

مهارات بحثية

عمل الطالبة: أمل حسين الحربي

الرقم الجامعي:

233000836

دور العناقيد الصناعية في خلق فرص العمل في محافظة الإسكندرية
د/ مروة محمد علي مصطفى
مدرس بقسم الاقتصاد
كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية

تم نشر هذا المقال في مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية في أكتوبر ٢٠٢٣

https://acjalexu.journals.ekb.eg/article_324630_45a5c8fb01616048c670f1bc402dd9c6.pdf

هدفه الدراسة إلى عرض العناقيد الصناعية ودورها الرئيسي في حفز ونمو القطاع الصناعي وبالتالي دورها في زيادة القيمة المضافة وزيادة الصادرات مع التركيز على دورها في خلق المزيد من فرص العمل في محافظة الإسكندرية معرض أهم الصناعات التي ساهمت في خلق فرص عمل في محافظة الإسكندرية وفق مؤشر معامل التوطن الصناعي

منهجية الدراسة استخدمت الدراسة منهج الاستنباط من خلال عرض الدراسات التطبيقية التي تناولت العناقيد الصناعية وأهميتها ودورها في حفز القطاع الصناعي وخلق فرص العمل فضلا عن ذلك استخدمت الدراسة المنهج الاستقراء وذلك بالاعتماد على مؤشر قدرة الموقع على خلق فرص العمل (معامل التوطن الصناعي) Industrial localization والذي طورت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية UNIDO ويهدف استكشاف الفرص الاستثمارية و الآفاق المستقبلية للعناقيد الصناعية

نتائج الدراسة:

تسهم العناقيد الصناعية في رفع معدلات النمو الاقتصادي من خلال تنمية وتطوير المؤسسات و خفض معدلات البطالة مع جذب الاستثمارات الأجنبية وزيادة الصادرات الصناعية تتمتع المؤسسات التي تعمل ضمن العنقود الصناعي بكفاءة تنافسية أعلى مقارنة في المؤسسات خارج العنقود من حيث تخفيض تكاليف الإنتاج وتوفير البنية التحتية الملائمة لصناعة وكذلك سهولة الحصول على الموارد المالية اللازمة يرجع وجود طاقة صناعية عاطلة في مصر إلى نقص العمالة المدربة صعوبة التسويق نقص المواد الخام وقطع الغيار والمنافسة الشديدة محليا ودوليا ويمكن من خلال العلاقات الصناعية تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد الدولة المحدودة و القضاء على مشكلة صعوبة التسويق من خلال التخصص والتركيز على النشاطات ذات القيمة المرتفعة والتي تساهم في خلق فرص عمل و إحلال المنتج المحلي محل المنتجات المستوردة وذلك بدلا من توزيعها على باقي الأنشطة يتضح وفقا للنتائج مؤشر قدرة الموقع على إيجاد فرص عمل (معاملة التوطن الصناعي) إن: إن صناعة الفل الذات القاع دية والطباعة والمواد و المنتجات الكيماوية و المنسوجات وصناعة المستحضرات الكيماوية والصيدلانية والخشب ومنتجاته كلها صناعات ترتفع كفاءتها الإنتاجية في محافظة الإسكندرية وأن تلك الصناعات متوطن في محافظة تتمتع في موقع مميز اقتصاديا وفنيا ولا حجم العمالة في هذه الصناعات أهمية نسبية كبيرة على مستوى محافظة الإسكندرية مقارنة في المستوى الوطني بمعنى انه هذه الصناعات ساهمت في توفير فرص العمل في محافظة الإسكندرية وأيضا هذه الصناعات هي الصناعات ذات آفاق تصديرية بها فرص و إمكانات غير مستغله يمكن من خلال استغلالها المساهمة في زيادة حجم الصادرات من هذه الصناعات

نتائج الدراسة:

إن صناعة الملابس الجاهزة والمطاط ومنتجات المعادن اللافلزية والجلد ومنتجاتها والمنتجات الغذائية هي صناعات ساهمت في توفير فرص عمل في محافظة الإسكندرية فهي صناعات تحقق اكتفاء ذاتي حيث تلبى حاجات السوق المحلي وتمكن من إحلال المنتج المحلي محل المنتجات المستوردة وبالتالي فهي صناعات من شأنها تخفيض الطلب على العملة الأجنبية من أجل الاستيراد مما يحسن من وضع ميزان المدفوعات إن صناعة المشروبات والتبغ وصناعة الورق ومنتجاته والحاسبات والمنتجات الإلكترونية وصناعة الآلات والمعدات والأجهزة الكهربائية صناعات متوطنة في منطقة غير مناسبة من حيث الموقع ومن حيث الخدمات المختلفة التي تستطيع جذب هذه الصناعة أي أنه حجم العمالة في هذه الصناعات ليس ذو أهمية نسبية كبيرة على مستوى محافظة الإسكندرية مقارنة في المستوى الوطني و أن هذه الصناعات هي صناعات مستوردة ولم يرتبط بها خلق المزيد من فرص العمل في محافظة الإسكندرية ويفضل أن تتجمع هذه الصناعات في موقع آخر مناسب بخلاف محافظة الإسكندرية يمكن من خلال تجمعها في موقع آخر أن تترابط و تتكامل مع صناعات أخرى وبالتالي تتحول إلى الصناعات تخلق مزيد من فرص العمل وتحقق اكتفاء ذاتي ويكون لها آفاق تصديرية

التوصيات:

- تهيئة المناخ الاستثماري المناسب الذي يعمل على جذب الاستثمارات المحلية والأجنبية وهنا تأتي أهمية الاهتمام وتقديم الحوافز والدعم في القطاع الخاص والذي يلعب دور مهم في تمويل القطاع الصناعي وهذا يتطلب من قبل الحكومة أن تقدم كل التسهيلات في القطاع الخاص لكي يقوم بدوره القيادي في عملية التنمية القطاع الصناعي
- الاهتمام في الصناعات الصغيرة الحجم وتوفير كل الدعم لها من خلال العناقيد الصناعية له دور كبير في خلق فرص العمل
- الإهتمام بالبنية التحتية للقطاع الصناعي تلبي احتياجات التجمعات الصناعية وتقدم الخدمات للصناعات القائمة في تلك التجمعات في أسعار تشجيعية وتقديم كل التسهيلات الجمركية والضريبية لتشجيع عملية الاستثمار في التجمعات الصناعية
- تشجيع الصناعات التي تلبي احتياجات السوق المحلي والتي من خلالها يتم إحلال المنتج المحلي محل المنتج المستورد من شأنه أن يساهم في خلق المزيد من فرص العمل ومن شأنها الحفاظ على العملة الأجنبية التي توجه للاستيراد
- تشجيع الصناعات التي لها فرص تصديرية من شأنه أن يساهم في تحقيق التنمية الصناعية وزيادة الصادرات الصناعية
- تشجيع الصناعات كثيفة العمال من شأنه أن يساهم في توفير المزيد من فرص العمل وبالتالي يساهم في حل مشكلة البطالة

حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية تقتصر فقط فترة الدراسة حتى ٢٠٢٠
- الحدود المكاني التطبيق على العناقيد الصناعية في محافظة الإسكندرية

المقال الثاني

الدور الوسيط المشاركة المعرفة في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وفقا لإطار (AMO) و الأداء الإبداعي للعاملين بالشركات الصغيرة

والمتوسطة بمحافظة ينبع

د/إبراهيم جمال الدين محمود محجوب

أستاذ مساعد قسم إدارة الأعمال

كلية التجارة جامعة المنصورة

تم نشر هذا المقال في مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية في أكتوبر ٢٠٢٤

https://acjalexu.journals.ekb.eg/article_392348_330461b9566896b7cf15dc894bda640b.pdf

تتمثل أهداف الدراسة في ما يلي:

- قياس التأثير المباشر لى أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية وفقاً لى إطار (AMO) متمثلاً فى ممارسات تعزيز القدرات و ممارسات تعزيز التحفيز وممارسات تعزيز الفرص على مشاركة المعرفة فى القطاع محل الدراسة
- معرفة التأثير المباشر لإبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية وفقاً للإطار (AMO) متمثلاً فى ممارسات تعزيز القدرات ممارسات تعزيز التحفيز وممارسة تعزيز الفرص على معدلات الأداء الإبداعى متمثلاً فى إبداع المنتجات وإبداع العمليات فى القطاع محل الدراسة
- تحديد التأثير المباشر بمشاركة المعرفة على معدلات الأداء الإبداعى متمثلاً بين إبداع المنتجات و إبداع العمليات فى القطاع محل الدراسة
- معرفة التأثير غير المباشر لإبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (AMO) و تتمثل فى ممارسات تعزيز القدرات وممارسات تعزيز التحفيز وممارسة تعزيز الفرص على معدلات الأداء الإبداعى متمثلة فى إبداع المنتجات وإبداع العمليات عنده توصيل مشاركة المعرفة
- تحديد الفروق بين آراء العاملين حول متغيرات الدراسة باختلاف النوع والعمر و عدد سنوات الخدمة و المستوى التعليمى وحجم الشركة فى القطاع محل الدراسة

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث في تجميع البيانات الأولية لهذه الدراسة على قائمة استقصاء تم اعدادها في ضوء الدراسات السابقة وقد تضمنت العديد من العبارات لقياس متغيرات الدراسة وهي ممارسات إدارة الموارد البشرية (AMO) و أبعادها ممارسات تعزيز القدرات وممارسات تعزيز التحفيز وممارسات تعزيز الفرص والمتغير مشاركة المعرفة و المتغير الأداء الإبداعي وإبعاده المنتج والعمليات وقد طلب من العاملين الاستجابة للاستبيان من بين خمسة مستويات هي (دائما-غالبا-أحيانا-نادرا-أبدا) كما تضمنت القائمة جزء آخر للسؤال عن كل من: النوع والعمر والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة وحجم الشركة

يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع العاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة في محافظة ينبع والبالغ عددهم (٧٧١٩) في عدد (٢١٩) شركة وفقا للبيانات الغرفة التجارية في محافظة ينبع وتتمثل وحدة المعاينة في جميع العاملين في الشركات محل الدراسة وتم تحديد حجم العينة من المجتمع محل الدراسة بواسطة برنامج sample size, calculator وهي تبلغ (٣٢٢) مفردة وتم توزيع (٤٠٠) قائمة على العاملين بالقطاع محل الدراسة وقد بلغت نسبة الاستجابة نحو (٧٦,٧%) بمقدار (٢٤٧) استمارة صحيحة وذلك خلال الفترة من شهر يناير إلى شهر أبريل ٢٠٢٤م و اعتمد الباحث على العين العشوائية البسيطة في الدراسة وقد تنوعت خصائص هذه العينة من حيث النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة و المستوى التعليمي وحجم الشركة حيث وتشير الإحصاءات إلى أن نسبة الذكور بلغت ٧١,٣% ما عليه عدد العاملين في حين أن نسبة الإناث بلغت ٢٨,٧% ومن ناحية أخرى كانت الفئة العمرية الأكبر بين مفردات العينة ما بين ٣٠:٤٠ عام بنسبة ٣٩,٥% من العينة وبالنسبة لاختلاف مستوى التعليم بلغت نسبة الحاصلين على شهادة جامعية حوالي ٢٩,٨% في حين بلغت نسبة الحاصلين على شهادة مهنية ٢٢,٣% اما عن عدد سنوات الخبرة كانت أعلى نسبة من المشاركين الذين لديهم خبرة عمل تتراوح من ٥ الى ١٠ سنوات والتي بلغت نسبة ٣٧,٢% وأخيرا من حيث حجم الشركة جاء توزيع العاملين على النحو التالي ١٧,٩% من الشركات يعمل بها من ١٠:٢٠ عاملا و ٢٤,٤% من الشركات يعمل بها من ٢١:٣٠ عاملا و بلغت ٢١,٩% من الشركات يعمل بها من ٣١:٤٠ عاملا وكانت ١٧% من الشركات يعمل بها ٤١:٥٠ عاملا وأخيرا نسبة ١٨,٨% من الشركات التي يزيد عدد العاملين فيها عن ٥٠ عاملا

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث للتأكد من جودة البيانات حيث تم فحص القوائم مجابة من قبل مستقصي منهم تم الاستقرار على القوائم الصحيحة التي يمكن الاعتماد عليها لتحقيق أهداف الدراسة حيث قام الباحث في إجراء اختبارات الصدق الثبات في استخدام كل من معامل الفا لكرونباخ (a) ومعامل ثبات المكونات (CR) ومعامل الصدق التقاربي (AVE)

