

أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين دراسة ميدانية على المشروعات الصغيرة في قطاع غزة

إبراهيم عبد المجيد القوقا

سامي علي أبوالروس

قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة
الجامعة الإسلامية - غزة

قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة
الجامعة الإسلامية - غزة

تاريخ القبول 2011/2/28

2010/06/24

تاريخ الاستلام

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على المشروعات الصغيرة، وانعكاسه على نمو وربحية هذه المشروعات في قطاع غزة، وقد تكون مجتمع الدراسة من أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها، والذين سبق لهم تلقي دورات تدريبية، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (122) مفردة، علماً بأن المشروعات الصغيرة يبلغ عددها المئات ولكن الجزء الأكبر منها فردي ولا يوجد عدد من الموظفين. وقد تم استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، والتي تكونت من قسمين، تناول القسم الأول المكون من 5 فقرات الخصائص العامة لعينة الدراسة، أما القسم الثاني فتناول 15 سؤال لقياس أثر التدريب على نمو وربحية هذه المشروعات، وتم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS، والذي من خلاله تم تطبيق الاختبارات المختلفة مثل النسب المئوية والتكرارات، واختبار ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، و One sample t test، و One Way ANOVA.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن للتدريب أثراً فاعلاً على نمو وربحية المشروعات الصغيرة من خلال دور التدريب في تطوير مهارات وقدرات أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها، انعكس بشكل واضح على قدرة وفاعلية المشاركين على إدارة العمليات الإنتاجية في مشروعاتهم بشكل أفضل، وكان لبرامج التدريب فاعلية ظهرت في قدرة أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها على توظيف ما تعلموه من مهارات في هذا المجال، وأن هناك إدراكاً لدى أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها لأهمية

سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا -----
الاستثمار في التدريب من أجل تطوير قدرات مشروعاتهم ومهاراتهم في مجال إدارة
المشروعات، وفي صقل مهارات المشاركين في مجال الإدارة مما أثر بدوره على زيادة
أرباح المشروع.
كما بينت الدراسة أنه لا أثر لعوامل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد
الدورات على أثر التدريب على ربحية المشروعات الصغيرة.
وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بمجال التدريب للمشروعات الصغيرة والصغيرة
جداً، وإيلائها الاهتمام الكافي و عقد ورش عمل مختلفة حول الاحتياجات التدريبية
لأصحاب المشروعات الصغيرة، وإعداد دورات خاصة للقطاع الصناعي، وأخرى
بالقطاع الزراعي، والعمل على تعميم خدمات برامج تدريب المشروعات الصغيرة في
قطاع غزة، ورعاية الأفكار الريادية للمشروعات الصغيرة.

Abstract:The study aims at examining the effect of training on Small Enterprise, and its reflection on the growth and profitability of those projects in the Gaza Strip. The target group consists of small enterprise owners and staff members, who previously attended training courses. A random sample was selected which consisted of (122) participants. Though the number of small enterprises is hundreds but most of it is individual enterprises with no number of employees.

The questionnaire was used for collecting data, it consisted of two sections. The first section which contains (5) items dealt with the general characteristics for the study sample. The second section which contains (15) items was used to measure the effect of training on the growth and profitability of those projects. Through which, the data was analyzed and the hypotheses were tested by using "SPSS" Program. Different tests have been applied such as the percentage rate, frequencies, Alpha Cronbach test, one sample t test, and One Way ANOVA.

The study showed that training had effective affect on the growth and profitability of small enterprises through the role of training in developing the skills and abilities of small business owners and its staff members. This was reflected clearly on the ability and effectiveness of the participants in running the production operations in their enterprise. Effectiveness appeared also in the ability of small

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين

business owners and staff members in utilizing the skills the acquired through training in this field.

Also, the results showed that the owners of small enterprises and the staff members realized the importance of investment in training in order to develop the enterprise abilities and their own skills in managing small enterprises, and in upgrading participants' skills in the management field which affected the increase of the enterprise profits. The study showed that there was no effect of gender, age, educational qualifications, experience, and number of training courses attended on the growth and profitability of small enterprises.

The study recommended paying more attention to training in the fields important for small and micro enterprises, and conducting different workshops to identify the needs of small business enterprise owners, and designing special courses for industrial sector and agricultural sector. In addition to work on spreading the services of small business training programs delivery in the Gaza Strip, and adopting the pioneer ideas for small enterprises.

مقدمة

مما لا شك فيه أن التدريب قد حظي بأهمية بالغة لدى الكثير من مديري المؤسسات، سواء غير الهادفة للربح أم الربحية، وذلك للارتقاء بمستوى المهارات التي يملكها العاملون والموظفون في تلك المؤسسات، حيث إن سرعة نمو وتطور الكثير من الخدمات والسلع التي تستحدث بشكل يومي يؤكد أهمية التدريب للنهوض بمهارات الموظفين والخريجين والعمال لتدريبهم على مهارات متخصصة في مجالات العمل المختلفة وذلك من أجل تطوير مهاراتهم ومعارفهم واتجاهاتهم وسلوكهم باستمرار وتعزيز قدراتهم على التكيف مع المتغيرات الجديدة والطارئة في عالم الأعمال وثورة الاتصالات والمعلومات، ومن المؤكد أن المشروعات الصغيرة تلعب دوراً بارزاً في العملية التنموية، وقد زادت هذه الأهمية في الوقت الراهن مع تطور الدور الذي تؤديه هذه المشروعات في ظل الأوضاع السياسية والاقتصادية وانعكاساتها، حيث الإغلاق المستمر في قطاع غزة والضفة الغربية، ومنع العمال من الوصول لأعمالهم، مما يضطرهم للبحث عن بديل لفرص العمل داخل أراضي السلطة الفلسطينية، وذلك بالاعتماد على خبراتهم ومهاراتهم المهنية في فتح مجلة جامعة الأزهر- غزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2011، المجلد 13، العدد 1 (A) ----- (617)

سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا -----
مشروعات خاصة تدر عليهم دخلاً يسد حاجاتهم الملحة، هذا وتحظى المشروعات الصغيرة في الوقت الراهن باهتمام مخططي السياسات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف دول العالم المتقدم والنامي على حد سواء، وذلك انطلاقاً من الدور الحيوي لهذه الصناعات في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لهذه الدول. (مخير وعبد الحليم، 2000م، ص:5)

وقد أصبحت المشروعات الصغيرة في الآونة الأخيرة محط اهتمام عالمي نظراً لما تقدمه من فرص عمل وتحسين الدخل وزيادة التنمية على الصعيد الفردي وعلى الصعيد الجماعي، وقد سعت كافة الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص إلى توفير البنية التحتية للمشروعات الصغيرة كي تنمو وتزدهر. (عفانة وأبو عيد، 2004، ص:11)

ولقد بلغ عدد المؤسسات الصناعية التي توظف أقل من 20 عاملاً عام 2004 م 13388 مؤسسة أي ما نسبته 97.46% من القطاع الصناعي الفلسطيني، كما تشير الإحصاءات إلى أن 91% من المنشآت الاقتصادية تشغل أقل من 5 عمال. (مهني، 2005، ص:3)، والحاجة المتنامية من أجل التنمية الشاملة في الأراضي الفلسطينية، وعامل الازدياد المضطرد في عدد السكان، والازدياد الواضح في دخول النساء إلى سوق العمل تشكل جميعاً البيئة العامة التي من خلالها تتعاضد أهمية القطاع الإنتاجي والخدماتي الصغير، إذ من الصعوبة بمكان الحديث عن الحاجة إلى التنمية أو استيعاب الأعداد المتزايدة من البشر في سوق العمل، خاصة في ظل فرض واستمرار الحصار والإغلاق، والعدوان الإسرائيلي على الضفة الغربية وقطاع غزة، وازدياد نسبة البطالة وارتفاع معدلات الفقر بين الفلسطينيين، والتفاعل مع اتساع الميل لدى النساء وخريجات الجامعات والمعاهد للانخراط في العملية الإنتاجية دون ربط ذلك كله بالمشروعات الصغيرة. (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني، 2007).

مشكلة الدراسة:

تحتل عملية تدريب أصحاب المشروعات الصغيرة أهمية بالغة في تطوير أصحاب المشروعات الصغيرة وبالتالي في العملية التنموية برمتها، فهل يؤدي التدريب إلى تطوير ونمو المشروعات الصغيرة، وزيادة العائد الذي تحققه، من خلال تزويد أصحاب

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين
المشروعات الصغيرة بالخبرة والمهارات اللازمة لإدارة أعمالهم بشكل أفضل، وعليه
يمكن تحديد مشكلة الدراسة في العبارة التالية "ما درجة تأثير التدريب على نمو وربحية
المشروعات الصغيرة؟"

فرضيات الدراسة:

يمكن تلخيص فرضيات الدراسة على النحو التالي:

1. هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تلقى أصحاب المشروعات والعاملين فيها للتدريب وبين نمو وربحية المشروعات الصغيرة.
2. هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عدد البرامج التدريبية التي تلقاها أصحاب المشروعات والعاملين فيها وبين نمو وربحية المشروعات الصغيرة.
3. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة).

