



أثر أحكام شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 في إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة

محمود عمر إبراهيم لبد^{1*}، حيدر محمد صديق قدور²

¹ دكتوراه في إدارة الأعمال، خبير في إدارة المنظمات غير الحكومية، غزة، قطاع غزة، فلسطين

² أستاذ دكتور الإدارة والقانون بقسم الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم، ود مدني، ولاية الجزيرة، السودان

The Impact of Provisions Related to Working Conditions and Special Categories in the Palestinian Labor Law No. 7/2000 on Human Resource Management in Non-Governmental Organizations in the Gaza Strip

Mahmoud O. I. Lubbad^{1*}, Haidar M. S. Qadour²

¹ PhD in Business Administration, Expert in NGO's Management, Gaza, Palestine

² Professor of Administration & Law, Faculty of Economy & Administration, University of The Holy Quran & Sciences Tassel, Wad Madani, Gezira, Sudan

*Corresponding author

Received: May 19, 2025

engm2@hotmail.com

Accepted: July 10, 2025

*المؤلف المراسل

Published: July 17, 2025

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أحكام شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 في إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي، والفرضية الرئيسية للدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المنظمات غير الحكومية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وتم الحصول على بيانات أولية من خلال تصميم وتحكيم وتوزيع استبانة (كأداة رئيسية كمية) على العينة وإجراء مقابلات (كأداة رئيسية نوعية)، وبيانات ثانوية من خلال مصادر وبرامج متعددة ذات علاقة، وضمت عينة الدراسة الميسرة عدد 150 من المسؤولين والعاملين بالمنظمات يمتلكون 50 منظمة (بواقع 3 أشخاص من كل منظمة) فاعلة ضمن الأكثر في حجم المصروفات للعام 2021م و موزعة جغرافياً و قطاعياً، وبعد استرداد الاستبيانات كاملةً و تحليلها باستخدام SPSS، توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود علاقة طردية ذات احصائية بين محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بالقانون وإدارة الموارد البشرية، وعدم وجود فروق دالة احصائياً حول كل من المحور المذكور وإدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى للسمات الشخصية والتنظيمية فيما عدا متغير شخصي واحد (المؤهل العلمي)، وأوصت الدراسة بعدة توصيات تتعلق بتحديث وتنفيذ ومراقبة أحكام شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني بما يعزز الإدارة الناجحة للموارد البشرية بأبعادها ومتطلباتها، وتفعيل الدور المعلموماتي والتوعوي والرقيبي لوزارة العمل بهذه الجوانب.

الكلمات المفتاحية: شروط وظروف العمل، الفئات الخاصة، قانون العمل، الموارد البشرية، المنظمات غير الحكومية.

Abstract

This study aimed to explore the impact of the provisions related to working conditions and special categories in the Palestinian Labor Law No. 7/2000 on human resource management within non-governmental organizations (NGOs) operating in the Gaza Strip. The study employed both the descriptive-analytical and historical methodologies. Its central hypothesis posits a statistically significant relationship at the significance level ($\alpha = 0.05$) between NGOs and the influence of working conditions and special categories under the Palestinian Labor Law No. 7/2000 on human resource management in NGOs within the Gaza Strip.

Primary data were gathered through the design, validation, and distribution of a questionnaire (as the main quantitative tool) and through interviews (as the main qualitative tool). Secondary data were collected from various relevant sources and references. The study sample included 150 executives and staff members across 50 NGOs (three individuals from each organization), selected based on expenditure volume in 2021 and distributed across geographic and sectoral dimensions.

After retrieving and analyzing the completed questionnaires using SPSS, the study yielded several findings. Most notably, it revealed a statistically significant positive relationship between the provisions of working conditions and special categories under the law and human resource management. It also found no statistically significant differences in both variables (the law provisions and HRM practices) attributable to personal or organizational characteristics, except for one personal variable—educational qualification.

The study concludes with a set of recommendations focused on updating, implementing, and monitoring the provisions concerning working conditions and special categories within the Palestinian Labor Law in ways that support effective human resource management and its various dimensions. It also calls for activating the informative, awareness, and regulatory role of the Ministry of Labor regarding these issues.

Keywords: Working Conditions, Special Categories, Labor Law, Human Resources, Non-Governmental Organization.

المقدمة:

كانت قضايا العمل تحتكم إلى قوانين عدة دول مجاورة بحكم الأوضاع السائدة في الأراضي الفلسطينية، إلى أن صدر قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 كقانون جديد آنذاك يلغى ما سبق وليحكم علاقات العمل في قطاع غزة والضفة الغربية، ولا شك أن محاور القانون المتعددة (بما فيها محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة) تؤثر على جوانب عمل المؤسسات لا سيما فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية بوظائفها الرئيسية المختلفة، ولعل أكبر أشكال المجتمع المدني يتمثل في المنظمات غير الحكومية أو ما يسمى بالمؤسسات غير الربحية، والتي تطورت منذ العهود القديمة لتصبح في الوقت الحالي قطاعاً هاماً يطلق عليه القطاع الثالث بجانب القطاعين العام (الحكومي) والخاص (الربحي).

أولاً: إطار عام للدراسة

1- مشكلة الدراسة

تركز هذه الدراسة على أثر قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 على الأبعاد الرئيسية لإدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، تلك الممارسات المتعلقة بمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية متضمنة لخطيب الاحتياج للموارد البشرية وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتعاقد والعمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية وتقدير الأداء والأجور والتعويضات، والسؤال الرئيسي لهذه الدراسة: إلى أي مدى تتأثر إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأحكام محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000.

2- هدف الدراسة

للوصول لتوصيات من شأنها تحسين إدارة الموارد البشرية من منطقات قانونية وإدارية ذات علاقة، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثر إدارة الموارد البشرية بتلك المنظمات بقطاع غزة بأحكام محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000.

3- أهمية الدراسة

يعتبر قانون العمل المطبق عاملاً هاماً يمكن من خلاله التأثير على البيئة التشغيلية لإدارة الموارد البشرية، ومن وجهاً نظر الباحث فإنه لم تتم سابقاً دراسة هذا الموضوع بعمق في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة وذلك بعد الاطلاع على العديد من الدراسات والمراجع العلمية والمكتبات الالكترونية، و من المتوقع أن تكون هذه الدراسة مفيدة ومساعدة للجهات ذات العلاقة مثل المنظمات غير الحكومية الفلسطينية (الجمعيات الخيرية) والمشرعين والبرلمانيين والقانونيين وصانعي القرار والسلطات المحلية الفلسطينية والموظفين والعاملين بتلك المنظمات ومن يمثلهم والمانحين ومكاتب التدقيق والاستشارات والأكاديميين والباحثين والمجتمع المحلي.

ثانياً: إدارة الموارد البشرية

1. مفهوم إدارة الموارد البشرية

تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها الجزء من الإدارة المهم بالأفراد في العمل وبعلاقتهم داخل المنظمة (تيم: 2011، ص3)، وهي جانب من العملية الإدارية المتضمن لعدد من الوظائف والأنشطة الهدف إلى إدارة العناصر البشرية بطريقة فعالة بما يحقق مصالح المنظمة والعاملين والمجتمع (الحريري: 2014، ص5)، وتصنف وظائف إدارة الموارد البشرية إلى ثمانية وظائف رئيسية: تخطيط الاحتياج للموارد البشرية وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتعاقد والعمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية وتقييم الأداء والأجور والتعويضات وتنمية الموارد البشرية (ديسلر: 2012، ص34).

2. تخطيط الاحتياج للموارد البشرية

و تخطيط الموارد البشرية هو محاولة لتحديد احتياجات المنظمة من العاملين خلال فترة زمنية معينة، و يعني أساساً تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة خلال فترة الخطة (المبيضين والأكليبي: 2016، ص40)، ويمكن النظر إلى تخطيط الموارد البشرية على أنه مقابلة بين العرض والطلب، فالعرض يمثل المتاح من الموارد البشرية حالياً، واتجاهه وسلوكه في الفترة المقبلة التي تتضمنها فترة التخطيط (الشرغة وسنجق: 2015، ص83)، وأما الطلب فيمثل احتياجات المنظمة من القوى العاملة خلال فترة التخطيط، ويعتمد هذا على ظروف المنظمة من حيث تغير أو ثبات كميات الإنتاج وعمر العمل والتغير في تكنولوجيا الإنتاج والهيكل التنظيمي للمنظمة، فما تغير يحدث في هذه المجالات يؤثر في العرض والطلب من العمالة (ماهر: 2016، ص162)، والعرض المستقبلي من القوى البشرية قد يأتي من المصادر الداخلية المتمثلة في الأفراد الذين يعملون في المنظمة) والمصادر الخارجية المتمثلة في الأفراد الذين يتم استخدامهم من سوق العمل الكلي خارج المنظمة (الخليل: 2018، ص57)، فيما يعتمد التنبؤ بالطلب على الموارد البشرية على تقدير احتياجات المنظمة لفترة مقبلة من العمالة بالكم والكيف اللازمين للمنظمة (القططاني: 2012، ص17)، وبعد الانتهاء من تحليل الطلب وتحليل العرض، يأتي دور إيجاد التوازن بين الجانبين.

3. تحليل الوظائف

تحليل الوظيفة أو تحليل العمل هو مصطلح شامل يتألف من شقين متكاملين: الأول الوصف الوظيفي والثاني مواصفات شاغل الوظيفة (ديسلر: 2012، ص108)، ويقصد بتحليل الوظيفة تحديد الأنشطة المكونة للمهام المكونة للوظيفة (أو العمل) ووضع ذلك في توصيف متكامل، وتحديد لمواصفات شاغل الوظيفة، حيث أن كل وظيفة تتقسم إلى مجموعة من المهام، وكل مهمة تتكون من عدة أنشطة متعددة (عشوش وأخرون: 2017، ص213)، والوصف الوظيفي أو توصيف الوظيفة هو عبارة عن النتيجة الملحوظة لتحليل العمل، وتظهر في شكل وصف تفصيلي مكتوب للوظيفة وهدفها وطبيعتها والمهام (أو الوجبات أو الاختصاصات أو المسؤوليات) وظروف أداء العمل (ماهر: 2016، ص138)، وإذا كان وصف الوظيفة يعطي ملامحها ويعرف ماهيتها، فإن مواصفات شاغل الوظيفة تعطي ملامح من يجب أن يشغل هذه الوظيفة، والمتطلبات الواجب توافرها فيمن يشغلها، والتي تتضمن التعليم والخبرة والتدريب والمتطلبات العقلية والجسدانية فيمن سيشغل الوظيفة (الخليل: 2018، ص34).

4. الاستقطاب والاختيار

الاستقطاب هو جذب أكبر عدد ممكн من المرشحين المحتملين لشغل الشواغر في الوقت المناسب، والاختيار هو تصفية هؤلاء المرشحين وفق معايير للتوصل إلى أفضلهم (العامري والغالبى: 2014، ص18)، وتنم عملية توفير الموارد البشرية التي تتحقق احتياجات التنظيم من المصادر المختلفة تمهدًا لاختيارها وتحقيقاً لأهداف المنظمة، وتنتمل مصادر استقطاب الموارد البشرية في مصدرين رئيسين: داخلية وخارجية (تيم: 2011، ص32)، والمصادر الداخلية هي الموارد البشرية المتاحة داخل المنظمة، ومن أهم هذه المصادر الداخلية: الإعلان الداخلي والمخاطبة أو الحديث بين الأشخاص (الزماء والمعارف والأصدقاء) والنقل الوظيفي والترقية ومخزون المهارات (عشوش وآخرون: 2017، ص224)، والمصادر الخارجية هي سوق العمل الذي يمد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية، ومن أهم هذه المصادر الخارجية: التقدم المباشر للمنظمة والإعلان وكالات ومكاتب التوظيف والمدارس والجامعات والنقابات العمالية والمنظمات المهنية (ماهر: 2016، ص225)، ويتم تجميع معايير الاختيار في خصائص معينة منها: مستوى التعليم والخبرة السابقة والمعرفة السابقة بالشخص والصفات البدنية (الجسمانية) والصفات الشخصية (القططانى: 2012، ص48)، ويتضمن الاختيار عدة مراحل أهمها: مرحلة تعبئة واستقبال الطلبات ومرحلة المقابلة الأولية/ المبدئية ومرحلة الاختبارات/ الامتحانات ومرحلة المقابلات ومرحلة تدقيق التوصيات أو مراجعة التزكيات ومرحلة الكشف الصحي أو الفحص الطبى (ديسلر: 2012، ص198).

5. التعاقد

في هذه المرحلة يتم الحصول على موافقة الدائرة المختصة بالموارد البشرية على من تم اقتراح ترشيحهم لشغل الوظائف الشاغرة بعد مراجعة شاملة للخطوات المختلفة التي بني عليها هذا الترشيح (النجار: 2007، ص41)، وفي هذه المرحلة يتم إصدار القرار النهائي بالتعاقد مع المرشح أو الاستغناء عن قبوله، ويتخذ هذا القرار بناء على نتائج الاختيار لإسناد الوظيفة لمن يجمع أعلى عدد من النقاط، ويتم التعيين من خلال إصدار أمر رسمي بضم المرشح إلى كادر المنظمة واعتباره عضواً فيها يتمتع بامتيازات الوظيفة ويتحمل الواجبات الواردة في وصفه (الحريري: 2014، ص89)، وعادة ما تحفظ الإدارة العليا بسلطة إصدار القرارات النهائية لتعيين شاغلي الوظائف الرئيسية بالمنظمة، وبعد صدور قرار التعيين وتوقيع العقود واستلام العاملين الجدد للأعمال، يتم تقديمهم إلى رؤسائهم وزملائهم الذين سيعملون معهم، ويفضل إعداد برنامج توجيهي وتأهيلي للعاملين الجدد، وتسمى الفترة التي يقضيها الموظفون الجدد في العمل تحت الملاحظة والاختبار بفترة الاختبار/ التجربة، فإذا أمضوها بنجاح وثبتت كفاءتهم يتم تعيينهم بصفة نهائية (ماهر: 2016، ص407).

6. العمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية

تتولى أقسام الموارد البشرية متابعات تتعلق بمختلف وظائف ووظائف وإدارة الموارد البشرية، وليس المقصود من ذلك أنها تقوم بكل تلك المهام لوحدها بل بمشاركة ومساهمة الآخرين من مشرفين مباشرين ورؤساء أقسام ومدراء دوائر أخرى بالإضافة إلى الإدارة العليا للمنظمة (الشرعية وسنجق: 2015، ص40)، وتنتمي أيضاً متابعات تتعلق بتوثيق ومراجعة وتصنيف وأرشفة بالدואم والإجازات للعاملين مع ما يتبعها من تقارير دورية تساعد الإدارة العليا على الإطلاع عليها بشكل موجز من باب الإطلاع العام غالباً ومن باب استنتاج بعض الملاحظات أحياناً، وترتبط مخرجات هذه المهام بمهام أقسام ودوائر أخرى كالمحاسبة والمالية لتطبيق بعض المترتبات ذات العلاقة، بالإضافة إلى متابعات مرتبطة بثقافة وبيئة العمل كتنمية الدوافع ومراعاة الروح المعنوية والعلاقات الإنسانية وتعزيز الاتصالات وتهيئة المناخ التنظيمي وتعزيز الولاء التنظيمي وإدارة الحوافز وغيرها.

7. تقييم الأداء

تقييم الأداء هو تحليل أداء العاملين لعملهم وقياس صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحمّلهم مسؤولياتهم وإمكانية تقادهم لمناصب ووظائف ذات مستوى أعلى (القططانى:

2012، ص104)، وعندما يتم تقييم الأداء بطريقة سلية يتحقق مزايا متعددة: فالعاملون يتعرفون على أدائهم ومدى النجاح في عملهم الحالي وإمكانية النمو والتقدم لأدائهم، والإدارة تعرف على مستوى أداء العاملين وبالتالي تستطيع اتخاذ القرارات المناسبة التي تضمن لها تحقيق أهداف المنظمة (العامري والغالبي: 2014، ص85)، ويتم تقييم الأداء بواسطة أطراف متعددة مثل: قيام الرئيس بتقييم مرؤوسه وقيام المرؤوسين بتقييم الرؤساء وتقدير الزملاء ولجنة من الرؤساء يقومون بوضع تقييم مشترك من بينهم لكل مرؤوس على حدة (تيم: 2011، ص133)، وتصنف معايير تقييم الأداء لثلاث فئات: معايير نواتج الأداء ومعايير سلوك الأداء ومعايير صفات شخصية مرتبطة بالأداء، ومن أهم طرق تقييم الأداء: قائمة معايير التقييم وترتيب العاملين والمقارنة بين العاملين والتوزيع الإجباري والإدارة بالأهداف وقائمة المراجعة و360 درجة (ديسلر: 2012، ص253).

8. الأجور والتعويضات

يعتبر نظام الأجور والتعويض من المركزات الأساسية للمنهج المتكامل لإدارة الموارد البشرية، حيث تلعب دوراً مهماً في جذب ذات مواصفات عالية وتحسين الأداء والاحتفاظ بالموارد البشرية المؤهلة (الشروعة وسنجد: 2015، ص272)، ويهتم العاملون بالأجور كونها تمثل مصدرأً هاماً لمعيشة هؤلاء الأفراد ورفاهيتهم وخدماتهم والاحتياجات المالية التي يستطيعون توفيرها لأنفسهم ولأفراد أسرهم (برنوفي: 2001، ص132)، ويتضمن نظام الأجور جزأين رئيسيين، الأول: جدول الأجر الذي يستحقها شاغل كل وظيفة بحيث يمكن لأي موظف أن يعرف الراتب الأساسي الذي يستحقه والعلاوة السنوية الممكنة والوظيفة التي يمكن أن يترقى إليها وغير ذلك، و الثاني: تعليمات لتحديد الأجر وتغييرها وكل ما يتعلق بتنفيذ هذا الجدول (الخليل: 2018، ص115)، ومن مبادئ تصميم نظام الأجر: نوع العاملين الذين تجذبهم المنظمة، والرضا الذي ينتفعون به، بالإضافة إلى كونه فقرة مهمة في تكاليف العمل وربحية المنظمة، لذلك لابد وأن يتم إعداده بدقة (تيم: 2011، ص133)، وحتى يكون جدول الأجر ذو تأثيرات إيجابية يجب أن يتمتع بخصائص عدة كالعدالة والوضوح والشفافية والاستقرار والثبات وارتباط الأجر بالأداء الفعلي للفرد (الحريري: 2014، ص91).

9. تنمية الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية هي تحسين المهارات والمعارف للعاملين ليكونوا أكثر استعداداً لأداء أفضل بمهام جديدة أنيطت بهم أو ستناط بهم (ماهر: 2016، ص461)، وتشمل تطوير مهارات تؤهل هذه الإدارات لوظائف أعلى في المستوى التنظيمي، وعليه فهي جهود إدارية مستمرة للتعلم والتطور مرتبطة بالخطط بعيدة الأمد وتعكس بفوائد إيجابية على الفرد والمنظمة والمجتمع الذي تعمل فيه (عشوش وأخرون: 2017، ص324)، ومن وسائل تنمية الموارد البشرية: التدريب والتأهيل والنقل والذب والإعارة والتدوير والترقية وتنمية المسار الوظيفي والتطوير التنظيمي وغيرها.

ثالثاً: قانون العمل الفلسطيني 1. الوضع القانوني في فلسطين

ينقسم النظام السياسي الفلسطيني إلى ثلاثة سلطات، الأولى: تشريعية وتمثل في المجلس التشريعي الفلسطيني وهو أحد مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية (القانون الأساسي الفلسطيني - الباب الخامس: 2000)، حيث أصبحت من مهامه مسؤولية سن القوانين، والرقابة على السلطة التنفيذية، وتمثل مهامه في التشريع والرقابة والمحاسبة (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا: 2014)، الثانية: السلطة التنفيذية وهي مجلس الوزراء (الحكومة) هو الأداة التنفيذية والإدارية العليا التي تضطلع بمسؤولية وضع البرنامج الذي تقره السلطة التشريعية موضع التنفيذ، وتكون الصلاحيات التنفيذية والإدارية من اختصاص مجلس الوزراء (أبومطر: 2014، ص12)، الثالثة: السلطة القضائية وتمثل أساساً في المحاكم الفلسطينية والتي تصنف بشكل عام لثلاثة أصناف: المحاكم الشرعية والمحكمة الدستورية العليا والمحاكم النظامية (قانون السلطة القضائية الفلسطيني رقم 1: 2002)، ومن أهم المبادئ الأساسية التي يرتكز عليها التنظيم القضائي الفلسطيني: استقلالية القضاء والتقاضي على درجتين ومجانية القضاء وكفالة حق الدفاع للجميع وعلانية

الجلسات وشفوية المرا فعات (معهد الحقوق بجامعة بيرزيت: 2013)، وتتنوع أشكال الأدوات التشريعية فمهما هو تشريعات أساسية تقوم ببنها أساساً السلطة التشريعية كالقانون الأساسي (الدستور) والقانون (التشريع العادي) والقرار بقانون، ومنها ما تقوم ببنها السلطة التنفيذية بصفتها سلطة تشريعية فرعية وهي تقوم بذلك بمحض اختصاص أصيل نص عليه الدستور فيما يتعلق بأمور ثانوية تنفيذية كاللوائح التنفيذية واللوائح التنظيمية ولوائح الشرطة ولوائح الضبط والقرار الوزاري والتعليمات/ الأوامر (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا: 2014).

2. تطور قانون العمل الفلسطيني

تحظى قوانين العمل بالاهتمام لارتباطها الوثيق بالتطورات واستجابتها لمتطلباتها، وعادةً يسعى المشرع في كل دولة إلى إقامة نوع من التوازن في العلاقة بين مصالح كل من طرف في الإنتاج (العامل ورب العمل) لما لقانون العمل من أهمية من مختلف النواحي الحقوقية والقانونية والاقتصادية والإنسانية والاجتماعية والإدارية والأمنية والسياسية (أبوماري: 2012، ص116)، وقد تعرض قانون العمل كغيره من التشريعات المعهول بها في فلسطين لغيرات وتطورات عديدة حول الأوضاع القانونية وتطورها في فلسطين خلال الفترات الزمنية: فترة الحكم العثماني في فلسطين 1516م - 1917م، وفترة الإنتداب البريطاني على فلسطين 1918م - 1948م، وفترة الحكم الأردني في الضفة الغربية 1948م - 1967م، وفترة الإدارة المصرية في قطاع غزة 1948م - 1967م، وفترة الاحتلال الإسرائيلي في الضفة الغربية وقطاع غزة 1967م-1993م، وفترة السلطة الوطنية الفلسطينية 1994م - 2007م، وفترة الانقسام الفلسطيني 2007م حتى الآن (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا: 2014)، ومن وجهة نظر وزارة العمل الفلسطينية، يعتبر قانون العمل رقم 7/2000 قانوناً منصفاً ومتميزاً مقارنة بقوانين الآخرين فلسطينياً وإقليمياً، ويكتسب أهمية كبيرة كونه ينطبق على فئة كبرى من القوى العاملة بمعظم المنشآت. (الحداد: 2022).

3. خصائص قانون العمل الفلسطيني

مما يميز قانون العمل الفلسطيني الطبيعة الواقعية (المرنة) لقواعد، والمقصود بالواقعية: هي قابلية قانون العمل للتطبيق في كافة الظروف والأماكن والأوقات (عرفات: 2017، ص5)، وجاء قانون العمل بالعديد من القواعد الآمرة والتي تهدف إلى المحافظة على حقوق العامل، وهذه الطبيعة الآمرة لها صفة خاصة إذ أنه يجوز مخالفتها إذا كانت في مصلحة العامل، ويتربّ على الصفة الآمرة عدة نتائج أهمها حظر تنازل العامل عن حقوقه (دو يكات: 2017، ص7)، وتعددت الآراء بشأن تفسير قواعد قانون العمل في حالة وجود نص غامض على رأيين، الرأي الأول: ضرورة تطبيق التفسير الأصلح للعامل باعتبار أن قانون العمل يتصرف بالطابع الحماي أي يحمي مصالح العامل، والرأي الثاني: التفسير وفقاً لقواعد العامة كون المحاباة التشريعية للعامل تكفي لحماية حقوقهم (دعييس: 2002، ص22)، وقد منح المشرع الفلسطيني للعمل مزايا أمام القضاء - إلى حد ما - أبرزها: الإعفاء من الرسوم القضائية في القضايا العمالية، ونظر الدعوى على وجه السرعة حيث يتعامل القضاء الفلسطيني في الواقع مع الدعوى العمالية بنوع من الخصوصية، والنفاذ المعجل للأحكام (حمراسة ومشعل: 2013، ص14)، ومما عزز من رقي القانون إلى الحد العالى من اللوائح والقرارات المتقرعة عنه سواء الصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني أو عن وزير العمل أو غيرها وهي مفصلة ومكملة وشارحة لقانون، إلا أن خصوصية قطاع غزة نتيجة الأحوال السياسية والاقتصادية تحول دون تطبيقه كاملاً في قطاع غزة، مما زاد من انتهاكات بعض أصحاب العمل تجاه العاملين (حلس: 2022).

4. أحكام قانون العمل الفلسطيني

وقد تضمن قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 عشرة أبواب تتخللها مجموعة من الفصول حسب العناوين التالية: الباب الأول: تعاريف وأحكام عامة، و يحتوي على فصلين: تعاريف، وأحكام ومبادئ عامة، الباب الثاني: التشغيل والتدريب والتوجيه المهني، و يحتوي على فصلين: التشغيل، والتدريب والتوجيه المهني، الباب الثالث: عقد العمل الفردي، و يحتوي على ثلاثة فصول: تكوين العقد، وانتهاء عقد العمل الفردي، وإنهاء عقد العمل الفردي، الباب الرابع: علاقات العمل الجماعية، و يحتوي على أربعة فصول: المفاوضة الجماعية، واتفاق العمل الجماعي، وتسوية النزاعات العمالية الجماعية، والإضراب

والغلق، الباب الخامس: شروط وظروف العمل، و يحتوي على أربعة فصول: ساعات العمل والراحة الأسبوعية، والإجازات، والأجور، والسلامة والصحة المهنية، الباب السادس: تنظيم عمل الأحداث، الباب السابع: تنظيم عمل النساء، الباب الثامن: تقدير العمل، الباب التاسع: إصابات العمل وأمراض المهنة، الباب العاشر: العقوبات والأحكام الختامية، ويحتوي على فصلين: العقوبات، وأحكام ختامية (قانون العمل الفلسطيني رقم 7: 2000).

5. أحكام شروط وظروف العمل والفنانات الخاصة

وضع قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 في الأبواب الخامس والسادس والسابع منه مواداً قانونية تمثل إطاراً عاماً لشروط وظروف العمل والفنانات الخاصة، وقد حدد الفصل الأول من الباب الخامس (من مادة رقم 68 إلى مادة رقم 73) ساعات العمل الفعلي في الأسبوع وفترة الراحة وساعات العمل الإضافي والراحة الأسبوعية، أما الفصل الثاني من الباب الخامس (من مادة رقم 74 إلى مادة رقم 80) فقد حدد أنواع الإجازات التي يستحقها العامل حسب القانون وهي إجازة سنوية (عادية) والأعياد الدينية والرسمية وإجازة ثقافية عمالية وإجازة حج وإجازة حزن (وفاة) وإجازة عارضة (طارئة) وإجازة مرضية، وقد تناول قانون العمل موضوع الأجور في الفصل الثالث من الباب الخامس (من مادة رقم 81 إلى مادة رقم 89) من جوانب عدة كاستحقاق الأجر وطريقة دفعه والحالات التي يجوز فيها حسم مبلغ / مبالغ من أجر العامل ومحددات فرض غرامة مالية على العامل ولجنة الأجور، وقد تناول القانون في الباب السادس منه (من مادة رقم 93 إلى مادة رقم 99) موضوع تنظيم عمل الأحداث (الأطفال) حيث شمل القانون محددات أهمها: محددات للعمر والصحة ومحددات لطبيعة ومكان العمل ومحددات لفترات وزمان العمل ومحددات لظروف العمل، ويولي الباب السابع من القانون (من مادة رقم 100 إلى مادة رقم 106) اهتماماً خاصاً للنساء العاملات من جوانب عدة منها: حظر التمييز وحظر تشغيل النساء في الظروف الصعبة وإجازة الوضع (الأمومة) وفترة / فترات الرضاعة والإجازة بدون أجر ومحددات لظروف العمل للنساء (قانون العمل الفلسطيني رقم 7: 2000).