وتم اختبار فروض الدراسة باستخدام نموذج المعادلة البنائية SEM بل اعتماد على برنامج الإحصائي Warp-PLS وتم إجراء التحليل الإحصائي للبيانات من خلال بعض الأساليب الإحصائية التي تتمثل على النحو التالي:

التحليل العاملي توكيدي

اسلوب معامل الفا كرونباخ ((a و (CR

استخدام تحليل المسار و نموذج المعادلة الهيكلية

أسلوبي كروسكال والس وكان ويتني بالاستعانة في البرنامج الإحصائي: SPSS, V.22 الاختبار الفرض الخامس

نتائج الدراسة:

استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية اعتمادا على نظرية (AMO) ممثلا في ممارسات تعزيز القدرات و ممارسات تعزيز التحفيز وممارسات تعزيز الفرص ومشاركة المعرفة في تعزيز الأداء الإبداعي من حيث المنتجات والعمليات في الشركات الصغيرة والمتوسطة في محافظة ينبع وقد تم اختيار العلاقات بين هذه المتغيرات في استخدام نموذج المعادلة البنائية SEM حيث تم التعرف على العلاقات الارتباطية وعلاقات التأثير المباشر وغير المباشر بين متغيرات الدراسة وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

- قبول الفرض الأول جزئيا حيث توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي مباشر للممارسات تعزيز القدرات على مشاركة المعرفة في حين ثبت عدم معنوية التأثير المباشر لممارسة التعزيز التحفيز ممارسات تعزيز الفرص على مشاركة المعرفة حيث اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في وجود التأثير المعنوي الإيجابي لممارسة تعزيز القدرة على مشاركة المعرفة واختلفت الدراسة مع تلك البحوث في عدم معنوية التأثير المباشر لممارسة التعزيز التحفيز وممارسة تعزيز الفرص على مشاركة المعرفة حيث أشارت الدراسات السابقة بمعنويات التأثير المباشر لكافة ممارسات إدارة الموارد البشرية على مشاركة المعرفة

- قبول الفرض الثاني جزئيا حيث توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي مباشر لبعض أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية وفقا (AMO) على أبعاد الأداء الإبداعي إبداع المنتجات وإبداع العمليات حيث أشارت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي مباشر لبعض أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية وفقا (AMO) على إبداع المنتجات وعدم وجود تأثير معنوي مباشر للممارسات تعزيز التحفيز وممارسة تعزيز الفرص على إبداع المنتجات في حين أشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي مباشر ممارسات تعزيز القدرات على إبداع العمليات وعدم وجود تأثير معنوي مباشر لممارسات تعزيز التحفيز وممارسات تعزيز الفرص على أبداع العمليات حيث اتفقت مع دراسة سابقة في وجود تأثير المعنوي بين ممارسات تعزيز القدرات على تعزيز الأداء الإبداعي في أبعادها إبداع المنتجات وإبداع العمليات واختلفت معها في عدم وجود تأثير معنوي مباشر ممارسات تعزيز التحفيز وما أرسلت عزيز الفرص على تعزيز الأداء الإبداعي في أبعادها أبدا على المنتجات وإبداع العمليات ومع ذلك كشفت بعض الدراسات السابقة أن الإفراط في تبادل المعرفة يكن ممكن أن يكون له آثار سلبية مثل تكرار المعرفة أو الآثار الغير مباشره أو الجوانب المظلمة الأخرى للابتكار

نتائج الدراسة:

-قبول الفرض الثالث جزئياً حيث توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي مباشر ومشاركة المعرفة و الأداء الإبداعي حيث وجد أنه مشاركة المعرفة لها علاقة إيجابية مع الأداء الإبداعي سواء على المستوى إبداع المنتجات أو إدارة العمليات و اتفقت الدراسة مع الدراستين السابقتين في وجود تأثير المعنوي الإيجابي للمشاركة المعرفة على تعزيز الأداء الإبداعي في أبعاده إبداع المنتجات وإبداع العمليات و كم اتفقت الدراسة مع الدراسة السابقة إلى وجود تأثير إيجابي لي مشاركة المعرفة على الأداء الإبداعي بشكل أجمل دون التطرق إلى أبعاد الأداء الإبداعي إبداع المنتجات وإبداع العمليات

