

The Islamic University–Gaza  
Research and Postgraduate Affairs  
Faculty of Commerce  
Master Business Administration



الجامعة الإسلامية - غزة  
شئون البحث العلمي والدراسات العليا  
كلية التجارة  
ماجستير إدارة الأعمال

دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر  
"دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة"

**The Role of Personal and Environmental Factors in  
the Success of Freelancing Practices "An Empirical  
Study on the Graduates of Higher Education  
Institutions in Gaza Strip"**

إعداد الباحث

أحمد عمر أبو الخير

إشراف

الدكتور

وائل حمدي الداية

قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ إِسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِبَاتِ الْخُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ

فِي إِدَارَةِ الْأَعْمَالِ بِكَلِيَّةِ التِّجَارَةِ فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

يناير/2017م - ربيع أول/1438هـ

## إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر  
"دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة"

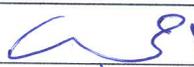
### The Role of Personal and Environmental Factors in the Success of Freelancing Practices "An Empirical Study on the Graduates of Higher Education Institutions in Gaza Strip"

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه  
حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب  
علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

#### Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	أحمد عمر أبو الخير	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:	03/04/2017	التاريخ:



## نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ احمد عمر عامر ابوالخير لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر - دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الاثنين 10 جمادي الأولى 1438 هـ، الموافق 2017/02/06م الساعة الواحدة ظهراً ، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

د. وائل حمدي الدايدة مشرفاً و رئيساً  
د. خالد عبد دهليز مناقشاً داخلياً  
د. وائل محمد ثابت مناقشاً خارجياً

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناعمة

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير العوامل البيئية والشخصية على نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة، وتكون مجتمع الدراسة من خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة العاملين لحسابهم الخاص عبر شبكة الانترنت.

استخدم الباحث المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة تم توزيعها إلكترونياً على عينة الدراسة البالغة 155 فرداً، وقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات وتفسيرها.

أُخِصت الدراسة إلى عدة نتائج وقد كانت هذه النتائج غير مشجعة فيما يخص دور العوامل البيئية (التعليم العالي، الواقع الاقتصادي، الثقافة المجتمعية)، حيث حصل التعليم العالي على وزن نسبي مقداره 38.60% كمؤثر ومساعد على نجاح ممارسات العمل الحر، فيما كان الوزن النسبي للعوامل الاقتصادية كمؤثر على نجاح ممارسات العمل الحر هو 45.41%، أما فيما يخص الثقافة المجتمعية فقد كان التأثير يقف تقريباً على الحياد بوزن نسبي بلغ 54.78%.

أما فيما يخص العوامل الشخصية فقد كانت النتائج إيجابية، حيث بلغ الوزن النسبي للسمات الشخصية كمؤثر على نجاح ممارسات العمل الحر 77.14%، فيما وجدت الدراسة أن 73.98% من أفراد العينة يمتلكون المهارات الأساسية للنجاح والاستمرار في بيئة العمل الحر عبر الانترنت.

أختتمت الدراسة بعدة توصيات من شأنها أن تساعد في نشر ثقافة العمل الحر بين الخريجين وتساهم في تحقيق النجاح والاستمرارية للأفراد العاملين لحسابهم الخاص عبر الانترنت، وقد كان من أهم هذه التوصيات:

- ضرورة تعزيز الجامعات للتعليم الريادي وتحديث المقررات بما يتفق مع متطلبات سوق العمل عبر الانترنت والاهتمام بتطوير مهارات الطلاب الإدارية واللغة الإنجليزية.
- إعادة النظر في برامج التوظيف الروتينية التي تقوم بها الحكومة (التوظيف على بند البطالة) واستبدالها بالتدريبات المدفوعة الأجر على العمل الحر عبر الانترنت.
- ضرورة اتقان مهارات التواصل وتسويق الذات واتقان اللغة الإنجليزية بجانب تطوير وتحديث المهارات التخصصية باستمرار باعتبارهم من أهم مقومات النجاح والاستمرارية.

## Abstract

The aim of this study is to identify the impact of environmental and personal factors on the success of freelance practices in Gaza Strip. The study population consists of all higher education graduates in Gaza Strip who are working via the Internet in a freelance basis.

The researcher used the descriptive method to reach out results of the study, and used a questionnaire as a study tool, which is distributed electronically on the study sample counted 155 individuals. The statistical analysis program SPSS was used for analyzing and explaining the data.

The study comes up with several results, which were not encouraging regarding the environmental factors (Higher Education, Economic Status, and Societal Culture). In general, the higher education got a relative weight of 38.6% as an influencer and helper to the success of freelance practices, while the economic status got a weight of 45.41% as an influencer and helper, and the third factor, which is societal culture, got a neutral weight with 54.75%.

As regarding to the personal factors, the results were positive. The personality traits got a relative weight of 77.14% as influencer and helper to the success of freelance practices, while the study found that 73.98% of the sample already have the basic and necessary skills to success in the freelance market via the Internet.

The study ended with several recommendations that can help to spread the culture of freelance business between graduates and contribute to achieve the success and sustainability for self-employed individuals via the Internet, and here are some of the main recommendations:

- Universities should enhance the current academic curriculum to include more entrepreneurial subjects, keep in touch with latest required skills in the global market, and give a greater attention to improve the managerial and linguistic skills for the students.
- Reconsidering the current useless governmental employment programs (Unemployment-based recruitment) and replace them with paid trainings to prepare self-employed individuals who are able to depend on themselves and working via the Internet.
- Individuals who are working via the Internet should master the skills of communication, art of self-marketing, English language, and be professional enough in their specialties to survive and success in their business.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿وَلَوْلَا فَضْلُ اللّٰهِ عَلَیْكَ وَرَحْمَتُهُ لَهَمَّتْ طَآئِفَةٌ مِّنْهُمْ أَنْ  
يُضِلُّوكَ وَمَا يُضِلُّونَ إِلَّا أَنْفُسَهُمْ<sup>ط</sup> وَمَا يَضُرُّونَكَ مِنْ  
شَيْءٍ<sup>ج</sup> وَأَنْزَلَ اللّٰهُ عَلَیْكَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَكَ مَا  
لَمْ تَكُنْ تَعْلَمُ<sup>ج</sup> وَكَانَ فَضْلُ اللّٰهِ عَلَیْكَ عَظِیْمًا﴾

[النساء، 113]

إهداء

إلى كل القلوب التي لا تنتظر مقابلاً لعطاءاتها...

إلى أبي الغالي .. إلى أمي الحنون ..

إلى الشطر الآخر من روعي .. زوجتي العزيزة ..

إلى قرّة عيني وفرحتي في الحياة "ابنتي جوري" ..

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره ..

أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله ..

فأظهر بسماحته تواضع العلماء وبرحابته سماحة العارفين ..

لهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع...

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه.

انطلاقاً من قول المصطفى "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل للدكتور وائل الداية، الذي أشرف على إعداد هذه الرسالة، وكان له الفضل في إتمام هذه الدراسة بملاحظاته وإرشاداته.

وكذلك الشكر الجزيل لموصول اللجنة المناقشة الكريمة المتمثلة في كل من الدكتور خالد دهليز والدكتور وائل ثابت على تقديم البناء وتوجيهاتهم لتحسين جودة محتوى هذه الرسالة.

كما لا أنسى في هذا المقام أن أتقدم بالشكر والامتنان لأساتذتي الأفاضل على كل العطاء الزاخر الذي قدموه لنا نحن الطلاب طوال فترة دراستنا الجامعية.

وأخيراً، أتقدم بالشكر والتقدير للأساتذة الكرام الذي تفضلوا بتحكيم الاستبانة، وأبدوا بإخلاص توجيهاتهم ومساعدتهم لإخراج الاستبانة بشكلٍ سليم بما يحقق أهداف الدراسة، فجزاهم الله كل خير وشفع بهم الإسلام والمسلمين.

والله ولي التوفيق،

الباحث

أحمد عمر أبو الخير

## قائمة المحتويات

أ.....	إقرار
ت.....	ملخص الدراسة
ث.....	<b>Abstract</b>
ح.....	إهداء
خ.....	شكر وتقدير
د.....	قائمة المحتويات
ز.....	قائمة الجداول
ش.....	قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية
ص.....	الملاحق
1.....	<b>الفصل الأول الإطار العام للدراسة</b>
2.....	1.1 المقدمة
3.....	1.2 مشكلة البحث
6.....	1.3 أهداف الدراسة
4.....	1.4 متغيرات الدراسة
4.....	1.5 فرضيات الدراسة
5.....	1.6 أهمية الدراسة
7.....	1.7 الخلاصة
8.....	<b>الفصل الثاني الإطار النظري</b>
9.....	<b>المبحث الأول: ممارسات العمل الحر</b>
9.....	2.1.1 مقدمة
10.....	2.1.2 مفهوم العمل الحر
12.....	2.1.4 أهمية العمل الحر

13	2.1.5 أهمية العمل الحر للفرد.....
13	2.1.6 أهمية العمل الحر للمجتمع .....
14	2.1.7 أهمية العمل الحر للاقتصاد .....
15	2.1.8 واقع العمل الحر في العالم .....
16	2.1.9 واقع العمل الحر في قطاع غزة .....
20	<b>المبحث الثاني: العوامل البيئية والعوامل الشخصية المؤثرة في العمل الحر .....</b>
20	2.2.1 العوامل البيئية .....
21	2.2.2 البطالة .....
25	2.2.3 العلاقة بين البطالة والتوجه نحو العمل الحر .....
27	2.2.4 سوق العمل .....
29	2.2.5 الثقافة المجتمعية .....
32	2.2.6 مستوى التعليم .....
37	2.2.7 العوامل الشخصية .....
44	<b>المبحث الثالث: الدراسات السابقة .....</b>
44	2.3.1 مقدمة: .....
44	2.3.2 الدراسات العربية .....
51	2.3.3 الدراسات الأجنبية .....
61	2.3.4 التعليق على الدراسات السابقة .....
62	2.3.5 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: .....
62	2.3.6 أوجه اتفاق الدراسات السابقة مع هذه الدراسة: .....
63	2.3.7 أوجه اختلاف الدراسات السابقة مع هذه الدراسة: .....
64	2.3.8 أوجه تميز الدراسة الحالية: .....
65	2.3.9 الخلاصة: .....

66	الفصل الثالث منهجية وإجراءات الدراسة
67	3.1 المقدمة:
67	3.2 أسلوب الدراسة:
68	3.3 مجتمع وعينة الدراسة:
69	3.4 أداة الدراسة:
69	3.5 خطوات بناء الاستبانة:
70	3.6 اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test
71	3.7 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
71	3.8 صدق الاستبانة:
77	3.9 ثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة Reliability:
78	3.10 الخلاصة
79	الفصل الرابع تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
80	4.1 المقدمة:
80	4.2 الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية
84	4.3 المعلومات العامة عن الفئة المستهدفة
87	4.4 تحليل فقرات الاستبانة واختبار فرضيات الدراسة:
97	4.5 الخلاصة:
98	الفصل الخامس النتائج والتوصيات
99	5.1 نتائج الدراسة
100	5.2 التوصيات
103	المصادر والمراجع
115	الملاحق

## قائمة الجداول

- جدول (2.1): الفرق بين العمل الحر والوظيفة التقليدية ..... 11
- جدول (2.2): التوزيع النسبي للقوى العاملة 15 سنة فأكثر في قطاع غزة بحسب الجنس ومركبات القوى العاملة (معايير ILO)، يناير - مارس 2015 ..... 23
- جدول (2.3): التوزيع النسبي للعاملين بحسب الحالة العملية والجنس (معايير ILO)، أبريل 2015 .. 23
- جدول (2.4): معدل البطالة للخريجين الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى في قطاع غزة بحسب التخصص (معايير ILO)، يناير - مارس 2015 ..... 24
- جدول (2.5): معدل البطالة في القوى العاملة للأفراد 15 سنة فأكثر في قطاع غزة حسب الفئات العمرية (معايير ILO)، يناير - مارس 2015 ..... 25
- جدول (2.6): توزيع مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي في فلسطين (سوشال ستوديو، 2015) ... 30
- جدول (2.7): التوزيع النسبي لسكان قطاع غزة (15 سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية ..... 33
- جدول (3.1): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي ..... 70
- جدول (3.2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور ..... 72
- جدول (3.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور ..... 73
- جدول (3.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور ..... 74
- جدول (3.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور ..... 75
- جدول (3.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور ..... 75
- جدول (3.7): معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ..... 76
- جدول (3.8): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة ..... 77
- جدول (4.1): توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس ..... 81
- جدول (4.2): توزيع عينة الدراسة وفقاً للفئة العمرية ..... 82
- جدول (4.3): توزيع عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي ..... 82
- جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة وفقاً للجامعة ..... 83
- جدول (4.5): توزيع عينة الدراسة وفقاً للتخصص ..... 84

- جدول (4.6): توزيع عينة الدراسة وفقاً لسنوات ممارسة العمل الحر ..... 84
- جدول (4.7): الطرق التي تتبعها في البحث عن عمل ..... 85
- جدول (4.8): مصدر معلومات ثقافة العمل الحر ..... 86
- جدول (4.9): طرق ممارسة العمل الحر ..... 87
- جدول (4.10): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لكل فقرة من فقرات محور العمل الحر والتعليم العالي ..... 87
- جدول (4.11): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لكل فقرة من فقرات محور العمل الحر والاقتصاد ..... 89
- جدول (4.12): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لكل فقرة من فقرات محور العمل الحر والثقافة المجتمعية ..... 91
- جدول (4.13): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لكل فقرة من فقرات محور العمل الحر والسماوات الشخصية ..... 93
- جدول (4.14): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لكل فقرة من فقرات محور العمل الحر والمهارات التقنية ..... 95

## قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية

- شكل (1.1): متغيرات الدراسة - إعداد الباحث ..... 5
- شكل (2.1): مكونات الشخصية ..... 40

## الملاحق

- ملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها النهائية ..... 116
- ملحق رقم (2): قائمة المحكمين ..... 122

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

#### 1.1 المقدمة

يبدو جلياً في الوقت الراهن أن هنالك توجه عالمي نحو الدخول إلى سوق الأعمال الحرة كبديل للوظائف التقليدية، وعلى الرغم من فقدان هذه الأعمال إلى الأمان الوظيفي إلا أنها أصبحت مرغوبة بشكل كبير من قبل فئات الشباب والخريجين الباحثين عن تطوير ذواتهم وقدراتهم العملية في ظل شح الوظائف التقليدية والدائمة وأيضاً لما توفره هذه الأعمال الحرة من دخل جيد واستقلالية تامة. في أمريكا أظهرت دراسة نشرت مؤخراً أن كثير من القوى العاملة هناك تنشط في سوق العمل الحر (Grandia, 2012). في بريطانيا أظهرت نتائج مسح تم إجراؤه عام 2016 بأن هناك 1.65 مليون شخص يمتنون العمل الحر كمصدر دخل رئيسي لهم، فيما أظهر نفس الاستطلاع أن حوالي 255 ألف شخص ينشطون في سوق العمل الحر كمصدر دخل آخر بجانب الوظيفة، ومنذ عام 2008 حتى 2016 ارتفعت نسبة العاملين لحسابهم الخاص بمقدار 36% (Kitching, 2016). بناءً على دراسة (Vivarelli, 2008)، فإن معدلات الدخل الفردي لدى رواد العمل الحر أعلى من أولئك الذين يعملون في الوظائف التقليدية. بشكل عام فإن المستقلين أو رواد الأعمال الحرة أكثر رضا عن الذات من أولئك الذين يعملون في الوظائف التقليدية (Pehkonen, 2013). في قطاع الترجمة، أظهرت دراسة تم إجراؤها مؤخراً أن المترجمين الذين يعملون لحسابهم الخاص أكثر إنتاجية وجودة من أولئك الذين تم توظيفهم للقيام بوظيفة مترجم (Pym & et al, 2013). ثقافة العمل الحر لازالت غائبة عن معظم خريجي غزة، فهم عادة ما يسعون نحو الوظائف التقليدية، ونسبة قليلة فقط من الخريجين لا تتعدى 11% يعملون في قطاع العمل الحر (العلمي وآخرون، 2013). يمكن لهذه الدراسة أن تساهم في تحديد الأسباب الكامنة وراء اهمال قطاع الأعمال الحرة في قطاع غزة والسعي الدائم خلف الحصول على وظيفة تقليدية دائمة. العديد من الدراسات السابقة أظهرت أن هنالك فجوة واضحة بين احتياجات سوق العمل الحر وجودة خريجي الجامعات في قطاع غزة (ربابعة، 2008؛ عورتاني وآخرون، 2013؛ العلمي وآخرون، 2013)، وقد أظهرت نتائج دراسة (العلمي وآخرون، 2013) أن قطاع غزة ليس وحده من يعاني من هذه المشكلة، فهي مشكلة تتجاوز حتى حدود الدول النامية لتظهر في كثير من الدول المتقدمة والتي

نجد فيها أعداد كبيرة من الخريجين غير المؤهلين بصورة احترافية للانغماس في سوق العمل الحر وذلك بسبب نقص المهارات المكتسبة من خلال الدراسة الأكاديمية التقليدية.

## 1.2 مشكلة البحث

بناءً على المعلومات التي تم الحصول عليها من المركز الفلسطيني للإحصاء (2016)، فإن معدل البطالة في قطاع غزة وصل إلى نسبة غير مسبوقة وهي 44% من قوى العمل المتاحة. الزيادة المتصاعدة في معدلات الخريجين وشح فرص الوظائف التقليدية قادت إلى تبني أساليب معيشة جديدة لتحصيل الأرزاق، وأحد أكثر هذه الأساليب شيوعاً هو العمل الحر عبر الانترنت. وقد قامت مؤسسة ميرسي كور (2013) بتحصيل نتائج استبيان أجرته على خريجي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات فوجدت أن ما نسبته 11% من الخريجين سبق وأن خاضوا تجربة العمل الحر عبر الانترنت، وتفترض دراسة (العلمي، وآخرون، 2013) بأن غياب الثقافة المجتمعية الخاصة بالعمل الحر من أسباب قلة اقبال الخريجين على هذا القطاع من الأعمال وتفضيلهم للوظائف التقليدية. من جانب آخر فقد عقدت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (2014) ورشة عمل خاصة بالعمل الحر عن بُعد لبحث سبل تعزيز هذا القطاع من الأعمال وقد أبرزت عدد من المعوقات التي تحد من انتشار ونجاح هذه التجارب تتمثل في قصور في مهارات اللغة الإنجليزية وبعض المهارات التقنية والتخصصية الحديثة، وكذلك قصور من جانب الحكومة بغياب التشريعات القانونية لحماية حقوق العاملين، بالإضافة لضعف المنافسة في الأجور لصالح دول شرق آسيا.

يعتبر قطاع غزة حديث العهد بتجارب العمل الحر عبر الانترنت، وعليه فإن معظم الدراسات الحالية تعتبر استكشافية، ومنها هذه الدراسة التي تبحث في تحديد أبرز العوامل البيئية والشخصية التي تلعب دوراً في إنجاح تجربة العمل الحر، وهذا يقودنا إلى السؤال الرئيسي الذي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليه.

• السؤال الرئيسي:

ما مدى مساهمة العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة؟

• الأسئلة الفرعية:

- ما مدى مساهمة مؤسسات التعليم العالي في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة؟
- ما مدى مساهمة الواقع الاقتصادي في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة؟
- ما مدى مساهمة الثقافة المجتمعية الخاصة بالعمل الحر في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة؟
- ما مدى مساهمة السمات الشخصية في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة؟
- ما مدى مساهمة المهارات التقنية في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة؟

### 1.3 أهداف الدراسة

1. تقييم الوضع الحالي لمدى اقبال خريجي جامعات قطاع غزة على ممارسة العمل الحر.
2. التعرف على المعوقات الشخصية التي تحول دون انتشار فكرة العمل الحر بين خريجي جامعات قطاع غزة.
3. التعرف على المعوقات البيئية التي تحول دون انتشار فكرة العمل الحر بين خريجي جامعات قطاع غزة.
4. التوصل إلى نتائج وتوصيات يمكن الاستفادة منها في بلورة منهجية يمكن أن تتبعها الجهات المعنية لإنجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة.