رابعاً: المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة

1. ماهية المنظمات غير الحكومية

تصنف المؤسسات بشكل عام إلى أربعة أصناف: مؤسسات حكومية ومؤسسات شبه حكومية ومؤسسات ربحية ومؤسسات المجتمع المدني أو المنظمات غير الحكومية (الحلو و وادي: 2012، ص39)، والمنظمات غير الحكومية هي الشق الرسمي من المجتمع المدني الذي يعرف بأنه مجموعة من المنظمات التطوعية وغير الربحية تلعب دوراً مهماً بين الناس من جهة والدولة من جهة أخرى من أجل تحقيق مصالح الناس وتلبية احتياجاتهم بالمجتمع عبر التكافل الاجتماعي وترسيخ القيم الحسنة ونشر الثقافة (درستر: 2013، ص17)، وتنتمي المنظمات غير الحكومية بمجموعة من الخصائص كالامتثال للقوانين والأنظمة والتطوع والقرب من الناس والاستقلالية والتعددية واستقلالية الموارد والقيم الإيجابية والحرية والتراضي والمرونة (درستر: 2013، ص19)، وتضم أهدافها نوعاً أو أكثر من الأهداف الدينية والإنسانية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والمهنية والعلمية والثقافية وغيرها (أبوالحسني و دهليز: 2016، ص49)، وقد لخص البنك الدولي الهدف المفترض منها في تمكين الناس من إدارة شؤون حياتهم وجعل المجتمعات مسؤولة أكثر عن تطبيتها وجعل الحكومات تستمع باهتمام إلى شعوبها (البريدي: 2015، ص24)، وترتكز هذه المنظمات على مبادئ المشاركة والنزاهة والشفافية والمساءلة والمحاسبة والشراكة، وتصنف أدوارها إلى ثلاثة محاور: تقديم المساعدات وتوفير الخدمات والمناصرة.

2. التنظيم الإداري للمنظمات غير الحكومية

يمكن تصنيف المنظمات غير الحكومية حسب مجالات العمل على سبيل المثال لا الحصر: مؤسسات قانونية وحقوقية ونقابات واتحادات مهنية ومؤسسات صحية وتعليمية وتربوية واجتماعية وبيئية وثقافية ورياضية ودينية ودعوية (عزيز و جودة: 2015، ص279)، كما ويمكن تصنيفها تبعاً لمنشأها الجغرافي إلى صنفين: مؤسسات محلية تعمل في داخل حدود دولة ما و يكون مقرها الرئيسي بنفس الدولة، و مؤسسات دولية

(أجنبية) تعمل في داخل حدود دولة ما و يكون مقرها الرئيسي في دولة أخرى، و مؤسسات تابعة للأمم المتحدة (درستر: 2013، ص17)، و تتعدد في فلسطين من حيث جهة تسجيلها القانوني إلى عدة أشكال من أهمها: جمعيات خيرية يتم تسجيلها لدى وزارة الداخلية، أندية و مراكز شبابية يتم تسجيلها لدى وزارة الشباب و الرياضة، شركات غير ربحية يتم تسجيلها لدى وزارة الاقتصاد، جمعيات تعاونية يتم تسجيلها لدى وزارة العمل، مؤسسات وسائل الإعلام يتم تسجيلها لدى وزارة الإعلام، وغيرها، و تتشكل هذه المؤسسات من هيكلية عامة مكونة من شقين، الشق الأول: عناصر جوهرية من حيث التسجيل القانوني: تتمثل في الجمعية العمومية و مجلس الإدارة، و الشق الثاني: عناصر جوهرية من حيث التسيير و التنفيذ: مثل المدير التنفيذي و قسم إداري و قسم مالي و قسم مشاريع و قسم إعلام و علاقات عامة و أقسام تقديم المساعدات و الخدمات للجهات المستفيدة.

3. واقع تطبيق المنظمات غير الحكومية لأحكام قانون العمل:

ترى وزارة العمل الفلسطينية أن قانون العمل لم يطبق بشكل فعلي كامل منذ إصداره قبل 24 عام وحتى الآن، لو حدث ذلك فإن تطبيقه جيداً سيؤدي إلى استقرار ملموس في سوق العمل الفلسطيني، لذلك تعتبر أن التغيرات الموجودة في قانون العمل ليست جوهرية، كما وتشجع وزارة العمل الفلسطينية المنظمات غير الحكومية بالاهتمام بالجوانب الإدارية المبنية على أسس علمية ومهنية واضحة ومعنفة كالوصف الوظيفي الواضح وتقدير الأداء الموثق وغيرها مما من شأنه إيجاد استقرار إداري بالمنظمة، وعلى رأس ذلك أن يكون النظام الداخلي للمنشأة مصادقاً عليه مسبقاً من الوزارة وألا يقل عن الحقوق المقرة بالقانون باعتبارها حدوداً دنيا (الحاد: 2022)، وقد طور قانون العمل الفلسطيني من رؤية و ممارسات إدارة الموارد البشرية لدى المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة خاصة فيما يتعلق بالسلامة و الصحة المهنية والإجازات والأجور و مكافأة نهاية الخدمة (حلس: 2022)، و تقييد وزارة العمل الفلسطينية هي جهة تنفيذية لأحكام القانون ولها صلاحيات مقرة قانونياً فيما يتعلق بالتوعية والإرشاد مروراً بالمتابعة و الرقابة وصولاً إلى صلاحية الضبط القضائي لمفتشي العمل، ولكن المشكلة تتمثل في قلة كادر مفتشي العمل لدى الوزارة حيث لا يتجاوز عددهم 20 مفتش عمل من الفترض أن يراقبوا على 40 ألف منشأة في قطاع غزة من قطاع خاص (شركات ربحية بأنواعها و غيرها) و منظمات غير حكومية غير ربحية (الحاد: 2022)، و يرى الباحث بأن قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 ينص على حظر التمييز بين الرجل و المرأة و توفير تسهيلات و وسائل راحة مناسبة و كافية للمرأة العاملة كإجازة الوضع (الأمومة) و فترة الرضاعة و حظر الظروف الصعبة و غير ذلك، و ينظم القانون عمل الأحداث (الأطفال) بشكل مناسب و شامل من حيث محددات العمر و الصحة و طبيعة و مكان و لفترات و زمان و ظروف العمل، و يكفل حقوق و فرص ذوي الإعاقات بفاعلية و يحظر التمييز بينهم وبين الأسواء، إلا أنه لا يوجد تفاصيل ملزمة بشأن تنفيذها، كما وأعطى القانون للعامل الحق في إثبات حقوقه بمختلف طرق الإثبات إلا أنه لم يشر لتفاصيل حول إجراءات و مستندات المؤسسات (في العقود و الدوام و الأجر و غيرها) باعتبارها وسائل إثبات أساسية، و يحدد القانون ما يتعلق بساعات العمل و الراحة الأسبوعية والإجازات بأنواعها و حدودها الدنيا، و يتناول القانون الأجر بشكل واضح و شامل كطبيعة الأجر و إضافاته و خصوماته و موعده ولكن دون وضع محددات ملزمة لشرعنة الحد الأدنى، لكن لم يلزم القانون المؤسسة بتقدير أداء العاملين لقياس صلاحيتهم و كفاءتهم الوظيفية و بشكل موثق وفقاً لأسس و أدوات و معايير عادلة للتقدير.

وترى وزارة العمل الفلسطينية بأن ساعات العمل الأسبوعية القصوى (45 ساعة) مناسبة للمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة التي غالباً لا تصل لهذا الحد الأقصى، إلا أن العاملين في القطاع الخاص يعانون انتهاكاً واضحاً إذ تتجاوز العديد من منشآته الحد الأقصى المذكور، وبالنسبة لساعات العمل الإضافي القصوى أسبوعياً (12 ساعة) فإن وزارة العمل الفلسطينية تتصح المنظمات غير الحكومية بعدم تجاوزها خلال المواسم الإغاثية والأزمات الإنسانية من خلال توزيع الأدوار و تجزئة الفترات على العاملين، و ذلك مراعاة ل الإنسانية و صحة العامل، إلا أن العامل الذي يحصل على بدل ساعات مالي عن عمله الإضافي لا يعترض على تجاوز الحد الأقصى كونه يجدها فرصة لاستفادته مادياً، و من معيقات تطبيق قانون العمل الفلسطيني: عدم استقرار سوق العمل الفلسطيني مما يصعب تنظيمه، و عدم وجود حد أدنى للأجر في

قطاع غزة، وما صدر عن مجلس الوزراء الفلسطيني بالضفة الغربية لم يراعي خصوصية وأوضاع قطاع غزة الإنسانية والاقتصادية (الحداد: 2022)، والواقع العمالي للمرأة الفلسطينية العاملة صعب بشكل عام في القطاع الخاص في قطاع غزة وخاصة لدى العاملات في رياض الأطفال اللاتي يتلقين أجوراً بسيطة جداً، أما في المنظمات غير الحكومية فهناك اهتمام ملحوظ بالمرأة العاملة لدورها خاصة بالإجازات والأجور، إذ تعتبر مراعاة القضايا الجندرية من ضمن اهتمامات أنظمة تلك المنظمات وبرامجها تبعاً لأجندة الجهات المانحة، ويعتبر الواقع العمالي لدى الاحتياجات الخاصة في قطاع غزة أشد صعوبة في القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية، فغالباً لا يتم توظيف النسبة المحددة بقانون العمل الفلسطيني كحد أدنى (5%)، بالإضافة إلى عدم وجود ملائمة وظيفية مناسبة لدى الإعاقات في أماكن العمل (حلس: 2022).

خامساً: الدراسات السابقة

1. كارين أبوحميد و مريم الطيبى، "دراسة استطلاعية حول حقوق وتربيات و مزايا العاملين والعاملات ذوي المسؤوليات الأسرية في سوق العمل الفلسطيني" ، مركز الديمقراطية و حقوق العاملين، رام الله، 2021م.

هدفت الدراسة إلى فهم حقوق ومزايا العاملين والعاملات في سوق العمل الفلسطيني الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأعضاء آخرين في أسرتهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم، ومن أبرز نتائج الدراسة أن حوالي 60% من المؤسسات توفر إجازة عادية وفق القانون، و الأغلب تراعي حقوق فترة الأمومة من إجازة وضع وساعات رضاعة، وبعضها تعطى ميزات لهن زيادة عن القانون ومرونة في ساعات العمل أو سمح لها بالعمل عن بعد لاسيما خلال أزمة كورونا، ومعظمهم يسمحون بساعة المغادرة/ الراحة مدفوعة الأجر خلال الدوام، وشح في توفير خدمات لرعاية الأطفال أو علاوة إعالة لهم.

2. جو آتكنسون، "قانون العمل و حقوق الإنسان: منظور قانوني ومنظور فلسي" ، رسالة دكتوراه، قسم القانون بكلية لندن الجامعية، لندن، 2020م.

هدفت الدراسة إلى فحص مدى توافر مبادئ حقوق الإنسان مع قانون العمل الانجليزي (ضمن القانون المشترك أو القانون العام) الذي يعتمد على السوابق القضائية كمصدر للتشريع، وخلصت الدراسة إلى أنه بالرغم من شموله للعديد من الحقوق العمالية كنوع من أيولوجيا الحقوق الاجتماعية، إلا أنه ما زال يحتاج إلى مزيد من الامتثال بمبادئ حقوق الإنسان فيما يتعلق بمزيد من الحماية والضمانات ومراعاة ظاهرة المسماومة غير المتكافئة بين العامل وصاحب العمل كون القانون يرى بأن الانخراط في الاتحادات الاقتصادية والإضرابات والمفاوضة الجماعية هي مسائل غير جوهريه باعتبار أن العقد بين طرفين الانتاج هو شريعة المتعاقدين بمعزل عن أي متغيرات أخرى.

3. لعربيبي أحمد، "دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار" ، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خضر (بسكرة)، بسكرة، 2018م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء قواعد أخلاقيات المهنة في مديرية التربية لولاية أدرار كنموذج عن المنظمات الجزائرية، وأهم النتائج أن عملية التوظيف تلتزم بمبادئ تحقيق الانسجام بين مؤهلات الموظف والوظيفة، والعملية الإدارية تلتزم بالشفافية والحيادية والعدالة مع الموظفين، والعملية الإشرافية تلتزم بمساعدة الرؤساء المباشرين في إدارة مروءاتهم مما يعزز مبدأ الاحترام، وعملية التقييم المستمر للموظفين تلتزم بمبدأ إثبات الموظف لذاته وربطه بتقدير الأداء من خلال تشجيع المبادرة والمشاركة، ولكن من أهم المآخذ غياب الحرص على عملية التدريب الهدفية لتحقيق الانسجام بين الموظفين وسياستهم الخاصة وأهداف المنظمة.

4. نيك أوبادو، "تأثير قوانين العمل السارية على إدارة الموارد البشرية في نيجيريا" ، مجلة الإنسانيات والسياسات الاجتماعية، (إينوجو: المعهد الدولي للأبحاث الأكاديمية والتنمية، 2017م).

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير قوانين العمل السارية على إدارة الموارد البشرية في نيجيريا ومدى مساهمتها في الحد من تعسف أرباب العمل - من حكمة وقطاع خاص - في معالجة شكاوى العمال، بعد التجربة السابقة المؤلمة للقوى العاملة الناتجة عن عدم التوازن بين قوة صاحب العمل والعامل، ومن أبرز

النتائج أن قوانين العمل القائمة قد لعبت أدواراً في تنظيم أنشطة الموارد البشرية بعدة محاور جوهريّة منها: عقد العمل وتشغيل الأحداث وتوظيف النساء وشروط الخدمة والتعويضات وطريقة دفع الأجر والجسم من الأجر وساعات العمل والإجازات وسلامة العمل ومعالجة الانتظاظ وتدريب الموظفين عديمي الخبرة وتشكيل النقابات وإنهاء عقد العمل ونقل العامل لعمل آخر.