أهداف الدراسة:

لقد هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على تأثير التدريب على ربحية ونمو وتطور المشروعات الصغيرة في قطاع غزة.
2. التعرف على تأثير عدد البرامج التدريبية على ربحية ونمو وتطور المشروعات الصغيرة في قطاع غزة.
3. المساهمة في توضيح أهمية التدريب للتنمية البشرية في فلسطين وأهمية المشروعات الصغيرة كداعمة ولبنة أساسية في بناء الاقتصاد الفلسطيني المستقل.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها مما يلي:

1. تحديد أثر التدريب على المشروعات الصغيرة في قطاع غزة، حيث تمثل المشروعات الصغيرة 97.46% من المشروعات في فلسطين، وبتناولها قطاعاً مهماً من قطاعات التنمية في فلسطين.
2. تفيد الدراسة في رفع قدرة المؤسسات التدريبية على تقديم خدمات تدريبية أفضل للمشروعات الصغيرة في قطاع غزة، وذلك من خلال إفادة القائمين على المؤسسات التدريبية في التعرف على جودة التدريب المقدم لأصحاب المشروعات الصغيرة.
3. توعية القائمين على المشروعات الصغيرة بأهمية التدريب في تطوير مشروعاتهم القائمة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً - الإطار النظري:

تعريف التدريب:

تنوعت تعريفات التدريب فمنها من نظر للتدريب على أنه عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات (تنمية المعارف والمعلومات والمهارات والقدرات والسلوك) واتجاهات (الاتجاه النظري والعملية والنفسية والسلوكية) الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء واكتساب الخبرة المنظمة وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك من خلال توسيع معرفتهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي وذلك ضمن برنامج تخطيطه الإدارة مراعية فيها حاجاتهم وحاجات الدولة في المستقبل من الأعمال. (الغزاوي، 2006، ص:14)

ومنها من نظر للتدريب على أنه نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فاعل ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة. (مصطفى، 2004، ص:225)

كما نظر آخرون للتدريب على أنه عملية تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة. (زوينف، 2003، ص:113)

ويرى آخرون أن التدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك من خلال

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين
اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة
(كشواي، 2006، ص:118)

مما سبق يمكن القول أن المقصود بالتدريب إكساب الأفراد المعلومات والمعارف المتعلقة
بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها، وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها
وتمكينهم من استثمار الطاقات التي يختزنونها، بالإضافة إلى تعديل السلوك وتطوير
أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد وذلك من أجل إتاحة الفرص والمزيد من التحسين
والتطوير في العمل وتأمين الوصول إلى الأهداف المحددة.

أهمية التدريب:

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

وتبرز أهمية التدريب من خلال ثلاثة مستويات على مستوى المنظمة، وعلى مستوى
العاملين، وعلى مستوى العلاقات الإنسانية، ويمكن توضيحها على النحو
التالي (عباس، 2003، ص:187):

1. أهمية التدريب للمنظمة: تتمثل أهمية التدريب للمنظمة بإزالة أو معالجة نقاط
ضعف الأداء، سواء أكان ذلك للأداء الحالي أم الأداء المستقبلي المتوقع، من
خلال زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، وخلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين
نحو العمل والمنظمة، وتوضيح السياسات العامة للمنظمة، وكذلك ترشيد
القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية، كما يساعد
في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة،
وكذلك يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية، وبذلك
يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين وبينهم والإدارة.

2. أهمية التدريب للعاملين: وتظهر أهمية التدريب للفرد العامل في المنظمة في
تزويده بالكفاءات المطلوبة كما ينعكس التدريب بنتائج إيجابية بالنسبة للفرد
العامل حيث يحقق التدريب فوائد للعاملين مثل مساعدتهم في تحسين فهمهم
للمنظمة وتوضيح أدوارهم فيها، ومساعدتهم في حل مشكلات العمل، كما يطور

وينمي الدافعية نحو الأداء ويخلق فرصاً للنمو والتطور لدى العاملين، ويساعد في تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة، كذلك يساهم في تنمية القدرات الذاتية للإدارة والرفاهية لدى العاملين.

3. أهمية التدريب للعلاقات الإنسانية: تتعكس أهمية التدريب على العلاقات الإنسانية من خلال تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والعاملين، وتطوير إمكانات الأفراد لقبول التكيف مع التغييرات الحاصلة، كذلك توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين، كما أنه يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة.

أهداف التدريب ودوافعه:

وتتركز الأهداف الأساسية لوظيفة التدريب على النحو التالي: (بربر، 1997، ص: 160-161)

1. رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواء في النواحي الفنية أو السلوكية أو الإشرافية وغيرها من العوامل التي تقتضيها ظروف العمل وطبيعته.
2. تدريب الموارد البشرية اللازمة لأداء الوظائف المطلوبة بالمستوى المطلوب وفي التخصص الذي تشترطه مواصفات الوظيفة.
3. إعداد الأفراد للقيام بأعمال ذات طبيعة ومواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به الفرد بالنقل أو بالترقية.
4. إعداد المعنيين الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه.
5. تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.

خطوات التدريب:

يرى العديد من الكتاب والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية أن خطوات التدريب

تتكون من أربع خطوات أساسية ورئيسية تتمثل فيما يلي: (كشواي، 2006، ص: 121)

1. تحليل الاحتياجات التدريبية، والتي يتم من خلالها تحديد مجموعة المهارات اللازمة لأداء وظيفة معينة.
2. تصميم البرنامج التدريبي، وفي هذه الخطوة يتم تحديد جميع متطلبات عقد البرنامج التدريبي.

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين

3. تنفيذ البرنامج التدريبي باستخدام العديد من الأساليب
4. تقييم برنامج التدريب، بغرض التأكد من أنه قد حقق الغرض منه، وذلك للحكم على مدى نجاحه أو فشله.

مفهوم المشروعات الصغيرة:

تعددت الجهود لتعريف الأعمال الصغيرة، وأتبع في تعريف المشروع الصغير منهجين أحدهما كمي والآخر وصفي، واستُخدمت في المنهج الكمي معايير كمية مثل عدد العاملين، وحجم المبيعات، ومبلغ الأصول، في حين ركز المنهج الوصفي على معايير وصفية، كطريقة الإدارة، وحجم الاستقلالية لتحديد التعريف، ولكن لا يوجد معيار موحد ومقبول متفق عليه، نظراً للفروقات الجذرية بين الدول، وللتداخل الكبير في معايير القياس، سواء الكمية منها أم الوصفية، وصعوبة الفصل بينها في كثير من الأحيان، وتعرف المشروعات الصغيرة جداً في مناطق السلطة الفلسطينية بأنها تلك التي تشغل خمس عاملين فأقل، حسب دائرة الإحصاء المركزية لعام 2003م، ويمتلك قطاع المشروعات الصغيرة جداً قدرات متنامية في مجال التشغيل وتوفير مصادر الدخل للعديد من الأفراد والأسر، ويتعزز هذا الدور في ظل اشتداد الأزمات الاقتصادية وأزمات سوق العمل.

سمات المشروعات الصغيرة في مناطق السلطة الفلسطينية (البرغوثي، 2005، ص:705):

1. تشغل خمس عاملين فأقل، ويغلب عليهم صفة العاملين بدون أجر من أفراد الأسرة وأصحاب العمل.
2. رأسمالها منخفض نسبياً.
3. لا تمسك سجلات محاسبية متكاملة.
4. تفتقر إلى التنظيم للعلاقات والعاملين على أساس قانون منظم للعمل.
5. لا يوجد فصل بين حسابات المالك والمنشأة.
6. تهدف لتأمين مصدر دخل أو فرصة عمل لصاحب المشروع.

أهمية المشروعات الصغيرة في مناطق السلطة الفلسطينية (البرغوثي، 2005، ص:708):

1. تمثل المشروعات الصغيرة حصة مهمة من الاقتصاد الوطني وبخاصة على مستوى مساهمة الأعمال الصغيرة في الناتج المحلي الإجمالي.

2. استيعاب الأيدي العاملة.
3. فرصة للكثير من الفقراء وذوي الدخل المتدني للاستفادة من توفير هذا المدخل لتأمين مصدر دخل من خلال العمل في هذا القطاع.
4. تطوير القدرات ومهارات العمل المكتسبة.
5. رأس المال المطلوب لخلق فرصة عمل تمثل قيمة نسبية متواضعة من التكلفة المطلوبة لخلق فرصة عمل في القطاع المنظم.
6. تمثل فائدة ملموسة على إيجاد بيئة أفضل للمجتمع، مثل إعادة تصنيع المخلفات.