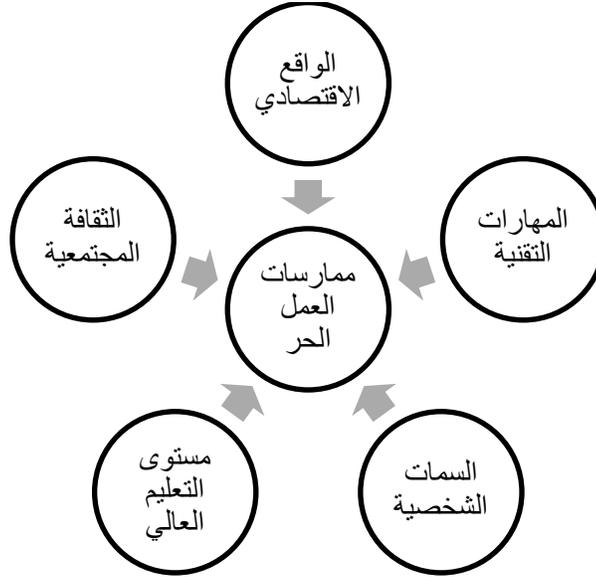
### 1.4 متغيرات الدراسة

استناداً إلى مشكلة الدراسة، فقد تم تحديد عدد من العوامل التي من الممكن أن تلعب دوراً في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة، ويمكن تخليصها بما يلي:

• العوامل البيئية والمتمثلة فيما يلي:

- مستوى التعليم العالي

- الواقع الاقتصادي
- الثقافة المجتمعية الخاصة بالعمل الحر
- العوامل الشخصية والتمثلة في:
  - المهارات التقنية
  - السمات الشخصية



شكل (1.1): متغيرات الدراسة – إعداد الباحث

الخارطة التنظيمية للبحث شكل (1.1) تم تطويرها من قبل الباحث استنادا إلى عدة مصادر (المبيريك والياسر، 2014؛ العلمي وآخرون، 2013؛ سعاد، 2011؛ ربايعه، 2008م).

## 1.5 فرضيات الدراسة

- يساهم مستوى التعليم العالي في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة عند مستوى دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ).
- يساهم الواقع الاقتصادي في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة عند مستوى دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ).

- تساهم الثقافة المجتمعية الخاصة بالعمل الحر في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة عند مستوى دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ).
- تساهم مهارات الفرد التقنية في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة عند مستوى دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ).
- تساهم سمات الفرد الشخصية في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة عند مستوى دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ).

## 1.6 أهمية الدراسة

### بالنسبة للباحث:

تكمن أهمية الدراسة بالنسبة للباحث في أنها تتناسب مع التطلعات المهنية له وتعزز من القدرات المعرفية والعملية التي يحتاجها في حياته المهنية والأكاديمية، كما أنها تأتي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

### بالنسبة للمجتمع:

تساهم الدراسة بدرجة كبيرة في توجيه فئة الشباب والخريجين نحو بيئة العمل الحر وبالتالي الحد من تأثيرات الارتفاع المستمر في معدلات البطالة وآثارها الاجتماعية الخطيرة، كما تساهم أيضاً في تعزيز مفهوم ثقافة العمل الحر بين أفراد المجتمع.

### بالنسبة للاقتصاد:

تساعد هذه الدراسة على احداث نهضة اقتصادية عن طريق تطوير قدرات الشباب والخريجين المهنية والشخصية والتي بدورها تؤدي لارتفاع كفاءة الانتاج، كما يمكن استخدام نتائج هذه الدراسة لتخفيض معدلات البطالة، ينبغي أخذ نتائج هذه الدراسة بعين الاعتبار من الجهات المسؤولة ذات الصلة.

## 1.7 الخلاصة

تناول هذا الفصل الإطار العام للدراسة وخارطة طريق لما سيتم طرحه في الفصول القادمة، فكانت البداية باستعراض المشكلة البحثية والمتعلقة بواقع العمل الحر في قطاع غزة وسبل إنجازه، وقد كان السؤال الرئيسي يتمحور حول مدى تأثير العوامل البيئية والشخصية في إنجاح ممارسات العمل الحر، وقد هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحليل الوضع القائم من خلال استعراض الفرص والصعوبات التي تواجه العاملين لحسابهم الخاص في مجتمع قطاع غزة وسبل تحسين هذا الوضع من خلال الفهم الدقيق لاحتياجات سوق العمل الحر.

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها ملامسة للواقع الصعب الذي يعيشه خريجو قطاع غزة حيث أنها تطرح بديلاً فعالاً لتخفيض معدلات البطالة من خلال الاستفادة من العولمة التقنية على أكمل وجه. وقد وضع الباحث عدة متغيرات استنبطها من خلال البحوث السابقة والبيئة المحيطة لقياس مدى مساهمتها في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة، وتتركز المتغيرات البيئية في الواقع الاقتصادي، ومستوى التعليم العالي، والثقافة المجتمعية الخاصة بالعمل الحر، أما على صعيد العوامل الشخصية فقد ركز الباحث على المهارات التقنية والسمات الشخصية لبحث مدى مساهمتها في نجاح ممارسات العمل الحر، وقد استند الباحث في اختياره لهذه المتغيرات على نتائج دراسات سابقة ونتائج ورش عمل قامت بها وزارة الاتصالات في قطاع غزة بالإضافة إلى خبرته العملية في مجال العمل الحر عبر الانترنت.

# الفصل الثاني

## الإطار النظري

## المبحث الأول ممارسات العمل الحر

### 2.1.1 مقدمة

انتشر مؤخراً بين أوساط الشباب وخريجي الجامعات مصطلح جديد على البيئة الفلسطينية قديم في فكرته وهو "العمل الحر"، ولعل الحاجة الملحة لتوفير لقمة العيش في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة كان من أبرز دوافع البحث عن بدائل تقليدية وغير تقليدية لشح الوظائف الروتينية، وقد لاقت فكرة التوجه نحو العمل الحر اقبالاً متزايداً من قبل أصحاب الكفاءات والخريجين في ظل الانفتاح التكنولوجي الهائل والذي يسر كثيراً على الراغبين في الدخول إلى سوق العمل الحر عن طريق بوابات التشغيل المنتشرة عبر مواقع الانترنت.

تعددت المصطلحات التي تم وصف وتسمية العمل الحر بها ، فبعض الدراسات العربية أطلقت عليه اسم التشغيل أو التوظيف الذاتي (سعاد، 2011؛ محمد، 2009)، و أطلق عليه باحثون آخرون اسم "المشروعات الصغيرة" (السبيعي، 2013؛ الصوص، 2010)، فيما اعتمد كثير من الباحثين على التسمية الدارجة "العمل الحر" (الأسمرى، 2012؛ القصاص، 2008؛ يغمور، 2015)، وعلى صعيد الدراسات الأجنبية فقد كانت التسميات متعددة أيضاً انطلاقاً من المصطلح المستخدم بكثرة "Freelancing" (Kitching & Smallbone, 2012; Hanhijarvi, 2012; ) (Hsieh, 2012) مروراً بمصطلح شائع أيضاً وهو "Self-employment" (Dunn and ) (Holtz-Eakin, 1996; Wang and et al., 2010) ، كما يشيع أيضاً استخدام مصطلح العمل عن بعد "Teleworking" كأحد أشكال العمل الحر (Pyoria, 2011; Ruppel & Howard, ) (1998) فيما حظيت مصطلحات أخرى بنسبة أقل من الرواج والاستخدام مثل "Independent Contractor" (Tarantolo, 2006) و "Own account worker" (Congregado and et ) (al., 2010).

ولعل كثير من الشباب العربي يميل في وصفه للعامل الحر أو المستقل إلى التسمية الأجنبية "Freelancer" والتي يعود أصلها للعصور الوسطى ، فهي تتكون من شقين هما "Free" و "Lancer" حيث كانت تستخدم الكلمة في الأساس مع الفرسان، فقد كان هناك نوعين من الفرسان، أحدهما يعمل بشكل كامل ومتفرغ لخدمة الملك ، فيما كان النوع الآخر يعمل لصالح من

يدفع له المال وقد كان يطلق عليهم اسم "Free Lancers" (Scott, 1820)، ويبدو أن المعنى التاريخي للكلمة لا يختلف كثير عن الاستخدام الحالي سوى باختلاف فكرة العمل، فقد توسعت الفكرة لتشمل أي عمل يتم من خلاله تحصيل الأجر بصفة حرة بدل أن كان ذلك مقصوراً على الأعمال القتالية في تلك العصور.

### 2.1.2 مفهوم العمل الحر

تباينت تعريفات العمل الحر في صيغتها الكتابية والأدبية واتفقت في مقصدها ومعناها، فوفقاً لتعريف (Stewart, 2013)، فإن العمل الحر هو "العمل لشركات مختلفة في أوقات مختلفة بدلاً من أن تكون موظفاً دائماً لدى شركة واحدة".

وقد عرف (Gee, 2014) العامل الحر على أنه شخص موظف ذاتياً وغير ملزم بأي عقد توظيف طويل الأمد، وقد يكون هذا الشخص مستقل بالكامل في إدارة شؤون عمله بصفته الشخصية أو ممثلاً بشركة تقوم بمهمة تسويق وبيع الخدمة/السلعة التي يعمل عليها هذا الشخص.

ورغم ندرة الدراسات العربية في هذا الإطار فقد كان تعريف الناغي (2000) كافياً وبلغياً، فقد عرف العمل الحر على أنه "أي عمل لا يتبع جهة حكومية أو خاصة، ويقوم به الشخص لحسابه الخاص، للحصول على أقصى ربح ممكن".

أما منظمة العمل الدولية فقد جاء تعريفها على النحو التالي "الموظفين ذاتياً هم أولئك العاملين لحسابهم الخاص أو مع شركاء محددين بالتعاون، ويعتمد تحصيل الأجر اعتماداً مباشراً على الأرباح الناتجة من السلع أو الخدمات المنتجة" (Elias, 2000).

من خلاصة التعريفات السابقة يمكن تحديد ماهية العمل الحر بأنه أي عمل ربحي يتم إنجازه لصالح جهة ما ضمن عقد مؤقت يزول بمجرد تسليم هذا العمل وتسلم مستحقاته المالية.

### 2.1.3 الفرق بين العمل الحر والوظيفة التقليدية

يختلف العمل الحر عن الوظائف التقليدية في العديد من الخصائص والمعايير، وعليه فإن لكل منهما مميزات وإيجابيات يتفوق بها على الآخر، كما أن هناك عيوب وسلبيات يتأخر بها أحدهم عن الآخر.

وقد قام الباحث بتصميم جدول (2.1) ليوضح بصورة مبسطة الفروق الأساسية بين العمل الحر والوظيفة التقليدية.

جدول (2.1): الفرق بين العمل الحر والوظيفة التقليدية (تم تطويره بواسطة الباحث)

وجه المقارنة	العمل الحر	الوظيفة التقليدية
الوقت	<ul style="list-style-type: none"> <li>الشخص غير ملزم بدوام معين، يستطيع أداء عمله في أي وقت من اليوم دون قيود زمنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يكون الشخص ملزم بالحضور والانصراف ضمن أوقات محددة.</li> </ul>
الأمان الوظيفي	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف الأمان الوظيفي، فقد يواجه الشخص صعوبات في تحصيل أرباحه بسبب مماطلة العملاء، أو عدم رضاهم عن الأداء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأمان الوظيفي متوفر، فالشركة أو المؤسسة توفر الحماية القانونية للموظف، وتضمن له راتب ثابت متفق عليه مع نهاية كل فترة زمنية معينة.</li> </ul>
العائد المادي	<ul style="list-style-type: none"> <li>غير ثابت، قد يواجه في بعض الشهور ارتفاعاً كبيراً في الأرباح، وركوداً واضحاً في شهور أخرى، وبالمتوسط فإن دخل المستقل عادةً ما يفوق دخل الموظف التقليدي (Murphy, 2013).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>راتب ثابت، وقد يحصل على بعض الحوافز الإضافية مع نهاية كل فترة محاسبية بحسب أنظمة الشركة أو المؤسسة التي يعمل لصالحها الموظف.</li> </ul>
الاستقلالية	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعتبر من أهم سمات العمل الحر، فالشخص يكون قادراً على اختيار العمل الذي يرغب في أدائه، والوقت والمكان الذي يعمل فيه.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عادةً ما تكون سمة الاستقلالية غائبة في الوظائف التقليدية، فالموظف يكون مقيداً بنوع العمل، والوقت، والمكان.</li> </ul>
الريادة	<ul style="list-style-type: none"> <li>أظهرت الدراسات علاقة قوية بين التوجه الريادي والابداعي لدى أصحاب العمل الحر، فالعمل الحر يعتبر محفز قوي للإبداع (Faggio and Silva, 2014).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الروتين اليومي مدعاة للملل ومن ثم قتل الإبداع، وهو ما من شأنه قتل السمة الريادية لدى الموظف التقليدي.</li> </ul>

وجه المقارنة	العمل الحر	الوظيفة التقليدية
المهارات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المنافسة شديدة في سوق العمل الحر، ولكي يحافظ الشخص على عملائه أو يكسب عملاء جدد عليه أن ينمي مهاراته باستمرار ويكون على إطلاع دائم بكل جديد في مجال عمله.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الضمان الذي يحصل عليه الموظف في عمله يسهم كثيراً في تكاسله عن اكتساب مهارات جديدة في مجال عمله، أو البقاء مواكباً لكل ما هو جديد في مجاله.</li> </ul>
العلاقات الاجتماعية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تتوسع شبكة علاقاته الاجتماعية ومعارفه بزيادة نجاحه في عمله، وبالتالي سينظر له المجتمع نظرة احترام وتقدير كلما كان مجتهداً وجاداً في أدائه.</li> <li>• قد تتعارض أوقات العمل والذي غالباً يأتي دون مواعيد محددة مع المهام الاجتماعية الواجب القيام بها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تكسبه الوظيفة استقراراً اجتماعياً، كما تعطيه مركزاً اجتماعياً جيداً تحسن من نظرة المجتمع له.</li> <li>• تتيح له الوظيفة تنظيم وقته، وبالتالي يستطيع إعطاء عائلته الوقت الكافي، وتنظيم زيارته الاجتماعية مسبقاً بحيث لا تتعارض مع مواعيد عمله الثابتة.</li> </ul>
المنافع الإضافية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أقل عرضة للضرائب الحكومية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• غالباً ما يحصل الموظف على امتيازات مثل التأمين الصحي له ولعائلته، كما يمكن أن يحصل على مكافآت وحوافز تشجيعية بحسب سياسات الشركة التي يعمل لها.</li> </ul>

#### 2.1.4 أهمية العمل الحر

للعمل بصورته العامة أهمية كبيرة سواءً على صعيد الفرد أو المجتمع ، ولعل مقياس تقدم وازدهار الأمم يقاس عادةً بالعمل الجاد لأفراد المجتمع، فالدول المتقدمة لم تصل إلى ما وصلت إليه إلا بفضل العمل الدؤوب لأبنائها وتغانيهم لتحقيق النهضة على المستوى الفردي و المجتمعي، وقد حث ديننا الاسلامي الحنيف في مواضع عديدة على أهمية العمل الجاد والاخلاص فيه فجعله سبباً من أسباب الثواب والمغفرة، فقد ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم قوله "من أمسى كالأل من عمل يده أمسى مغفوراً له"، ولا تختلف هنا أهمية العمل الحر عن العمل بمنظوره الشمولي، فالعمل الحر هو أحد أشكال العمل التي لاقت توجهاً لافتاً من قِبل أفراد القوى العاملة في عصرنا الحالي.

يمكننا النظر إلى أهمية العمل الحر من ثلاثة محاور كما يلي:

### 2.1.5 أهمية العمل الحر للفرد

يعبر العمل عن مدى جدوى الفرد في حياته، فقيمة المرء تتحدد بما يقدمه من اسهامات في سبيل نهضة مجتمعه وتطوير ذاته، وفي هذا المقام يمكننا استعراض أهم ما يمكن أن يعود على الفرد بممارسته للعمل بشكل عام والعمل الحر بشكل خاص:

- تحقيق الذات: لعل من أبرز نتائج ممارسة العمل الحر أن الفرد يشعر بقيمته كإنسان ذو شأن، فهو يكون قادراً على اختيار طبيعة العمل الذي يحبه، ويكون أكثر قدرة على إرضاء ذاته من خلال مساحة الحرية التي يجدها في العمل الحر. كما يوفر العمل الحر لأصحابه اطمئناناً نفسياً ومعنوياً (Hatfiel, 2015).
- مصدر للرزق: جوهر العمل في النهاية هو تحقيق اكتفاء الفرد وسد احتياجاته المادية، فمن دون عمل يصبح الفرد عالة على المجتمع.
- مكانة اجتماعية: يوفر العمل للفرد مكانة اجتماعية تزداد رفعتها بزيادة إنتاجية الفرد نحو مجتمعه وبقيمة ما يقدمه من خدمات لسد حاجات الناس في المجتمع الذي يعيش فيه.
- التنمية البشرية: ما يميز العمل الحر عن العمل في الوظائف التقليدية أن الأول يجبر رواده على تنمية قدراتهم ومهاراتهم المكتسبة بشكل مستمر حتى يستطيعوا المنافسة في سوق العمل، ولا تقتصر التنمية البشرية على تنمية المهارات بل تتعدى ذلك إلى صقل شخصية الفرد من خلال تعلم فن التعامل مع الآخرين ورفع الرصيد الأخلاقي، فالعمل بشكل عام يعمل على تهذيب النفس البشرية، كما يمد الفرد بالطاقة والحيوية، ويكسبه مزيداً من الانضباط واحترام المواعيد.

### 2.1.6 أهمية العمل الحر للمجتمع

لا تقتصر أهمية وفائدة العمل على الفرد بذاته بل تمتد لتعم المجتمع بأكمله، فمن خلال انخراط أفراد المجتمع بأعمالهم المختلفة يمكن تحقيق ما يلي:

- الاكتفاء الذاتي: وذلك بسد احتياجات المجتمع من السلع والخدمات المختلفة، فلا يضطر أفراد هذا المجتمع للاستعانة بمصادر خارجية لتوفير احتياجاتهم الأساسية أو الكمالية.
- تعزيز روح التعاون: يعزز العمل من روح التعاون والتكاتف بين الناس، فكثير من الأعمال لا يستطيع شخص بمفرده القيام بها وعليه يتطلب الاستعانة بآخرين، كما يساعد العمل بروح الفريق إلى الارتقاء بجودة المخرجات نتيجة تبادل الخبرات المختلفة.
- تقدم وازدهار المجتمع: نشاط أفراد أي مجتمع يعود بالنفع على عامة الناس وذلك بارتقاء مجتمعهم وتقدمه وازدهاره بين الأمم، فلم تُبنى أي حضارة على الكسل والخمول ولنا في ذلك كثير من الأمثلة الملموسة في واقعنا المعاصر، ولعل تجربة اليابان بعد ويلات الحرب العالمية الثانية خير دليل على أن العمل الدؤوب من شأنه أن ينتشل الأمم من القاع إلى القمة.

### 2.1.7 أهمية العمل الحر للاقتصاد

يلعب العمل الحر دوراً ريادياً في دفع عجلة التنمية الاقتصادية للبلدان المتقدمة، ففي الولايات المتحدة وحدها يبلغ عدد العاملين في قطاع الأعمال الحرة 53 مليون شخص وهو ما يعادل 34% من القوى العاملة المتاحة هناك، ويسهمون في الاقتصاد الأمريكي بما يقدر بـ 715 مليار دولار سنوياً (Berland, 2014).

يشكل العمل الحر حلاً عملياً لمشكلة البطالة المتفاقمة بين الشباب والخريجين خاصة في ظل التطور التكنولوجي والذي أتاح لمعظم فئات الخريجين فرصة العمل عن بعد وبأجور مجزية تعينهم على متطلبات الحياة وتغنيهم عن الوظائف التقليدية والروتينية، كما يخفف التوجه نحو العمل الحر من الأعباء والضغوط على الحكومات والتي تضطر إلى دفع مبالغ باهظة سنوياً كمساعدات اجتماعية للعاطلين عن العمل.

