع المدني جاء بوزن نسبي (75.400%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة).
   - أعلى فقرة رقم (1)، وهي (ساعد التدريب في المنظمة على زيادة المعارف لديك)، وقد جاءت بوزن نسبي (82.800%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة).
   - أدنى فقرة رقم (8)، وهي (تتابع وتقيم الجامعة التي تخرجت منها فعالية التدريب الذي تلقيته في المنظمة)، وقد جاءت بوزن نسبي (50.000%)، وهي بدرجة موافقة (قليلة).
2. دور التدريب في الحد من بطالة الخريجين جاء بوزن نسبي (63.200%)، وهو بدرجة موافقة (متوسطة).
   - أعلى فقرة رقم (2)، وهي (عزز التدريب من قدراتك المهنية للمنافسة والتقدم لوظيفة بعد التدريب)، وقد جاءت بوزن نسبي (74.400%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة).
   - أدنى فقرة رقم (3)، وهي (وفرت المنظمة لك فرصة للتقدم لوظيفة بداخلها خلال فترة التدريب)، وقد جاءت بوزن نسبي (53.200%)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة).
3. قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية في المحور الأول، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الجنس، ولصالح (الإناث).
4. قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الجنس.
5. قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في المحور الأول، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير حالة العمل.
6. قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير حالة العمل.
7. قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الأول، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
8. قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

9. قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الأول، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الفئة العمرية.
10. قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير الفئة العمرية.
11. قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الأول، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج.
12. قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في المحور الثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة الخريجين تعزى لمتغير مدة التدريب في المنظمات بعد التخرج.
13. الطلاب لا يعطوا التدريب المطلوب منهم خلال فترة الدراسة في الجامعة الاهتمام والالتزام المناسب؛ بل يعتبروه متطلب يجب الانتهاء منه.
14. لا توجد برامج أو مشاريع استيعاب واستقطاب للكفاءات الطلابية بين الجامعات ومنظمات المجتمع المدني؛ إنما متطلب تدريب ميداني يجب تلقيه من خلال الطلاب بمتابعة ضعيفة من مشرفي التدريب الميداني.

ثانياً: التوصيات.

بعد عرض النتائج السابقة فإن الباحث يقدم مجموعة من التوصيات، وهي كالتالي:

- ضرورة متابعة وتقييم الإدارات المختصة بمتابعة الخريجين في الجامعات لفعالية التدريب الذي يتلقاه خريجيهم في منظمات المجتمع المدني، والعمل على تجويد هذا التدريب.
- ضرورة زيادة الاهتمام من إدارة منظمات المجتمع المدني والعمل على اكساب الخريجين المتدربين فيها في المعارف والمهارات والخبرات اللازمة في مجال تخصصهم الجامعي.
- ضرورة ضبط المتدربين من قِبَل إدارة منظمات المجتمع المدني، وإجراء التقييم اللازم بعد انتهاء فترة التدريب بشكل مهني وشفاف.
- العمل على استثمار قدرات الخريجين المتدربين، وتفويضهم لأداء مهام في المنظمات ومتابعتهم، وتقديم النصح لهم، وتقديم التغذية الراجعة حول مستواهم المهني، ونقاط القوة والضعف لديهم.
- تصميم نماذج تقييم شفافة ومهنية تقيس القدرات القبلية والبعدية للخريجين الذين يتدربوا في منظمات المجتمع المدني.
- ضرورة توفير المنظمة فرص عمل بداخلها للخريجين الذين تدربوا فيها أصحاب الكفاءة وقتما توفرت الإمكانات المادية والاحتياج لكادر بشري.
- ضرورة تزكية المنظمات للخريجين الذين تدربوا فيها أصحاب الكفاءة لدى المنظمات التب تحتاج موظفين.

- ضرورة افساح المجال للخريجين المتدربين لإيجاد تمويل لمشروعات المنظمات الأهلية تمكنهم من العمل في هذه المنظمات ضمن المشاريع التي ساهموا في تمويلها.
- الأخذ بتقييم منظمات المجتمع المدني للخريجين المتدربين فيها لدى المؤسسات التي تشرف على برامج التشغيل الدائم والمؤقت، من أجل تحقيق فرص مناسبة للخريجين المتميزين.
- بناء جسور مشتركة بين منظمات المجتمع المدني، والجامعات الفلسطينية، لاستيعاب الخريجين واكتشاف الكفاءات، والعمل على تشغيلهم بعد التخرج، وبالتالي تتعرف المنظمات على الخريجين وقدراتهم قبل تخرجهم، وانضمامهم إلى أرتال البطالة.
- ضرورة استيعاب الخريجين أصحاب القدرات بعد تدريبهم ضمن نظام التشغيل حسب الإنجاز، وفتح آفاق الإبداع لهم لتحسين مدخلات المنظمات، من خلال جلب المشاريع، تسويق الخدمات، وغيرها من الخدمات التي تحقق الفائدة المشتركة.
- إعادة النظر في أهداف تدريب طلاب وخريجي الجامعات لتشمل التشغيل واكتساب الخبرة، وجسر الهوة بين الناحية النظرية والعملية، من خلال برنامج استقطابي للطلاب في المنظمات، وتخفيف البطالة، والاستفادة من قدرات الخريجين.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