معوقات المشروعات الصغيرة في فلسطين (جبر، 1996، ص: 2-6):

إن أهم العقبات الإدارية التي تواجه المشاريع الصغيرة ذات علاقة بالشخص المالك للمشروع الذي يقوم بجميع العمليات الإدارية وتتخلص هذه المعوقات بالتالي:

1. عقبات العمالة نتيجة عدم الاستقرار وثبات الأيدي العاملة.
2. عقبات مالية إذ أن كثير من المشروعات الصغيرة اعتمدت على رأس المال الخاص والمدخرات العائلية أو الأقارب والأصدقاء.
3. عقبات ضريبية حيث إن الغالبية العظمى من مالكي هذه المشاريع يخشون سلطة الضرائب.
4. عقبات تنموية وتطويرية مثل نقص مصادر التمويل والقدرة المالية لمالك المشروع.
5. عقبات تغيير إستراتيجيات المشروع إذ إن الكثير من المشروعات الصغيرة تعرضت لخسائر كبيرة بسبب قرارات إستراتيجية خاطئة من التوسع غير المدروس في السوق أو إضافة خطوط إنتاج جديدة أو عمل مشروعات جديدة.
6. عقبات المنافسة حيث انحصرت المنافسة مع المشروعات الكبيرة المحلية والإسرائيلية، كذلك المنافسة القوية بين المشروعات الصغيرة نفسها، حيث إن الغالبية العظمى من هذه المشروعات تعتمد على التقليد وتفقر إلى الريادية، مما يؤدي إلى تعاضم المضاربة بينها، والاتجاه الرابع المنافسة مع المنتجات المستوردة بالطريقة الرسمية وغير الرسمية من الأسواق المحيطة والتي تتميز بانخفاض الثمن ومميزات أخرى في الشكل أو الجودة.

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين

7. عقبات استقرار السوق حيث أن الكثير من العوامل الخارجية التي كانت تؤثر سلباً على استقرار السوق في قطاع غزة، مما كان يجعله عرضة للتغيرات المفاجئة، وهذا من الصعب مواجهته من المشروعات الصغيرة التي تفتقد لمقومات المرونة.
8. عقبات التوريد والتوزيع إذ أن القناة الأساسية للتوزيع هي التوزيع المباشر للزبائن، لذا فإن المبيعات تنحصر غالباً في منطقة جغرافية محددة إضافة لتفضيل الموردين والموزعين التعامل مع المشروعات الكبيرة.
9. عقبات الاستيراد حيث عانت المشروعات الصغيرة من عدم توفر المادة الخام نتيجة للإجراءات الإسرائيلية، أو الاستيراد عبر المورّد الإسرائيلي وبالسعر الذي يحدده، مما يعيق وفرة المادة الخام، إضافة إلى محدودية هامش الربح نتيجة للتحكم بالأسعار وصعوبة الحصول على التصاريح والمستندات اللازمة للاستيراد من الخارج؛ لأن معظم هذه المشروعات غير مسجلة.
10. عقبات الوضع السياسي حيث حد الوضع السياسي غير المستقر والإجراءات الإسرائيلية، من اغلاقات وغيرها، من نشاطات هذه المشروعات غير القدرة على مواجهة التغيرات والتي تنفر إلى المرونة اللازمة، وبالتالي عدم القدرة على الاستمرار والنمو، حيث أن الوضع السياسي أثر سلباً على استقرار السوق.

ثانياً - الدراسات السابقة:

1. دراسة مخامرة (1993): بعنوان " التدريب في الشركات الأردنية -تحليل للحاجة والنشاطات، الأردن"، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى ممارسات نشاطات التدريب خارج العمل في الشركات الأردنية عن طريق استبانته صممت لهذه الغاية في (62) شركة أردنية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
 - الانتشار الواسع لاستخدام نشاطات التدريب في هذه الشركات.
 - معظم نشاطات التدريب يتم خارج الشركة في معاهد أردنية أو خارجية بالرغم من أن فاعلية التدريب في رأي هذه الشركات تكون أكثر للبرامج التي تعقد داخل الشركات منها للبرامج الخارجية.
 - كما بينت الدراسة الدور الإيجابي للتدريب على إنجاز المتدرب.

سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا -----

وأوصت الدراسة بالآتي:

- ضرورة وضع طاقم تدريب من ذوي التخصص والخبرة.
- أن توضع البرامج التدريبية حسب التخصص وحسب المستويات الإدارية، وبناءً على تحديد احتياجات المنظمة.

2. دراسة الفضلى (1995): بعنوان "مراحل العملية التدريبية كمدخل لتقييم فعالية برامج التدريب والتنمية الإدارية"، هدفت الدراسة إلى إيجاد وتأسيس إطار منهجي يعتمد على مراحل العملية التدريبية ذاتها كأساس لتقييم فعالية برامج التدريب والتنمية الإدارية، والتأكيد على أن فعالية برامج التدريب والتنمية الإدارية ما هي إلا جهود وأنشطة متفاعلة ومتكاملة بعضها مع بعض، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أهمية البرامج التدريبية وحيوية الدور الذي تلعبه في إيجاد وتدعيم الفاعلية الإدارية.
- ضرورة الاهتمام بالجانب التنموي في برامج التدريب والتنمية الإدارية وعدم التركيز على الجانب العلاجي فقط.

وأوصت الدراسة بالآتي:

- عدم الاكتفاء بالتركيز على النتائج التلقائية لأنشطة ظاهرها التنمية وحقيقتها مجرد اجتهادات تدريبية.

3. دراسة الفارس (1997): بعنوان "تخطيط وتقييم المجهودات التدريبية في المنظمة" هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف إلى مفهوم وطبيعة المجهودات التدريبية ومكوناتها الرئيسية من خلال عمليات تخطيط وتقييم مجهودات وطرق قياس آثارها ونتائجها في المنظمة والفرد، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتطبيق أسلوب الدراسة الميدانية في مجال الصناعات النسبجية والكيميائية والغذائية في الجماهيرية الليبية، ولتحقيق ذلك تم إعداد استمارتي استبانته شملتا (124) مفردة من مستويات إدارية مختلفة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد ممارسات تدريبية جيدة، وخاصة في مجالات التدريب الإداري.

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين

- توجد عوامل تضعف التدريب تتعلق بالوضع التنظيمي، وتخصصات القائمين عليه، وخبراتهم، ومؤهلاتهم العلمية، وعدم تجانس المتدربين.
- الأهداف العامة والجزئية للتدريب تبرز كثافة الجهود التدريبية المبذولة.
- يحقق التدريب نتائج جيدة في مستوى الأداء، وتغييراً إيجابياً في الاتجاهات السلوكية للأفراد.
- مدى تحقق أهداف التدريب وضمن انسجام أهداف المنظمة مع أهداف الأفراد تتوقف إلى درجة كبيرة على سلامة الأسلوب المستخدم في تحديد الاحتياجات التدريبية.
- يفضل القائمون على التدريب والأفراد المتدربون استخدام اختبارات بعد التدريب لتقييم فعالية الجهود التدريبية، يليها بعد ذلك استقصاء رأي الرؤساء المباشرين.

4. دراسة (Storey, D (1998): بعنوان Medium-size firms, waste money

- on training، هدفت الدراسة لتحديد هل المنظمات متوسطة الحجم تهدر الأموال على التدريب؟، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- أن المنظمات متوسطة الحجم لا تأخذ بالحسبان الاستثمار في التعليم والتدريب، ولا تملك إدارات أو أقسام خاصة بالتدريب.
- تقوم المنظمات بتنفيذ برامج التدريب بدون أن تحدد الغرض الرئيس من هذا الاستثمار في التدريب، لعدم توفر الخطط التدريبية التي تفيد في هذا المجال.
- لا يوجد اهتمام كافٍ من قبل الإدارة لإجراء عملية التقييم لبرامج التدريب السابقة.
- وأوصت الدراسة بالآتي:
- العمل على توعية إدارة المنظمات متوسطة الحجم بأهمية التدريب وضرورة إيجاد من يتابع التدريب داخل المنظمة.
- تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات متوسطة الحجم، وتقديم التدريب حسب الاحتياجات الفعلية للمتدربين.

5. دراسة (Burden, R. & Proctor, T) (2000): بعنوان Creating a

sustainable competitive advantage through training، هدفت الدراسة للتعرف على مدى قدرة المؤسسة على خلق ميزة تنافسية مساندة من خلال التدريب، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تقوم المؤسسات بالاهتمام بحاجات ورغبات المستهلك بالشكل المطلوب من خلال إجراء دراسات مستمرة حول حاجات المستهلكين.
- توجد فجواتان في عملية التقييم وهما القدرة المتعلقة برضا المستهلك، وهدف الشركة، بالإضافة إلى التغيير في السلوك المطلوب للوصول إلى الأهداف. وأوصت الدراسة بالآتي:
- أهمية الاستمرار في تحديد حاجات المستهلكين وتوقعها بكل الوسائل الممكنة.
- ضرورة تطوير البرامج التدريبية المناسبة لتحقيق الرضا للمستهلكين، وإشراكهم في عملية تحديد البرامج التدريبية المناسبة للعاملين.