## 2.1.8 واقع العمل الحر في العالم

تعكس التقارير والإحصاءات العالمية الحديثة الميول المتزايدة نحو التوجه لسوق العمل الحر من قبل معظم فئات المجتمع، واعتباره مصدر دخل أساسي بدلاً من الوظيفة التقليدية، وفي هذا السياق وجد تقرير اتحاد المستقلين (2014) والمعنون تحت اسم "53 Million" ككناية عن عدد الأشخاص الذين يمتنون الأعمال الحرة في الولايات المتحدة الأمريكية بأن 80% من العاملين في الوظائف التقليدية لديهم الرغبة بالتوجه نحو العمل الحر لتحسين مستوى دخلهم وتحقيق نسبة أعلى من الحرية العملية، فيما وجد التقرير أن 36% من الموظفين التقليديين يرغبون بترك وظائفهم والتوجه نحو العمل الحر، و69% من العينة نسبت التوجه المتزايد نحو العمل الحر للتطور التكنولوجي الهائل والذي أتاح فرصاً جديدة للعمل لم تكن في الماضي، وأخيراً فقد أكد 65% من المستطلعين بأن الذين يمتنون العمل الحر أصبحوا يحظون بنسبة أعلى من الاحترام في مجتمعاتهم مما كان عليه الوضع قبل 3 أعوام من اصدار التقرير.

في بريطانيا لا يبدو الأمر مختلفاً كثيراً، فالتوجه نحو العمل الحر واضح وملموح بحسب تقرير منصة العمل الحر الشهيرة Elance (2014)، ركز التقرير بالدرجة الأولى على الخريجين والذين تتراوح أعمارهم ما بين 20-33 سنة، فقد أجرى معدو التقرير أكثر من 1000 مقابلة شخصية مع خريجي وطلاب الجامعات البريطانية، فيما تم تدعيم التقرير بمعلومات إحصائية خاصة من قاعدة بيانات منصة العمل الحر Elance، وقد وجد التقرير بأن 87% من صفوة الطلاب يعتقدون بأن العمل الحر أكثر جاذبية من العمل النظامي، فيما اختار بالفعل 21% من الخريجين الحاصلين على مراتب الشرف في جامعاتهم العمل بنظام العمل الحر، واختتم التقرير نتائجه بالتأكيد على أن أكثر من ثلثي الخريجين يعتقدون بأن المرونة التي يتيحها العمل الحر لرواده هي الدافع الأكبر لتوجههم نحوه.

وقد أورد التقرير قطاعات الأعمال الحرة الأكثر شعبية وذلك بحسب الوظائف المطروحة على منصة العمل الحر Elance، فجاء في المرتبة الأولى قطاع تكنولوجيا المعلومات والبرمجة بنسبة 41% من الطلب العام على الخدمات والأعمال، فيما احتل قطاع التصميم التصويرية المرتبة الثانية بنسبة 24%، وجاء في المرتبة الثالثة قطاع الكتابة والترجمة بنسبة 18%، فيما احتلت بقية القطاعات مجتمعة حوالي 17% من المجلد العام.

وعلى صعيد الاتحاد الأوروبي فقد أصدرت المفوضية الأوروبية تقريراً خاصاً بعنوان "Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals" (2013)، وقد جاء في التقرير بأن عدد الأشخاص الذين أصبحوا يمتنون العمل الحر قد زاد بمعدل 45% في عام 2013 فقط، ليصبحوا بذلك الشريحة الأكثر نمواً في سوق العمل الأوروبي.

في الوطن العربي بدأ التوجه يأخذ منحى تصاعدي في الأعوام القليلة الماضية وذلك باستنساخ تجارب منصات العمل الحر العالمية المنتشرة على الشبكة العنكبوتية، فظهرت على الصعيد العربي عدة منصات للعمل الحر عبر الانترنت ساهمت بشكل فاعل بتشغيل عدد كبير من العاطلين عن العمل في مجالات مختلفة، ومن هذه المنصات الشهيرة:

- موقع "خمسات": تأسس الموقع في العام 2011، وتقوم فكرته الأساسية على بيع وشراء الخدمات المصغرة بسعر ثابت هو 5 دولار للخدمة الواحدة. تتنوع مجالات العمل في هذه المنصة ما بين الأعمال التقنية، والكتابية والترجمات، والاستشارات بشتى أنواعها، إضافة إلى التسويق الإلكتروني والتعليم عن بعد. يبلغ عدد مستخدميه حالياً ما يقارب من 300,000 مستخدم (خمسات، 2015: موقع).
- موقع "مستقل": يهدف موقع مستقل لإيجاد منصة عربية تتيح لأصحاب المشاريع والشركات التعاقد مع مستقلين محترفين للقيام بأعمالهم الكبيرة والصغيرة، وبنفس الوقت يتيح للمستقلين المحترفين مكاناً لإيجاد مشاريع يعملون عليها ويكسبون من خلالها، وهو استنساخ لمنصات عمل أجنبية شهيرة كموقع Freelancer.com وموقع Elance.com، تتنوع مجالات العمل في هذه المنصة أيضاً ما بين التقني والتسويقي والاستشاري. حالياً يبلغ عدد مستخدميه من المستقلين ذوي المهارات أكثر من 339,000 مستخدم (مستقل، 2016: موقع).

### 2.1.9 واقع العمل الحر في قطاع غزة

بحسب مركز الإحصاءات الفلسطيني في تقريره عن الربع الثالث من عام 2015، فقد بلغت نسبة العاملين لحسابهم الخاص من أصل مجموع كل العاملين في قطاع غزة 14.4% وبنسبة بلغت 0.6% عن الربع الثاني من نفس العام، وهو مؤشر إيجابي لنمو هذا القطاع من الأعمال إذا ما أخذنا بالاعتبار الفترة الزمنية القصيرة لهذا النمو، وإن كانت لا تزال هذه النسب

متدنية مقارنةً مع البلدان الأخرى ولكن ذلك يعكس رغبة وتوجه القوى العاملة المتاحة في المجتمع نحو العمل الحر.

خلال السنوات الأخيرة ظهرت العديد من المبادرات والجمعيات الريادية الهادفة لنشر ثقافة العمل الحر بين الشباب والخريجين في قطاع غزة، وقد لاقت هذه المبادرات صدىً جيداً بين فئات المجتمع وكان لها تأثير إيجابي في حث الشباب على انتهاج مسلك العمل الحر ليصبح مصدر الدخل الأساسي لهم، ولعل من أبرز هذه المبادرات تلك المبادرة الشبابية التي قادتها رائدة الأعمال "حنان خشان" في عام 2015 والتي أسمتها "باب رزق"، وقد كانت فكرتها الأساسية تقوم على الاستفادة من فضاء الانترنت الواسع عن طريق استخدامه كمنصة للعمل الحر وإعطاء دورات تعليمية للشباب الخريجين لتوجيههم نحو العمل عن بعد، وقد تم تبني هذه المبادرة من قبل أكاديمية العمل الحر في قطاع غزة.

وقد عملت بعض المؤسسات الدولية على تمويل برامج مخصصة تهدف إلى دعم شريحة الخريجين بوضعهم على أول الطريق نحو مسلك العمل الحر عبر الانترنت، وكان من أشهرها برنامج مؤسسة ميرسي كور "توفير فرص عمل من خلال العمل الحر عبر الانترنت"، كما وتساعد حاضنات الأعمال والتي انتشرت بشكل كبير خصوصاً في الجامعات تحت رعاية بعض المؤسسات الدولية على دعم الأفكار الإبداعية وتنميتها لدى أصحابها بحيث تصبح مصدر دخل رئيسي لهم، وكل هذا من شأنه أن يعزز من فكرة العمل الحر ويساعد على نشر ثقافته بين أفراد المجتمع. وفي نفس السياق قدمت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID مبادرة مشابهة بعنوان "مبادرة فريق غزة للعمل الحر عبر الانترنت - GOFT"، هدفت من خلالها إلى تدريب أعداد من الشباب على مهارات العمل عبر الانترنت وذلك من قبل مختصين في هذا المجال وكذلك تشجيعهم على نشر هذه الثقافة فيما بعد. وفي مسار مشابه يبرز مشروع "طاقات" والذي يُعد من النماذج الناجحة في ربط خريجي الجامعات الفلسطينية بسوق العمل الخارجية، ويُعد هذا المشروع هو أحد برامج مؤسسة قطر الخيرية بتمويل من البنك الاسلامي للتنمية، وبحسب تعريف المشروع فدوره يكمن في أنه يربط الخريجين والكفاءات بسوق العمل الخارجية بناءً على احتياج الشركة الأجنبية، وما يوافقها من السير الذاتية التي يتقدم بها المرشحون، تاركاً للشركة اختيار المناسب من المتقدمين، من خلال مقابلات مباشرة بينهما ينظمها المشروع، وفي حال تم التوظيف فإن طبيعة العمل، ونوع التوظيف (دوام كامل، جزئي، بالمشروع)، وكذلك الراتب تتحدد بحسب الاتفاق بين الطرفين، وأما فيما يخص

مكان العمل فسيكون في "محطة عمل" تستضيف الموظفين في قطاع غزة (مشروع طاقات، 2017: موقع).

ومن جانب الحكومة في قطاع غزة، فقد بدأت تلتفت إلى أهمية العمل الحر عبر الإنترنت كأحد أساليب الحد من تفشي مشكلة البطالة، وعلى الرغم من كون مبادراتها محدودة في هذا المجال فهي تتمثل في عقد ورش عمل تجمع متخصصين في مجالات العمل عن بُعد إلا أنها تعتبر بداية جيدة يمكن من خلالها تقديم تسهيلات وسن تشريعات لتنظيم العمل الحر أو العمل عن بُعد من خلال مُخرجات هذه الورش والندوات.

وفي إطار العمل عن بُعد والذي يعد أحد أشكال العمل الحر، بدأت عديد من الشركات في تغيير استراتيجيتها بحيث تستهدف السوق العالمية بدلاً من السوق المحلية، كما نشأت شركات جديدة تقوم فكرتها بالكامل على استراتيجية العمل عن بُعد، ومن هذه الأمثلة شركة "اعمل بلا حدود" والتي تعد من أنجح النماذج المحلية في هذا المجال، فهي توفر باستمرار العديد من الوظائف للعمل عن بُعد وفي شتى المجالات والتخصصات للكفاءات في فلسطين، ومن النماذج الناجحة في هذا المجال أيضاً شركة سمارت لخدمات تكنولوجيا المعلومات والتي تتخصص في خدمات التسويق والمبيعات والاتصالات والخدمات التقنية عبر الإنترنت. بشكل عام يبدو أن التوجه تصاعدي نحو تبني نهج العمل الحر لدى الشركات العاملة في قطاع غزة، فبحسب دراسة (أبو ماضي، 2015) فقد بلغ عدد الشركات المسجلة العاملة في مجال العمل عن بُعد في قطاع غزة 24 شركة، وفي معظمها تتخصص في مجالات تكنولوجيا المعلومات.

وعلى صعيد الجامعات في قطاع غزة، فقد بدأت بعض الجامعات بأخذ دورها المنوط بها بشأن إمكانية توفير فرص العمل للشباب وذلك عبر حاضنات الأعمال والتي تقوم باحتضان وتمويل أفكار الشباب ومشاريعهم الفردية لتنميتها وجعلها مصدر دخل جيد لهم، وفي هذا المقام تبرز حاضنة الأعمال في الجامعة الإسلامية كرائدة في هذا المجال حيث ساهمت في احتضان العديد من المشاريع الريادية وتدريب أعداد من الخريجين والشباب الطامحين لبناء مشاريعهم الفردية. وقد استطاعت الجامعة بمركزها المجتمعي أن تجلب العديد من التمويلات لإطلاق المشاريع التشغيلية والتنمية مثل مشروع "مبادرون" والذي ينظم سنوياً منذ عام 2010 بالشراكة مع النقابة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (PICTA) ويهدف لاحتضان وتمويل المشاريع الشبابية الريادية، وكذلك برنامج "بذرة" لتمكين المشاريع الناشئة والصغيرة والممول من خلال برنامج الأمم المتحدة

الإيمائي بالتعاون مع حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية والبنك الإسلامي للتنمية، ويُعنى هذا البرنامج بالقطاع الصناعي المحلي وذلك بتوفير الدعم المادي والفني لتحقيق استدامة اقتصادية لأصحاب هذه المشاريع والمساهمة في تنمية الاقتصاد المحلي عبر المشاريع الريادية الصغيرة.

كما لا يمكننا إهمال دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت سواءً العربية كمواقع خمسات، ومستقل، والمحترفون العرب، أو الأجنبية كمواقع Freelancer & Upwork وغيرهم الكثير، فقد ساهموا بشكل كبير في توفير بيئة عمل مناسبة لذوي المهارات من الشباب والخريجين، وفي هذا السياق فقد أجرت أكاديمية العمل الحر عام 2015 عملية مسح لرواد هذه المنصات من فلسطين ووجدت أن نسبة الذكور من العاملين في مجال العمل الحر بلغت 67% فيما بلغت نسبة الإناث 33%، أما عن الفئات العمرية فيظهر جلياً أن فئة الشباب (20-30 سنة) هي الفئة الأكثر انفتاحاً على هذا القطاع من الأعمال فقد بلغت نسبتهم حوالي 86%، وقد نال تخصص تطوير البرمجيات الحصة الأكبر في مجالات العمل بنسبة 40%، فيما تلى ذلك تخصص التصميم التصويرية بنسبة بلغت 20%، وتلى ذلك خدمات الدعم الفني وإدخال البيانات بنسبة 11% (بياني، 2015: موقع)، وتبدو هذه النسب متشابهة إلى حد كبير مع نظيراتها العالمية والتي سبق ذكرها.

أما على الصعيد المادي، فقد أظهرت نتائج المسح السابق أن 28% من العاملين لحسابهم يحصلون دخلاً شهرياً أقل من 200 دولار، فيما أن الفئة الأكبر والتي بلغت 37% تحقق دخلاً شهرياً يتراوح ما بين 200-500 دولار، و21% يحققون دخلاً شهرياً يتراوح ما بين 500-1000 دولار، و14% فقط يحققون دخلاً يتجاوز 1000 دولار شهرياً. تبدو العائدات مرضية إذا ما أخذنا بعين الاعتبار الحالة الاقتصادية السيئة التي يمر بها معظم الشباب والخريجين في فلسطين وقطاع غزة على وجه الخصوص.

ختاماً يمكننا القول بأن ثقافة العمل الحر آخذة بالانتشار بين فئات الشباب والخريجين في قطاع غزة وذلك بفعل زيادة الوعي ودور شبكات التواصل الاجتماعي والجامعات وحاضنات الأعمال والتي تركز جزءاً كبيراً من مجهوداتها في هذا السياق.

## المبحث الثاني

### العوامل البيئية والعوامل الشخصية المؤثرة في العمل الحر

يختلف معدل انتشار ممارسات العمل الحر من مجتمع إلى آخر بفعل عوامل مختلفة تحددها البيئة الخارجية للمجتمع، وبفعل عوامل شخصية تتبع من ذات الأفراد في مجتمع ما.

لا يمكن لأي دراسة أن تحصر جميع العوامل المؤثرة على ممارسات العمل الحر في مجتمع ما، ولكن يمكن حصر العوامل الأكثر تأثيراً على وجه العموم في توجهات أفراد أي مجتمع نحو انتهاز العمل الحر واتخاذ كوسيلة أساسية لتحصيل الرزق.

في هذه الدراسة يركز الباحث على العوامل الأكثر تأثيراً على شريحة الشباب والخريجين من مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة والتي تدفعهم أو تنفرهم من سلوك طريق العمل الحر كبدل استراتيجي للوظائف التقليدية.

#### 2.2.1 العوامل البيئية

يُعرف العامل البيئي من منطلق تجاري على أنه عنصر قابل للتحديد سواءً في البيئة المادية، الثقافية، الديموغرافية، الاقتصادية، السياسية، التنظيمية، أو التكنولوجية والذي يؤثر على سير العمليات التجارية ونمو المؤسسات (Mat & Mansor, 2010)، وفي هذا السياق سيتم التطرق إلى العوامل البيئية المؤثرة على ممارسات العمل الحر في قطاع غزة والتي تم حصرها بثلاثة عوامل رئيسية هي: الواقع الاقتصادي (البطالة وسوق العمل) والثقافة المجتمعية، ومستوى التعليم العالي وهذا لا يعني بأن هذه العوامل هي فقط صاحبة التأثير على ممارسات العمل الحر، ولكن يمكن اعتبارها بأنها الأكثر تأثيراً في ظل الأوضاع الحالية التي يمر بها قطاع غزة وذلك استناداً إلى نتائج بعض الدراسات السابقة التي أُجريت في بيئة قطاع غزة (الفرا، 2015؛ بعلوشة، 2015)، ولنتائج ورشة العمل التي عقدها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بعنوان "آفاق العمل عن بُعد" في عام 2014.

## 2.2.2 البطالة

### 2.2.2.1 تعريف البطالة

البطالة بمفهومها البسيط هي "عدم امتهان أي مهنة"، لا يخلو هذا المفهوم من الصواب ولكنه لا يعتبر تعريفاً كاملاً وشاملاً، فقد عرفها الكاتب روجر ميلر (2005) في كتابه "Understanding Modern Economics" على أنها "عدم قدرة أفراد قوى العمل المتاحة في المجتمع على ايجاد وظيفة"، وحدد الكاتب قوى العمل بأنها مجموع أفراد المجتمع الذين تفوق أعمارهم 16 عاماً ويشغلون وظيفة أو مهنة حالية أو يبحثون عن وظيفة ليعتاشوا منها. وقد كان تعريف منظمة العمل الدولية لظاهرة البطالة مشابهاً إلى حد كبير للتعريف السابق، فقد جاء في التعريف بأن الشخص العاطل عن العمل هو "تلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده".

من التعريفات السابقة يمكن أن نضع شرطين أساسيين يجب توافرها سوياً لاعتبار أحد أفراد المجتمع بأنه عاطل عن العمل:

1. أن يكون الفرد قادراً على أداء عمل أو شغل وظيفة ما.
2. أن يبحث عن عمل أو وظيفة توفر له الحد الأدنى من الحياة الكريمة ولا يتمكن من إيجاد ذلك.

### 2.2.2.2 تصنيفات البطالة

تعددت تقسيمات المختصين لأنماط البطالة وأشكالها، فقد عمدت كثير من الدراسات إلى تقسيم أشكال البطالة بحسب طبيعة النشاط الاقتصادي، أو بحسب نمط التشغيل، أو الطبيعة الخاصة للبطالة. يرى الباحث أن التقسيم الأنسب للظاهرة والذي يناسب هذه الدراسة هو التقسيم حسب نمط التشغيل والذي يندرج تحته ثلاثة أنماط رئيسية هي:

#### 1. البطالة الصريحة أو الظاهرة (Open Unemployment):

تطلق عليها بعض الدراسات مصطلح "البطالة السافرة" (العتيبي، 2011؛ عبد القادر، 2012)، ويقصد بها وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل ويبحثون عنه ولكن لا يجدوه، فيصبحوا في حالة تعطل كامل ونتاجية صفرية، وتعد بطالة الخريجين هي أبرز أشكال هذا النمط.

## 2. البطالة الجزئية (Underemployment):

يمكن تعريف البطالة الجزئية على أنها الحالة التي تتمثل بوجود أفراد يعملون أقل من المعدل الطبيعي المتعارف عليه في المجتمع أو يعملون عدد من الأيام أقل وبالتالي فإن وقت العمل بالنسبة للبطالة الجزئية أقل من المتعارف عليه في المجتمع (الأسرج، 2014)، وقد حددتها وزارة الاقتصاد في قطاع غزة بعدد الأفراد الذين عملوا أقل من ثمان شهور وأكثر من شهرين خلال السنة بما فيهم العاملين لحسابهم الخاص.

## 3. البطالة المقنعة (Disguised Unemployment):

وتتمثل البطالة المقنعة بالأفراد الذين يعملون فعلاً ولكنهم لا يضيفون شيئاً يذكر إلى الانتاج القومي، فهم في حالة عمالة ظاهرياً فقط، ولو سحبنا هؤلاء الذين يقعون تحت مظلة البطالة المقنعة فإن الانتاج لن يتأثر (الطحاوي، 1995)، ويبدو هذا النمط من البطالة متواجداً بكثرة في الدول النامية وخاصة في القطاعات الحكومية، حيث يتكدس الكثير من الموظفين لأداء وظائف بسيطة يمكن أن يقوم بها موظف واحد، ويمكن اعتبارها على أنها الوجه الآخر لتدني الإنتاج في العمل المبذول.