الأسطل، محمد، 2014: "العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين"، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

أبو سلطان، أشرف، 2013: "واقع التنسيق في منظمات المجتمع المدني وأثره على التنمية الزراعية المستدامة في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

أبو النصر، مدحت، 2007: "إدارة منظمات المجتمع المدني"، ط1، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

إسليم، نبيل، 2014: "أثر برامج التدريب في مؤسسة إيداع على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية"، دراسة ماجستير غير منشورة، اكاديمية الإدارة والسياسة – جامعة الأقصى، فلسطين.

بربر، كامل، 1997: "إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي"، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع: بيروت، لبنان.

حجازي، علي، جواد، شوقي، 2008: "وظائف المنظمات مدخل إداري لأبعاد القرن الحادي والعشرين"، الأهلية للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

الكتري، يوسف، 2017: "دور منظمات المجتمع المدني في الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات" رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة، غزة، فلسطين.

زين العابدين، محمد، 2011: "مؤسسات المجتمع المدني الواقع والطموح"، ط1، دار عالم الثقافة للنشر والثقافة.

عدوان، شريف،2011م: "أثر التدريب على تطوير الكادر البشري الفلسطيني من وجهة نظر المتدربين – دراسة حالة مؤسسة إيداع للأبحاث والدراسات والتدريب"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

عطية، محمد، 2006: "البناء المؤسسي في المنظمات الخيرية الواقع وآفاق التطوير"، ط1، دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.

القثامي، حازم، 2004: "مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجات قوات الطوارئ الخاصة: دراسة تطبيقية على قوة الطوارئ الخاصة بمنطقة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية: الرياض.

الزيادي، محمد، 2011: "دور الجمعيات الأهلية في تحقيق التنمية البشرية في مصر"، دراسة مقارنة، مؤتمر كلية التجارة – جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

مرتجى، زكي، 2012: "دور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في رعاية الشباب بمحافظة غزة" بحث مقدم إلى مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين – مشاكل وحلول، الجامعة الإسلامية، غزة.

مقداد، محمد؛ وآخرون، 2006: "مشكلة البطالة في قطاع غزة وسبل علاجها"، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر تنمية وتطوير قطاع غزة – الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

المشهراوي، أحمد، 2009: "التطوير الإداري لمؤسسات العمل الأهلي"، مؤتمر واقع المؤسسات الأهلية– أفاق وتحديات، غزة – فلسطين.

الوزني، خالد؛ الرفاعي، واصف؛ وآخرون، 2000: "مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق"، ط3، دار وائل النشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الهيتي، خالد، 2003: "إدارة الموارد البشرية"، ط1، الجزء الأول، دار وائل للنشر والتوزيع: الأردن.

معجم المعاني الجامع.

منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2006.

تقارير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تقرير القوى العاملة، 2014.

تقارير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تقرير القوى العاملة، 2015.

تقارير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تقرير القوى العاملة، 2016.

تقارير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تقرير القوى العاملة، 2017.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Odwer, T. (1994), “Educational Training”, the white paper magazine for education training youth in Europe.

Peel, M (1994), “Successful Training”, haddyan Stoughton: London.

Suharko, Daming, 2007: "Role of NGOs in Reducing Rural Poverty", Case Study - Indonesia &India.

Nemdili A. (2017), "Reflections on the Importance of Language Skills in the Labor Market", TRANS No. 22, TRANS Internet Journal of Cultural Studies. Reviewed Journal, ISSN 1560-182X, Listed in ERIH: European Reference Index for the Humanities, Contracting Parties: Austrian National Library, CNKIBas du formulaire © INST 1997-2017.

المواقع الالكترونية:

وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية "وفا" www.wafa.ps

موقع وكالة الصحافة الفلسطينية "صفا" www.safa.ps

موقع العربي 21 www.arabi21.com

موقع مركز المعلومات الوطني الفلسطينيinfo.wafa.ps

موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني www.pcbs.gov.ps