6. دراسة (Avcikurt, C.) (2003): بعنوان Auditing managerial training

،needs of Turkish small and medium-sized hotel enterprises هدفت الدراسة إلى تدقيق الاحتياج للتدريب الإداري للفنادق صغيرة ومتوسطة الحجم في تركيا، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد انخفاض في المهارات المطلوبة لدى المديرين وأصحاب الفنادق وهي بحاجة إلى تطوير.
- لا يحصل المديرون وأصحاب الفنادق على دورات تدريبية بشكل جيد تتناسب مع حاجاتهم ووظائفهم التي يشغلونها.
- يحتاج أصحاب الفنادق والمديرون إلى دورات تدريبية في مجالات إدارية مثل التسويق وإدارة الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بالآتي:
- ضرورة تطوير مهارات أصحاب الفنادق الصغيرة من خلال سد حاجاتهم من الدورات التي يحتاجونها في أداء واجباتهم الوظيفية بالشكل المطلوب.

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين

7. دراسة خليفة (2000): بعنوان "أثر خصائص البيئة التنظيمية على استراتيجيات

تدريب العاملين في فنادق الدرجة الممتازة والدرجة الأولى في بغداد"، هدفت الدراسة لمعرفة أثر خصائص البيئة التنظيمية على استراتيجيات تدريب العاملين في فنادق الدرجة الممتازة والدرجة الأولى في بغداد، وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية:

- تتميز صناعة فنادق الدرجة الممتازة والدرجة الأولى في بغداد عن الصناعات الأخرى باعتمادها على العنصر البشري في تقديم خدماتها. وأوصت الدراسة بالآتي:
- التركيز على التدريب المتوافق مع البيئة أولاً ومع نشاطات الموارد البشرية واستراتيجيات المنظمة أخيراً.
- أن تكون الإستراتيجية التدريبية متماشية مع الحركة الهائلة التي يتسم بها عالمنا المعاصر.

8. دراسة المدهون (2003): بعنوان "إدارة التدريب والتطوير لمدرء المشروعات

الصغيرة والمتوسطة"، هدفت الدراسة إلي تقييم أثر برامج التدريب الإداري في تطوير الكفاءة الإدارية لمدرء المشروعات الربحية وتطوير مشروعاتهم في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية:

- بينت الدراسة أن هناك ضعفاً في برامج التطوير الإداري بعد دخول السلطة الفلسطينية إلى قطاع غزة.
- تمثلت نقاط الضعف في التدريب الإداري، وبرامج التدريب، وضعف المدربين، وطبيعة المشروعات الصغيرة.
- ضعف مدرء المشاريع الصغيرة في إدارة مشاريعهم. وقد أوصت الدراسة بالآتي:
- بضرورة إيجاد برامج تدريبية إدارية لمدرء المشاريع الصغيرة، وأخري لتطوير المشاريع الصغيرة.

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وبعد النظر في طبيعة الدراسة المتناولة وبالرجوع إلى

سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا -----

أصول البحث العلمي وأساليبه فقد تم الاستخلاص بأن المنهج الأنسب لإتباعه هو المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه المنهج الأنسب والأمثل لدراسة مثل هذه الظواهر، والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصنفها ويحللها، وذلك من خلال الوقوف على مدى تأثير التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين، كما أنه يساعد على الحصول على وجهات نظر سليمة ودقيقة من قبل عينة الدراسة، ومن ثم المساعدة في الوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة، لذلك تم تبني المنهج الوصفي التحليلي للقيام بهذه الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أصحاب المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً والعاملين فيها في قطاع غزة والذين حضروا دورات تدريبية في مجال تنمية المشروعات الصغيرة، وقد تم اختيار عينة عشوائية من أصحاب المشاريع الصغيرة في قطاع غزة والذين تلقوا تدريباً كعينة ممثلة لمجتمع الدراسة حجمها 125، وتم توزيع الاستبيانات عليهم، وتم استرداد 122 استبانة، وبعد فحص الاستبيانات لم تستبعد أي منها نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة عليها، وبذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة 122 استبانة، وقد كان هناك صعوبة في توزيع واسترداد الاستبيانات نتيجة طبيعة انتشار الفئة المستهدفة، بالإضافة إلى أن العديد من المشاريع غيرت نشاطها أو عنوانها أو تغير ملاكها والعاملون فيها، أو انتقلوا لعمل آخر أو سافروا للخارج، كما أن العديد من أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها لم يتعاونوا في تعبئة الاستبانة.

مصادر البيانات:

تم الحصول على البيانات اللازمة من خلال المصادر التالية:

1. البيانات الثانوية: تم الاعتماد في الجزء الخاص بالدراسة النظرية على الكتب والدوريات العربية والأجنبية، ومجلات الأبحاث والنشرات والرسائل ومواقع الإنترنت التي تناولت موضوع تقييم الأداء بكافة عناصره.
2. البيانات الأولية: وتتمثل في البيانات الخاصة بمفردات عينة الدراسة والذين وجهت لهم قائمة الاستقصاء، وذلك لقياس المتغيرات التي تقوم عليها الدراسة،

(630) ----- مجلة جامعة الأزهر- غزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2011، المجلد 13، العدد 1(A)

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين
وتضمنت قائمة الاستقصاء مجموعة من الأسئلة التي قاست كل من المتغيرات
المستقلة المتمثلة فيها.

أداة الدراسة وإجراءاتها والمعالجات الإحصائية:

قام الباحثان بتصميم استبانة كأداة لجمع البيانات الأولية حيث تم استخدامها كأداة للدراسة،
ولقد روعي في تصميمها الدقة وإتباع الأصول والقواعد اللازمة لصياغة أسئلتها، وقد تم
تقسيمها إلى قسمين كالتالي:

1. القسم الأول: يحتوى على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة ويتكون من 5 فقرات.
2. القسم الثاني: يحتوي على مجموعة من المخرجات تدل على مستوى النمو والربحية التي حققتها المشروعات الصغيرة كأثر للتدريب الذي تم تلقيه وتتكون من 15 فقرة.

وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي كالتالي:

التصنيف	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
النقاط	5	4	3	2	1

وتم إتباع الإجراءات التالية في تطبيق الدراسة:

1. إعداد الاستبانة لدراسة أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين.
2. تنقيح الاستبانة وعرضها على لجنة تحكيم مكونة من مجموعة من الأساتذة المختصين في مجال العلوم الإدارية وتنمية الموارد البشرية، والذين ابدوا ملاحظاتهم الكريمة عليها ومن ثم تم تعديلها لتلبي هذه الملاحظات.
3. توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية وتكونت العينة الاستطلاعية من (25) استبانة وذلك قبل تعميم استخدامها، كما تم التأكد من سلامة العينة الاستطلاعية.
4. تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، حيث وزعت الاستبانة على (125) شخصاً من أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها والذين تلقوا لتدريب في مجال تنمية المشروعات الصغيرة وطلب منهم الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة.

- سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا -----
5. بلغ عدد الاستبيانات المستردة (122) استبانته أي ما يعادل 97.5% من إجمالي الاستبيانات الموزعة.
6. كما قام الباحثان بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:
- أ- النسب المئوية والتكرارات وتستخدم لتحليل المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة.
- ب- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- ج- معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات واختبار الفرضيات.
- د- اختبار كولومجروف-سمرنوف لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا (1-Sample K-S)
- هـ- اختبار One sample t test لاختبار متوسط عينة واحدة.
- و- اختبار Independent samples t test لاختبار الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين.
- ز- اختبار One Way ANOVA لاختبار الفروق بين متوسط ثلاث عينات مستقلة.

فحص صدق وثبات الأداة:

أولاً - صدق المحكمين:

قبل توزيع الاستبانة على العينة المسحية، تم تحكيم الاستبانة من قبل مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص وذلك للتحقق من انتماء عناصر الاستبانة وبنودها للموضوع قيد البحث، وقد تمت الاستجابة لآراء السادة المحكمين وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده، وبذلك خرج الاستبيان في صورته الأولية ليتم تطبيقه على العينة الاستطلاعية.

ثانياً - صدق المحتوى (صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان):

وقد قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة البالغة 25 مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لفقراته.

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين

جدول رقم (1): صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	زادت كمية الإنتاج	0.610	0.001
2	تنوعت الأصناف المنتجة	0.618	0.001
3	زادت الأصول الثابتة	0.504	0.010
4	زادت جودة المنتج	0.681	0.000
5	انخفضت تكاليف الإنتاج	0.762	0.000
6	انخفضت نسبة العادم والتالف	0.553	0.004
7	زادت أرباح المشروع	0.436	0.029
8	زاد استثمار الأموال المتاحة	0.570	0.003
9	تنوع في استثمار أموال المؤسسة	0.606	0.001
10	انخفض مستوى الإقراض	0.430	0.032
11	زادت قيمة صافي المبيعات	0.401	0.047
12	زادت قدرة المشروع على الوفاء بالتزاماته	0.670	0.000
13	زادت قدرة المشروع على تحصيل أمواله المستحقة	0.696	0.000
14	زاد توفر السيولة في المشروع	0.745	0.000
15	تحسن قدرة المشروع على مواجهة الأزمات المالية	0.683	0.000

قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 23 تساوي 0.369

جدول رقم (1) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وكذلك قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 23 والتي تساوي 0.369 ، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه حيث تراوح معامل الارتباط بين (0.401 - 0.762).