### 2.2.2.3 البطالة في قطاع غزة

يُعد قطاع غزة من أكثر المناطق السكانية حول العالم معاناةً من ظاهرة البطالة، فبحسب تقرير وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية لعام 2014 حول معدلات البطالة في كل أنحاء العالم، جاء قطاع غزة في المرتبة 199 عالمياً بنسبة بطالة بلغت 45.1%. ووفق تقرير مسح القوى العاملة للربع الأول من عام 2015 والذي يقوم به الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فقد بلغت نسبة البطالة 41.5% وهو ما يعزز التقارير والدراسات المختلفة والتي تقر بوجود أزمة بطالة حقيقية متفشية في شتى التخصصات وقطاعات الأعمال في قطاع غزة، والجداول التالية توضح عمق الأزمة التي يمر بها ما يقرب من نصف القوى العاملة المتاحة.

جدول (2.2): التوزيع النسبي للقوى العاملة 15 سنة فأكثر في قطاع غزة بحسب الجنس ومركبات القوى العاملة (معايير ILO)، يناير - مارس 2015

الجنس	عمالة تامة		عمالة ناقصة		البطالة		المجموع
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
ذكور	57.8%	211,700	4.3%	15,700	37.9%	138,600	366,000
إناث	41.2%	41,100	3.6%	3,600	55.2%	55,000	99,700
المجموع	54.3%	252,800	4.1%	19,300	41.6%	193,600	465,700

بحسب إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2015 فقد بلغ مجموع القوى العاملة المتاحة في قطاع غزة 465,700 شخص، وهم معروفون بحسب التقرير على أنهم جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (15 سنة فأكثر) وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة. يُظهر جدول (2.2) الأعداد والنسب التفصيلية بحسب مركبات القوى العاملة، وتظهر نسب البطالة مرتفعة جداً خاصة في فئة الإناث حيث تتجاوز النصف، ويبدو الحال أفضل قليلاً لدى الذكور ولكن بالمجمل فإن النسبة لا تزال مرتفعة.

وبحسب نفس المصدر السابق فإن نسبة العاملين لحسابهم الخاص في قطاع غزة بلغت 13.9% من مجموع القوى العاملة، وجدول (2.3) يظهر النتائج التفصيلية للتوزيع النسبي للعاملين بحسب الحالة العملية والجنس.

جدول (2.3): التوزيع النسبي للعاملين بحسب الحالة العملية والجنس (معايير ILO)، أبريل 2015.

الحالة العملية	ذكور	إناث	المجموع
صاحب عمل	3.8%	1.6%	3.4%
يعمل لحسابه الخاص	14.6%	10.2%	13.9%
مستخدم بأجر	77.6%	80.9%	78.1%
عضو أسرة بدون أجر	4.0%	7.3%	4.6%

جدول (2.4): معدل البطالة للخريجين الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى في قطاع غزة بحسب التخصص (معايير ILO)، يناير - مارس 2015.

التخصص	معدل البطالة
علوم تربوية وإعداد معلمين	56.8%
علوم إنسانية	41.4%
العلوم الاجتماعية والسلوكية	36.7%
الصحافة والاعلام	40.7%
الأعمال التجارية والإدارية	39.1%
القانون	11.7%
العلوم الطبيعية	26.3%
الرياضيات والإحصاء	41.3%
علم الحاسوب	44.8%
الهندسة والمهن الهندسية	37.6%
العلوم المعمارية والبناء	41.9%
الصحة	36.6%
الخدمات الشخصية	16.7%
باقي التخصصات	33.0%

يُظهر جدول (2.4) معدلات البطالة بين الخريجين في قطاع غزة بحسب تخصصاتهم، وتبدو التخصصات التربوية الأعلى من حيث معدلات البطالة للخريجين بنسبة تتجاوز 56%، فيما كانت التخصصات القانونية صاحبة معدلات البطالة الأقل بنسبة لم تتجاوز 12% من القوى العاملة المتاحة، وقد تراوحت معدلات البطالة بين بقية التخصصات مع بقائها مرتفعة جداً.

جدول (2.5): معدل البطالة في القوى العاملة للأفراد 15 سنة فأكثر في قطاع غزة حسب الفئات العمرية (معايير ILO)، يناير - مارس 2015

الفئة العمرية	معدل البطالة
19-15	58.5%
24-20	64.3%
29-25	51.7%
34-30	31.7%
39-35	27.9%
44-40	21.6%
49-45	25.5%
50+	25.0%

يبدو واضحاً من جدول رقم (2.5) أن فئة الشباب من أعمار (15-29) سنة هم الأكثر تضرراً من قضية البطالة، فأكثر من نصف القوى العاملة المتاحة في هذه الفئة العمرية تعاني من مشكلة البطالة، فيما يعاني ما يقارب من ثلثي الأفراد حديثي التخرج (20-24 سنة) من هذه الأزمة وهي النسبة الأعلى بين الفئات العمرية، وتستقر معدلات البطالة عن معدلات أدنى تصل إلى ربع القوى العاملة مع التقدم بالعمر، ويمكن أن يُعزى هذا الاستقرار إلى زيادة الخبرة المهنية مع التقدم بالعمر على عكس حديثي التخرج والذين غالباً ما يفتقدون لميزة الخبرة المهنية. ملاحظة/ الجداول (2.2)، (2.4)، (2.5) مقتبسة بتصرف دون اخلال بمعلومات المحتوى من تقرير الربع الأول لعام 2015 حول القوى العاملة في فلسطين والذي يصدره الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

### 2.2.3 العلاقة بين البطالة والتوجه نحو العمل الحر

تتفق العديد من الدراسات والآراء على أن الارتفاع بنسب البطالة وشح الوظائف المتاحة في أي مجتمع يعتبر دافع قوي نحو التفكير بالتوجه نحو العمل الحر كخيار بديل (السبيعي، 2008؛ سمية، 2010)، غير أن واقع التقارير والدراسات الحديثة ترى أيضاً أن المجتمعات التي تتميز بانخفاض معدلات البطالة يتركز جزء كبير من قوى العمل المتاحة فيها في سوق العمل الحر

(Franjković & et al., 2015)، وعليه يمكن اعتبار سلوك طريق العمل الحر هو خيار أساسي لا يقل جاذبية عن الوظائف التقليدية الدائمة لدى الجيل الجديد من القوى العاملة.

في مطلع التسعينات من القرن الماضي وبالتحديد في عام 1991 قدم الباحث ديفيد ستوري دراسته التي تعتبر من أوائل الدراسات التي ربطت بين البطالة والتوجه نحو العمل الحر، ففتبأ بميلاد جيل جديد من قطاعات الأعمال يكون فيه الاعتماد الأساسي على نظام التوظيف الذاتي والأعمال الفردية المستقلة استناداً إلى ازدياد معدلات البطالة والرغبات المتزايدة لدى الأفراد بنهج التحررية في العمل، وقد عزى أيضاً ذلك إلى ازدياد رغبة الشباب بزيادة الأعمال والتي بدورها ستوجههم نحو الاستقلالية في نهاية المطاف.

في كازاخستان قررت الجهات المسؤولة مواجهة مشكلة البطالة التي تعصف بالشباب الخريجين عن طريق انشاء برامج مساعدة لتشغيل الشباب أثناء دراستهم في الجامعات وكان من أشهرها برنامج "Youth Practice" والذي تم من خلاله توظيف حوالي 30% من الشباب عن طريق توفير فرص عمل بنظام القطعة "عمل حر" لهؤلاء الشباب وذلك بالتعاون مع الجامعات المحلية، أدت هذه البرامج المكثفة والمدعومة حكومياً إلى اكساب الشباب خبرة عملية قبل تخرجهم من الجامعات وتقليص ملحوظ في معدلات البطالة (Omarbekova, 2011).

مما لا شك فيه أن العمل الحر يعتبر حلاً جيداً للشباب العاطلين عن العمل، خاصة في ظل الانفتاح التكنولوجي الهائل والذي أتاح فرص العمل الحر عن بعد عبر شبكة الانترنت والتي من شأنها أن توفر اكتفاءً ذاتياً للأفراد واستغناءً عن أي وظيفة تقليدية.

## 2.2.4 سوق العمل

### 2.2.4.1 مفهوم سوق العمل (Labor Market)

بحسب تعريف (مريان وآخرون، 2007) فإن سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، حيث يتم تحديد فرص العمل المطلوبة وتقدير حجم البطالة، إضافة إلى تحديد الأجر، وتمتاز هذه السوق عن غيرها في أن الأفراد يقدمون خدمات ويتقاضون الأجر عنها، كما أن هذه الخدمات لا يمكن فصلها عن العامل نفسه. كما يمكن تعريفه على أنه السوق الذي يتفاعل فيه عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل (العقيل، 2006). ومن التعريفات السابقة يمكن اختصار سوق العمل على أنه المكان الذي يبحث فيه الأفراد الراغبين بالعمل على فرصة عمل، فيما يبحث أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين لشغل وظائف وأعمال لديهم.

ينقسم سوق العمل إلى قسمين رئيسيين هما:

1. سوق العمل المحكم (Tight Labor Market): هو السوق الذي تكون فيه عدد الوظائف المتاحة أكثر من عدد الباحثين عن عمل.
2. سوق العمل الرائد (Slack Labor Market): هو السوق الذي تكون فيه شريحة الباحثين عن عمل أكثر من عدد الوظائف المتاحة.

### 2.2.4.2 العوامل المؤثرة على سوق العمل:

يمكن تقسيم العوامل المؤثرة على سوق العمل بشكل عام إلى ما يلي:

1. العامل الاقتصادي: الإنسان هو المورد الاقتصادي الأساسي والذي يُبنى عليه أي اقتصاد قوي في العالم، فالإعداد العلمي والعملي للأفراد في أي مجتمع هو البذرة التي سينمو من خلالها الاقتصاد ويزداد حجم الناتج القومي، ويكون الاقتصاد في أقوى حالاته عندما يُسخر لخدمته الحد الأقصى من القوى العاملة المتاحة في المجتمع والذين تكون إنتاجيتهم مقاربة للكمال، ويتفق (صالي وعبد الكريم، 2014) في دراستهم مع ما سبق ذكره بشأن العمالة الكاملة والتي عرفوها على أنها "الوضع الذي يخلو فيه السوق من البطالة".
2. العامل السياسي: يمكن للسياسيين وصناع القرار في أي مجتمع أن يتحكموا بسوق العمل المحلي من خلال سن القوانين الاقتصادية الخاصة بالشركات وأصحاب الأعمال والتي من

شأنها أن تشجع أو تثبط من انتشار وتوسع الشركات وبالتالي الزيادة أو النقص في حجم فرص العمل المتاحة، فعلى سبيل المثال في حالة إعطاء الدولة لتسهيلات قيام شركات جديدة فإن هذا سيساعد على خلق فرص عمل ومناصب جديدة متاحة للراغبين في العمل وبالتالي التقليل من معدلات البطالة في المجتمع.

3. **العامل الديموغرافي:** يمكن أن يلعب العامل الديموغرافي دوراً إيجابياً أو سلبياً في دفع عجلة الاقتصاد والنتاج المحلي، ففي حالة الزيادة السكانية في ظل سوق عمل محكم فإن مردود هذه الزيادة سينعكس إيجاباً على نمو قطاعات الأعمال وذلك بتوفر الأيدي العاملة لتتناسب حجم الطلب عليها، ومن هنا يمكن أن نتفهم إحدى دوافع تحفيز الدول الصناعية لمواطنيها على زيادة النسل، أما في ظل سوق عمل راكد فإن الزيادة السكانية ستؤدي حتماً إلى ارتفاع معدلات البطالة والفقر في المجتمع.

4. **العامل الجغرافي:** الموقع الجغرافي لسوق العمل يلعب دوراً محورياً في تحديد قوة السوق، ففي البلدان التي تعتبر ممرات تجارية نحو بلاد أخرى فإن كم الطلب على العمالة سيكون مرتفعاً مقارنةً بأسواق أخرى في مناطق نائية، كما أن التوزيع السكاني أو التكتلات السكانية في مناطق معينة كالعواصم يساهم في رواج أسواق العمل فيها، وعادةً ما يرغب أرباب العمل في استئجار الموظفين الأقرب لمقرات الشركة وبالتالي فإن فرص الراغبين في العمل والذين يقطنون أماكن بعيدة تصبح أقل من أولئك الذين يتمركزون في أماكن الاكتظاظ السكاني والمصالح التجارية.

### 2.2.4.3 سوق العمل في قطاع غزة

يُعد قطاع غزة من أكثر مناطق العالم عرضةً لعدم الاستقرار خاصةً على الصعيدين الاقتصادي والسياسي، ويُعزى ذلك في المقام الأول لوقوعه تحت حكم الاحتلال الصهيوني، والذي يحكم قبضته على كافة مناحي الحياة ويؤثر سلبياً على الوضع الاقتصادي في قطاع غزة.

بحسب المسح الذي قام به مركز الإحصاء الفلسطيني (2016)، فإن معظم القوى العاملة المشاركة في سوق العمل تنضوي تحت القطاع الخاص بنسبة مشاركة بلغت 57.3%، فيما كان نصيب القطاع العام 36% من مجموع القوى العاملة، وقد نالت القطاعات الأخرى ما نسبته 6.7% من القوى العاملة المشاركة. وتتركز معظم القوى العاملة في قطاع الخدمات حيث يعمل فيه ما يقارب 53% من مجموع القوى العاملة في قطاع غزة، وعلى الرغم من أن الغالبية العظمى من العاملين يعملون في القطاع الخاص فإن الأجر الذي يتقاضاه 78% منهم لا يكاد يصل

لنصف الحد الأدنى من الأجر حيث أظهر نفس المسح أن متوسط الأجر في القطاع خاص يبلغ 745 شيكل إسرائيلي، بينما الحد الأدنى للأجر في فلسطين يبلغ 1450 شيكل إسرائيلي، ويمكن أن نعزو قبول الأفراد بالعمل بهذه الأجر المنخفضة إلى ضعف سوق العمل وقلة فرص التوظيف المتاحة.

وعلى صعيد الاقتصاد غير الرسمي والذي يصعب حصره بنسبة دقيقة، فقد أظهر مسح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في مسحه الأسري عن عام 2008 بأن ما يقارب من 42.5% من إجمالي العاملين في قطاع غزة يقعون تحت إطار الاقتصاد غير الرسمي، وبحسب نفس الإحصائية فإن 66.9% من العاملين لحسابهم الخاص يصنفون ضمن خانة الاقتصاد غير الرسمي (المركز الفلسطيني للإحصاء، 2014). ولعل الواقع الاقتصادي الصعب يعد من أبرز عوامل انتشار الاقتصاد غير الرسمي، فهذا النوع من القطاعات الاقتصادية يزداد في الدول النامية على حساب الدول المتقدمة لعدة عوامل تتمثل في غياب التشريعات النظامية الضابطة لسوق العمل، وقلة الالتزامات على صاحب العمل سواء من حيث الضرائب أو التأمينات، وكذلك انخفاض الأجر للعاملين دون الحد الأدنى المنصوص عليه رسمياً في القانون (الأسرج، 2010). ولعل اهمال هذا القطاع الاقتصادي من قبل الحكومات وابقائه في هذا الإطار غير المنظم يُعد اهداراً كبيراً لإيرادات الدولة الضريبية، وبالتالي تأثير سلبي ملموس على النمو الاقتصادي للدولة.

## 2.2.5 الثقافة المجتمعية

### 2.2.5.1 مفهوم الثقافة المجتمعية:

يُعد المؤرخ العربي ابن خلدون من أوائل الذين وضعوا تعريفاً لمفهوم الثقافة وقد جاء في تعريفه لها بأنها "المعارف والعلوم والآداب والفنون يتعلمها الناس ويتتقنون بها، وقد وتحتويها الكتب ومع ذلك هي خاصة بالذهن." (المريط، 2014)، ويتفق مع هذا تعريف قاموس أوكسفورد المختصر والذي ذكر بأن الثقافة هي "تهذيب الذوق وأساليب التعامل وتنمية العقل عن طريق التعليم وتدريبه على التفكير الدقيق."، ويمكننا أن نختصر ما سبق من التعريفات بالقول بأن الثقافة هي طريقة الحياة، وهي نشاط علمي واجتماعي حين يتم ممارسته بشكل جماعي في مجتمع ما يطلق عليها "الثقافة المجتمعية".

## 2.2.5.2 دور شبكات التواصل الاجتماعي

يمكن تعريف شبكات التواصل الاجتماعي (Social Networking) على أنها خدمات تؤسسها وتبرمجها شركات كبرى لجمع المستخدمين والأصدقاء ولمشاركة الأنشطة والاهتمامات، وللبحث عن تكوين صداقات والبحث عن اهتمامات وأنشطة لدى أشخاص آخرين ( Obar & Wildmam, 2015).

تساهم العديد من الوسائل الحديثة في بلورة الثقافة المجتمعية ووضعها في أطر محددة لأي مجتمع ولعل شبكات التواصل الاجتماعي تعد من أبرز هذه الوسائل والتي كان منها الفتيل الرئيسي لإشعال ثورات الربيع العربي، وعليه يمكن التعويل عليها في رسم خارطة جديدة للثقافة المجتمعية عن طريق التشجيع على تحقيق القيم النبيلة وتغيير النظرة الشعبية لكثير من رواسخ العادات والتقاليد التي تقف عائقاً في طريق نهضة الأمة.

تتعدد شبكات التواصل الاجتماعي المستخدمة والدارجة بين أفراد المجتمع الفلسطيني، وبحسب تقرير وسائل التواصل الاجتماعي في فلسطين (2015)، فإن عدد مستخدمي هذه الوسائل بلغ 2.4 مليون نسمة بواقع 37% من إجمالي عدد السكان في الضفة وقطاع غزة، والجدول التالي يوضح الأعداد والنسب بحسب ورودها في تقرير نهاية عام 2015.

جدول (2.6): توزيع مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي في فلسطين (سوشال ستوديو، 2015)

اسم شبكة التواصل الاجتماعي	عدد المستخدمين (الضفة + غزة)	النسبة المئوية %
فيسبوك (Facebook)	1,780,000	84%
واتساب (WhatsApp)	1,007,143	47%
جوجل بلس (Google Plus)	385,714	18%
تويتر (Twitter)	342,857	16%
انستاجرام (Instagram)	342,857	16%
لينكد ان (LinkedIn)	122,000	6%

تعتبر شبكة فيسبوك هي الأكثر شعبية في قطاع غزة، وقد بلغ عدد مستخدميها في القطاع حوالي 712,000 نسمة بحسب إحصائية نهاية عام 2015م وهو ما يعني دخول هذه الشبكة إلى الغالبية العظمى من بيوت المواطنين، وبحسب بيانات نفس التقرير السابق فإن عدد المستخدمين

من فئة الشباب يعتبر الأعلى من بين بقية الفئات، فالأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 18-34 سنة يشكلون ما نسبته 66% من إجمالي عدد المسجلين في الشبكة الاجتماعية فيسبوك.

### 2.2.5.3 الثقافة المجتمعية الخاصة بالعمل الحر (في قطاع غزة)

تلعب العوامل الثقافية دوراً أساسياً في تحديد اتجاهات أفراد المجتمع في كافة نواحي الحياة بما في ذلك النظرة للعمل الحر ومدى تقبله لدى الناس، وفي هذا الإطار فإن قطاع غزة لا يعبر عن حالة منفصلة عن الواقع العربي بشأن انتشار ثقافة العمل الحر بين أفرادها، ولعل المثل المصري الشهير "إن فاتك الميري، اتمرغ في ترابه" يعبر بشكل بسيط عن الوضع الفكري والثقافي السائد بشأن الوظائف الحكومية ومدى تفضيلها على ما سواها من الأعمال الحرة أو الخاصة، فنرى في هذه الوظائف الحكومية الغاية الأسمى لمعظم الشباب والخريجين في هذه المجتمعات النامية. تتأثر الثقافة المجتمعية كثيراً بحجم الوعي أو المستوى التعليمي للأفراد (إبراهيم، 2013)، ولعل هذه العوامل كانت من أبرز المحركات لتغيير نظرة المجتمع في السنوات القليلة الماضية، حيث ظهر اتجاه قوي لدى الشباب نحو العمل الحر وانتهاجه كبديل عن الوظائف التقليدية، ولعل انتشار منصات العمل الحر عبر الانترنت مع سهولة الوصول للشبكة العنكبوتية وتطور البنى التحتية التكنولوجية قد ساهم كثيراً في نقلة نوعية لتغيير الثقافة السائدة بشأن العمل الحر في قطاع غزة. مع هذا فإن شريحة كبير من المجتمع في قطاع غزة لا زالت ترى في الشخص الذي لا يعمل بوظيفة تقليدية بأنه "عاطل عن العمل" حتى لو كان دخله من عمله الحر يفوق دخل الوظائف الحكومية ولعل هذه النظرة تشكلت بفعل افتقار الأعمال الحرة للأمان الوظيفي والذي يعتبر ميزة لا يمكن الاستغناء عنها في مجتمعاتنا العربية.