5. جيني رو دريجويز وآخرون، “تنظيم العمل و الوظائف: التقدم والضغوطات والاتجاهات المستقبلية في أبحاث إدارة الموارد البشرية الدولية والمقارنة”， ورقة بحثية منشورة، المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية، (لندن: مجموعة تايلور و فرنسيس، 2017م).

هدفت هذه الدراسة إلى تسلیط الضوء على دینامیکیات العمل وتأثیرها على مجالات إدارة الموارد البشرية الدولية والمقارنة وعلاقتها بتشريعات العمل، ومن أبرز النتائج وجود تغيرات في هيكل التوظيف ناتج عن زيادة فرص العمل في أماكن العمل الجديدة الأصغر حجماً ذات سياسات الموارد البشرية الأقل رسمية، وتغيرات في تكوين القوى العاملة كزيادة النساء والمهاجرين، وتغيرات في تنظيم العمل إدارياً وتكنولوجياً، وتغيرات في طريقة الاستفادة من العامل بشكل جزئي أو مؤقت، وجود تحديات إدارية في الموازنة بين التوطين المحلي والتوجيد الدولي، وعلاقة وثيقة بين التشريعات وعلاقات العمل بين الأطراف مما يعزز العمل النقابي والمفاوضة الجماعية.

6. ريجيلاند فريشكين، “مدى فاعلية الإجراءات الحالية المتّبعة لمواجهة انتهاكات حقوق العاملين المهاجرين في هونج كونج”， رسالة دكتوراة، قسم القانون بجامعة يورك، هيسنلنجتون، 2017م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى التزام السلطات في هونج كونج ببذل كامل العناية الواجبة فيما يتعلق بانتهاكات حقوق عاملی المنازل المهاجرين الوافدين إليها، وتوصلت الدراسة أن وجود مخالفات صارخة لحقوق الإنسان وانتشار كبير لنظام السخرة غير معترف بهم أو يتم تصنیف إشكالياتهم بشكل خاطئ على أنها نزاعات عمالية بسيطة، مع تدني حجم الشكاوى والمطالبات للجهات الحكومية المختصة، وضعف الحصول على التعويضات المالية للتعرض للمعاملة السيئة والاستغلال، وغياب العلاقة المتوازنة بينهم وبين مشغليهم، ووجود عوائق متنوعة تحول دون حصولهم على حلول لمشاكلهم العمالية وتفاقمت بشكل كبير بسبب قصور السياسات الحكومية والاعتبارات الشخصية للمشغلين.

7. فاطمة عثمان، “أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين - بالتطبيق على المصرف الإسلامي السوداني”， رسالة دكتوراة، جامعة دنقالا، دنقالا، 2016م.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وظائف إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين بالمصرف الإسلامي السوداني، ومن أبرز النتائج وجود سياسات تسترشد بها إدارة الموارد البشرية في ممارسة وظائفها، وأن هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى، وجود موازنة محددة للتدريب، وأن الحواجز تمنح بناءً على درجة التميز في الأداء، وأن هناك نماذج واضحة لتقدير الأداء، كما أن أداء العاملين يتحقق بدرجة عالية من الكفاءة، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والحواجز وتقدير الأداء مع أداء العاملين.

8. سلمان إقبال، “مدى إدراك الموظفين لممارسات إدارة الموارد البشرية وسلوك تبادل المعرفة”， رسالة دكتوراة، جامعة ماسي، بالميرستون نورث، 2015م.

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وسلوك تبادل المعرفة في قطاع التعليم العالي وقطاع الاتصالات في باكستان، ومن أبرز النتائج أنها تؤثر بشكل دال إحصائياً على سلوك تبادل المعرفة لديهم، وهذا يؤكد بأن هناك عاملين أساسيين يساعدان سلوك تبادل المعرفة لدى العاملين على تحسين إمكانيات الأفراد في منظماتهم: الممارسات التشاركية للموارد البشرية والثقة بين العاملين فيما بينهم وتفهم بإدارتهم العليا الناتج عن السياسات الشفافة والعادلة، وسلوك تبادل المعرفة لا يعتمد على الحواجز المالية في ظل انتشار روتين المكافآت المالية في المنظمات الباكستانية وارتباطها بزيادات تلقائية سنوية في الأجر مما يفقد المكافآت المالية هدفها التحفيزي.

9. كوموديني ديسانياك، "إدارة الموارد البشرية للعماله غير المنتظمة في اليابان - من منظور إطار عمل رباعي"، معهد اليابان لسياسة وتخطيط العمل/ برنامج الباحثين الأجانب الزائرين، طوكيو، 2014م. هدفت الدراسة إلى استكشاف إدارة الموارد البشرية للعماله غير المنتظمة باليابان كعاملين جزئياً أو لفترة محددة أو غير متعاقدين مباشرة مع المشغل لأسباب متعددة، وأهم النتائج وجود سياسات ومارسات غير معتمدة عليهم في جوانب تقسيم العمل وتجميع الوظائف ونطاق الرقابة والتحكم وعلاقات الإشراف وتقويض الصالحيات وأليات التنسيق، وأن تعديل ترتيباتهم التنظيمية بالمنظمات قد تتيح فرصة أفضل للاستفادة منهم بشكل كفؤ كتكليفهم بمهام غير روتينية وسد الثغرات الوظيفية، ولوحظ وجود تلك التعديلات بشكل أكبر لدى المنظمات الصناعية منها لدى قطاع الخدمات الذي يشهد مزيداً من التعيينات المباشرة وتشغيل خريجي الثانوية وتحويل العماله غير المنتظمة إلى منتظمة والترقيات.

10. دانييل ووتون، "أثر تشريعات التوظيف على موظفي الموارد البشرية: دراسة على القطاع العام"، رسالة دكتوراه، جامعة بيرمنجهام، بيرمنجهام، 2014م.

هدف الباحث لمعرفة أثر لوائح التوظيف على موظفي أقسام الموارد البشرية في القطاع الحكومي بالمملكة المتحدة باعتباره الأكثر تأثراً بالتشريعات، وأبرز النتائج ضيق مساحة الاجتهاد وصالحيات صنع القرارات لديهم فيما يتعلق بعلاقات العمل ناتج عن وجود متغيرات مبهمة وعوامل خارجة عن إرادتهم مما يتعارض مع دورهم المفترض المرن والجوهرى في صياغة وتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية، وأن تشريعات التوظيف المحدثة تتطلب للتعامل مع إدارات الموارد البشرية مستوى قريب أو مماثل لمستوى المختصين بالقانون والمحاماة - الأمر غير المتوفى لديهم في بيئه علاقات العمل مما سيتطلب تغييرأً للحالة المهنية لوظائفهم في المستقبل من خلال تأهيلهم علمياً وعملياً.

11. فاتح حمارشة و هادي مشعل، "عقد العمل الفردي في قانون العمل الفلسطيني: إشكالات في النصوص والتنفيذ"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، فلسطين، رام الله، 2013م. هدفت الدراسة إلى كشف إشكاليات الإطار القانوني الناظم لعلاقات العمل بالضفة الغربية الفلسطينية، وخلصت الدراسة إلى إشكاليات عديدة في نصوص القانون أدت لتنوع التفسيرات وتعسف المشغلين، وأهم الإشكاليات مرتبطة بعدم حسم زمان القانون وتصنيف النزاعات المغفية من رسوم الدعاوى، وصياغة مادة فترة التجربة وعدم معالجة فترة الانقطاع عن العمل بشكل صريح وعدم وجوب كتابة عقد العمل، وعدم كفاية معالجة أنماط العمل المؤقت بشكل كافي وحدودية حالات الفصل التعسفي، وسوء استغلال المشغلين للأسباب الفنية والخسارة كمبرارات للفصل، وعدم وجود غرامة قانونية على تأخر صرف مكافأة نهاية الخدمة، وعدم استعجال القضايا العمالية لعدم تشكيل محاكم متخصصة.

12. إسلام التميمي وأخرون، "حق الأشخاص ذوي الإعاقات في العمل اللائق في فلسطين - دراسة ميدانية"، الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، فلسطين، رام الله، 2013م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف المعيقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقات في الأراضي الفلسطينية للالتحاق بسوق العمل وتوجهات المشغلين تجاههم، ومن أهم نتائج الدراسة أن 78% من المبحوثين لا يعملون و 22% يعملون و 57% لم يعملاً أبداً في حياتهم، ومعظم الذين عملوا كانوا ضمن مشاريع توفير فرص عمل مؤقتة أو بالميومة ، وتنوعت أماكن العمل التي عملوا بها، أما على صعيد تصنيف الإعاقات، فقد كان ترتيبها من الأكثر فلاؤل: الحركية و البصرية و السمعية و الذهنية، ولا توجد سياسات أو استراتيجيات واضحة تتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات على مستوى التخطيط أو التطبيق لدى السلطات والجهات الممثلة.

13. أريانا كاسوني وجاستون لا بادي، "أثر ممارسات الموارد البشرية وعلاقات العمل على الأداء التنظيمي في الأوراغواي- دراسة تجريبية"، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي لإدارة الموارد البشرية العالمية، (مونتيفيديو: جامعة الجمهورية- الأوراغواي، 2012م).

هدفت الدراسة لتحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في ظل سياسات العلاقات العمالية الصناعية المستحدثة بالأوراغواي، وأهم النتائج أن تلك الممارسات تؤثر بشكل دال احصائياً

ومتبادر على أبعاد أداء الشركات، فممارستات الأجور والتدريب تزيد من العوائد الكلية خاصة لدى الإداريين المشرفين، وممارسات التعيين تزيد من الجودة لدى العمال، وممارسات تقييم الأداء تقلل من الجودة رغم أنها تزيد من الإنتاجية، واختلاف التأثير الإداري لتلك الممارسات على أداء الشركات إذ أن قوة دور الاتحادات العمالية أدت لنقص ربحية الشركات بعد امتثالها بالنظم الحكومية المفروضة، وتباين أثر تلك الممارسات على مستوى الشركات والعاملين على الأبعاد المتعددة لأداء الشركات.

14. علي أبو مارية، **“بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني رقم 2000/7”**، ورقة منشورة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، إصدار يناير، العدد 1-28، (القدس: جامعة القدس المفتوحة، 2012).

هدفت الدراسة إلى استكشاف بعض الإيجابيات التي منحها قانون العمل الفلسطيني للعمال وبعض نقاط الضعف فيه، ومن أبرز نتائج الدراسة وجود مجموعة منها من حيث التوجيه المهني والوظيفي والتدريب المهني وعقد العمل ومدته وشروطه وظروفة وطبيعته والأجور وحرية تشكيل النقابات وغير ذلك مما يساهم في تحقيق تطوير الموارد البشرية والثقة بالنفس والاستقرار النفسي والأمان الوظيفي، وعلى الصعيد الاجتماعي يطبق القانون على قطاع عريض من القوى العاملة مما يساهم في تحقيق الأمان الوظيفي والسلم الاجتماعي، وعليه فإن مهمة صانعي القوانين تتمركز في ضمان التوازن بين القوى العاملة وجهات العمل مما يؤدي إلى علاقات مستقرة ومنتجة.

15. علي أبوجراد، **“دور إدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات العولمة: دراسة حالة على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة 2007-2009م”**، رسالة دكتوراة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، 2011م.

هدف هذا البحث إلى تحليل دور إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وأبرز النتائج عدم وجود مخصصات مالية كافية لتلك المنظمات للإنفاق على التدريب بالرغم من أهميته في الإعداد لمواكبة تغيرات العولمة، وأن أداء العاملين لا يرتفع إلى المستوى التي يمكنها من مواجهة تحديات العولمة، وعدم مواكبتها للتطورات العالمية، وأن إستراتيجيات المنظمات لا تكفي لمواجهة تحديات العولمة (ومنها استراتيجيات الاختيار والتعيين واستراتيجيات تقييم الأداء واستراتيجيات التدريب)، وعدم توافر التقنيات الحديثة اللازمة لتطور أداء القوى البشرية داخل هذه المنظمات، وأن معظم المنظمات ذات الأعمار من 20 سنة فأكثر لا تكرر لتلك الاستراتيجيات.

16. رويا كوسر و سوزان هايتز، دراسة مقارنة حول علاقات العمل في البلدان الأفريقية، (أمستردام: معهد أمستردام لدراسات العمل المتقدمة بجامعة أمستردام، 2011م).

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم صورة تحليلية عامة لتطور علاقات العمل المحلية في أفريقيا، و من أبرز نتائج الدراسة أن تقليل العمالة الرسمية أصبح تهديداً حقيقياً لظروف العمل الائتمانية لاسيما بالقطاع الخاص وأحياناً بالقطاع العام، وقد أدى انخفاض الإنفاق العام إلى هشاشة البنية التحتية الأساسية الداعمة للعمال، وسوء السياسات الاجتماعية والتعليمية أجبر العديد على دخول سوق العمل في وقت مبكر جداً وبدون مهارات و مؤهلات مما خفض الأجور وإساء استخدام رأس المال البشري، وتقويض الموقف التفاوضي للنقابات و جمهورها، وكذلك هشاشة النظام العام حالت دون صياغة ومراقبة سياسات تنظيم عمل مناسبة، بالإضافة لمواجهة النقابات تحديات كبيرة للتعددية.

17. إبراهيم أبوهنشش و عبيدة صلاح، **“تقييم مستوى الالتزام بقانون العمل الفلسطيني”**، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية – ماس، رام الله، 2010م.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التزام المنشآت الاقتصادية الفلسطينية بمتطلبات قانون العمل، ومن أبرز النتائج انخفاض عام بمستوى الالتزام، وهناك انتهاكات بمحالات العمل الإضافي والإجازات ومكافأة نهاية الخدمة وتعويضات إنهاء الخدمة وإصابات العمل وتأخيل الأجور والعقود وعملة الأحداث وحل النزاعات والتأمين، ومستوى الالتزام يتأثر بجودة نصوص قانون العمل وضعف التقنيات العمالية ومحدوية وعي العمال وضعف الدور الرقابي والتوعوي للحركة النقابية والأجهزة التنفيذية، وإشكاليات الجهاز القضائي

في كفاءة البت في المنازعات، وعوامل أخرى كالتوزيع الجغرافي للمنشآت وانتشار قطاع العمل غير المنظم وصغر حجم المنشآت وانتشار المنشآت العائلية والوضع الاقتصادي العام.