-قبول الفرض الرابع جزئياً حيث يتوصل الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي غير مباشر بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية وفقاً (AMO) على الأداء الإبداعي من خلال مشاركة المعرفة على الرغم من ذلك فإن الشركات تواجه التحديات والمخاطر من مشاركة المعرفة فإنها تؤثر على الأداء الإبداعي للشركات وتم التوصل إلى أن المبالغة في مشاركة المعرفة له تأثير سلبي على الأداء الإبداعي خاصة في ما يتعلق في الإبداع في المنتجات ومن ناحية أخرى تم اكتشاف انه تسرب المعرفة متغير وسيط يحول التأثير الإيجابي لي مشاركة المعرفة على الأداء الإبداعي إلى تأثير سلبي

-رفض الفرض الخامس جزئياً حيث أثبتت وجود فروق معنوية بين العاملين بالقطاع محل الدراسة بشأن بعض متغيرات الدراسة العمر وبعض المتغيرات وفقاً لعدد سنوات الخبرة و المستوى التعليمي وحجم الشركة في حين ثبت عدم وجود فروق معنوية بين العاملين في القطاع محل الدراسة بشأن بعض متغيرات الدراسة النوع وبعض المتغيرات وفقاً لعدد سنوات الخبرة

توصيات الدراسة:

نظرا للدور الجوهري ممارسات إدارة الموارد البشرية وفقا (AMO) في تحسين معدلات أداء الشركات ويوصل الباحث لدى مديرية الشركات محل الدراسة الاهتمام بالنواحي التالية:

- الحرص على الاعتماد على الكفاءة الوظيفية في تعيين العاملين داخل الشركة محل الدراسة
- العمل على توفير برنامج تدريبي فعال تسعى إلى إشباع احتياجات العاملين داخل الشركات
- توفير معايير معنوية وعادلة لتقييم العاملين قابلة للقياس وتعميم سياسة النقد البناء لتحسين المستمر داخل الشركات
- تعميم سياسة العمل الجماعي و تكوين فرق عمل فعالة تسعى إلى تحقيق اهداف الشركات
- تعميم سياسة مشاركة العاملين في صنع واتخذ القرار
- نظرا لأهمية الدور الذي تلعبه مشاركة المعرفة داخل الشركات محل الدراسة يوسي الباحث لدى مدري الإدارات داخل الشركات كل ما يلي:
- تبادل كافة المعارف والمعلومات الاساسية داخل الشركات مما يساعد على نقل المعارف وتبادل الخبرات
- مشاركة تقارير الشركات الدورية لكافة العاملين على المنصة الرسمية لتوفير كافة المعلومات لجميع الجهات ذات العلاقة
- يوسي الباحث لديه مسؤولي الشركات محل الدراسة الاهتمام بتعزيز الإبداع ببعديه إبداع المنتجات و إبداع العمليات داخل الشركات وذلك من خلال:

- زيادة جودة تصنيع المنتجات الحالية من حيث المواد المستخدمة في التصنيع
- العمل على وضع سياسات جديدة لي خفض تكاليف التصنيع لمنتجات الشركة
- الحرص على التحسين والتطوير المستمر للمنتجات الشركات لتحسين رضا المتعاملين مع الشركات
- مراجعة الأنشطة الإنتاجية والعمل على إلغاء الأنشطة التي لا تضيف قيمة لعمليات التصنيع
- زيادة جودة المخرجات من خلال تطوير عمليات التصنيع والتقنيات والآلات و البرمجيات المستخدمة
- تقديم منتجات جديدة يتم طرحها في السوق مقارنة بالمنافسين

توصيات الدراسة:

- يوصي الباحث في إجراء العديد من الدراسات والبحوث المستقبلية ذات الصلة بهذه المتغيرات منها:
- دراسة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة في مجال تطبيق مختلف وخاصة الشركات متعددة الجنسيات في الدول التي تتسم بتعدد الثقافي
- دراسة تسخير تقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز الأداء الإبداعي للشركات الصغيرة والمتوسطة في مجتمعات مختلفة
- دراسة العلاقة بين التوجهات الرياضية الخضراء و تعزيز الإبداع اعتمادا على تقنيات الذكاء الاصطناعي