ثالثاً - ثبات بنود الاستبانة:

أجريت خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ وذلك للتحقق من ثبات الاستبانة:

مجلة جامعة الأزهر-غزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2011، المجلد 13، العدد 1(A) ----- (633)

سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا

1- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient:

جدول رقم (2): معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل الثبات	مستوى المعنوية
0.7059	0.8300	0.000

قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 23 تساوي 0.369

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لفقرات الاستبانة، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية: معامل الثبات = $\frac{r^2}{r+1}$ حيث r معامل الارتباط وقد بين جدول رقم (2) أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات الاستبيان حيث بلغ (0.8300).

2- طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

جدول رقم (3): معاملات الثبات باستخدام طريقة الفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
15	0.8904

تم حساب معامل الفا كرونباخ كمعامل للثبات الكلي وارتباط الفقرات ككل حيث أن معامل الثبات الكلي قد بلغ (0.8904) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهذا ما يطمئن الباحثان من تطبيقها على جميع أفراد عينة الدراسة.

تحليل البيانات الخاصة بالسمات الشخصية لعينة الدراسة:

الجدول التالية تبين توزيع أفراد العينة حسب السمات الشخصية:

1. الجنس:

جدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	113	92.6
أنثى	9	7.4
المجموع	122	100

(634) ----- مجلة جامعة الأزهر- غزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2011، المجلد 13، العدد 1(A)

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين
 جدول رقم (4) يبين أن 92.6% من العينة من الذكور، و 7.4% من عينة الدراسة من الإناث، ويعزى ذلك إلى قلة إقبال النساء للبدء بمشاريعهن الخاصة مقارنةً بالرجال.
 2. الفئة العمرية:

جدول رقم (5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
25 سنة فأقل	35	28.7
من 26-30	36	29.5
من 31-35	24	19.7
من 36-40	11	9.0
41 سنة فأكثر	16	13.1
المجموع	122	100

جدول رقم (5) يبين أن 28.7% من عينة الدراسة بلغت أعمارهم أقل من 25 سنة، و 29.5% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 26 سنة إلى 30 سنة، و 19.7% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 31 سنة إلى 35 سنة، و 9.0% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 36 سنة إلى 40 سنة، و 13.1% من عينة الدراسة بلغت أعمارهم 41 سنة فأكثر، ويتبين من النتائج السابقة أن 58.2% أعمارهم أقل من 30 عام، ويعزى ذلك إلى اهتمام الرياديين والذين يملكون أو يعملون في مشاريع صغيرة حديثاً للاهتمام بحضور الدورات التدريبية.

3. المؤهل العلمي:

جدول رقم (6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
ثانوية عامة فأقل	6	4.9
دبلوم متوسط	17	13.9
بكالوريوس	81	66.4
دبلوم عالي	3	2.5
ماجستير	13	10.7
دكتوراه	2	1.6
المجموع	122	100

سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا -----
 جدول رقم (6) يبين أن 4.9% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوية عامة فأقل، و13.9% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم متوسط ، و 66.4% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، و 2.5% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم عالي، و 10.7% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماجستير، و 1.6% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دكتوراه، ويعزى ذلك إلى عدم توفر الوظائف المناسبة لحملة البكالوريوس والدبلوم مما يدفعهم لاكتساب مهارات جديدة في إدارة المشروعات الصغيرة للبدء بمشروعات خاصة بهم، أو العمل في المشروعات الصغيرة.

4. عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (7): توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	سنوات الخبرة
51.6	63	5 سنوات فأقل
28.7	35	من 6 - 10
11.5	14	11-15
3.3	4	16 - 20
51.6	63	21 سنة فأكثر
100	122	المجموع

جدول رقم (7) يبين أن 51.6% من عينة الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم 5 سنوات فأقل، و 28.7% من عينة الدراسة تتراوح سنوات الخبرة لديهم في المشاريع الصغيرة من 6-10 سنوات، و 11.5% من عينة الدراسة تتراوح سنوات الخبرة لديهم في المشاريع الصغيرة من 11-15 سنة، و 3.3% من عينة الدراسة تتراوح سنوات الخبرة لديهم في المشاريع الصغيرة من 16-20 سنة ، و 4.9% من عينة الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم في المشاريع الصغيرة 21 سنة فأكثر، ويعزى ذلك إلى أن الإقبال على التدريب من قبل من يملكون مشروعات صغيرة أو يعملون فيها، في بداية عملهم أكثر من الذين يملكون سنوات خبرة أطول.

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين

5. عدد الدورات:

جدول رقم (8): توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات

الجامعة	التكرار	النسبة المئوية %
دورة	15	13.0
دورتان	8	7.0
3 دورات	18	15.7
4 دورات	38	33.0
5 دورات	21	18.3
6 دورات فأكثر	15	13.0
المجموع	115	100

يبين جدول رقم (8) أن 13.0% من عينة الدراسة بلغ عدد الدورات التدريبية التي تلقوها دورة واحدة، و7% من عينة الدراسة بلغ عدد الدورات التدريبية التي تلقوها دورتين، و15.7% من عينة الدراسة بلغ عدد الدورات التدريبية التي تلقوها ثلاث دورات، و33% من عينة الدراسة بلغ عدد الدورات التدريبية التي تلقوها 4 دورات، و18.3% من عينة الدراسة بلغ عدد الدورات التدريبية التي تلقوها 5 دورات، و13% من عينة الدراسة بلغ عدد الدورات التدريبية التي تلقوها 6 دورات فأكثر، ويعزى ذلك إلى أن هناك إقبال على حضور الدورات في مجال تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة وتمييزها، وذلك لحاجة أصحاب المشروعات الصغيرة للتدريب على المهارات الخاصة في إدارة المشروعات الصغيرة.

اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف - سمرنوف (1-Sample K-S):

يستخدم اختبار كولمجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

جدول رقم (9): اختبار التوزيع الطبيعي (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

عدد الفقرات	قيمة Z	قيمة مستوى الدلالة
15	1.241	0.092

سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا -----
ويوضح الجدول رقم (9) نتائج الاختبار حيث أن قيمة مستوى الدلالة لكل مجال أكبر من 0.05 ($sig . > 0.05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

تحليل فقرات الدراسة واختبار الفرضيات:

يتضمن هذا الجزء تحليلاً مفصلاً لفقرات الاستبانة والتي بلغ عددها (15) فقرة، حيث قام الباحثان باستخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في التحليل، وقد تم تقسيم درجات مقياس الالتزام التنظيمي حسب مقياس ليكرت الخماسي إلى 5 درجات بحيث تم توزيع درجات المقياس كالتالي:

البيان	موافق تماماً	موافق	محايد بتردد	غير موافق	غير موافق تماماً
الدرجات	5 درجات	4 درجات	3 درجات	2 درجة	1 درجة

وكذلك تضمن التحليل عدد الإجابات لكل درجة من درجات الاستبيان، والنسبة المئوية للاستجابات والوزن النسبي لإجابات كل فقرة، حيث تم الحصول على المتوسط الحسابي لكل فقرة من المعادلة التالية:

$$\frac{\text{مجموع الاستجابات}}{\text{عدد العينة}} = \text{المتوسط الحسابي}$$

أما الوزن النسبي فقد تم الحصول عليه بقسمة مجموع استجابة كل درجة من درجات الاستبانة على المجموع الكلي للاستجابات، كما تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة والجدول التالي يحتوي على النسبة المئوية لبدائل كل فقرة وكذلك المتوسط الحسابي والوزن النسبي وقيمة t ومستوى الدلالة لكل فقرة، وتكون الفقرة ايجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 عند درجة حرية "158" ومستوى معنوية "0.05" (أو مستوى المعنوية اقل من 0.05 والوزن النسبي أكبر من 60 %)، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية والتي تساوي -1.97 عند درجة حرية "158"

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين
ومستوى معنوية "0.05" (أو مستوى المعنوية اقل من 0.05 والوزن النسبي اقل من 60
%)، وتكون آراء العينة في الفقرة محايدة إذا كان مستوى المعنوية أكبر من 0.05،
ولاختبار الفرضيات تم استخدام (T-TEST) وأسلوب تحليل التباين الأحادي (ONE
WAYANOVA)، حيث تم التعرف على اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية وذلك
وفقاً لمتغيرات الدراسة من حيث (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد
الدورات التدريبية)، وفيما يلي عرض تفصيلي لتحليل فقرات الاستبانة واختبار الفروض:

جدول رقم (10): المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لاستجابات العينة الدراسية لكل فقرة
من فقرات الاستبانة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى الدلالة
1	زادت كمية الإنتاج	3.80	75.90	10.30	0.00
2	تنوعت الأصناف المنتجة	3.52	70.49	6.63	0.00
3	زادت الأصول الثابتة	3.17	63.47	2.08	0.00
4	زادت جودة المنتج	3.88	77.69	11.33	0.00
5	انخفضت تكاليف الإنتاج	3.50	70.00	5.89	0.00
6	انخفضت نسبة العادم والتالف	3.66	73.28	8.18	0.00
7	زادت أرباح المشروع	3.93	78.66	11.69	0.00
8	زاد استثمار الأموال المتاحة	3.78	75.57	10.26	0.00
9	تنوع في استثمار أموال المؤسسة	3.57	71.31	6.68	0.00
10	انخفض مستوى الإقراض	3.55	70.98	6.14	0.00
11	زادت قيمة صافي المبيعات	3.81	76.23	9.46	0.00
12	زادت قدرة المشروع على الوفاء بالتزاماته	3.83	76.69	9.47	0.00
13	زادت قدرة المشروع على تحصيل أمواله المستحقة	3.74	74.88	9.01	0.00
14	زاد توفر السيولة في المشروع	3.70	74.05	8.67	0.00
15	تحسن قدرة المشروع على مواجهة الأزمات المالية	3.80	76.07	9.01	0.00
	معدل جميع فقرات الاستبانة	3.83	76.54	16.960	0.000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "121" تساوي 1.97

سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا

الفرضية الأولى:

والتي تنص على أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تلقي أصحاب المشروعات والعاملين فيها للتدريب وبين نمو وربحية المشروعات الصغيرة.

يبين جدول رقم (10) أن آراء أفراد العينة في جميع الفقرات كانت إيجابية حيث أنه لكل فقرة وجد أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97، ومستوى الدلالة لكل فقرة أقل من 0.05، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" بمعنى أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على "زادت كمية الإنتاج" بوزن نسبي 75.90%، وعلى "تنوعت الأصناف المنتجة" بوزن نسبي 70.49%، وعلى "زادت الأصول الثابتة" بوزن نسبي 63.47%، وعلى "زادة جودة المنتج" بوزن نسبي 77.69%، وعلى "انخفضت تكاليف الإنتاج" بوزن نسبي 70.00%، وعلى "انخفضت نسبة العادم والتالف" بوزن نسبي 73.28%، وعلى "زادت أرباح المشروع" بوزن نسبي 78.66%، وعلى "زاد استثمار الأموال المتاحة" بوزن نسبي 75.57%، وعلى "تنوع في استثمار أموال المؤسسة" بوزن نسبي 71.31%، وعلى "انخفض مستوى الاقتراض" بوزن نسبي 70.98%، وعلى "زادت قيمة صافي المبيعات" بوزن نسبي 76.23%، وعلى "زادت قدرة المشروع على الوفاء بالتزاماته" بوزن نسبي 76.69%، وعلى "زادت قدرة المشروع على تحصيل أمواله المستحقة" بوزن نسبي 74.88%، وعلى "زاد توفر السيولة في المشروع" بوزن نسبي 74.05%، وعلى "تحسُن قدرة المشروع على مواجهة الأزمات المالية" بوزن نسبي 76.07%.

ونرى أن البيانات أعلاه تتفق مع ما توصل إليه (Burden & Proctor, 2000) الذي لاحظ أن أهمية التدريب تكمن في توفير البيئة الملائمة لعملية التدريب والتطوير لأنها تؤثر في زيادة الإنتاجية، وأن المؤسسات التدريبية تهتم بحاجات ورغبات المتدرب، تماماً كما تقوم المؤسسات التدريبية ببذل الجهود الكبيرة لتوفير البرامج التدريبية الملائمة لأصحاب المشروعات الصغيرة، ويتفق أيضاً مع (Avcikurt,2003) الذي توصل إلى أن المهارات الإدارية بحاجة إلى تطوير وأن التدريب الإداري لأصحاب المشروعات الصغيرة يؤدي إلى تطوير المهارات الإدارية مما ينعكس إيجاباً على المشروع، كما

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين
ويخالف ذلك (Storey,1998) الذي توصل بأن المنظمات المتوسطة الحجم لا تأخذ
بالحسبان الاستثمار في التدريب، بينما لوحظ من خلال الدراسة أن أصحاب المشروعات
الصغيرة يستثمرون في التدريب بشكل إيجابي ينعكس في زيادة أرباح المشروع.
وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الاستبانة 3.83، و الوزن النسبي
76.54% وهو أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي
16.960 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97، و مستوى الدلالة تساوي
0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه بعد حضور أفراد العينة التدريب طراً على
المشروع تغيرات إيجابية في مجالات النمو والربحية الخاصة بالمشروع، ويرجع ذلك إلى
حضور أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها دورات تدريبية في مجال متنوعة
ذات علاقة بتطوير قدراتهم في إدارة مشاريعهم

الفرضية الثانية:

والتي تنص على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول
أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية
(الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - عدد الدورات التدريبية)، والتي
تتمثل بالفرضيات الفرعية التالية:

أ. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين حول أثر التدريب على نمو
وربحية المشروعات الصغيرة تعزى إلى الجنس عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

جدول رقم (11): اختبار T للفروق بين المتوسطات حسب متغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة t	المتوسط الحسابي		المجال
		أنثى	ذكر	
0.790	0.266	3.7810	3.8308	جميع الفقرات

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "120" تساوي 1.97

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t للفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين
والنتائج مبينة في جدول رقم (11) والذي يبين أن قيمة t المحسوبة تساوي 0.266
وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97، وكذلك يتبين أن قيمة مستوى الدلالة
تساوي 0.790 وهي أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية أي لا توجد فروق ذات
مجلة جامعة الأزهر-غزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2011، المجلد 13، العدد 1(A) ----- (641)

سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا -----
 دلالة إحصائية في آراء المستجيبين حول أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة تعزى إلى الجنس عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، وذلك يرجع إلى أن المشاركات في الدورات التدريبية يمكن فرصة لا تقل عن الرجل في امتلاك مشروعات خاصة بهن، وإدارتها بشكل جيد، ولديهن القدرة على كسب المهارات التدريبية المتنوعة وعكسها على مشاريعهن الخاصة أو التي يعملن فيها تماماً كالرجال.

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين حول أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة تعزى إلى العمر عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$
 جدول رقم (12): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات حسب متغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي					المجال
		41 سنة فأكثر	من 36-40	من 31-35	من 26-30	25 سنة فأقل	
0.684	0.572	3.8735	3.7043	3.7284	3.8298	3.9097	جميع الفترات

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية "4، 117" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.45

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في جدول رقم (12) والذي يبين أن قيمة F المحسوبة تساوي 0.572 وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.45، وكذلك بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.684 وهي أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية العدمية أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين حول أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة تعزى إلى العمر عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ويرجع ذلك إلى حرص المشاركين على تنمية مهاراتهم التي تفيدهم في تطوير أعمالهم، والاستفادة من خدمات برامج تدريب المشروعات الصغيرة التي توفر هذه الخدمات، وذلك بناءً على طبيعة عمل المشاركين في المشروع ونوع المهارات التدريبية اللازمة لهم لتطوير مهاراتهم في مجال العمل.

ج. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين حول أثر التدريب على نمو

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين
 وربحية المشروعات الصغيرة تعزى إلى المؤهل العلمي عند مستوى دلالة
 $\alpha = 0.05$

جدول رقم (13): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات حسب متغير
 المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي						المجال
		تكنولوجيا	حاسبات	تعليم عالي	تكنولوجيا	تعليم متوسط	تعليم أقل	
0.855	0.390	3.900	3.8989	3.4762	3.8439	3.7880	3.3079	جميع الفترات

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية " 5، 116" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.29

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في جدول رقم (13) والذي يبين أن قيمة F المحسوبة تساوي 0.390 وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.29 ، وكذلك بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.855 وهي أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية العدمية أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين حول أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة تعزى إلى المؤهل العلمي عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، حيث أن الدافع الأساسي والموجه لأصحاب المشروعات الصغيرة هو نوع البرامج المطروحة من قبل برنامج التدريب، وشعورهم للحاجة لتنمية وتطوير مهاراتهم في تلك المجالات حيث يعتمد ذلك على المتدرب نفسه في اختيار البرنامج التدريبي الذي يتوافق مع مؤهلاته، حيث أن برامج التدريب تقدم مهارات محددة منفصلة غير متعلقة بمنهاج دراسي محدد ولا تشترط حمل شهادات معينة سوى معرفة القراءة والكتابة، وبالتالي تهدف البرامج التدريبية إلى تنمية مهارات وكفاءات المشاركين للقيام بمهام وظيفية جديدة بصرف النظر عن المؤهل العلمي الذي يحملونه.

د. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين حول أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة تعزى إلى عدد سنوات الخبرة في المشروعات الصغيرة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في جدول رقم (14) والذي يبين أن قيمة F المحسوبة تساوي 1.764 وهي أقل من قيمة F

سامي أبو الروس، ابراهيم القوقا -----
الجدولية والتي تساوي 2.45 ، وكذلك بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.141 وهي أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية العدمية أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين حول أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة تعزى إلى عدد سنوات الخبرة في المشاريع الصغيرة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، وذلك لأن تنمية المهارات والخبرات التدريبية ومواكبة التطور في الإدارة والإنتاج وغيرها من مجالات عمل المشروع لا تحدد بعدد من سنوات الخبرة وإنما هي عملية مستمرة من التطوير واكتساب المهارات والخبرات الجديدة وذلك من خلال الالتحاق ببرامج التدريب متنوعة.
جدول رقم (14): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات حسب متغير

عدد سنوات الخبرة في المشاريع الصغيرة

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي					المجال
		21 سنة فأكثر	20 - 16	من 11 - 15 سنة	من 6 - 10 سنة	5 سنوات فأقل	
0.141	1.764	3.7556	3.1524	3.8238	3.8875	3.8441	جميع الفقرات

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية " 4 ، 117 " ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.45
هـ. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين حول أثر التدريب على المشروعات الصغيرة تعزى إلى عدد الدورات التدريبية التي تلقيتها في مجال تنمية المشروعات الصغيرة وإدارتها عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

جدول رقم (15): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات حسب متغير عدد الدورات التدريبية التي تلقيتها مجال تنمية المشروعات الصغيرة وإدارتها

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي					دورة	دورتان	المجال
		6 دورات فأكثر	5 دورات	4 دورات	3 دورات	دورة			
0.585	0.754	3.8311	3.8470	4.0740	3.7206	3.7900	3.8073	جميع الفقرات	

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية " 5 ، 116 " ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.29

(644) ----- مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2011، المجلد 13، العدد 1(A)

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين
لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في
جدول رقم (15) والذي يبين أن قيمة F المحسوبة تساوي 0.754 أقل من قيمة F
الجدولية والتي تساوي 2.29 ، وكذلك بلغت قيمة مستوى 0.585 وهي أكبر من 0.05
مما يعني قبول الفرضية العدمية أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء
المستجيبين حول أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة تعزى إلى عدد
الدورات التدريبية التي تلقيتها في مجال تنمية المشروعات الصغيرة وإدارتها عند مستوى
دلالة $\alpha = 0.05$ ، وهذا راجع إلى أن لأصحاب المشروعات حرية الاختيار في عدد
الدورات التي تتاسبهم حسب احتياجاتهم، وكذلك هناك من يلتحق بالدورات من أجل
اكتساب مهارات جديدة، لا تفيدهم في أعمالهم الحالية، على أمل الاستفادة منها لاحقاً، أو
الاستفادة على المستوى الشخصي.

مناقشة النتائج:

- في ضوء ما سبق يمكن أن نلخص نتائج الدراسة بالنقاط التالية:
1. بينت الدراسة أن للتدريب أثراً إيجابياً على أداء المشروعات الصغيرة بوزن نسبي (76.54)، تمثلت في تحسن أداء المشروعات الصغيرة في مجالات النمو والربحية.
 2. بينت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية وقوية بين التدريب وربحية المشروعات الصغيرة، وهذا نتيجة لتطور أداء العاملين في المشروعات الصغيرة، وزيادة مهاراتهم في إدارة مشروعاتهم و تحسن أدائهم في المشروعات التي يعملون بها مما انعكس إيجابياً على ربحية المشروع.
 3. لقد أثر التدريب بشكل إيجابي وواضح على زيادة أرباح المشروعات، وهذا يدل على أن الاستثمار في التدريب من قبل أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها مجدي من الناحية الاقتصادية، ويعود بالفائدة والنفعة على المشروعات الصغيرة بشكل مباشر متمثلاً في قدرة أصحاب المشروعات والعاملين فيها على تحسين إدارة مشروعاتهم وخفض التكاليف والتوسع في السوق وزيادة الاستثمار وبالتالي زيادة الأرباح.
 4. بينت الدراسة أن للتدريب أثراً فاعلاً على تطوير مهارات وقدرات أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين، انعكس بشكل واضح على قدرة وفاعلية المشاركين
- مجلة جامعة الأزهر- غزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2011، المجلد 13، العدد 1(A) ----- (645)

- على إدارة العمليات الإنتاجية في مشروعاتهم بشكل أفضل، وتمثل بشكل جلي في قدرة أصحاب المشروعات الصغيرة على زيادة جودة المنتج، وهذا يعود إلى قدرات أصحاب المشروعات على نقل الخبرات التي تعلموها في مجال إدارة الإنتاج والأموال وترجمتها إلى نجاح للمشروعات التي يملكونها أو يعملون فيها.
5. كما بينت الدراسة أن هناك استجابة ليست قوية بشكل كبير في نقل بعض الخبرات والمهارات التي تعلمها المتدربين إلى الحياة العملية، وذلك يرجع إلى دخول عوامل أخرى مؤثرة مثل العوامل الاقتصادية، حيث أن أصحاب المشروعات والعمليين فيها أفادوا بأن التدريب أثراً إيجابياً على قدرتهم على زيادة الأصول الثابتة في مشروعاتهم ولكن بنسبة منخفضة، والقدرة المالية لها أثر هام على زيادة أصول المشروع، والذي يعتمد أساساً على التمويل الذاتي والمدخرات الفردية والقروض الصغيرة في تمويل نشاطاته.
6. بينت الدراسة أن عامل الجنس لم يؤثر على تطوير أداء المشروعات الصغيرة في كافة المجالات، وهذا يدل أن لدى النساء والرجال نفس الفرصة في نقل المهارات التدريبية إلى العمل وتطبيقها على المشروعات التي يمتلكونها أو يملكنها، أو التي يعملون فيها.
7. كما أظهرت الدراسة أن عمر صاحب المشروع ليس له دور في تطوير أداء المشروعات الصغيرة، ويرجع ذلك لأن تطبيق ما تم تعلمه في برنامج التدريب للمشروعات الصغيرة من مهارات لا يخضع لعامل العمر، بل لمدى قدرته على تطبيق ما تعلمه أولاً، ثم أن المدربين الذين ينفذون البرامج التدريبية مؤهلين بقدر كبير على توصيل المهارات والخبرات اللازمة للمتدربين باستخدام طرق ووسائل التدريب الحديثة.
8. بينت الدراسة أن المؤهل العلمي للمتدرب ليس له دور على الأثر الناتج عن التدريب وانعكاسه على المشروعات الصغيرة، حيث أن أصحاب المشروعات الصغيرة والعمليين فيها لديهم خبرة ناتجة عن الممارسة والاحتكاك الفعلي في العمل والتواجد في السوق فهو مدرك لطبيعة عمله ولكنه قد يكون بحاجة لصقل بعض المهارات والإطلاع على وسائل جديدة وتكنولوجيا حديثة في الإدارة والمالية وتطبيقات

- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين الحاسوب وما يلزمه لتسيير أعماله بشكل أفضل وهذه الدافعية الذاتية لدى المتدرب تضعف أثر الفارق في المؤهل العلمي على اكتساب المهارات والخبرات المطلوبة لأصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها.
9. كما بينت الدراسة أن عدد سنوات الخبرة لدى أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها لم يؤثر على المهارات والخبرات التي امتلكوها من خلال التدريب على مشروعاتهم، وبالتالي قد يكسب صاحب المشروع سنوات لعمر مشروعه من خلال التدريب وصقل مهاراته ومهارات العاملين في المشروع.
10. كما أن عدد الدورات التي يتلقاها المتدرب لا يؤثر على تطبيق المهارات المكتسبة في التدريب على المشروعات حيث أن الأثر يكون للدورات التي تؤهل المشاركين بمهارات لا تكون موجودة لدى شاغل الوظيفة. ويكون هناك حاجة لهذه المهارات لتأدية العمل بالشكل المطلوب فيقوم بالالتحاق بدورة تدريبية تؤهله في هذا الجانب مما ينعكس على نجاح وتطور المشروع.
11. الخلاصة أن للتدريب أثراً إيجابياً وبشكل واضح على المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً، ويؤدي إلى نجاحها في تقديم دورها الريادي في الاقتصاد الفلسطيني بفاعلية وكفاءة عالية، كما يزود الرياديين والمهتمين بالمهارات اللازمة للبدء بمشروعاتهم مما يوسع هذا القطاع الهام من قطاعات الاقتصاد الفلسطيني، والذي يعتبر الأهم بسبب سياسات الاحتلال المحاربة لإنشاء المصانع الكبيرة وتدميرها بشكل مستمر.