18. بربارا سلافيتش، ”الوسائل الاجتماعية للإبداع المنضبط و ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات المرتبطة بالإبداع“، رسالة دكتوراه، جامعة رامون نول، برشلونة، 2009م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف ماهية الإبداع في قطاع إنتاج الأزياء الأسبانية وسبل إدارته من قبل ممارسات إدارة الموارد البشرية بالشركات، وأبرز النتائج تأكيد رؤية الإبداع كعملية اجتماعية مدمجة في السياقات التنظيمية والمؤسسية كظاهرة ذات طبيعة معقدة مما يؤدي لتبني وتضارب متغيرات الإبداع مثل الحس الفطري والدقة والفن والربحية والتزعة الفردية والتعاون، مما يتطلب إدارتها بما يحفز المبدعين ودورهم في تحقيق الجودة والتميز وبالتالي ميزات تنافسية أفضل، وممارسات محددة لتعزيز ولاء الموظفين المبدعين وتقليل معدل دورانهم من خلال بيئة العمل المناسبة والخبرة الدولية والتدريب والتطوير وفرص العمل المجدية والمزايا المادية والمعنوية والبيئة المواتية للإبداع والابتكار.

19. حمدي الخواجا، ”حقوق العاملين في المنشآت الصناعية: دراسة مسح ميداني في صناعات مختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة“، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، رام الله، 2008م.

هدفت الدراسة إلى تلبية حاجة معلوماتية حول شروط وظروف العمل بالمنشآت الصناعية الفلسطينية لمرافقة الانتهاكات، وأهم النتائج أن أكثر من ثلثي المبحوثين يعملون بوظائف انتاجية، وتدنى نسبة العاملات وذوات الإعاقات، وانتشار العقود الشفوية ومحددة المدة وانخفاض الأجور وطول ساعات العمل وشح العلاوات وكثرة الانتهاكات وفروقاً في الأجور بين الجنسين، ومعظم المنشآت تدفع الأجور نقداً وليس بشيكات أو تحويل بنكي ودون قسائم تبين رواتبهم، ومحودية الإجازات مدفوعة الأجر، وشح إجازات الأعوام وساعات الرضاعة، وتدنى الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية، ونقص التأمين ضد إصابات العمل وعدم إجراءفحوص طبية ابتدائية ودورية، وضعفاً شديداً في النشاط النقابي.

20. سامية البطمة وأخرون، ”أثر قانون العمل الفلسطيني على تنافسية القطاع الخاص“، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية – ماس، رام الله، 2007م.

هدفت الدراسة إلى استكشاف القصور في قانون العمل الفلسطيني الذي تزامن إصداره مع فترة حرجة، وأبرز النتائج أن المشغلين تعرضوا لزيادة تكاليف ناتجة عن بدء تنفيذ القانون، وأن الإطار التشريعي القوي هو عامل رئيسي مؤثر في التنافسية حيث زادت تكلفة العمالة نتيجة محاولة رفع حقوق العاملين نحو المعايير الدولية، وفتح مجال للخلافات لغموض بالقانون في الدوام الجزئي وحقوق وواجبات الطرفين بالتعاقدات قصيرة الأجل وسبل تعامل صاحب العمل مع المتسبب بضرر جسيم أو المتسبب بإساءة تجاه الآخرين والأسباب الفنية التي تشر عن الاستغناء وتشكيل لجان الفصل والأجور، وظروف العمل وحيثيات ترك العامل قبل نهاية فترة الإشعار المسبق وتفاصيل السلامة والصحة المهنية.

سادساً: المنهجية والإجراءات

1- فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المبحوثين عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المبحوثين عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى إلى السمات الشخصية والتنظيمية للمبحوثين.

2- متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000.

المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

3- المنهجية المتبعة للدراسة:

استخدم الباحث بشكل أساسي المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تأثير محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، بالإضافة للمنهج التاريخي لموضوع الدراسة.

4- مصادر جمع البيانات:

- بيانات أولية: من خلال أداة رئيسية (استبانة تم تعبئتها من قبل المبحوثين عينة الدراسة) للحصول على معلومات كمية، وأداة رئيسية أخرى (مقابلات مع مختصين وخبراء ذوي العلاقة بمنطقة البحث) للحصول على معلومات نوعية لإثراء الدراسة.

- بيانات ثانوية: من خلال الكتب والمجلات العلمية والدراسات التقارير والموقع الالكتروني وغيرها.

5- مجتمع و عينة الدراسة:

وفقاً لإحصائيات الإدارة العامة للشئون العامة والمنظمات غير الحكومية بوزارة الداخلية الفلسطينية فإنه يوجد 895 جمعية خيرية مسجلة موزعة على محافظات قطاع غزة الخمسة (الشمال، غزة، الوسطى، خانيونس، رفح) تشكل مجتمع الدراسة، وضمت عينة الدراسة عدد 150 من المسؤولين والعاملين في تلك المنظمات يمثلون 50 منظمة بواقع 3 أشخاص من كل منظمة، وتم اختيارها بأسلوب العينة الميسرة مع مراعاة أن تكون من ضمن المنظمات غير الحكومية الفاعلة الأكثر في حجم المصروفات للعام 2021م حسب بيانات الجهة المختصة، وموزعة جغرافياً وقطاعياً وفقاً لمبدأ النسبة والتناسب، و الجدير بالذكر أن حجم مصروفات عدد 50 منظمة (عينة الدراسة) للعام المذكور تشكل أكثر من 80% من إجمالي حجم مصروفات عدد 895 منظمة (مجتمع الدراسة)، ويقدر بأن ثلث مجتمع الدراسة هو منظمات غير فاعلة والثلث الثاني هو منظمات فاعلة بشكل محدود نسبياً، وهذا يعزز من موثوقية عينة الدراسة باعتبار حجم المصروفات المؤشر الرئيسي لنشاط المنظمة.

6- الدراسة الميدانية

- تم تصميم الاستبانة للتعرف على أثر محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 في إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وت تكون الاستبانة من بيانات شخصية وبيانات تنظيمية للمبحوثين وفقرات عدد 8 للمحور القانوني المذكور وفقرات عدد 15 لمحور إدارة الموارد البشرية، وتم اعتماد استجابات أفراد عينة الدراسة حسب مقياس خماسي التدرج من (1-5)، حيث (1) تمثل أدنى درجة موافقة، و(5) تمثل أعلى درجة موافقة، أي قليلة جداً (1)، وقليلة (2)، ومتواسطة (3)، وكبيرة (4)، وكبيرة جداً (5).

- تم التحقق من صدق المحتوى / الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على عدد 7 من الأساتذة المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص للتحقق من صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين، كما تم حساب الصدق البنائي لها وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة من خلال إيجاد (معاملات ارتباط بيرسون) لمحاور الاستبانة حيث جميعها تتمتع بمعاملات صدق دالة إحصائية، وتفى بأغراض الدراسة، وتم التتحقق من ثبات الاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وبطريقة التجزئة النصفية، حيث تبين أن معاملات الارتباط بالطريقتين قريبة من الواحد الصحيح، وهي معاملات ثبات دالة إحصائية، وتفى بأغراض الدراسة.

- تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من عدد 30 من المبحوثين وذلك للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، ثم تم توزيعها على عينة الدراسة الفعلية البالغة عدد 150 من المسؤولين والعاملين في المنظمات يمثلون 50 منظمة بواقع 3 أشخاص من كل منظمة، وقد تم توزيع الاستبانة من خلال رابط الكتروني حيث تم تصميمها عبر Google Forms ، وتم استردادها معبأة كاملة بنسبة استرداد 100% ، ثم تم تحليل الاستبانة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

سابعاً: النتائج و مناقشتها

1. تحليل بيانات أفراد عينة الدراسة الشخصية

جدول رقم 1 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي.

النسبة المئوية %	العدد	المسمى الوظيفي	م
12.0	18	رئيس مجلس إدارة	1
11.3	17	عضو مجلس إدارة	2
42.7	64	مدير	3
4.7	7	مسؤول شؤون الموظفين	4
4.7	7	محاسب	5
6.7	10	منسق مشروع	6
18.0	27	غير ذلك	7
%100	150	المجموع	

ويعزى الباحث ارتفاع نسبة المدراء عن نسبة رؤساء/ أعضاء مجالس الإدارة كون المدراء هم موظفين متفرغين غالباً للعمل بالمنظمة ومتواجدين باستمرار بها أما الآخرين فهم متقطعين وغير مرتبطين بدوام أو بأعمال تنفيذية بها، وانخفاض نسبة مسؤولي شؤون الموظفين كون العديد من المنظمات تسد هذه المهمة ضمن مهام أحد الموظفين ولا تخصص لها موظفاً أو قسماً خاصاً بها لقلة عدد العاملين نسبياً بكل منظمة مقارنة بقطاعات أخرى كالحكومية مثلاً.

جدول رقم 2 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

النسبة المئوية %	العدد	الجنس	م
80.7	121	ذكر	1
19.3	29	أنثى	2
%100	150	المجموع	

ويرى الباحث أن نسبة الإناث هنا أقل بقليل من نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني خلال الأعوام الماضية (20% - 25%) رغم أن أجندة الجهات المانحة تشجع مشاركة المرأة بشكل كبير، و ذلك يشير إلى انخفاض نسبة تولي المرأة للمناصب والمسؤوليات القيادية بتلك المنظمات.

جدول رقم 3 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

النسبة المئوية %	العدد	العمر	م
4.0	6	من 24-19	1
12.0	18	من 29-25	2
14.0	21	من 34-30	3
23.3	35	من 39-35	4
24.7	37	من 49-40	5
22.0	33	50 فأكثر	6
%100	150	المجموع	

ويرى الباحث أن هذه النسب متوافقة إلى حد ما مع التوزيع العمري لسكان قطاع غزة كونه مجتمع ترتفع به نسبة الشباب عن كبار السن، ومن المفيد في بيئته عمل المنظمات غير الحكومية احتوائها على عنصر الشباب بما فيهم من نشاط وثقافة تكنولوجية وكذلك عنصر كبار السن بما فيهم من حكمة وخبرة، لتنوع المهارات الفنية والإشرافية والإدراكية.

جدول رقم 4 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة العملية.

الخبرة العملية	المجموع	م
العدد	%	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	1	14.7
من 5-أقل من 10	2	14.7
من 10-أقل من 15	3	34.7
15 سنة فأكثر	4	36.0
المجموع	150	%100

ويعزو الباحث احتفاظ المنظمات غير الحكومية إلى حد كبير بعاملين ذوي خبرة مرتفعة نسبياً كون فرص العمل المناسبة محدودة في كل من القطاع الحكومي بطبيعته التنظيمية، و كذلك محدودة بالقطاع الخاص الذي يعني من تدهور ملحوظ في قطاع غزة مما لا يشكل بيئة جاذبة للكفاءات.

جدول رقم 5 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	المجموع	م
العدد	%	النسبة المئوية %
دبلوم فأقل	1	5.3
جامعي	2	47.3
دراسات عليا	3	42.7
مؤهل مهني بعد الجامعي	4	4.7
المجموع	150	%100

ويرى الباحث أن احتواء المنظمات غير الحكومية بشكل كبير على ذوي مؤهلات علمية جامعية و عليا يتتناسب مع ارتفاع نسبة التعليم في المجتمع الفلسطيني ككل، ويعكس حرص العاملين على تطوير مؤهلاتهم سعياً منهم لفرص عمل أفضل في ظل المنافسة الشديدة في قطاع غزة الذي يشهد ارتفاعاً ملحوظاً في نسبة البطالة.

2. تحليل بيانات أفراد عينة الدراسة التنظيمية

جدول رقم 6 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان المقر الرئيسي للجمعية.

مكان المقر الرئيسي للجمعية	المجموع	م
العدد	%	النسبة المئوية %
شمال غزة	1	18.0
غزة	2	62.0
الوسطى	3	8.0
خان يونس	4	10.7
رفح	5	1.3
المجموع	150	%100

ويعزى الباحث ارتفاع نسبة المنظمات في محافظة غزة لكونها المدينة الرئيسية بقطاع غزة بما تحتويه من مرافق حكومية و مؤسساتية، وهذا يتتناسب مع تصنيف المنظمات لدى الدائرة المختصة بوزارة الداخلية، كما أن معظم فروع الجمعيات الأجنبية تفتح مقراتها في مدينة غزة.

جدول رقم 7 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عمر الجمعية منذ التأسيس.

عمر الجمعية منذ التأسيس	المجموع	م
العدد	%	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	1	3.3
من 5-أقل من 10	2	12.0
من 10-أقل من 20	3	41.3
20 سنة فأكثر	4	43.3
المجموع	150	%100

ويرى الباحث أن ذلك يتناسب مع معايير اختيار العينة التي راعت أن تكون من ضمن المنظمات الفاعلة الأكثر في حجم المصروفات الأمر المتوقع بالمنظمات ذات العمر الأكبر والخبرة والسمعة الأفضل ومنها الاطلاع والتطبيق لقانون العمل الفلسطيني وغيره من القوانين والأنظمة ذات العلاقة بالمنظمات.

جدول رقم 8 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع الجمعية.

نوع الجمعية	العدد	النسبة المئوية %	م
محلية	113	75.3	1
فرع أجنبي	37	24.7	2
المجموع	150	%100	

ويعرو الباحث أن احتواء العينة على 25% منها كفروع لجمعيات أجنبية (في حين أن نسبة فروع الجمعيات الأجنبية لا تتعدي 9% من إجمالي المنظمات المسجلة) إلى معايير اختيار العينة ومنها حجم المصروفات الأكثر، ومن المفید وجودهم ضمن العينة كونهم يتمتعون بإلمام جيد بالقوانين واللوائح ذات العلاقة لارتباطهم بمكاتبهم الرئيسية الموجودة خارج الأراضي الفلسطينية وما يتصل بذلك من مقارنات.

جدول رقم 9 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المجال الرئيسي لعمل الجمعية.