من بواعث الأمل أن تغيير الثقافة المجتمعية لا يمكن أن يتم في خلال فترة زمنية قصيرة، وقد بدأت تظهر جلياً بذرات التغيير في قطاع غزة لتدعيم الاتجاه نحو العمل الحر، فالجامعات المحلية تعقد الكثير من ورش العمل التثقيفية والتي من شأنها أن تدفع الشباب والطلاب نحو طرق باب العمل الحر، كما أن حاضنات الأعمال تلعب دوراً محورياً في تبني المشاريع الريادية والأفكار الخلاقة للشباب وتساهم بشكل مادي ومعنوي في تأسيس مشاريع تجارية ناجحة تساعدهم على تحقيق دخل مستقر من أعمالهم الحرة والريادية، وأخيراً فإن قصص النجاح لرواد الأعمال الحرة

والتي بدأت تنتشر وتتداول بين الشباب تشكل عاملاً تحفيزياً قوياً لمحاكاتها والسير على نفس الخطى.

## 2.2.6 مستوى التعليم

يُعد التعليم الراقعة الأساسية لنهضة الأمم وتقدم وازدهار الحضارات، ويمكن تعريف عملية التعليم على أنها "العملية المنظمة التي تمارس من قبل المعلم؛ بهدف نقل المعارف المهاراتية إلى الطلبة، وتنمية اتجاهاتهم نحوها، ويعدّ التعلّم هو الناتج الحقيقي لعملية التعلّم" (عمر وحמיד، 2015)، ومع التقدم التكنولوجي الهائل، باتت العملية التعليمية أسهل ويمكن أن تصل لأي فرد من أفراد المجتمع وهو جالس في بيته سواءً عبر الانترنت أو وسائل الاتصال الأخرى. في هذه الجزئية سيتم التطرق إلى واقع التعليم في قطاع غزة عبر استعراض معدلات وجودة التعليم.

### 2.2.6.1 معدلات التعليم في قطاع غزة:

على صعيد الأرقام، يُعد قطاع غزة من أكثر المناطق تعليمياً حول العالم، فبحسب بيانات البنك الدولي للتنمية (2006)، فإن معدل التحاق الطلبة بالمدارس في فلسطين قد بلغ 98.2%، فيما تشير بيانات مركز الإحصاء الفلسطيني لعام 2013 إلى أن معدلات التحاق الطلبة بالتعليم الأساسي قد وصلت إلى 98.9%، وتعكس هذه النسبة المرتفعة نظرة المجتمع الفلسطيني للتعليم على أنه ضرورة اجتماعية ملحة لا تقل أهمية عن أساسيات الحياة الأخرى، وبالنظر إلى بيانات مركز الإحصاء الفلسطيني على مدار الأعوام السابقة نجد تراجعاً ملحوظاً في نسب الأمية عاماً بعد آخر، وقد وصلت بحسب إحصائية عام 2014 إلى 3.1% من مجمل سكان قطاع غزة وتتركز هذه النسبة في كبار السن (50 سنة فما فوق) والذين لم تتح لهم الفرصة الملائمة لتلقي التعليم في الصغر، وإذا ما قارنا هذه النسبة بدول مجاورة كجمهورية مصر العربية نجد أن هناك فرقاً شاسعاً في معدلات الأمية بين البلدين حيث بلغت نسبة الأمية في مصر بحسب إحصائية عام 2016 حوالي 20.9% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2016)، يوضح الجدول التالي الحالة التعليمية لسكان قطاع غزة بحسب مركز الإحصاء الفلسطيني لعام 2014.

جدول (2.7): التوزيع النسبي لسكان قطاع غزة (15 سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية (المصدر: الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، 2016)

النسبة المئوية	الحالة التعليمية
3.1%	أُمي
4.9%	مُلم (يستطيع القراءة والكتابة)
12.2%	ابتدائي
36.3%	اعدادي
22.8%	ثانوي
6.2%	دبلوم متوسط
14.5%	بكالوريوس فأعلى

وعلى صعيد التعليم العالي، نجد أن هناك تصاعد مستمر في أعداد الطلبة الملتحقين بالجامعات المحلية، وفي ظل توفير بعض الجامعات لتخصصات الماجستير والدكتوراه والتي كان يُتطلب للحصول عليها السفر إلى خارج فلسطين فقد زادت معدلات الحصول على هذه الشهادات العليا، فقد بلغ عدد الطلاب المُسجلين في العام الدراسي 2015/2014 لبرامج الدكتوراه في الجامعات الفلسطينية 40 طالباً، فيما بلغ عدد الطلاب المسجلين في برامج الماجستير على مستوى فلسطين 7751 طالباً (وزارة التربية والتعليم العالي، 2015). الزيادة المتصاعدة في أعداد الطلبة دفع إلى انشاء جامعات وكليات جديدة لجذب اهتمام الراغبين بالالتحاق في مؤسسات التعليم العالي، وبحسب آخر احصائيات وزارة التربية والتعليم العالي لعام 2015، فإن عدد مؤسسات التعليم العالي المعتمدة والمرخصة قد بلغ 18 جامعة وكلية موزعة كالاتي:

- 5 جامعات تقليدية (واحدة حكومية، واثنان عامتان، واثنان خاصتان).
- 6 كليات جامعية (أربعة حكومية، وواحدة خاصة، وواحدة عامة).
- 7 كليات مجتمع متوسطة (ثلاثة عامة، وواحدة حكومية، واثنان خاصتان، وواحدة تحت إشراف وكالة غوث وتشغيل اللاجئين).
- جامعة واحدة تعليم مفتوح (جامعة القدس المفتوحة).

## 2.2.6.2 جودة التعليم في قطاع غزة:

تُشير الدلائل النظرية إلى الاهتمام المتزايد في تطوير العملية التعليمية سواءً من قبل وزارة التربية والتعليم العالي أو الجهات المسؤولة والمعنية، ففي عام 2002 قامت السلطة الوطنية الفلسطينية بإنشاء الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة في التعليم العالي وعملت كهيئة حكومية شبه مستقلة تحت إشراف وزارة التربية والتعليم العالي وكان من مهامها الأساسية أن تنظر في مدى تطبيق الجامعات الفلسطينية لمعايير الجودة العالمية قبل اعتماد التخصصات المختلفة، كما عملت على وضع معايير أكاديمية محددة تضمن أن يسير البرنامج بصورة مثالية وبجودة عالية. لم تقف جهود وزارة التربية والتعليم العالي عند هذا الحد، ففي عام 2005 أنشأت الوزارة "صندوق تطوير الجودة" والذي من خلاله يتم منح الجامعات تمويلات مالية وتطوير برامج شراكة بين جامعات محلية وأجنبية والقطاع الخاص في مجال البحث والتطوير ورفع كفاءة مؤسسات التعليم العالي وتعزيز برامجها بالإضافة إلى تأكيد الجودة والعمل على بناء نظم إدارية سليمة وقوية تعمل على رفع كفاءة الخريجين وربطهم بسوق العمل بالشكل الصحيح (وزارة التربية والتعليم العالي، 2015: موقع)، ولأن النجاح الإداري ينعكس غالباً على نجاح العملية التعليمية، فقد عمدت دراسة نشرت مؤخراً إلى تحديد مدى تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في جامعات قطاع غزة الرئيسية (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، وجامعة الأقصى) وقد وجد الباحث من خلال دراسته أن نظام إدارة الجودة الشاملة مطبق بنسبة مرتفعة خاصة في الجامعات العامة "الإسلامية والأزهر" على حساب الجامعة الحكومية "الأقصى" (المعمر، 2014)، وهو ما يعكس اهتمام هذه الجامعات بإتباع نظم إدارية ذات جودة عالية تضمن سير العملية التعليمية بحسب المعايير الدولية.

عملياً، وعلى أرض الواقع تبدو الأمور مغايرة نوعاً ما، فقطاع غزة بحالته الخاصة يعاني كثيراً بفعل الاحتلال أولاً، والحصار المفروض عليه ثانياً، والحروب المتوالية عليه في آخر 7 سنوات ثالثاً، وهذه العوامل كان لها تأثير مباشر في سير العملية التعليمية واضعاف منتوجها، فتعرض الجامعة الإسلامية للقصف مرتين في خلال فترة زمنية قصيرة وتدمير مباني المختبرات العلمية واهدار كثيراً من مواردها العملية والتي تساعد الطلاب في صقل مهاراتهم لسوق العمل أثر بلا شك على جودة المخرجات العلمية، أما على صعيد التعليم الأساسي فقد تضرر أيضاً بقصف العديد من المدارس، كما أن كثيراً من هذه المدارس أصبحت ملاجئ للإيواء لأولئك الذين تضررت بيوتهم بفعل القصف والتدمير مما أدى إلى دمج أعداد كبيرة من الطلاب في الفصول وبالتالي

التأثير على مدى تحصيلهم العلمي. أما عن تأثير الحصار والذي يعبر عن الوجه البشع للاحتلال الصهيوني فقد أورد مركز الميزان لحقوق الإنسان في تقريره المفصل في عام 2010م "واقع الحق في التعليم العالي في ظل الحصار على قطاع غزة" كثيراً من الحقوق المهذرة بفعل الحصار والتي عملت على اضعاف المردود التعليمي للجامعات والكليات وقد جاء في سياق التقرير أن الحصار تسبب في عدم قدرة مؤسسات التعليم العالي على التوسع الأفقي والرأسي لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الطلاب، كما حال الحصار دون تحقيق التبادل المعرفي والأكاديمي بين مؤسسات التعليم العالي في الخارج وقد وثق المركز حالات ابتعاث كثيرة تم رفض خروجهم من قطاع غزة لأسباب أمنية سواءً من الجانب الاسرائيلي أو المصري. وفي ذات الإطار فإن الحصار يؤثر بشكل مباشر على قدرة الجامعات في توفير المعدات الحديثة وأجهزة المختبرات والتي يمانع أو يماطل الجانب الصهيوني بالسماح لها بالدخول. كما أصاب الحصار قطاع البحث العلمي وذلك بسبب عدم القدرة على رفد المكتبات الجامعية باحتياجاتها من المصادر العلمية الحديثة.

#### 2.2.6.2 أثر التعليم على العمل الحر

كثيرة هي الدراسات التي عكفت مؤخراً على مناقشة تأثير المستوى التعليمي للأفراد على التوجه أو النجاح في سوق العمل الحر، وفي هذا الإطار يسعى الباحث لإيجاد إجابات لعدة تساؤلات تلخص مدى تأثير التعليم على العمل الحر بناءً على الدراسات التي قام بها الباحثون في هذا الصدد.

في الدراسة التي قام بها (Kangasharju and Pekkala, 2002)، وجد الباحثان أن الأشخاص الحاصلين على شهادات علمية عليا هم أقل توجهاً نحو العمل الحر، وقد عزا الباحثان ذلك إلى زيادة الطلب على هؤلاء الأشخاص من قِبل الشركات والمؤسسات المرموقة والتي توفر لهم رواتب مجزية مع مكانة اجتماعية متميزة وأمان وظيفي؛ هذه المميزات تجعل اختيار الوظيفة التقليدية أمراً محبباً لهؤلاء الأشخاص. وتتفق مع الدراسة السابقة نتائج المسح الذي قام به (Arbache and et al., 2010) والذي أظهر بأن حملة الشهادات العليا أقل رغبة في التوجه نحو العمل الحر، فيما أظهر المسح أن الشباب وحملة الشهادات الجامعية المتوسطة يفضلون العمل الحر على الوظائف التقليدية. على النقيض من النتائج السابقة وجد المسح الدوري الذي يجريه معهد بحوث السياسات العامة الأوروبي أن حملة الشهادات العليا (بكالوريوس أو أعلى) في فرنسا وألمانيا يفضلون العمل الحر على الوظائف التقليدية، فيما يفضل ما يقارب من نصف حملة

الشهادات العليا في اسبانيا وبريطانيا العمل الحر، أما في السويد وبولندا فيفضلون الوظائف التقليدية على العمل الحر (Hatfield, 2015).

دراسة (Klaesson and Larsson, 2014) حاولت قراءة الموضوع من زاوية أخرى وذلك عبر إحصاء الأشخاص الذين تحولوا من الوظيفة التقليدية إلى العمل الحر بعد نيلهم شهاداتهم العليا، وقد وجدت الدراسة أن هنالك مؤشر إيجابي لصالح العمل الحر للأفراد العاملين في تخصصات العلوم والعلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال والقانون، فيما كان مؤشر الانتقال نحو العمل الحر في باقي التخصصات يقارب الصفر أي بلا تأثير أو عكسي في قليل من التخصصات الأخرى.

أما على صعيد أثر المستوى التعليمي على نجاح ممارسات العمل الحر فقد وجدت دراسة (van der Zwan and et al., 2013) بأن المؤسسات التعليمية التي تضع وتشجع في مناهجها على ريادة الأعمال يكون طلابها أكثر ميلاً وتفضيلاً للعمل الحر على حساب الوظائف التقليدية، وهم كذلك أكثر نجاحاً في حياتهم المهنية عبر بوابة العمل الحر.

من جهة أخرى فقد اتفقت الدراسة التي أجراها (Robinson and Sexton, 1994) مع الرأي السابق وأضافت بأن الأشخاص الذين يمتلكون مؤهلات علمية عليا هم أقل عرضة للفشل في حال بدأوا عملهم الخاص، كما وضعت الدراسة عنصر الخبرة في مجال العمل الحر كعامل ايجابي مؤثر على نجاح ممارسات العمل الحر للأفراد.

دراسة (Greene and Saridakis, 2008) أكدت في نتائجها أيضاً على الدور المحوري للتعليم الجامعي في نجاح ممارسات العمل الحر للأفراد، ولكنها أوضحت أن هذا النجاح مرهون بالاستراتيجية التي تتبعها الجامعات في وضع مناهجها العلمية والتي من شأنها أن تكسب الأفراد مميزات النجاح والخبرات العملية اللازمة للعمل الحر.

في قطاع غزة، أولت عديد من الجامعات اهتماماً متزايداً بقضايا التشغيل الحر وذلك في سبيل تقليص معدلات البطالة بين الخريجين، فقد برزت في الفترة الأخيرة حاضنات الأعمال والتي تتبنى الأفكار الريادية للشباب وتدعمها مادياً ومعنوياً حتى تصبح مشروعاً تجارياً مستقلاً يعتنش من خلاله صاحب الفكرة، وقد لاقت هذه الحاضنات اقبالاً جيداً من قبل الطلاب والخريجين، ولم يقتصر دور هذه الحاضنات على تبني الأفكار الريادية، فقد ساهمت بشكل كبير في صقل المهارات العملية للملتحقين بها من خلال الدورات التدريبية المستمرة التي تعطيها لهم في مجال

ريادة الأعمال والعمل الحر، وفي هذا المقام تبرز حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية، وبحسب دراسة برهوم (2015) والتي أُجريت على المشاريع المحتضنة في حاضنة الجامعة الإسلامية فإن ما يقرب من 59.5% من هذه المشاريع تستفيد من السوق الإقليمية والدولية المفتوحة عبر الانترنت لتحقيق الاستمرارية في عملها وقد وجدت نفس الدراسة بأن معظم هذه المشاريع وبنسبة 61% تقع تحت نطاق تكنولوجيا المعلومات وأوضحت النتائج النهائية للدراسة بأن عمليات احتضان المشروعات من قبل حاضنات الأعمال تعد محركاً ودافعاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمع تجاه العمل الحر عن طريق تغيير ثقافة الأعمال السائدة. ولكن على الرغم من التجربة الناجحة لحاضنة الأعمال في الجامعة الإسلامية فإن استنساخ هذه التجربة من قبل الجامعات الأخرى في قطاع غزة لم يلقَ أي صدى فحاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية هي الحاضنة الوحيدة التابعة لمؤسسة تعليم عالي في قطاع غزة، بينما توجد في المقابل ثلاث حاضنات أعمال في جامعات مختلفة من الضفة الغربية (الشكري، 2012).

### 2.2.7 العوامل الشخصية

لا يمكننا الاقتصار على عوامل البيئة الخارجية لتحديد مدى نجاح ممارسات العمل الحر في أي مجتمع، فالعامل الأساسي لتحديد النجاح والتقدم أو الفشل هو "الإنسان"، ولهذا فإن دراسة العوامل الشخصية تعتبر أساساً مهماً لتحديد مكن الخلل وعوامل النقص اللازم تطويرها لبناء مجتمع متقدم على جميع الأصعدة.

#### 2.2.7.1 تعريف الشخصية

تعمق الكثير من علماء النفس في دراسة شخصية الإنسان ومكوناتها وجوانبها المتعددة، وقد وُضعت العديد من النظريات والمفاهيم التي تشرح وتفسر سلوك ودوافع الإنسان بناءً على تحليل الشخصية، وقد كان الهدف من هذه الدراسات في المقام الأول إيجاد سبل تطوير الشخصية بحيث تصبح أكثر فاعلية وإنتاجية. تعددت تعريفات الشخصية وإن كانت في مجملها تدور في فلك واحد وحول معنى مشترك مع اختلاف المنظور، فبناءً على تعريف (Larsen and Buss, 2005) فإن الشخصية هي عبارة عن مجموعة من الصفات والسمات النفسية المكونة في داخل الفرد والتي تنظم بشكل نسبي عمليات التحفيز والتفاعل لدى الفرد للتكيف مع البيئة المادية والمعنوية والاجتماعية، فيما ربط العالم الأمريكي الشهير رالف لينتون تعريفه للشخصية بالثقافة

المجتمعية فعرّفها على أنها المجموعة الكاملة من صفات الفرد العقلية والنفسية والاجتماعية ومعتقداته وعاداته واستجاباته العاطفية، وكل هذه الخصال تتأثر بالمحيط الثقافي، وعليه فحين يغير الفرد من بيئته الثقافية فإن ذلك سينعكس بشكل تلقائي على شخصيته لأن الفرد سيتبع القيم والمعايير الخاصة بالبيئة الجديدة والتي بدورها ستحدد خصائصه الشخصية (Marks, 2008). في المجلد يمكن اعتبار الشخصية على أنها مزيج من القدرات العقلية والعواطف والسلوك والتي تميز الفرد وتحدد طريقة استجابته للبيئة الخارجية المحيطة. وقد وضع في هذا الإطار عدة نظريات لدراسة الشخصية فكان أبرزها نظرية "عناصر الشخصية الخمسة" لعالم النفس غوردون ألبرت والذي حدد هذه العناصر كما يلي:

1. الانفتاح على التجربة
2. الضمير أو الوعي
3. السمة الاجتماعية (الاندماج في المجتمع)
4. التوافق مع الآخرين
5. الاضطراب أو القلق

نظرية أخرى في هذا الإطار هي "نظرية شخصية (أ) وشخصية (ب)"، وضعت النظرية بواسطة العالم أندرو جولد سميث في عام 1950م، وبرغم عديد الانتقادات الموجهة إليها لا يزال يعتمد عليها كثير من الباحثين حتى اليوم في تحليل الشخصية، وبحسب هذه النظرية فإن أصحاب الشخصية (أ) يوصفون بأنهم طموحون ولديهم حس منافسة مرتفع ويقدرّون الوقت وقليلو الصبر، أما أصحاب الشخصية (ب) فهم على النقيض من ذلك (Friedman, 1996).