التوصيات:

- خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات وذلك على النحو التالي:
1. عقد ورش عمل مختلفة حول الحاجات التدريبية لأصحاب المشروعات الصغيرة يشارك فيها أصحاب المشروعات الصغيرة والمنظمات غير الحكومية والوزارات المعنية في الحكومة والجامعات، لتحديد وتحديث الحاجات التدريبية لهذه الفئة ومساعدتها في النهوض بمشروعاتهم بما يعود على الاقتصاد الفلسطيني بالفائدة.
 2. ضرورة اهتمام أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها بالالتحاق بدورات تدريبية للتزود بالمهارات الجديدة في مجالات ووظائف المشروع المختلفة، ولزيادة

- قدراتهم على إدارة مشروعاتهم بكفاءة وفاعلية.
3. عقد دورات خاصة لأصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها في الطرق الفاعلة في استثمار الأصول الثابتة بكفاءة عالية، وأساليب الاستغلال الأمثل للموارد المحدودة واستثمارها في المشروعات الصغيرة.
 4. تكثيف الدورات في مجال تطبيقات الحاسوب في المشروعات الصغيرة، والتجارة الإلكترونية والتسويق الإلكتروني، ومجارات آخر التطورات في تلك المجالات.
 5. عقد دورات متخصصة للقطاعات المختلفة مثل للقطاع الصناعي، والقطاع الزراعي، وأخرى للقطاع السياحي... الخ، وعدم الاقتصار على الجانب الإداري في التدريب، وإنما بناء المختبرات وجلب الإمكانيات اللازمة لتطبيق التدريب العملي، مما يزيد من الفائدة النهائية للتدريب وانعكاسها على المشروعات الصغيرة.
 6. عقد دورات في مجال إدارة الأزمات، وذلك لما يواجهه هذا القطاع من ضغوط وتحديات كبيرة ناتجة عن ممارسات الاحتلال وجهوده المستمرة للقضاء على هذا القطاع من الاقتصاد الفلسطيني بشكل خاص، ومحاربهه للاقتصاد الوطني الفلسطيني بشكل عام، وذلك من أجل توعية أصحاب المشروعات الصغيرة لأهمية هذا القطاع، وتزويدهم بالمهارات والوسائل المناسبة للاستمرار في العمل تحت الضغط.
 7. ضرورة قيام الحكومة الوطنية الفلسطينية بالاهتمام بمجال التدريب للمشروعات الصغيرة والصغيرة جداً، وإيلائها الاهتمام الكافي من خلال فتح برامج التدريب الخاصة فيها، وتقديم الاستشارات والدعم الفني لها.
 8. عقد المؤتمرات، وورش العمل، والأيام الدراسية، حول المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً، لنشر الوعي العام بهذه المشروعات وأهميتها في الاقتصاد الفلسطيني، وتوجيه الخريجين المهنيين والأكاديميين لامتلاك مشروع صغير وتطويره، وعدم الانتظار في طوابير الانتظار على أبواب الوظيفة الرسمية التي ربما تتأخر وقد لا تأتي نهائياً.
 9. ضرورة رعاية الأفكار الريادية للمشروعات الصغيرة، وبناء حاضنات الأعمال، لتشجيع الرواد لتطبيق أفكارهم الاقتصادية وتحويلها إلى مشروعات تُدرّ عليهم الدخل، مما يعود بالفائدة عليهم وعلى المجتمع.

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين

المراجع:

أولاً - المراجع العربية

أ. الكتب:

- بربر، كامل، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 1997.
- زويلف، مهدي حسن، إدارة الأفراد، دار الصفاء للنشر، 2003.
- عباس، سهيلة محمد، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2004.
- العزاوي، نجم، التدريب الإداري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- عفانة، جهاد عبد الله، أبو عيد، قاسم موسي، إدارة المشروعات الصغيرة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان، الأردن، 2004.
- كشواي، باري، ترجمة تيب توب لخدمات التعريب والترجمة، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2003.
- مخيمر، عبد العزيز جميل، عبد الحلیم، أحمد عبد الفتاح، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2000.
- مصطفى، أحمد سيد، إدارة الموارد البشرية- الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، المؤلف، القاهرة، مصر، 2004.

ب. الدوريات:

- الجهاز المركزي الإحصائي الفلسطيني، مسح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2002 نتائج أساسية، رام الله، فلسطين، مايو 2003.
- مهنا، علي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتشغيل الواقع والتحديات والإمكانيات- المؤتمر الوطني للتشغيل، وزارة العمل، السلطة الفلسطينية، رام الله- غزة - 27-28/12/2005

ج. الرسائل الجامعية والأبحاث:

- البرغوثي، سفيان عوض "القطاع غير المنظم (المنشآت الصغيرة) في الأراضي الفلسطينية - فرص البقاء وتحديات الاستمرار"، المؤتمر العلمي الأول - الاستثمار والتمويل في فلسطين بين آفاق التنمية والتحديات المعاصرة، كلية التجارة- الجامعة الإسلامية، غزة، مايو 2005.
- خليفة، قصي قحطان، أثر خصائص البيئة التنظيمية على استراتيجيات تدريب العاملين في فنادق الدرجة الممتازة والدرجة الأولى في بغداد، أطروحة ماجستير، بغداد، العراق، 2000.
- عوض، سامية محمد، تقويم البرنامج التدريبي لمديرات ومساعدات مدارس التعليم العام في كلية التربية الرياضية للبنات بالرياض، مستقبل التربية العربية، مجلد 8، العدد 24، ص: 243- ص: 274، 2002.
- الفارس، سليمان، تخطيط وتقييم المجهودات التدريبية في المنظمة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 13، العدد الثاني، ص7- ص66، 1997.
- الفضلي، فضل صباح، مراحل العملية التدريبية كمدخل لتقييم فعالية برامج التدريب والتنمية الإدارية، مجلة الإدارة العامة، المجلد 34، العدد 4، ص637-672، 1995.
- المدهون محمد، Management Training and Development for SME، رسالة قدمت لنيل درجة الدكتوراه، جامعة برادفورد، المملكة المتحدة، 2003.
- مخامرة، محسن، التدريب في الشركات الأردنية - تحليل للحاجة والنشاطات، الأردن"، مجلة أبحاث اليرموك، 1993.
- ناصر جبر، المشاريع الصغيرة في قطاع غزة - معوقات وحلول، ورقة عمل مقدمة لوزارة الصناعة الفلسطينية، ديسمبر 1996.

د. الصفحات الإلكترونية على شبكة المعلومات:

- الصفحة الإلكترونية للهيئة العامة للاستعلامات. www.pnic.ps

----- أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين

ثانياً: المراجع الأجنبية:

A. Journals and Articales:

- Avcikurt, C. , Auditing managerial training needs of Turkish small and medium-sized hotel enterprises, Managerial Auditing Journal, Vo1. 18 No. 5, 2003
- Burden, R. & Proctor, T. , Creating a sustainable competitive advantage through training, An International Journal, vo1. 6 No.5, 2000.
- Storey, D. ,Medium-size firms, waste money on training Education training, Vo1. 40 No4, 1998.

ملحق: الاستبانة

أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين
دراسة ميدانية على المشروعات الصغيرة في قطاع غزة

يقوم الباحثان بدراسة ميدانية حول " أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين - دراسة ميدانية على المشروعات الصغيرة في قطاع غزة"، وقد أعدت هذه الاستبانة خصيصاً لهذا البحث، لذا فنرجوا منكم التكرم بتعبئة هذه الاستبانة آملين توشي الدقة والموضوعية، لما في ذلك من مساهمة بالارتقاء في البحث العلمي بما يعود بالفائدة على تطوير وتنمية المشروعات الصغيرة في قطاع غزة ، مؤكداً لكم أن إجاباتكم ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن استجاباتكم وتعاونكم معنا

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والاحترام،،

الباحثان

د. سامي علي أبو الروس - أ. إبراهيم عبد المجيد القوقا

سامي أبو الروس، إبراهيم القوقا

البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر أنثى
2. العمر: 25 سنة فأقل 31 - 35 36 - 40 41 فأكثر
3. المؤهل العلمي: ثانوي فأقل دبلوم متوسط بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير دكتوراه
4. سنوات الخبرة: 5 سنوات فأقل 6 - 10 11 - 15 16 - 20 21 سنة فأكثر
5. عدد الدورات التدريبية: 1 2 3 4 5 6 فأكثر

الرقم	العبارة	موافق تماماً	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
1.	زادت كمية الإنتاج					
2.	تنوعت الأصناف المنتجة					
3.	زادت الأصول الثابتة					
4.	زادت جودة المنتج					
5.	انخفضت تكاليف الإنتاج					
6.	انخفضت نسبة العادم والتالف					
7.	زادت أرباح المشروع					
8.	زاد استثمار الأموال المتاحة					
9.	تنوع في استثمار أموال المؤسسة					
10.	انخفض مستوى الإفراض					
11.	زادت قيمة صافي المبيعات					
12.	زادت قدرة المشروع على الوفاء بالتزاماته					
13.	زادت قدرة المشروع على تحصيل أمواله المستحقة					
14.	زاد توفر السيولة في المشروع					
15.	تحسن قدرة المشروع على مواجهة الأزمات المالية					

شاكرين لكم حسن تعاونكم ،،،

الباحثان

د. سامي علي أبو الروس - أ. إبراهيم عبد المجيد القوقا

(652) ----- مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2011، المجلد 13، العدد 1 (A)