المجال الرئيسي لعمل الجمعية	العدد	النسبة المئوية %	م
اجتماعي	68	45.3	1
صحي	31	20.7	2
تعليمي	15	10.0	3
أومنة وطفلة	9	6.0	4
حقوق إنسان	4	2.7	5
ثقافي	2	1.3	6
بيئي	2	1.3	7
زراعي	7	4.7	8
ذوي احتياجات خاصة	10	6.7	9
شباب ورياضة	2	1.3	10
المجموع	150	%100	

ويرى الباحث أن ذلك يتناسب مع الأسلوب المستخدم وهو العينة الميسرة بمعنى الأقرب للباحث وكذلك حتى تكون العينة مناسبة وممثلة فقد تم مراعاة أن تكون موزعة قطاعياً (مجال العمل الرئيسي للمنظمة) وفقاً لمبدأ النسبة والتناسب، بمعنى أن يكون التوزيع القطاعي للمنظمات ضمن العينة متناسباً مع التوزيع القطاعي للمنظمات غير الحكومية بشكل عام وفقاً لبيانات الدائرة المختصة بوزارة الداخلية الفلسطينية.

3. تحليل بيانات محور شروط وظروف العمل والفنان الخاصة بقانون العمل الفلسطيني تم إجراء تحليل بياناته باستخدام اختبار T للعينة الواحدة، و جاء بوزن نسيبي (74.317)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة).

جدول رقم 10 : تحليل بيانات محور شروط وظروف العمل والفنان الخاصة بقانون العمل الفلسطيني.

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T***	قيمة Sig.***	الوزن النسبي	درجة الموافقة
محور شروط وظروف العمل والفنان الخاصة	3.716	0.648	13.520	0.000	74.317	كبيرة

4. تحليل بيانات فقرات محور شروط وظروف العمل والفتات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني
تم إجراء تحليل بياناته باستخدام اختبار T للعينة الواحدة.

جدول رقم 11: تحليل بيانات فقرات محور شروط وظروف العمل والفتات الخاصة.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T***	قيمة Sig.***	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يساهم القانون بفاعلية في حظر التمييز بين الرجل والمرأة	3.653	0.976	8.197	0.000	73.067	5	كبيرة
2	يوفر القانون تسهيلات ووسائل راحة مناسبة وكافية للمرأة العاملة كإجازة الوضع (الأمومة) وفترة الرضاعة وحظر الظروف الصعبة وغير ذلك	3.993	0.909	13.390	0.000	79.867	1	كبيرة
3	ينظم القانون عمل الأحداث (الأطفال) بشكل مناسب وشامل من حيث محددات العمر والصحة وطبيعة مكان وفترات وزمان وظروف العمل	3.780	0.954	10.009	0.000	75.600	4	كبيرة
4	يكفل القانون حقوق وفرص ذوي الإعاقات بفاعلية ويعتبر التمييز بينهم وبين الأسواء	3.567	0.951	7.296	0.000	71.333	6	كبيرة
5	إجراءات ومستندات المؤسسات (في العقود والدوام والأجور وغيرها) تساعد العامل في إثبات حقوقه بمختلف طرق الإثبات	3.947	0.865	13.398	0.000	78.933	3	كبيرة
6	يحدد القانون بشكل مناسب وعملي للعامل وللمؤسسة كل ما يتعلق بساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات بأنواعها وحدودها الدنيا وغير ذلك.	3.973	0.835	14.276	0.000	79.467	2	كبيرة
7	يلزم القانون المؤسسة بتقييم أداء العاملين لقياس صلاحيتهم وكفاءتهم الوظيفية وبشكل موثق وفقاً لأسس وأدوات ومعايير عادلة للتقييم	3.360	1.045	4.221	0.000	67.200	8	متوسطة
8	يتناول القانون الأجور بشكل واضح وشامل كطبيعة الأجر وإضافاته وخصوماته وموعده وحده الأدنى وطرق دفعه و ... الخ	3.453	1.078	5.150	0.000	69.067	7	كبيرة
	المحور ككل	3.716	0.648	13.520	0.000	74.317		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن محور شروط وظروف العمل والفات الخاصة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة جاء بوزن نسيبي (74.317)، وهو بدرجة موافقة كبيرة، أعلى فقرة رقم (2)، وهي (يوفر القانون تسهيلات ووسائل راحة مناسبة وكافية للمرأة العاملة كإجازة الوضع (الأمومة) وفترة الرضاعة وحظر الظروف الصعبة وغير ذلك)، وقد جاءت بوزن نسيبي (79.867)، وهي بدرجة موافقة كبيرة، وأدنى فقرة رقم (7)، وهي (يلزم القانون المؤسسة بتقييم أداء العاملين لقياس صلاحيتهم وكفاءتهم الوظيفية وبشكل موثق وفقاً لأسس وأدوات ومعايير عادلة للتقييم)، وقد جاءت بوزن نسيبي (67.200)، وهي بدرجة موافقة متوسطة).

ويرى الباحث أن قانون العمل الفلسطيني قد راعى المرأة العاملة بشكل كافي في نصوصه كإجازة الوضع (الأمومة) وفترة الرضاعة إلا أنه لم يحدد الظروف الصعبة المحظورة تشغيل النساء بها، مما يجعل بعض العاملات يفسرن الظروف الصعبة وفق قناعاتهن الشخصية بما لا يلبي مصلحة العمل كتكرار المغادرات الاستثنائية و تخطي الحد الأقصى للإجازات الطارئة و تدني الإنتاجية بالعمل، كما و لم يضع القانون تفاصيل رقابية صارمة لضمان التزام المنظمات ب تلك الحقوق، مما ينتج عنه أحياناً انتهاكات واضحة من قبل بعض أصحاب العمل قد تصل إلى الاستغاء عن الخدمة عند الحمل أو الولادة، ومن الملاحظ أيضاً غياب إلزام القانون لموضوع تقييم أداء العاملين وفقاً لأسس وأدوات ومعايير عادلة للتقييم رغم أن تقييم الأداء بشكله السليم و الموثق للعامل من شأنه شرعة إجراءات جوهرية كاستمرارية عمله أو فصله أو معاقبته أو نقله أو ترقيته و ... الخ.

و تتفق هذه النتائج مع دراسة علي أبو مارية (2012م)، و تختلف مع دراسة إبراهيم أبو هنطش و عبيدة صلاح (2010م) و دراسة إسلام التميمي و آخرون (2013م) و دراسة كوموديني ديسانايak (2014م) و دراسة جو آتكنسون (2020م).

5. تحليل بيانات فقرات محور إدارة الموارد البشرية

تم إجراء تحليل بيانياته باستخدام اختبار T للعينة الواحدة.

جدول رقم 12 : تحليل بيانات فقرات محور إدارة الموارد البشرية.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T***	قيمة Sig.***	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تتبع المؤسسات وسائل إدارية ناجحة لتخطيط الاحتياج للموارد البشرية بشكل فاعل	3.640	0.985	7.958	0.000	72.800	6	كبيرة
2	تحدد المؤسسات حدوداً دنياً لمؤهلات شاغل الوظيفة ووصفها وظيفياً للمهام والمسؤوليات الموكلة لها	3.793	0.957	10.148	0.000	75.867	1	كبيرة
3	لدى المؤسسات هيكل تنظيمية مناسبة لعملها وشاملة لتنظيم الاتصالات والمسؤوليات والتسلسل التنظيمي داخلها	3.753	0.962	9.591	0.000	75.067	2	كبيرة
4	تأخذ المؤسسة الاعتبارات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والوقاية من إصابات العمل وأمراض المهنة خلال المراحل المختلفة كتحليل الوظائف وتقدير الأداء وغيرها	3.560	0.993	6.906	0.000	71.200	9	كبيرة
5	تقوم المؤسسات باتباع إجراءات واضحة وعادلة لاستقطاب و اختيار الموظفين الجدد بما يعزز تكافؤ الفرص وتحديد الأفضل	3.633	1.013	7.659	0.000	72.667	7	كبيرة

كبيرة	13	68.400	0.000	5.051	1.018	3.420	تشكل أحكام عمل النساء الواردة بالقانون مصدر فلق المؤسسات خلال مراحل التعيين والاختيار	6
كبيرة	4	74.133	0.000	9.089	0.952	3.707	تستند المؤسسات لأحكام قانون العمل في تعاقدها وتعاملاتها باعتبارها حد أدنى لحقوق العمال وتزيد عليها لمصلحة العاملين بشكل إنساني ولائق	7
كبيرة	3	74.800	0.000	9.598	0.944	3.740	تستند المؤسسات مهام شئون الموظفين أو إدارة الموارد البشرية إلى موظف أو قسم مختص	8
متوسطة	15	65.333	0.003	3.028	1.079	3.267	تلاعب النقابات عن طريق المفاوضات والاتفاقات الجماعية دوراً هاماً في حسم النزاع العمالـي الفـردي والجماعـي وتوسيـعـة الأـطـراف بالـحقـوقـ والـواـجـبـاتـ وـتحـسـينـ شـروـطـ وـظـرـوفـ العـمـلـ	9
كبيرة	5	73.333	0.000	10.102	0.808	3.667	تستقيد المؤسسات من الإشعـارـ المـسبـقـ وإـرـجـاعـ العـهـدـ التـيـ أحـقـهاـ القـاـنـوـنـ لـهـ بـشـكـلـ يـخـدمـ اـسـتـمـارـاـرـيـةـ عـمـلـهـ	10
كبيرة	8	71.733	0.000	7.403	0.971	3.587	تقوم المؤسسات بـتـقـيـيمـ أـدـاءـ العـاـمـلـينـ وـفـقـاـ لـأـسـسـ وـأـدـوـاتـ وـمـعـايـيرـ عـادـلـةـ لـلـتـقـيـيمـ بـشـكـلـ مـوـثـقـ	11
كبيرة	11	69.867	0.000	5.992	1.008	3.493	تعتمـدـ المؤـسـسـاتـ عـلـىـ نـتـائـجـ تـقـيـيمـ أـدـاءـ العـاـمـلـينـ لـاـسـتـمـارـاـرـيـةـ عـمـلـهـ أـوـ فـصـلـهـ أـوـ مـعـاقـبـهـ أـوـ نـقـلـهـ أـوـ تـرـقـيـتـهـ أـوـ تـدـرـيـبـهـ وـالـخـ.	12
كبيرة	12	69.600	0.000	5.831	1.008	3.480	تـسـتـنـدـ المؤـسـسـاتـ عـلـىـ أـحـكـامـ قـانـونـ الـعـلـمـ فـيـ تـصـيـيمـ وـتـطـبـيقـ أـنـظـمـةـ الـأـجـوـرـ وـالـخـصـمـ وـالـبـدـلـاتـ وـالـمـكـافـاـتـ وـالـحـوـافـزـ وـالـمـنـافـعـ الـأـخـرـىـ	13
كبيرة	10	70.933	0.000	6.006	1.115	3.547	تـقـومـ المؤـسـسـاتـ بـاـحـتـسـابـ مـكـافـاتـ نـهـاـيـةـ الخـدـمـةـ لـلـعـاـمـلـينـ وـتـرـصـيدـهـاـ سـنـوـيـاـ فـيـ حـسـابـاتـ بـنـكـيـةـ مـتـرـقـعـةـ لـهـذـاـ مـخـصـصـ	14
متوسطة	14	67.333	0.000	3.907	1.149	3.367	تـقـومـ المؤـسـسـةـ بـتـأـمـيـنـ عـاـمـلـيـهـ عـنـ إـصـابـاتـ الـعـلـمـ لـدـيـ شـرـكـةـ تـأـمـيـنـ مـخـصـصـةـ	15
كبيرة		71.538	0.000	9.681	0.730	3.577	المـحـورـ كـلـ	

وقد تبين من الجدول السابق أن مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (71.538)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، وأعلى فقرة رقم (2)، وهي (تحدد المؤسسات حدوداً دنـياً لـمـؤـهـلـاتـ شـاـعـلـ الـوـظـيـفـةـ وـوـصـفـاـ وـظـيـفـيـاـ لـلـمـهـامـ وـالـمـسـؤـلـيـاتـ المـوـكـلـةـ لـهـ)، وقد جاءت

بوزن نسبي (75.867)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة)، وأدنى فقرة رقم (9)، وهي (تلعب النقابات عن طريق المفاوضات والاتفاقات الجماعية دوراً هاماً في حسم النزاع العمالـي الفـردي والـجمـاعـي وـتوـعـيـة الأـطـرافـ بالـحقـوقـ والـواـجـبـاتـ وـتحـسـينـ شـروـطـ وـظـرـوفـ الـعـلـمـ)، وقد جاءت بوزن نسبي (65.333)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة).

و يرى الباحث أن اهتمام المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بـ "تحديد المؤسسات للوصف الوظيفي و مؤهلات شاغل الوظيفة" بات واضحاً ومنصوصاً عليه حتى في معظم إعلانات الشواغر باختلاف طرق الإعلان الورقية والالكترونية، و يعزـوـ هـذـاـ الـاـهـتـمـامـ نـابـعـ عـنـ شـعـورـ تـالـكـ المـنـظـمـاتـ بـأـهـمـيـةـ ذـلـكـ فـيـ كـلـ المـراـحلـ كـفـرـزـ الـطـلـبـاتـ وـالـاـخـتـيـارـ وـالـتـوـجـيـهـ وـتـقـيـيـمـ الـأـدـاءـ وـالـتـدـرـيـبـ وـغـيـرـهـ،ـ وـمـعـ اـنـتـشـارـ تـالـكـ المـنـظـمـاتـ وـدـوـرـهـاـ فـيـ قـطـاعـ غـزـةـ مـذـنـسـنـوـاتـ طـوـلـيـةـ،ـ تـسـقـيـدـ الـمـنـظـمـاتـ مـنـ تـجـارـبـ وـخـبـرـاتـ بـعـضـهـاـ بـعـضـيـةـ فـيـ وـضـعـهـاـ هـيـاـكـلـ تـنـظـيمـيـةـ تـنـظـمـ الـتـسـلـسـلـ وـالـمـسـؤـلـيـاتـ وـالـاـتـصـالـاتـ تـنـاسـبـ الـأـنـشـطـةـ وـالـمـشـارـيـعـ وـالـبـرـامـجـ الـتـيـ تـقـومـ بـهـاـ وـالـجـهـاتـ الـمـانـحةـ الـمـمـوـلـةـ لـهـاـ،ـ أـمـاـ الـعـلـمـ الـنـقـابـيـ بـأـدـوـارـهـ التـوـعـوـيـةـ وـالـرـقـابـيـةـ وـبـصـورـهـ الـمـخـلـفـةـ فـمـاـزـالـ يـعـانـيـ قـصـورـاـ كـبـيرـاـ لـأـسـبـابـ مـتـعـدـدـةـ سـيـاسـيـةـ وـاقـتصـادـيـةـ وـ ثـقـافـيـةـ وـ اـجـتمـاعـيـةـ وـ تـشـرـبـيـةـ.