#### 2.2.7.2 مكونات الشخصية

اتفق كثير من علماء النفس على تقسيم جوانب الشخصية إلى ثلاثة أقسام رئيسية وهي الجانب الوجداني، والجانب المعرفي، والجانب المهاري (الحسناوي، 2010). وفيما يلي تفصيل لهذه الجوانب ومدى أهميتها:

##### • الجانب الوجداني

هو كل ما لا يتدخل العقل فيه، ويشمل هذا الجانب ميول واتجاهات وقيم الفرد، كما يشمل أيضاً مشاعره، وعقائده وأساليبه في التكيف والتعامل مع الأشياء، ما يحبه وما لا يحبه، وتعتبر البيئة المحيطة للفرد صاقل أساسي لهذا الجانب من الشخصية، وتكمن أهمية هذا الجانب من

الشخصية بأنه إن تم بناؤه بشكل سليم من البداية سيصنع لنا فرداً ناجحاً ونافعاً لدينه ووطنه ونفسه.

### • الجانب المعرفي

يعتبر من أهم جوانب الشخصية العملية، ويشمل هذا الجانب كم المعلومات والمعارف المكتسبة سواءً بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وذلك من خلال التعليم المدرسي والجامعي أو من خلال المواقف المتعددة التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية والتي تكون لديه خبرات ومعلومات متراكمة يستطيع استخدامها عند الضرورة لاتخاذ القرارات المناسبة. ويندرج تحت هذا الجانب قيمة وفعالية العلاقات الاجتماعية وهو ما يعرف باسم رأس المال الاجتماعي (Social Capital)، والذي يمكن تعريفه على أنه "رصيد اجتماعي من العلاقات والرموز يتفاعل مع الرصيد الذي يملكه الفرد من رأس المال المادي، فهو رصيد قابل للتداول والتراكم والاستخدام، فالفرد عندما ينشئ شبكات اجتماعية أو ينضم إلى أحزاب سياسية أو يستخدم ما لديه من رموز المكانة في ممارسات اجتماعية، فإنما يكون لنفسه رصيداً اجتماعياً وثقافياً يزيد من مصالحه ومن رصيده من القوة والهبة. ومن ثم تظهر الإمكانية في تحويل رأس المال الاجتماعي إلى رأس مال مادي مثلما يتحول رأس المال المادي إلى رأس مال اجتماعي" (زايد وآخرون، 2006).

### • الجانب المهاري

هو الجانب العملي من الشخصية والذي يتعلق بالقدرات الفردية على انجاز أعمال معينة بصورة جيدة، ويمكن اعتبار هذا الجانب مكمل للجانب المعرفي، ولا تتعلق المهارة هنا بالأعمال اليدوية فقط وإنما تشمل جميع الأعمال الحرفية والخدمية والقدرة على التكيف مع التكنولوجيا الحديثة وتسخيرها لإنجاز الأعمال بشكل أكفأ.

الشكل رقم (1) يوضح مكونات الشخصية مع أبرز ما يتعلق بها بشيء من الإيجاز.

الجانب الوجداني	الجانب المعرفي	الجانب المهاري
<ul style="list-style-type: none"><li>• القيم والأخلاق</li><li>• الميول والاتجاهات</li><li>• المشاعر والأحاسيس</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• المعلومات المتراكمة</li><li>• الخبرات المكتسبة</li><li>• رأس المال الاجتماعي</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• المهارات التقنية</li><li>• القدرات العملية والذهنية</li></ul>

شكل (2.1): مكونات الشخصية

### 2.2.7.3 محددات الشخصية

تتعدد العوامل الداخلة في تحديد شخصية وسلوك الأفراد، ولكن تبقى هناك مجموعة من العوامل العامة المشتركة ذات التأثير الأكبر، ويرى الدكتور محمد ربيع (2013) أن هذه العوامل يمكن حصرها بما يلي:

#### 1. العوامل البيولوجية:

يقصد بها العوامل الداخلة في التركيب الجسماني للفرد وطبيعة النمو الجسدي والحالة الصحية له، وأيضاً التوصيف الخارجي للسمات الشخصية كالشكل واللون والوزن.

#### 2. العوامل النفسية:

يندرج تحت هذه العوامل كل ما يتعلق بالحالة المزاجية للفرد والمهارات المعرفية المكتسبة من اختلاطه بالمجتمع أو من خلال محيطه الأسري، كما تشمل القدرات العقلية والذكاء الفطري للفرد.

#### 3. العوامل الاجتماعية والبيئية:

يقصد بها حالة وتأثير المحيط الخارجي المحيط بالفرد سواءً بإطاره الضيق (الأسرة) أو على النطاق الواسع (المجتمع)، ويعتبر العامل الاجتماعي من أكثر العوامل فعاليةً في تحديد شخصية الفرد وطموحاته ونظراته للأشياء، فعلى صعيد الأسرة ستؤثر الحالة الاقتصادية وظروف المعيشة وطريقة التربية للأبناء وحالة الوعي ومستوى التعليم والوعي الأسري في صقل

هوية الفرد وتحديد طموحاته وتطلعاته، أما على صعيد المجتمع، فتساهم الظروف السياسية والاقتصادية والثقافة المجتمعية السائدة في التكوين الفكري للفرد.

#### 2.2.7.4 زيادة الأعمال

يرتبط مصطلح الريادة كثيراً بالأعمال الحرة، ولعل كثيراً من الناس يراها مرادفاً للعمل الحر، في حقيقة الأمر يمكن اعتبار زيادة الأعمال حالة خاصة من العمل الحر تتميز بالحس الإبداعي والنمط الغير تقليدي في أداء الأعمال. طرحت كثير من الدراسات الدور الهام الذي يقوم به ريادي الأعمال في دفع عجلة الاقتصاد في بلدانهم، وقد أجمعت معظمها على أن المجتمعات التي تهتم بفئة رواد الأعمال بصفة رسمية عن طريق الحكومات أو خاصة عن طريق المؤسسات وحاضنات الأعمال تلاقي نتائجاً ايجابية على اقتصاداتها ونتاجها القومي ( Grossmann, 2009; Bandiera and et al., 2013)، وفي دراسة لبارتون هاميلتون (2000) وجد أن الأشخاص الذين يتميزون بسمة الريادية يحصلون متوسط دخل ابتدائي أعلى من أقرانهم عند الدخول إلى سوق العمل الحر مما يعني وجود أثر إيجابي ملموس لريادة الأعمال على نجاح ممارسات العمل الحر بحسب الدراسة.

#### - تعريف مفهوم ريادة الأعمال (Entrepreneurship)

تعددت تعريفات ريادة الأعمال وإن كانت في معظمها متقاربة المعنى، وكان العالم الاقتصادي الأمريكي جوزيف شومبيتر أول من تطرق لتعريف رائد الأعمال في عام 1949م، فعرفه على أنه "ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح"، وبالنظر إلى واحدة من آخر الدراسات التي عرفت مفهوم ريادة الأعمال نجد أن التعريف لم يختلف كثيراً، فقد عرفها الباحثون (Yetisen and et al., 2015) على أنها "العملية التي يتم من خلالها اطلاق وتشغيل مشروع تجاري بفكرة جديدة لتقديم منتج أو عملية أو خدمة"، فيما ورد تعريف ريادة الأعمال في دراسة (Jerome and Bambur, 2013) على أنها "الرغبة والقدرة على تطوير وتنظيم وإدارة مشروع تجاري مع تحمل كافة مخاطره بغرض تحقيق الربح".

#### - خصائص رواد الأعمال

غالباً ما يُنظر إلى رائد الأعمال على أنه شخص مبدع صاحب أفكار خلاقة، ولديه قدرة كبيرة على الإدارة وقيادة فرق العمل (Prive, 2012). لا تقتصر خصائص رائد الأعمال على الصفات

السابقة فقط، فهناك العديد من الخصائص الأخرى التي عادةً ما تكون ملازمة له، وتكون سبباً من أسباب نجاح رائد الأعمال ومن أبرز هذه الصفات ما يلي:

- المخاطرة: تُعد من أبرز السمات التي يجب على رواد الأعمال الاتسام بها، لأن مشاريعهم غالباً ما تكون ذات أفكار جديدة وغير معروفة النتائج وعليه يجب أن يتقبلوا فكرة المخاطرة عند الإقبال على تنفيذ مشاريعهم.
- وضع الاستراتيجية: يجب أن تكون لدى رائد الأعمال رؤية شاملة وواضحة للمشروع وما يمكن أن يحققه من نجاحات أو يلاقه من عقبات وذلك من خلال قدرته على قراءة واقع المشروع والبيئة المحيطة.
- اتخاذ القرارات الحاسمة: بحكم طبيعة العمل الريادي فإنه يتطلب دائماً اتخاذ قرارات شجاعة وحاسمة دون تردد.
- القدرة على الإقناع: كمقدم لمنتج أو خدمة جديدة يحتاج رائد الأعمال أن تكون لديه قدرة على إقناع المستهلك بأهمية ما يقدمه ومدى الفائدة التي ستعود عليه من خلال استخدام منتجه أو خدمته.

#### - أهمية ريادة الأعمال

تتعدد فوائد ريادة الأعمال وعوائدها سواءً على الأفراد أو المجتمع ككل، وفيما يلي أبرز مميزات ريادة الأعمال:

#### على مستوى الفرد (رائد الأعمال)

- تحقيق العائد المادي الجيد من خلال الأرباح الواردة من خدمته أو منتجه.
- تحقيق الذات من خلال بناء عمل تجاري ناجح.
- تنمية الحس الإبداعي وتوظيف أمثل للطاقة والأفكار الخلاقة.
- وضع اجتماعي مرموق ومشهود له.

#### على مستوى المجتمع:

- التقليل من معدلات البطالة عن طريق توظيف الكفاءات في هذه المشاريع الريادية.
- فتح أسواق عمل جديدة تؤدي في النهاية إلى انتعاش اقتصادي.
- تخفيض نسبة الهجرة بين الشباب والكفاءات واستثمار طاقاتهم في مشاريع ريادية.
- الارتقاء بجودة الإنتاج المحلي.

### 2.2.7.5 تأثير العوامل الشخصية على العمل الحر

تلعب العوامل الشخصية للأفراد دوراً أساسياً في تحديد اتجاهاتهم العملية ومدى قدرتهم على التأقلم والنجاح فيها، وقد عكفت عديد من الدراسات على مناقشة دور وتأثير السمات الشخصية في توجيههم نحو العمل الحر ومدى نجاحهم فيه، وبالنظر إلى نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال نجد تركيز عديد من الباحثين على تحليل الشخصية استناداً إلى نظرية غوردون ألبرت "عناصر الشخصية الخمسة – The Big Five" والتي من خلالها توصلت دراسة ( Caliendo and et al., 2014) إلى أن الأشخاص الذي يمتلكون سمة "الانفتاح على التجارب" وسمة "حب التخالط والاجتماعيات" هم أكثر ميلاً للعمل الحر والاستمرار فيه، فيما نتج عن تحليل خصال "التوافق" و"القلق والاضطراب" بأن أصحاب هذه السمات لديهم دافع أقل لخوض تجربة العمل الحر.

يتفق الباحثان (Patel and Thatcher, 2014) جزئياً مع نتائج الدراسة السابقة والتي استندت إلى نفس النظرية، فقد وجدوا من خلال تحليل بيانات 2839 شخص حصلوا عليها من سجلات التوظيف ما بين عامي 1957م إلى 2004م بأن سمة "الانفتاح على التجارب" هي الأكثر تأثيراً على توجيه الفرد نحو العمل الحر، كما وجدت الدراسة أن سمة الاستقلالية وسعي الفرد الدائم خلف أهدافه وأحلامه من أهم السمات التي تحفز وتساعد على النجاح في العمل الحر، في المقابل فإن الأشخاص الذي يعانون من القلق والاضطرابات يميلون غالباً إلى تجنب خوض تجربة العمل الحر.

في فنلندا أجرى مجموعة من الباحثين دراسة مطولة على مجموعة من الأطفال والمراهقين الذين تتوفر فيهم سمات الشخصية (أ) والتي حصرتها الدراسة في "العدوانية، القيادة، تحمل المسؤولية، الحماس، والغرور"، وقد وجدت الدراسة واستناداً إلى معلومات تاريخية حصلت عليها من مركز الإحصاء الفنلندي وهيئة التوظيف الفنلندية أن هذه الفئة لديها نزعة قوية للتوجه نحو العمل الحر في المستقبل، وأيضاً فرصة نجاحها في قيادة الأعمال مرتفعة مقارنة مع أقرانهم (Viinikainen and et al., 2016).

من منطلق آخر قام عدد من الباحثين البرتغاليين بتحليل دوافع قرار انتقال فرد ما إلى بيئة العمل الحر، وقد بُنيت العملية التحليلية على 12 عامل مُحدّد، نالت فيه السمات الشخصية النصيب الأكبر، وقد وجدت الدراسة أن الرغبة في المغامرة والمخاطرة تعتبر من أبرز سمات الأفراد الذين يفضلون الانتقال لبيئة العمل الحر (Simoes and et al., 2015).

## المبحث الثالث الدراسات السابقة

### 2.3.1 مقدمة:

يهدف الباحث من خلال سرده للدراسات السابقة إلى عرض آخر ما توصلت له الأبحاث والدراسات العربية والأجنبية في مجال ممارسات العمل الحر والعوامل البيئية والشخصية المؤثرة على نجاح هذه الممارسات ومن ثم مقارنة نتائجها مع نتائج هذه الدراسة. وقد تم تقسيم الدراسات بحسب اللغة ومن ثم سردها تدريجياً من الأحدث إلى الأقدم.

### 2.3.2 الدراسات العربية

1. دراسة (الفرأ، 2015)، بعنوان: "تطوير الفكر والممارسة والسلوك الريادي في فلسطين - دراسة تطبيقية على قطاع غزة".

يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى إيجاد أنموذج ريادي يناسب بيئة العمل في فلسطين بشكل عام وقطاع غزة بشكل خاص، وقد قسمت الدراسة العوامل المؤثرة على تنمية السلوك الريادي إلى ثلاثة مجموعات رئيسية تتلخص في العوامل الخارجية كالإطار الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والعوامل الشخصية والنفسية للأفراد والمهارات الإدارية.

استخدمت الدراسة أنموذج (GEM) Global Entrepreneurship Monitor مع اجراء بعض التعديلات عليه لتناسب البيئة من أجل تقييم ريادة الأعمال في فلسطين بشكل عام وقطاع غزة على وجه الخصوص، كما استعان بآراء الخريجين والأكاديميين وبعض الرياديين ورجال الأعمال لإتمام هذه الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة التطبيقية ضعف الجامعات في تنمية المهارات الريادية لدى الطلاب، كما بينت الدراسة محدودية الدور الذي تلعبه النقابات المهنية والقطاع الخاص في تنمية السمات الريادية في المجتمع.

أوصت الدراسة في نهايتها بضرورة تبني بناء أنموذج متكامل Ecosystem للريادة في فلسطين يتم من خلاله عمل حملات توعية وتحفيز مادي ومعنوي للشباب على بدء مشاريعهم

الريادية، كما اقترحت على الحكومة انشاء هيئة تطوير الريادة للقيام بالأنشطة الداعمة لتنمية السلوك الريادي في المجتمع.

## 2. دراسة (بعلوشة، 2015)، بعنوان: "تحو نموذج للعمل الحر - قطاع غزة كحالة خاصة".

تهدف الدراسة إلى بناء نموذج عمل خاص بالعامل الحر يقود في النهاية إلى إنجاح تجربته في مجال العمل الحر عبر المواقع التي تعمل كوسيط، وقد اتخذ الباحث من رواد هذه المواقع في قطاع غزة كحالة خاصة لدراسته ليطم تطبيق النموذج عليهم.

يركز الباحث في دراسته على التجارة الالكترونية ودورها الفعال في تخفيض معدلات البطالة لدى الخريجين والعاطلين عن العمل في قطاع غزة وقد اختص بشيء من التفصيل مواقع الانترنت الشهيرة والتي تعمل كوسيط بين طالب الخدمة (الزبون) ومؤدي الخدمة (العامل الحر).

اعتمد الباحث في جمع البيانات على ورش العمل والاستبيانات، وقد شملت ورش العمل بعض الخبراء في مجال العمل الحر والذين بدورهم أعطوا تصورهم الخاص لفرص ومعوقات العمل الحر عبر الانترنت في قطاع غزة، فيما تم توزيع الاستبيانات على عينة من 20 شخص تم انتقاؤهم من الخبراء في مجال العمل الحر في قطاع غزة.

توصلت الدراسة إلى نموذج خاص يمكن اتباعه لإنجاح تجربة العمل الحر عبر المواقع التي تعمل كوسيط، وقد ركز النموذج على مهارات تسويق الذات واعتبرها السبب الرئيسي لإنجاح تجربة العمل الحر عبر الانترنت.

## 3. دراسة (المبيرك والجاسر، 2014)، بعنوان: "النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية".

تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل البيئية المؤثرة على نجاح أو فشل ريادة الأعمال وممارسات رواد العمل الحر في المملكة العربية السعودية.

قسمت الدراسة هذه العوامل إلى عوامل بيئية جزئية وهي التي تؤثر بشكل مباشر على رواد الأعمال الحرة ويعتبر وجودها أساسياً لنجاح أعمالهم كرأس المال وحاضنات الأعمال والأسرة والأصدقاء، وعوامل بيئية كلية وهي التي تتفاعل مع ممارسات رواد الأعمال الحرة بطريقة غير مباشرة كالعوامل الثقافية والسياسية والاجتماعية والبنى التحتية للبلاد.

وقد وجدت الدراسة أن المملكة العربية السعودية وعلى الرغم من حداثة التجربة إلا أنها توفر مناخ مناسب وتربة ملائمة لنمو قطاع ريادة الأعمال والأعمال الحرة.

فيما خلصت الدراسة إلى عدة توصيات منها بأن تقوم الدولة والمؤسسات ذات الصلة بحملات إعلامية مستمرة لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب وأهمية الاستمرار في دعم البحث العلمي التطبيقي وسن التشريعات والقوانين التي تحفز الشباب على ممارسات الأعمال الحرة.

4. دراسة (نعيم، 2014)، بعنوان: "دراسة العوامل المؤثرة على تطبيق العمل عن بعد في فلسطين، دراسة حالة: شركة اعمل بلا حدود وشركة مداد - قطاع غزة".

تهدف الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على تطبيق أنظمة العمل عن بعد في فلسطين، وقد اقتصرت بدراسة حالتي شركتي "اعمل بلا حدود" و "مداد" لتطبيق الدراسة عليهم، وقد حددت الباحثة خمسة متغيرات أساسية لبحثها وهي: إدارة التكنولوجيا، المسؤولية الاجتماعية، طبيعة الوظيفة، المهارات الفردية، والثقافة التنظيمية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاحصائي وذلك من خلال اجراء استبيان تم توزيعه على عينة من 50 شخص يعملون في الشركتين السالف ذكرهم.

توصلت الدراسة من خلال نتائج الاستبيان إلى أن المتغيرات التي تم وضعها في بداية الدراسة تؤثر بشكل ملحوظ على تطبيق العمل عن بعد في فلسطين.

أختتمت الدراسة بعدة توصيات تركز في جُلها على ضرورة نشر ثقافة العمل عن بعد للحد من تقادم أزمة البطالة في قطاع غزة، كما وحثت على ضرورة العمل على ايجاد حلول للمشاكل التكنولوجية والخدمات اللوجستية المتواضعة في قطاع غزة.

5. دراسة (دويدار، 2013)، "آراء طالبات جامعة القصيم في العمل الحر المعوقات والحلول دراسة تطبيقية على طالبات جامعة القصيم، كلية الاقتصاد والإدارة".

استهدفت الفكرة الوقوف على آراء طالبات جامعة القصيم في اهم المعوقات من وجهة نظرهن والتي تعيق تفضيلات الجامعيات للعمل في مشروعات خاصة بهن والوقوف على اهم الأسباب التي لا تجعلهن يقبلن على العمل الحر، وكذلك اهم المقترحات التي يمكن ان تسهم في وضع آليات وحلول تساهم في قبول العمل الحر خاصة لدى خريجات الجامعة.