و تتفق هذه النتائج مع دراسة لعربيـيـ أـحـمـدـ (2018ـمـ) وـدـرـاسـةـ فـاطـمـةـ عـمـانـ (2016ـمـ) وـدـرـاسـةـ سـلـمـانـ إـقـبـالـ (2015ـمـ) وـدـرـاسـةـ أـدـرـيـانـاـ كـاسـوـنـيـ وـجـاسـتـونـ لـابـادـيـ (2012ـمـ) وـدـرـاسـةـ أـدـرـيـانـاـ كـاسـوـنـيـ وـجـاسـتـونـ لـابـادـيـ (2012ـمـ)،ـ وـتـخـتـلـفـ مـعـ دـرـاسـةـ عـلـيـ أـبـوـجـرـادـ (2011ـمـ) وـدـرـاسـةـ بـرـبـارـاـ سـلـافـيـتشـ (2009ـمـ) وـدـرـاسـةـ دـانـيـيلـ وـوـتـونـ (2014ـمـ) وـدـرـاسـةـ كـوـمـوـدـيـنـيـ دـيـسـانـيـاـكـ (2014ـمـ) وـدـرـاسـةـ جـيـنـيـ روـدـرـيـجوـزـ وـآـخـرـونـ (2017ـمـ).

6. العلاقة بين محور شروط وظروف العمل والفنـاتـ الخـاصـةـ وـبـيـنـ إـدـارـةـ المـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ:

جدول رقم 13 : معامل ارتباط بيرسون بين شروط وظروف العمل والفنـاتـ الخـاصـةـ في قـانـونـ الـعـلـمـ الـفـلـسـطـيـنـيـ رقمـ 7ـ 2000ـ وـبـيـنـ إـدـارـةـ المـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ.

المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية			المحور
الدالة	قيمة "Sig."	معامل الارتباط	
دالة	0.000	0.598	شروط وظروف العمل والفنـاتـ الخـاصـةـ بالـقـانـونـ

وقد تبين من الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون بين شروط وظروف العمل والفنـاتـ الخـاصـةـ في قـانـونـ الـعـلـمـ الـفـلـسـطـيـنـيـ وـبـيـنـ إـدـارـةـ المـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ دـالـ إـحـصـائـيـ،ـ وـهـذـاـ يـدـلـ عـلـىـ وـجـودـ عـلـاقـةـ طـرـدـيـةـ ذاتـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـةـ عـنـ مـسـتـوـيـ 0.05ـ aـ)ـ بـيـنـ شـرـوـطـ وـظـرـفـوـنـ الـعـلـمـ وـالـفـنـاتـ الـخـاصـةـ فـيـ قـانـونـ الـعـلـمـ الـفـلـسـطـيـنـيـ رقمـ 7ـ 2000ـ وـبـيـنـ إـدـارـةـ المـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ.

و يرى الباحث إلى أن نصوص مواد قـانـونـ الـعـلـمـ -ـ منـ رقمـ 68ـ إـلـىـ رقمـ 89ـ المـتـعـلـقـ بـشـرـوـطـ وـظـرـفـوـنـ الـعـلـمـ وـمـنـ رقمـ 93ـ إـلـىـ رقمـ 106ـ المـتـعـلـقـ بـالـفـنـاتـ الـخـاصـةـ -ـ تـعـالـجـ الـمـحاـوـرـ الـعـامـةـ لـلـأـجـوـرـ كـطـبـيـعـةـ الـأـجـرـ وـإـضـافـاتـهـ وـخـصـومـاتـهـ وـمـوـعـدـهـ الـأـقـصـىـ وـحـدـهـ الـأـدـنـىـ وـطـرـقـ دـفـعـهـ،ـ وـأـوـضـحـتـ بـشـكـلـ منـاسـبـ وـعـلـمـيـ لـلـعـامـلـ وـلـصـاحـبـ الـعـلـمـ مـاـ يـتـعـلـقـ بـسـاعـاتـ الـعـلـمـ وـالـرـاحـةـ الـأـسـبـوـعـيـةـ وـالـإـلـاـزـاتـ بـأـنـوـاعـهـاـ وـحـدـودـهـاـ الـدـنـيـاـ وـغـيـرـهـ ذـلـكـ،ـ وـوـفـرـتـ تـسـهـيلـاتـ وـوـسـائـلـ رـاحـةـ مـنـاسـبـةـ وـكـافـيـةـ لـلـمـرـأـةـ الـعـالـمـةـ كـاجـازـةـ الـوـضـعـ (ـالـأـمـوـمـةـ)ـ وـفـقـرـةـ الـرـضـاعـةـ وـحـظـرـ الـظـرـوفـ الـصـعـبـةـ وـغـيـرـ ذـلـكـ،ـ وـيـتـعـزـزـ تـطـبـيقـ ذـلـكـ عـلـىـ مـاـ نـاحـيـةـ الـأـنـصـيـاعـ لـلـقـانـونـ وـمـنـ نـاحـيـةـ اـهـتـمـامـ الـجـهـاتـ الـمـانـحةـ الدـاعـمـةـ لـلـنـكـ الـمـنـظـمـاتـ بـقـضـيـاـ الـمـرـأـةـ بـشـكـلـ كـبـيرـ،ـ وـقـدـ عـزـزـ النـظـامـ الـمـالـيـ الـمـوـحـدـ لـلـجـمـعـيـاتـ الصـادـرـ عنـ الدـائـرـةـ الـمـخـتـصـةـ بـوـزـارـةـ الـدـاخـلـيـةـ الـفـلـسـطـيـنـيـةـ (ـقـرـارـ وـزـيـرـ الـدـاخـلـيـةـ رـقـمـ 61ـ 2013ـ)ـ تـوـثـيقـ وـأـرـشـفـةـ إـجـرـاءـاتـ وـمـسـتـدـاتـ الـمـؤـسـسـاتـ (ـفـيـ الـعـقـودـ وـالـدـوـامـ وـالـأـجـوـرـ وـغـيـرـهـ)ـ مـاـ يـدـعـ الـعـامـلـ فـيـ إـثـبـاتـ حـقـوقـهـ بـمـخـتـلـفـ طـرـقـ الإـثـبـاتـ،ـ إـلـاـ أـنـ قـانـونـ الـعـلـمـ -ـ غـيـرـ المـحدثـ مـنـ عـامـ 2000ـ مـ-ـ لـمـ يـكـفـ حـقـوقـ وـفـرـصـ ذـوـيـ الـإـعـاقـاتـ بـالـشـكـلـ الـأـنـسـبـ فـيـ ظـلـ اـزـدـيـادـ عـدـدـهـ وـتـفـاقـمـ معـانـاتـهـ جـرـاءـ الـأـزـمـاتـ الـإـنـسـانـيـةـ الـمـتـكـرـرـةـ الـتـيـ شـهـدـهـاـ قـطـاعـ غـزـةـ خـلـالـ عـشـرـ سـنـوـاتـ الـأـخـيـرـةـ.

و تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كـارـيـنـ أـبـوـحـمـيدـ وـمـرـيمـ الطـبـيـيـ (2021ـمـ) وـدـرـاسـةـ نـيـكـ أـبـادـوـ (2017ـمـ) وـدـرـاسـةـ أـدـرـيـانـاـ كـاسـوـنـيـ وـجـاسـتـونـ لـابـادـيـ (2012ـمـ) وـدـرـاسـةـ جـيـنـيـ روـدـرـيـجوـزـ وـآـخـرـونـ (2017ـمـ)،ـ وـتـخـتـلـفـ مـعـ دـرـاسـةـ حـمـدـيـ الـخـواـجاـ (2008ـمـ) وـدـرـاسـةـ رـيـجـيـلـانـدـ فـرـيـكـشـيـنـ (2017ـمـ).

7. الفروقات التي تعزى للمتغيرات الشخصية و التنظيمية

جدول رقم 14 : الفروقات لمتغير المسمى الوظيفي باستخدام اختبار One-Way ANOVA

الدالة	قيمة Sig.***	قيمة "F"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسمى الوظيفي	المحور
غير دالة	0.496	0.901	0.740	3.596	18	رئيس مجلس إدارة	محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بالقانون
			0.572	3.684	17	عضو مجلس إدارة	
			0.600	3.593	64	مدير	
			0.485	3.443	7	مسؤول شؤون الموظفين	
			0.397	3.450	7	محاسب	
			0.529	3.953	10	منسق مشروع	
			0.534	3.519	27	غير ذلك	
غير دالة	0.711	0.624	0.692	3.685	18	رئيس مجلس إدارة	إدارة الموارد البشرية
			0.712	3.682	17	عضو مجلس إدارة	
			0.757	3.551	64	مدير	
			0.703	3.495	7	مسؤول شؤون الموظفين	
			0.760	3.695	7	محاسب	
			0.708	3.820	10	منسق مشروع	
			0.736	3.400	27	غير ذلك	

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

جدول رقم 15 : الفروقات لمتغير الجنس باستخدام اختبار T-Test.

الدالة	قيمة Sig.***	قيمة "T"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المحور
غير دالة	0.063	1.871	0.577	3.644	121	ذكر	محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بالقانون
			0.604	3.419	29	أنثى	
غير دالة	0.430	0.791	0.737	3.600	121	ذكر	إدارة الموارد البشرية
			0.705	3.480	29	أنثى	

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم 16 : الفروقات لمتغير العمر باستخدام اختبار One-Way ANOVA.

الدالة	قيمة Sig.***	قيمة "F"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المحور
غير دالة	0.093	1.931	0.662	4.113	6	من 19-24	محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بالقانون
			0.517	3.685	18	من 25-29	
			0.700	3.620	21	من 30-34	
			0.552	3.461	35	من 35-39	
			0.535	3.495	37	من 40-49	
			0.584	3.715	33	فأكثر 50	
غير دالة	0.144	1.676	0.630	3.944	6	من 19-24	إدارة الموارد البشرية
			0.808	3.656	18	من 25-29	
			0.798	3.584	21	من 30-34	
			0.646	3.630	35	من 35-39	
			0.799	3.305	37	من 40-49	
			0.612	3.711	33	فأكثر 50	

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

جدول رقم 17 : الفروقات لمتغير الخبرة العملية باستخدام اختبار One-Way ANOVA.

الدالة	قيمة Sig.***	قيمة "F"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة العملية	المحور
غير دالة	0.069	2.416	0.617	3.764	22	أقل من 5 سنوات	محور شروط وظروف العمل والفئات الخاصة بالقانون
			0.551	3.626	22	من 5-أقل من 10	
			0.579	3.434	52	من 10-أقل من 15	
			0.574	3.685	54	فأكثر 15 سنة	
غير دالة	0.428	0.930	0.764	3.694	22	أقل من 5 سنوات	إدارة الموارد البشرية
			0.676	3.655	22	من 5-أقل من 10	
			0.684	3.444	52	من 10-أقل من 15	
			0.779	3.626	54	فأكثر 15 سنة	

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة العملية.

جدول رقم 18 : الفروقات لمتغير المؤهل العلمي باستخدام اختبار One-Way ANOVA

الدالة	قيمة Sig.***	قيمة "F"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المحور
دالة	0.021	3.352	0.368	4.013	8	دبلوم فأقل	محور شروط وظروف العمل والفنانات الخاصة بالقانون
			0.536	3.586	71	جامعي	
			0.652	3.623	64	دراسات عليا	
			0.204	3.079	7	مؤهل مهني بعد الجامعي	
دالة	0.011	3.873	0.372	3.975	8	دبلوم فأقل	ادارة الموارد البشرية
			0.738	3.547	71	جامعي	
			0.730	3.645	64	دراسات عليا	
			0.375	2.800	7	مؤهل مهني بعد الجامعي	

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أقل من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح الذين مؤهلتهم العلمي (دبلوم فأقل)، وذلك حسب المتوسط الحسابي الأعلى.

جدول رقم 19 : الفروقات لمتغير مكان المقر الرئيسي للجمعية باستخدام اختبار One-Way ANOVA

الدالة	قيمة Sig.***	قيمة "F"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان المقر الرئيسي للجمعية	المحور
غير دالة	0.398	1.022	0.621	3.747	27	شمال غزة	محور شروط وظروف العمل والفنانات الخاصة بالقانون
			0.549	3.531	93	غزة	
			0.569	3.758	12	الوسطى	
			0.734	3.656	16	خانيونس	
			0.795	3.488	2	رفح	
غير دالة	0.375	1.068	0.780	3.763	27	شمال غزة	ادارة الموارد البشرية
			0.703	3.482	93	غزة	
			0.754	3.689	12	الوسطى	
			0.754	3.713	16	خانيونس	
			1.037	3.733	2	رفح	

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مكان المقر الرئيسي للجمعية.

جدول رقم 20 : الفروقات لمتغير عمر الجمعية منذ التأسيس باستخدام اختبار One-Way ANOVA.

الدالة	قيمة Sig.***	قيمة "F"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عمر الجمعية منذ التأسيس	المحور
غير دالة	0.780	0.363	0.548	3.770	5	أقل من 5 سنوات	محور شروط وظروف العمل والفنان الخاصة بالقانون
			0.597	3.492	18	من 5-أقل من 10	
			0.572	3.599	62	من 10-أقل من 20	
			0.610	3.620	65	سنة فأكثر 20	
غير دالة	0.897	0.199	0.894	3.467	5	أقل من 5 سنوات	إدارة الموارد البشرية
			0.563	3.478	18	من 5-أقل من 10	
			0.724	3.614	62	من 10-أقل من 20	
			0.775	3.577	65	سنة فأكثر 20	

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عمر الجمعية منذ التأسيس.

جدول رقم 21 : الفروقات لمتغير نوع الجمعية باستخدام اختبار T-Test.

الدالة	قيمة "Sig."	قيمة "T"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع الجمعية	المحور
غير دالة	0.359	0.937	0.548	3.770	5	محلية	محور شروط وظروف العمل والفنان الخاصة بالقانون
			0.597	3.492	18	فرع أجنبى	
غير دالة	0.973	- 0.034	0.894	3.467	5	محلية	إدارة الموارد البشرية
			0.563	3.478	18	فرع أجنبى	

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الجمعية.

جدول رقم 22: الفروقات لمتغير المجال الرئيسي لعمل الجمعية باستخدام اختبار One-Way ANOVA.

المحور	المجال الرئيسي لعمل الجمعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة Sig.***	الدالة
محور شروط وظروف العمل والفنانات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني	اجتماعي	68	3.521	0.620	1.301	0.241	غير دالة
	صحي	31	3.752	0.528			
	تعليمي	15	3.547	0.623			
	أمومه وطفولة	9	3.489	0.601			
	حقوق إنسان	4	3.150	0.823			
	ثقافي	2	4.213	0.336			
	بيئي	2	3.250	0.636			
	زراعي	7	3.796	0.299			
	ذوي احتياجات خاصة	10	3.845	0.456			
	شباب ورياضة	2	3.613	0.124			
ادارة الموارد البشرية	اجتماعي	68	3.541	0.799	0.797	0.619	غير دالة
	صحي	31	3.778	0.656			
	تعليمي	15	3.533	0.656			
	أمومه وطفولة	9	3.578	0.752			
	حقوق إنسان	4	3.550	0.769			
	ثقافي	2	4.300	0.519			
	بيئي	2	3.100	0.613			
	زراعي	7	3.219	0.770			
	ذوي احتياجات خاصة	10	3.493	0.583			
	شباب ورياضة	2	3.467	0.471			

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" لكل محور من المحورين، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المجال الرئيسي لعمل الجمعية، ويرى الباحث أن ذلك منطقي نظراً لطبيعة أحكام القانون وإجراءات إدارة الموارد البشرية التي لا يتوقع أن تتغير فروقاتها حسب السمات الشخصية والتنظيمية كونها معروفة بشكل عام بالمنظمات وفيما بينها، فيما عدا المؤهل العلمي إذ يعبر غالباً عن درجة الوعي والإلمام ومن ثم مدى النظر إليها بموضوعية.

ثامناً: النتائج والتوصيات

1. النتائج

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين محور شروط وظروف العمل والفنانات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 وبين إدارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير محور شروط وظروف العمل والفنانات الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000 على إدارة الموارد البشرية بتلك المنظمات بقطاع غزة تعزى إلى السمات الشخصية والتنظيمية للمبحوثين فيما عدا سمة شخصية واحدة (المؤهل العلمي) لصالح الذين مؤهلهم العلمي (دبلوم فائق).

2. التوصيات

- وضع تشريعات واضحة تتعلق بتقييم أداء العاملين لقياس صلاحيتهم وكفاءتهم الوظيفية وبشكل موثق وفقاً لأسس وأدوات ومعايير عادلة للتقدير.
- القيام بأشطبة مجتمعية وحملات إعلامية هادفة إلى توعية جمهور العاملين والخريجين بالحقوق والواجبات المختلفة بشكل واضح وشامل فيما يتعلق بأشكال عقود العمل والأجور وما يتعلق بها وساعات العمل الاعتيادية والإضافية والإجازات بأنواعها والأجور.
- زيادة الاهتمام بتطبيق أحكام عمل النساء وحظر التمييز بين الرجل والمرأة لاسيما في تولي المناصب والأدوار القيادية بالمنظمات والاتحادات غير الحكومية.
- الحرص على رعاية حقوق وفرص ذوي الإعاقات بفاعلية وحظر التمييز بينهم وبين الأشخاص، وخاصة في زيادة عددهم وتقادم معاناتهم بقطاع غزة.
- الحرص على إسناد مهام شئون الموظفين أو إدارة الموارد البشرية إلى موظف أو قسم مختص مع مراعاة الكفاءة والفاعلية.
- العمل على إصدار قانون عمل فلسطيني محدث يعزز من الإدارة الناجحة للموارد البشرية بمختلف أبعادها، بحيث يتضمن بنوداً إلزامية واضحة بشأن تخطيط الموارد البشرية وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتدريب والتأهيل والتوجيه المهني وتقييم الأداء ومترباته.
- المزيد من الاهتمام بالإدارة الناجحة للموارد البشرية بمختلف أبعادها كتخطيط الموارد البشرية وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتدريب والتأهيل والتوجيه المهني وتقييم الأداء ومترباته وغيرها.
- تعميق استفادة المنظمات من الحقوق التي أقرها القانون لها في خدمة استمرارية عملها.
- تعزيز النقاش البناء وال الحوار المثمر بين المنظمات غير الحكومية والنقابات المهنية ووزارة العمل والمجلس التشريعي الفلسطيني والقطاع الخاص بما يحقق مصلحة جميع الأطراف، ولرفع توصيات شاملة وعملية إلى الجهات التشريعية والسياسية لإقرار قوانين وأنظمة ذات تاسب الواقع والمستجدات.

قائمة المراجع:

1. أبوالحسني، عبدالله، دهليز، خالد (2016): دور العوامل التنظيمية و الوظيفية في نجاح ادارة مشاريع المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة، غزة.
2. أبوجراد، علي (2011): دور إدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات العولمة: دراسة حالة على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة 2007-2009م، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
3. أبوحميد، كارين، الطيبى، مريم (2021): درسة استطلاعية حول حقوق و ترتيبات و مزايا العاملين و العاملات ذوي المسؤوليات الأسرية في سوق العمل الفلسطيني، مركز الديمقراطية و حقوق العاملين، رام الله.
4. أبومارية، علي (2012): بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000، ورقة منشور، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات، إصدار ينابير، العدد 1-28، جامعة القدس المفتوحة، القدس.
5. أبومطر، محمد (2014): أثر الانقسام السياسي الفلسطيني على مبدأ سيادة القانون في قطاع غزة: معالجات من منظور القانون والسياسة والاقتصاد، معهد الحقوق - جامعة بيرزيت، بيرزيت.
6. أبوهنشش، إبراهيم، صلاح، عبيدة (2010): تقييم مستوى الالتزام بقانون العمل الفلسطيني، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله.
7. آتكسون، جو (2020): قانون العمل و حقوق الإنسان: منظور قانوني و منظور فلسفى، رسالة دكتوراه، قسم القانون بكلية لندن الجامعية، لندن.
8. أحمد، لعريبي (2018): دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر (بسكرة)، بسكرة.
9. إقبال، سلمان (2015): مدى إدراك الموظفين لممارسات إدارة الموارد البشرية و سلوك تبادل المعرفة، رسالة دكتوراه، جامعة ماسي، بالميرستون نورث.

10. أوبادو، نيك (2017): تأثير قوانين العمل السارية على إدارة الموارد البشرية في نيجيريا، مجلة الإنسانيات و السياسات الاجتماعية، المعهد الدولي للأبحاث الأكاديمية و التنمية، إينوجو.
11. برنوطي، سعاد (2001): إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
12. البريدي، عبدالله (2015): التنمية المستدامة- مدخل تكاملی لمفاهیم الإستدامة وتطبیقاتها مع التركیز على العالم العربي، العیکان للنشر، الرياض.
13. البطمة، سامية و آخرون (2007): أثر قانون العمل الفلسطینی على تنافسیة القطاع الخاص، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطینیة - ماس، رام الله.
14. التميمي، إسلام و آخرون (2013): حق الأشخاص ذوي الإعاقات في العمل اللائق في فلسطین - دراسة میدانیة، الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، رام الله.
15. تیم، یزن (2011): إدارة الموارد البشرية - أساليب الإدارة الحديثة، الأجيال للنشر والتوزيع، القاهرة.
16. الحریری، رافدة (2014): اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر، عمان.
17. حمارشة، فاتح، مشعل، هادي (2013): عقد العمل الفردي في قانون العمل الفلسطینی: إشكالات في النصوص و التنفيذ، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطینیة - ماس، رام الله.
18. الخلیل، عبد الحمید (2018): إدارة الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية السورية، دمشق.
19. الخواجا، حمدي (2008): حقوق العاملين في المنشآت الصناعية: دراسة مسح ميداني في صناعات مختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة، مركز الديمقراطي و حقوق العاملين، رام الله.
20. درستر، کارین (2013): المنظمات غير الحكومية الفلسطینیة وأثرها الاجتماعي الاقتصادي و الاجتماعي والسياسي في المجتمع الفلسطینی، مؤسسة روزا لوکسمبورغ، رام الله.
21. دعیس، معن (2002): حول قانون العمل الفلسطینی، الهيئة الفلسطینیة المستقلة لحقوق المواطن، رام الله.
22. دویکات، سمير (2017): الموجز في بيان أحكام قانون العمل الفلسطینی رقم 7 لسنة 2000 - وجهة نظر قانونية، نابلس.
23. دیسانایاک، کومودینی (2014): إدارة الموارد البشرية للعماله غير المنتظمة في اليابان - من منظور إطار عمل رباعي، معهد اليابان لسياسة و تخطيط العمل/ برنامج الباحثين الأجانب الزائرين، طوکیو.
24. دیسلر، جاری (2012): إدارة الموارد البشرية، طبعة مترجمة محمد عبد المتعال من الانجليزية إلى العربية، دار المريخ للنشر، الرياض.
25. رودریجویز، جینی و آخرون (2017): تنظیم العمل و الوظائف: التقدم و الضغوطات و الاتجاهات المستقبلية في أبحاث إدارة الموارد البشرية الدولية و المقارنة، ورقة بحثية منشورة، المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية، مجموعة تايلور و فرانسیس، لندن.
26. سلافیتش، بربارا (2009): الوسائل الاجتماعية للإبداع المنضبط و ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات المرتبطة بالإبداع، رسالة دكتوراة، جامعة رامون لول، برشلونة.
27. الشرعة، عطا الله، سنجق، غالب (2015): إدارة الموارد البشرية - الاتجاهات الحديثة و تحديات الألفية الثالثة، الطبعة الأولى، الدار المنهجية للنشر و التوزيع، عمان.
28. العامري، صالح، الغالبی، طاهر (2014): الإدارة و الاعمال، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر، عمان.
29. عثمان، فاطمة (2016): أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين - بالتطبيق على المصرف الإسلامي السوداني، رسالة دكتوراة، جامعة دنقالا، دنقالا.
30. عرفات، حسام (2017): شرح قانون العمل الفلسطینی - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الكلية العصرية الجامعية، رام الله.
31. عزیز، احمد، جودة، نزار (2015): المجتمع المدني في الفكر السياسي الاسلامي- مقاربة فكرية مع نظريات الحكم الاساسية في الاسلام، مجلة التراث العلمي العربي، جامعة بغداد، بغداد.
32. عشوش، محمد و آخرين (2017): أساسيات إدارة الموارد البشرية، جامعة القاهرة، القاهرة.

33. فريشكين، ريجيلاند (2017): مدى فاعلية الإجراءات الحالية المتتبعة لمواجهة انتهاكات حقوق العاملين المهاجرين في هونج كونج، رسالة دكتوراة، قسم القانون بجامعة يورك، هيسنجلتون.

34. القحطاني، محمد (2012): إدارة الموارد البشرية، دار العبيكان للنشر، الرياض.

35. القدرة، عامر، الديبة، وائل (2019): أثر أداء إدارة المشاريع على نجاح المشاريع في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة، غزة.

36. كاسوني، أدريانا، لابادي، جاستون (2012): أثر ممارسات الموارد البشرية و علاقات العمل على الأداء التنظيمي في الأوروغواي- دراسة تجريبية، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي لإدارة الموارد البشرية العالمية، جامعة الجمهورية- الأوروغواي، مونتيفيديو.

37. كوسر، روي، هايتير، سوزان (2011): دراسة مقارنة حول علاقات العمل في البلدان الأفريقية، معهد أمستردام لدراسات العمل المتقدمة بجامعة أمستردام، أمستردام.

38. ماهر، أحمد (2016): إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، الدار الجامعية، الإسكندرية.

39. المبيضين، صفوان، الأكلي، عائض (2016): التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية، دار البيازوري للنشر، عمان.

40. النجار، فريد (2007): الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.

41. نصر، محمد، أبو معمر، فارس (2019): دور كفاءة أداء مدراء المنظمات غير الحكومية في إدارة الأزمات المالية ونقص التمويل، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة، غزة.

42. ووتون، دانييل (2014): أثر تريعات التوظيف على موظفي الموارد البشرية: دراسة على القطاع العام، رسالة دكتوراة، جامعة بيرمنجهام، بيرمنجهام.

الموقع الإلكتروني

43. الإدارة العامة للشئون العامة والمنظمات غير الحكومية بوزارة الداخلية الفلسطينية – قطاع غزة، 4/7/2022 <https://ngo.moi.gov.ps/>

44. مركز المعلومات الوطني الفلسطيني (وفا)، 3/2/2022 <https://info.wafa.ps/>

45. معهد الحقوق التابع لجامعة بيرزيت بالضفة الغربية، 5/2/2022 <http://lawcenter.birzeit.edu/lawcenter/ar/homepage/2013-08-31-07-08-03>

46. منظمة العمل الدولية، 2/2/2022 www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm

47. وزارة العمل الفلسطينية – رام الله، 5/2/2022 <http://www.mol.pna.ps>

القوانين

48. القانون الأساسي الفلسطيني المعدل 2003م.

49. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

50. قانون السلطة القضائية الفلسطيني رقم (1) لسنة 2002م.

المقابلات

51. مقابلة مع د. شادي حلس- مدير عام علاقات العمل بوزارة العمل الفلسطينية – غزة – الساعة 10 صباحاً يوم الثلاثاء الموافق 11 أكتوبر 2022م.

52. مقابلة مع أ. محمد الحداد – المستشار القانوني لوزارة العمل الفلسطينية – غزة – الساعة 11 صباحاً يوم الأحد الموافق 9 أكتوبر 2022م.