وجدت الدراسة أن أكثر المعوقات المؤثرة والتي تقلل من توجه المرأة للعمل الحر هي المعوقات الاجتماعية، تليها المعوقات الشخصية، ثم المعوقات التعليمية، ثم التنظيمية وأخيراً المعوقات المالية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير مشروعات نسائية متخصصة على نطاق واسع وقصرها على النساء وضرورة اعداد برامج تدريبية تأهيلية للخريجات والبدء بحملات دعائية على كافة وسائل الاعلام لتحفيز الخريجات على دخول سوق الأعمال الحرة.

6. دراسة (الأسمرى، 2013)، بعنوان: "اتجاهات الشباب نحو العمل الحر: دراسة تطبيقية في مدينة جدة".

تهدف الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في توجهات الشباب نحو العمل الحر، وكذلك المعوقات التي تحول دون انتشار أوسع لثقافة العمل الحر بين أوساط الشباب.

اعتمد الباحث نموذج الدراسة الوصفية لإتمام رسالته، وقد أجرى استبياناً تم توزيعه على عينة من 500 فرد من فئة الشباب مختلفة الميول والتخصصات والدرجات العلمية.

وقد توصل الباحث من خلال نتائج الاستبيان إلى أن معظم الشباب المبحوثين لديهم استعداد وتوجه جيد نحو العمل الحر، فيما عللت الدراسة قلة التوجه نحو العمل الحر بنقص التدريب وعجز وسائل الاعلام وجهات الاختصاص على نشر ثقافة العمل الحر بين أوساط الشباب.

أختتمت الدراسة بجملة من التوصيات كان من أهمها تفعيل دور الأسرة في غرس ثقافة العمل الحر لدى الأبناء، وكذلك انشاء وحدات خاصة بالجامعات تقوم بتدريب الشباب على العمل الحر، والاهتمام بحاضنات الأعمال لما لها من دور حيوي في تحفيز الشباب.

7. دراسة (السبيعي، 2013)، بعنوان: "دور المشروعات النسائية الصغيرة في حل مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية".

يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى اثبات أن المشروعات النسائية الصغيرة والتي يتم تصنيفها كأعمال حرة تساهم بشكل كبير في حل مشكلة البطالة لدى النساء في المملكة العربية السعودية.

انطلقت الدراسة من خلال عدة فرضيات تتناول مدى قدرة هذه المشاريع في الحد من مشكلة البطالة، مناسبة هذه المشاريع لخصوصية المرأة السعودية، مدى انتشار ثقافة العمل الحر والمشاريع الصغيرة لدى نساء السعودية، وأخيراً الأبعاد والمحددات القانونية التي تعيق نمو وتطور هذه المشاريع.

قام الباحث بإجراء استبيان يشمل على متغيرات الدراسة وتوزيعه على الفئة المستهدفة والتي تكونت من النساء العاملات في المشروعات الحرة الصغيرة في مدينة جدة بالسعودية.

وجد الباحث من خلال تحليل نتائج الاستبيان إلى أن معظم العاملات في هذه المشاريع من المطلقات والأرامل وقد عزا ذلك لغياب الاهتمام بهذه الفئة في المجتمع مما يضطرهن للبحث عن عمل، كما وجد أن الفرضيات التي وضعها تلعب دور مؤثر في انتشار هذه المشاريع بين النساء السعوديات.

أوصت الدراسة في نهايتها بضرورة تحفيز المرأة السعودية على الدخول لسوق العمل الحر عبر هذه المشاريع الصغيرة وذلك من خلال نشر الوعي عبر وسائل الاعلام ذات التأثير.

**8. دراسة (رمضان، 2012)، بعنوان: "تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية".**

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في مواقف الطلاب تجاه الأعمال الريادية وإمكانية شروعهم بها بعد تخرجهم، وقد اعتمد الباحث نظريتي السلوك العقلاني والسلوك المخطط كمتغيرات ليتم تحليلها.

أجريت الدراسة على عينة بلغت 406 طالب وطالبة من جامعة دمشق وبعض الجامعات الخاصة في سوريا، وقد أظهرت النتائج أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من أولئك الذين يفضلون العمل لدى آخرين سواء في القطاع العام أو الخاص.

وقد وجدت الدراسة أن هناك اتفاق مع الدراسات الغربية في المتغيرات العلمية التي تعمل على توجه الأشخاص نحو الأعمال الحرة، بينما كان الاختلاف الأساسي هو في الثقافة الاجتماعية السائدة في المجتمع السوري كتأثير دور العائلة أو الأصدقاء والتي تلعب دور كبير في توجه الخريجين.

أختتمت الدراسة بجملة من التوصيات والتي استهدفت دور الجامعات والحكومات في تعزيز توجهات الشباب نحو الأعمال الريادية الحرة وذلك من خلال برامج موجهة ترفع من احتمال اقدام الخريجين على أعمال ريادية.

**9. دراسة (رشيد، 2011)، بعنوان: "فرص إقامة حاضنات الأعمال في العراق لدعم المشروعات الصغيرة".**

تهدف الدراسة إلى تحديد طبيعة دور حاضنات الأعمال في تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة وإعادة الهيكلة الاقتصادي من خلال نشر ثقافة العمل الفردي في العراق.

تفترض الدراسة بأن المشروعات الصغيرة تتطلب رعاية فنية ومالية وتقنية للنهوض بالنشاط الاقتصادي، وإن حاضنات الأعمال هي المصدر الأساسي لهذا الدعم.

اعتمد الباحث أسلوب المنهج الاستقرائي في تحليل واقع حاضنات الأعمال للمشروعات الصغيرة باستخدام التحليل الاقتصادي والتاريخي كلما دعت الضرورة لذلك.

وجدت الدراسة بأن حاضنات الأعمال تعد أداة مهمة لتعزيز التنمية الاقتصادية من خلال خلق فرص عمل وتبني فكرة العمل الحر، والمساهمة في بدء المشروعات الصغيرة على أسس سليمة.

وقد أوصى الباحث في نهاية دراسته بضرورة توفير مقومات البنية التحتية لتحفيز انتشار حاضنات الاعمال في العراق، كما أوصى أيضاً بضرورة وضع تشريعات وطنية لتنظيم عمل هذه الحاضنات، واختتم الباحث بالتأكيد على أهمية الاستفادة من التجارب الدولية بإقامة حاضنات الأعمال وربطها بالجامعات.

**10. دراسة (سعاد، 2011)، بعنوان: "التوظيف الذاتي كحل بديل للقضاء على البطالة الذكية لتحقيق استدامة اجتماعية . نماذج دولية".**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى أهمية التحكم في ظاهرة البطالة ولو نسبياً بخلق مناصب عمل عن طريق التشغيل الذاتي أو المشاريع الريادية الحرة ومن ثم مدى تحقيقها لاستدامة اجتماعية.

لدراسة هذه الإشكالية ينطلق البحث من فرضية واحدة أساسية وهي "التوظيف الذاتي أو الأعمال الحرة تقلل من ظاهرة البطالة، وهو عامل أساسي يساعد على النهوض بالرفاهية الاجتماعية.

وللإجابة على هذا التساؤل تطرقت الدراسة إلى خريجي الجامعة وتحديات سوق العمل ومن ثم التوظيف الذاتي كعامل لاستدامة اجتماعية وأخيراً يعرض نماذج حية دولية عن التوظيف الذاتي للخريجين يظهر من خلالها نجاح هذه التجارب الناشئة وبلوغها مراحل متقدمة.

**11. دراسة (القصاص، 2008)، بعنوان: "العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب دراسة ميدانية".**

دراسة حول العمل الحر من منظور شمولي يرصد جملة الأبعاد والتحولت الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على مستوى المجتمع المصري في ظل تراث ثقافي متحيز ضد العمل الحر، ويؤكد من خلال أمثاله الشعبية على أهمية ودور العمل الحكومي في معتقدات الناس (إن فاتك الميرى؛ اتمرغ في ترابه).

تستعرض الدراسة كم كبير من المعلومات المتعلقة بالبيئة الخارجية المؤثرة على توجهات الخريجين والأيدي العاملة في مصر والتي تؤثر بشكل مباشر على قرارات الأفراد وآرائهم تجاه العمل الحر، هذه المعلومات مدعمة بحقائق واحصاءات حصل الباحث عليها من مصادر متعددة.

في النهاية قدم الباحث رؤيته التطويرية المتعلقة بتشجيع ثقافة العمل الحر في مصر والتي شملت عدة محاور منها ما هو عام يعتمد في أساسه على تشريعات وتشجيعات الحكومة للشباب، ومنها ما هو خاص بالأفراد تشجعهم على التخلص من التفكير النمطي الذي يدعو إلى البحث الدائم عن أي وظيفة حكومية.

### 2.3.3 الدراسات الأجنبية

1. دراسة (M.M. Rahman & M.A. Rahman، 2017)، "العوامل، والمؤثرات، والمشاكل، والحلول للكسب عبر العمل الحر في بنغلادش".

**"Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh."**

تهدف الدراسة إلى تقييم وضع سوق العمل الحر عبر الانترنت في بنغلادش ومدى قابليته لتخفيض معدلات البطالة المرتفعة بين الخريجين والتي تصل إلى حوالي 50%، كما تبحث الدراسة في المؤثرات والمحفزات لدخول سوق العمل الحر وكذلك المعوقات والحلول الممكنة، وأخيراً مدى تأثير العاملين لحسابهم الخاص على الاقتصاد القومي لبنغلادش.

استعانت الباحثان باستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وزعت على عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في قطاع العمل الحر عبر الانترنت واستردوا 206 استبانة صحيحة وقاموا بتحليل النتائج باستخدام أساليب تحليل الانحدار المتعدد وتحليل التباين.

وجدت الدراسة بأن العمل الحر عبر الانترنت يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات البطالة بين الخريجين، كما يدفع بعجلة اقتصاد البلد نحو الأمام، كما بينت النتائج بأن هذا النوع من الأعمال لا يتطلب حمل شهادات عليا، وفي المقابل كانت المشاكل تتمحور حول نقص المهارات التقنية والمهارات اللغوية للخريجين وكذلك مشاكل في طرق الدفع وتحويل الأموال.

في الختام اقترحت الدراسة عدة توصيات لتخفيض معدلات البطالة عبر العمل الحر عبر الانترنت تتمثل في تمويل الحكومة لندوات ودورات تشجيعية وتحفيزية عن العمل الحر، وإضافة موضوعات عن آلية العمل عبر الانترنت في المناهج الدراسية، وكذلك تحسين البنى التحتية التقنية في البلاد.

2. دراسة (Grimov, 2016)، " السمات الأساسية للعمل الحر كأحد أشكال التوظيف غير المنظم".

**"Main features of freelancing as a non-standard form of employment."**

تهدف الدراسة إلى التعرف على الخصائص والسمات العامة لأحد أشكال التوظيف غير المنظم "العمل الحر" من خلال دراسة العوامل البيئية والاقتصادية للأفراد المنخرطين في هذا القطاع، وكذلك وضع تقييم عام لهذا القطاع من خلال تحديد المخاطر والتحديات التي تحيط به. اعتمدت الدراسة على المنهج النظري من خلال تعمق الباحث في الدراسات السابقة واستنباط خلاصة هذه الدراسات بالإضافة إلى تقارير التوظيف والإحصاءات الرسمية في اخراج نتائج جديدة.

وجدت الدراسة أن معظم العاملين في هذا القطاع يعملون عن بعد وعبر الانترنت، وسبب التوجه الأساسي لهذا النوع من الأعمال يعود إلى حالة عدم الاستقرار في أسواق العمل بسبب التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتلاحقة، وفيما يخص الشركات، فقد رأت الدراسة أن توظيفهم لأفراد بنظام العمل الحر يوفر عليهم الكثير من الالتزامات المالية بالإضافة إلى تحقيق جودة أعلى في العمل، وفيما يخص الأفراد فقد رأت الدراسة أن سمة الاستقلالية هي أهم ما يدفعهم نحو التوجه لهذا القطاع.

في الختام أوصت الدراسة بضرورة تعزيز هذا القطاع ودعمه لما له من آثار اقتصادية واجتماعية إيجابية على المدى البعيد وبخاصة مع التطور التكنولوجي المستمر والذي يدفع مزيد من الأفراد لاعتباره بديلاً مفضلاً عن التوظيف النظامي.

3. دراسة (Burke & Cowling، 2015)، بعنوان: "فائدة وقيمة العاملين لحسابهم الشخصي: وجهة نظر المدراء".

**"The Use and Value of Freelancers: The Perspective of Managers."**

تهدف الدراسة إلى معرفة القيمة المضافة للشركات عند استقطابهم لعامل حر لأداء وظيفة معينة في الشركة وذلك من خلال وجهة نظر مدراء الشركات.

شملت عينة الدراسة مجموعة من مدراء شركات بريطانية والذين سبق لهم أن قاموا بالاستفادة من خدمات بعض العاملين لحسابهم الخاص وبالتالي فقد تكونت لديهم خبرات متراكمة عن مدى فعالية استقطاب عامل حر لأداء وظيفة معينة بدلاً من توظيف عامل بصفة دائمة.

وقد وجدت الدراسة بأن المدراء يأخذون بالاعتبار الجوانب المالية والقانونية والمهارية عند شروعهم باستقطاب عامل حر لأداء وظيفة معينة ، و يرى معظم المدراء بأن العامل الحر في العادة يكون عامل مساعد لنهضة وابداع الشركات بما يقدمه من جودة عالية في الأداء ، فيما تبقى هناك مساحة للمخاطرة عند استقطاب عامل حر من الممكن أن يفشل في أداء عمله بالجودة المطلوبة ، ومن أجل ذلك فقد اختتم الباحثان دراستهم بتحفيز ذوي الاهتمام لكتابة ورقة عمل مكتملة لهذه الدراسة تهتم باستراتيجية اختيار عامل حر لأداء وظيفة معينة في الشركة.

4. دراسة (Johal, Anastasi & et al، 2015)، بعنوان: "الاستجابة لتحديات التشريع في ظل تغير طبيعة العمل الحر في المملكة المتحدة".

**“Responding to the policy challenges of the changing nature of freelancing in the UK”**

تهدف الدراسة إلى ابراز أهمية وجود نقابة عمالية خاصة برواد العمل الحر في بريطانيا لتمثل مطالب واحتياجات أفراد هذا المجتمع المتنامي باستمرار ومواجهة التحديات المنوطة به.

تستعرض الدراسة إحصاءات متعددة تبرز الدور الفعال لرواد العمل الحر في نمو الاقتصاد البريطاني على مدار السنوات الأخيرة، كما تطرق بشكل موسع لمجموعة PCG والتي تم تأسيسها في عام 1999 كنقابة مهنية تهتم بشؤون العاملين في مجال التعاقدات الحرة ومن ثم توسعت هذه النقابة في عام 2014 لتصبح النقابة الممثلة لكل من يعمل تحت أي من مسميات العمل الحر أو العاملين لحسابهم الخاص " IPSE: The Association of Independent Professionals and the Self-Employed".

عبر البحث الوصفي تطرقت الدراسة إلى النجاحات والاختناقات في تجربة هذه النقابة الحديثة خلال السنوات القليلة الماضية ومن ثم وضعت 9 توصيات تهدف إلى تعزيز دور هذه النقابة الناشئة في إدارة فعالة لممارسات العمل الحر في بريطانيا، ولعل من أبرز هذه التوصيات زيادة الوعي بوجود هذه النقابة ودورها لدى شريحة رواد العمل الحر، حيث وجدنا الدراسة قصور

واضح في هذا الجانب، كما حثت الدراسة على ضرورة وضع تشريعات خاصة بهذه الشريحة من قبل النقابة وعدم ترك المجال دون تقنين.

5. دراسة (Walter، 2013)، بعنوان: "عوامل النجاح للاستفادة من أسواق العمل الحر في مشاريع تطوير البرمجيات"

**“Success Factors in Leveraging Freelance Marketplaces in Software Development Projects”**

تهدف الدراسة إلى استكشاف عوامل نجاح المشاريع في قطاع وسوق العمل الحر، ويتخصص الباحث في هذا البحث بدراسة مشاريع تطوير البرمجيات في أسواق العمل الحر عبر الإنترنت.

وقد اعتمد الباحث في دراسته هذه على وجهة نظر الزبون المشتري لخدمات تطوير البرمجيات.

استخدمت الدراسة ثلاثة منهجيات لتحقيق أهدافها؛ المنهجية الأولى كانت للتعريف بمفهوم سوق العمل الحر، والمنهجية الثانية كانت عبارة عن تحصيل المعلومات من الدراسات السابقة والمدونات المتخصصة والمقالات المنشورة في هذا المجال، فيما كانت المنهجية الثالثة عبارة عن استبيان وقد كانت هذه هي الأداة الرئيسية لجمع المعلومات والتي بنى عليها الباحث نتائجه.

وقد وجدت الدراسة أن سوق العمل الحر وخصائصه لها التأثير الأكبر على نجاح المشاريع، فيما اعتبرت الدراسة أن أكبر عوامل النجاح تتركز في جودة المشروع، والكفاءة، والسعر المناسب للزبون.

6. دراسة (Zwan, Zuurhout & Hessels، 2013)، بعنوان: "التعليم الريادي والتوظيف الذاتي: دور العوائق المتوقعة"

**“Entrepreneurship education and self-employment: the role of perceived barriers.”**

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التعليم الريادي والمناهج التي تحتوي على محفزات ريادة الأعمال على فرصة توجه الخريجين في المستقبل إلى سوق العمل الحر.

استعان الباحثون بمعلومات تاريخية لـ 20,000 فرد من 36 دولة حصلوا عليها من تقرير Flash Eurobarometer رقم 283، وقاموا بإجراء المسح عليهم.

خلّصت الدراسة إلى وجود مؤشر علاقة إيجابي بين التعليم الريادي وفرص التوجه لسوق العمل الحر مع وجوب الأخذ بالاعتبار العوامل البيئية الأخرى فقد كانت الدراسة مقيدة بالمعلومات التاريخية فقط ولم تكن قادرة على تتبع وضع الأفراد الحالي.

7. دراسة (Sub & Becker، 2013)، بعنوان: "الكفاءات كأس للتوظيف: دراسة نوعية على رواد العمل الحر في ألمانيا"

**"Competences as the foundation of employability: a qualitative study of German freelancers".**

تفترض الدراسة أن هناك نقص ملحوظ في الدراسات الميدانية المتخصصة في معرفة الكفاءات التي على أساسها يتم اختيار وتوظيف العامل الحر للقيام بمشروع معين. يهدف هذا المقال إلى تقليص الفجوة في هذا المجال من خلال تقديم نتائج مدروسة حول ظروف وإمكانية توظيف العامل الحر.

قام الباحثان بإجراء 23 مقابلة شبه ممنهجة مع رواد العمل الحر في ألمانيا متخصصين في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاعلام.

وقد وجدت الدراسة أن هنالك ثلاثة عوامل رئيسية في السمات الشخصية تحدد أهلية التوظيف وهي القدرات التقنية، والأهلية الاجتماعية وقدرات التواصل الفعال عبر الشبكات الحديثة.

وقد نوه الباحثان في نهاية الدراسة بأن هذه النتائج لا يمكن تعميمها لأنها كانت مقتصرة على قطاعي تكنولوجيا المعلومات والاعلام في ألمانيا.

8. دراسة (Burke، 2012)، بعنوان: "دور العاملين لحسابهم الشخصي في الاقتصاد البريطاني للقرن الحادي والعشرين"

**"The role of freelancers in the 21st century British economy".**

يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الدور الذي يلعبه العاملين لحسابهم الخاص في الاقتصاد البريطاني للقرن الحادي والعشرين ، وقد اتبع لتحقيق غايته المنهج

الاستكشافي الميداني بإفراده حيزاً كبيراً من تقريره تحت مسمى "دراسة حالة" استعرض فيه تجارب العديد من الشركات البريطانية الشهيرة مثل BSKyB ، Argos Direct ، Centrica British ، Gas ، ARM Holdings والعديد من الشركات البريطانية الأخرى ، وقد خُص إلى نتائجه عن طريق اجراء مقابلات مع مسؤولي هذه الشركات والذين بدورهم يعمدون للتعاقد مع العاملين لحسابهم الخاص بنسب متفاوتة.

اختتم الباحث دراسته بالتأكيد على أن العاملين لحسابهم الشخصي يعتبروا محرك ابداعي مهم جداً للاقتصاد، كما يعتبروا عنصر محوري وأساسي للشركات لتغطية العجز في مصادرها وامكانياتها وبالتالي عامل مساعد لإبقاء الشركات على قيد الحياة عن طريق تزويدها بالحلول الإبداعية.

9. دراسة (Wang, Prieto & et al، 2012)، بعنوان: "دراسة عبر الثقافات لمحفزات التوظيف الذاتي: مقارنة بين الصين، والمكسيك، والولايات المتحدة الأمريكية"

**"A cross-cultural study of motivation for self-employment: Comparing China, Mexico, and the USA."**

تهدف الدراسة إلى فحص ومقارنة المؤثرات البيئية والفردية المحفزة على توجهات الأفراد نحو الاستقلالية في العمل من خلال التوظيف الذاتي في كل من الصين والمكسيك والولايات المتحدة الأمريكية.

حصل الباحثون على نتائج الدراسة من خلال تحليل استبانات 987 طالب جامعي (535 من الولايات المتحدة، 195 من المكسيك، و257 من الصين)، وقد تمت عملية التحليل للفرضيات باستخدام اختبارات ANOVA وتحليل الانحدار Regression Analysis.

وجدت الدراسة أن نزعة الأفراد في المجتمع الأمريكي نحو الاستقلالية والبيئة الخارجية المحيطة هما الأكثر تشجيعاً بين الدول الثلاث على نهج سبيل التوظيف الذاتي، وأقرت الدراسة بأن الميول الفردية نحو الاستقلالية وتحمل المخاطرة هما أبرز الدوافع التي تنتبأ بدرجة التوجه نحو التوظيف الذاتي. وجدت الدراسة أيضاً تشابه كبير في الدول الثلاث بمدى تأثير شبكات التواصل الاجتماعي ودعم المؤسسات الحكومية والقانونية على توجهات الأفراد نحو الاستقلالية في العمل.

قدمت الدراسة عدة توصيات لتشجيع التوجه المجتمعي نحو الاستقلالية في العمل وذلك من خلال تطوير خطط المؤسسات التعليمية بحيث توفر البيئة التحفيزية الملائمة للطلاب قبل الانخراط في سوق العمل، كما نوهت الدراسة لأهمية تعزيز القيم المجتمعية المشجعة على الاستقلالية في العمل من خلال الدعم الحكومي ومؤسسات المجتمع المدني الفاعلة.

10. دراسة (Hanhijärvi، 2012)، بعنوان: "احتياجات المستقلين المبدعين لمكان العمل، التواصل، والعولمة"

**"Creative Freelancers' Needs for Workspace, Networking and Internationalization."**

تهدف الدراسة لجمع معلومات عن المتطلبات التي يحتاجها رواد العمل الحر لتحقيق الابداع والوصول إلى العالمية في هذا المجال.

اعتمد الباحث نموذج الدراسة الكمية للحصول على نتائج العملية البحثية والتي تضمنت توزيع استبيانات على عينة من رواد العمل الحر في فنلندا، ومن ثم تحليلها ووضع التوصيات والنتائج النهائية.

تم تقسيم النتائج إلى أربعة فصول وهي: المعلومات الأساسية، الحاجة إلى مكان عمل، الحاجة إلى شبكات التواصل، الحاجة إلى العولمة.

وقد وجدت الدراسة تباين في الاحتياجات بين أفراد العينة بحسب العمر والجنس وفيما إذا كانوا يفضلون العمل من البيت أو لا، فيما اتفق معظم أفراد العينة على أهمية الدور الكبير لشبكات التواصل الاجتماعي الاحترافية كموقع لينكد ان من أجل تسويق الذات والوصول إلى العالمية.

11. دراسة (Long & De Milto، 2012)، بعنوان: "الانتقال من العمل الحر بدوام جزئي إلى دوام كامل: استراتيجية مؤكدة للنجاح"

**"From Part-time to Full-time Freelance: A Proven Strategy for Success."**

يستعرض المقال تجربة اثنان من رواد العمل الحر هما الدكتور جينيف لونج ولوري دي ميلتو وذلك من خلال مقابلة تم اجرائها معهم يجيبون فيها على أسئلة مهمة ويتحدثون عن الاستراتيجيات الناجحة والتي يجب أن يتبعها كل من يريد أن يستمر في مجال العمل الحر.

وقد نال الاثنان شهرتهما في مجال كتابة المقالات الطبية، ومن خلال المقابلة أجابوا عن عديد من الأسئلة والتي دعموها بالأمثلة والأساليب الفريدة في كسب الزبائن وتسويق الذات، يشجع الكاتبان على الانتقال من مرحلة العمل الحر بشكل جزئي إلى التفرغ التام للعمل الحر وعدم التفكير في الوظائف التقليدية أو السعي لها، وبحسب خبرتهم فإن هذا من شأنه أن يقلل التشتت ويساعد على الابداع والازدهار.

12. دراسة (Pyoria, 2011)، "إدارة العمل عن بعد: المخاطر، التخوفات، والأحكام."  
"Managing telework: risks, fears and rules."

تهدف هذه الدراسة الاستكشافية إلى التعرف على مزايا وعيوب العمل عن بعد، ومدى انتشار هذه الأعمال في فنلندا، والتعرف على العوامل الأكثر تأثيراً على هذا القطاع من الأعمال. اتبعت الدراسة منهجاً نظرياً من خلال تحليل عميق للدراسات السابقة وقراءة في التقارير الإحصائية الصادرة عن الجهات الرسمية في الدولة، وكذلك وجهات نظر وآراء عديد من مدراء الشركات المحلية الذين لديهم سابق خبرة في هذا المجال.

وجدت الدراسة أن سرعة انجاز الأعمال محلياً تتفوق على العمل عن بعد وهذا على عكس ما كان متوقعاً من الباحث، وقد عزا الباحث ذلك لوجود بيئة عمل منظمة ومركزة في البلاد، وأيضاً بسبب غياب ثقافة العمل عن بعد بين أفراد المجتمع الفنلندي.

تقدمت الدراسة بعدة توصيات لتعزيز ثقافة العمل عن بعد في المجتمع وذلك من خلال ابراز عديد من المزايا التي يتمتع بها هذا القطاع، وكذلك دعت الشركات المحلية لضرورة استقطاب الكفاءات من خارج البلاد من أجل تحسين جودة المخرجات والارتقاء بالاقتصاد.

13. دراسة (Van den Born, 2009)، "محركات النجاح الوظيفي لدائمي التنقل بين الوظائف في ظل الاقتصاد الشبكي الجديد: التحديات كون الشخص ريادي وموظف".

"The drivers of career success of the job-hopping professional in the new networked economy: The challenges of being an entrepreneur and an employee."

تهدف الدراسة إلى معرفة العوامل التي من شأنها أن تحدد إذا ما كان الشخص الذي يعمل لحسابه الخاص يعتبر ناجحاً مهنيًا، وقد وضع الباحث ثلاثة فرضيات على شكل أسئلة ليجيب عنها

من خلال دراسته وكانت تتمثل هذه الفرضيات بما يلي: هل هو ما تعرف؟ (رأس المال البشري)، هل هو من تعرف؟ (رأس المال الاجتماعي)، هل هو من أنت؟ (السمات الشخصية). وقد وضع متغيرين تابعين هما "الرضا الوظيفي" و"العائد المالي" لدراسة تأثير العوامل السابقة عليهما. استندت الدراسة على بيانات ما يقرب من خمسين مقابلة مع عاملين لحسابهم الخاص وخبراء في مجالات التوظيف و1612 استبانة تم توزيعها عبر الانترنت على عينة من مجتمع العاملين لحسابهم الخاص في هولندا.

وجدت الدراسة أن رأس المال البشري يؤثر ايجابياً على العائد المالي ولكن ليس له تأثير على الرضا الوظيفي، فيما كان رأس المال الاجتماعي ذات تأثير إيجابي على كل من الرضا الوظيفي والعائد المالي، أما بما يخص السمات الشخصية فوجدت الدراسة أنها ليست ذات تأثير ملحوظ بالذات على العائد المالي. خلصت الدراسة إلى أن أهم ثلاثة عوامل للنجاح المهني بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص هي: حالة سوق العمل، والمعرفة المهنية والمهارات والقدرات، والعلاقات الاجتماعية.

14. دراسة (Ruppel & Howard, 1998)، "أثر العوامل البيئية على نشر وتطبيق العمل عن بعد".

**"The effects of environmental factors on the adoption and diffusion of telework."**

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر عوامل البيئة الداخلية والخارجية على إمكانية تطبيق فكرة العمل عن بُعد من قبل الشركات العاملة في قطاع نظم المعلومات، وقد وضعت الدراسة عدة فرضيات يمكن أن تؤثر على العمل عن بعد وتتمثل بالتنافسية بين الشركات، وجود القوانين والتشريعات التي تنظم العمل عن بعد، حجم وكفاءة قوى العمل الخارجية، وعولمة سوق العمل. استعانت الدراسة ببيانات تم جمعها من مراكز الإحصاء المختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية بالإضافة إلى استبانة تم توزيعها عبر البريد الإلكتروني على الأفراد والشركات العاملة في قطاع نظم المعلومات.

وجدت الدراسة أن التنافسية بين الشركات يدفعها دائماً إلى تجربة كل السبل الجديدة والمتاحة لتحسين كفاءة العمل ومن ثم يعتبر هذا العامل محفز على تجربة العمل عن بعد، وفي

نفس الإطار فإن عولمة سوق العمل تزيد من فرص تطبيق العمل عن بعد، وفيما يخص التشريعات والقوانين التي تنظم العمل عن بعد فقد وجدت الدراسة بأن لها تأثير على توجه الشركات نحو خوض هذه التجربة.

اختتمت الدراسة بعدة توصيات تشجع الشركات على تجربة العمل عن بعد لما لذلك من مزايا تتمثل في توسيع نطاق التوظيف، الاستفادة من الكفاءات الخارجية، تخفيض معدلات الغياب، زيادة سرعة الإنجاز، وتقليل المصاريف.

15. دراسة (Dunn & Holtz-Eakin، 1996)، "رأس المال النقدي، ورأس المال البشري، والتحول نحو التوظيف الذاتي: أدلة مستقاة من صلات مشتركة بين الأجيال"  
**"Financial capital, human capital, and the transition to self-employment: Evidence from intergenerational links."**

تهدف الدراسة إلى تحديد مدى تأثير رأس المال البشري ومصادر العائلة المالية على رغبة الشباب صغير السن في الاتجاه نحو التوظيف الذاتي.

اعتمدت الدراسة على بيانات تم جمعها من National Longitudinal Surveys (NLS) لإثبات صحة فرضيات الدراسة بوجود علاقة مباشرة بين متغيرات الدراسة المتمثلة برأس المال البشري ورأس المال النقدي والرغبة بالتوظيف الذاتي.

وجدت الدراسة أن المصادر المالية للعائلة لها تأثير ولكنه متواضع قياساً برأس المال البشري والمتمثل بالدور الذي تقوم به العائلة وبالأخص الوالدين بتوفير الدعم المعنوي والمناخ الأسري المشجع على نهج الاستقلالية والتوظيف الذاتي.

في الختام ترى الدراسة أن الدور الكبير الذي يلعبه الموظفون ذاتياً في دفع عجلة الاقتصاد القومي بناءً على الإحصاءات التي تم الاستشهاد بها يتطلب جهداً مضاعفاً من الجهات المسؤولة لتحقيق أعلى استفادة ممكنة منهم وذلك من خلال تشجيع الشباب الناشئ والمقبل على سوق العمل لتبني استراتيجية التوظيف الذاتي.

#### 2.3.4 التعليق على الدراسات السابقة

تناولت كثير من الدراسات العربية فكرة العمل الحر من منظور اقتصادي كحل لتخفيض معدلات البطالة في دول عربية مختلفة كدراسة كل من (السبيعي، 2013؛ سعاد، 2011؛ القصاص، 2008). فيما تطرق عدد من الدراسات إلى المنظور الاجتماعي السائد حول العمل الحر وكيف يؤثر على توجهات أفراد المجتمع العملية كدراسة (دويدار، 2013).

كما سلطت دراسات أخرى الضوء على محفزات العمل الحر كزيادة الأعمال وحاضنات الأعمال التي تُدار من قِبل الجامعات أو المؤسسات الاجتماعية والدولية كدراسة (الفرأ، 2015؛ المبيرك والجاسر، 2014؛ رمضان، 2012؛ رشيد، 2011).

أما على مستوى قطاع غزة فإن هناك نقص ملحوظ في كم الدراسات التي أُجريت حول بيئة العمل الحر فكان من أبرزها دراسة (نعيم، 2013) والتي تطرقت إلى العوامل البيئية المؤثرة على الشركات العاملة عن بعد، وكذلك دراسة (بعلوشة، 2015) والتي اقتصت بشيء من التفصيل في شرح بنية منصات العمل الحر وكيفية النجاح فيها.

تأتي هذه الدراسة لتكون مكملة للدراسات السابقة وشاملة في بحث العوامل البيئية والشخصية المؤثرة على توجه الخريجين في قطاع غزة نحو سوق العمل الحر.

أما بالنسبة للدراسات الأجنبية فقد كانت أكثر شمولية وتوسعاً، فقد جاءت دراسة (Johal & et al.، 2015) لتناقش التحديات القانونية والتشريعية التي يواجهها سوق العمل الحر، فيما استعرضت دراسة (Hanhijärvi، 2012) دور شبكات التواصل الاجتماعي في إنجاح ممارسات العمل الحر، وأجرى كل من (Burke & Cowling، 2015؛ Long & De Milto، 2012) دراسات مقارنة حول القيمة المادية والمعنوية لكون الفرد موظف ذاتياً أو موظفاً تقليدياً. وعلى الرغم من أن هذه الدراسات أجريت في بيئة مختلفة عن بيئة قطاع غزة، فقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في توسيع دائرة الأفق البحثي وبحث مدى إمكانية اسقاط هذه التجارب على الواقع في قطاع غزة.

### 2.3.5 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- إثراء الإطار النظري بخلاصة أفكار ونتائج هذه الدراسات.
- المساهمة في تطوير أداة الدراسة "الاستبانة".
- اظهار أوجه التشابه والاختلاف بين نتائج الدراسات السابقة ونتائج هذه الدراسة.
- تعزيز المعلومات الواردة في هذه الدراسة من خلال تأكيد وجودها في مصادر مختلفة.
- المساعدة في تفسير نتائج هذه الدراسة.
- التعرف على مزيد من العوامل التي من الممكن أن تلعب دوراً في نجاح تجربة العمل الحر بحسب الطبيعة البيئية والشخصية المختلفة في مكان اجراء الدراسات السابقة، ومحاولة الاستفادة منها بإسقاط التجارب الناجحة على بيئة قطاع غزة.

### 2.3.6 أوجه اتفاق الدراسات السابقة مع هذه الدراسة:

1. المتغيرات: اتفقت عديد من الدراسات السابقة سواءً بصورة جزئية أو كلية مع متغيرات هذه الدراسة، بدايةً بمتغير مستوى التعليم العالي في كل من الدراسات التالية: (الفرا، 2015)، (الأسمرى، 2013)، (Zwan & et al., 2013)، كما اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في تناول متغير الواقع الاقتصادي متمثلاً بسوق العمل أو البطالة مثل دراسة: (سعاد، 2011)، (القصاص، 2008)، (M.M. Rahman & M.A. Rahman، 2017)، (Grimov، 2016)، (Johal & et al., 2015)، (Burke، 2012)، وأما متغير الثقافة المجتمعية الخاصة بالعمل الحر فقد اتفقت معه عدة دراسة سابقة مثل: (الفرا، 2015)، (المبيرك والجاسر، 2014)، (دويدار، 2013)، (الأسمرى، 2013)، (السبيعي، 2013)، (رمضان، 2012)، (القصاص، 2008)، (Pyoria، 2011).
- أما فيما يخص متغيرات العوامل الشخصية والمتمثلة أولاً: بالسمات الشخصية، فقد اتفقت معها كل من الدراسات التالية: (الفرا، 2015)، (نعيم، 2014)، (رمضان، 2012)، (Sub & Becker، 2013)، (Wang & et al., 2012)، (Van den Born، 2009)، ثانياً: المهارات التقنية، وقد اتفقت معها بعض الدراسات السابقة مثل: (الفرا، 2015)، (بعلوشة، 2015)، (Burke & Cowling، 2015)، (Sub & Becker، 2013).

2. **منهج الدراسة:** بسبب حداثة موضوع البحث وقلة مصادر المعلومات والأبحاث حوله فإن هذه الدراسة تتبع للمنهج الوصفي الاستكشافي، وتتفق معها بعض الدراسات السابقة مثل: (المبيرك والجاسر، 2014)، (دويدار، 2013)، (الأسمرى، 2013)، (M.M. Rahman & M.A. )، (Rahman، 2017)، (Grimov، 2016)، (Johal & et al.، 2015)، (Walter، )، (Sub & Becker، 2013)، (Burke، 2012)، (Pyoria، 2011).
3. **أداة الدراسة:** تتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في أداة الدراسة الرئيسية والمتمثلة بالاستبانة، ومن هذه الدراسات: (الفرا، 2015)، (بعلوشة، 2015)، (نعيم، 2014)، (دويدار، 2013)، (الأسمرى، 2013)، (السبيعي، 2013)، (رمضان، 2012)، (M.M. Rahman )، (Hanhijarvi، 2012)، (Wang & et al.، 2012)، (Van den Born، 2009)، (Ruppel & Howard، 1998).

### 2.3.7 أوجه اختلاف الدراسات السابقة مع هذه الدراسة:

1. **المتغيرات:** تنوعت متغيرات الدراسات السابقة بسبب اختلاف بيئة الدراسة، فحظي متغير رأس المال البشري ومتغير رأس المال الاجتماعي باهتمام كل من دراسة: (Van den Born، )، (2009)، (Dunn & Holtz-Eakin، 1996)، أما طبيعة القوانين والتشريعات التي تحكم الأفراد العاملين لحسابهم الخاص فقد حظيت باهتمام كل من دراسة: (السبيعي، 2013)، (Burke & Cowling، 2015)، (Johal & et al.، 2015)، (Ruppel & Howard، )، (1998)، (Hanhijarvi، )، (1998)، (Ruppel & Howard، 1998)، وأخيراً فقد حظي متغير مهارات استخدام شبكات التواصل الاجتماعي باهتمام بعض الدراسات مثل: (Sub & Becker، 2013)، (Wang & )، (et al.، 2012)، (Hanhijarvi، 2012).
2. **منهج الدراسة:** تنوعت المنهجيات المتبعة في الدراسات السابقة وقد كانت في معظمها تتبع المنهج الوصفي التحليلي مثل دراسة: (الفرا، 2015)، (بعلوشة، 2015)، (نعيم، 2014)، (السبيعي، 2013)، (رمضان، 2012)، (Wang & et al.، 2012)، (Van den Born، )، (2009)، (Ruppel & Howard، 1998)، (Dunn & Holtz-Eakin، 1996)، فيما

اعتمدت دراسات أخرى المنهج الكمي مثل دراسة: (Zwan & et al., 2013)،  
(Hanhijarvi, 2012).

3. أداة الدراسة: استندت عدد من الدراسات السابقة بشكل رئيسي على مقابلات شخصية مع خبراء مثل دراسة: (Burke & Cowling, 2015)، (Sub & Becker, 2013)، (Burke, )، (2012)، (Long & De Milto, 2012).

### 2.3.8 أوجه تميز الدراسة الحالية:

1. بسبب حداثة موضوع الدراسة في بيئة قطاع غزة فإنها تعتبر أساس يمكن أن يُبنى عليه العديد من الدراسات المستقبلية.
2. تعتبر الدراسة أكثر شمولية من الدراسات السابقة بجمعها لعدد من المتغيرات ومحاولة حصرها لكافة العوامل ذات التأثير على نجاح ممارسات العمل الحر في بيئة قطاع غزة.
3. المعلومات الواردة في هذه الدراسة تطبيقية وتساهم في مساعدة الشباب والخريجين على التعرف بشكل أعمق على بيئة العمل الحر عبر الانترنت وبالتالي من المتوقع أن تكون عامل إيجابي وتحفيزي في تخفيض معدلات البطالة.
4. تساهم هذه الدراسة في سد فجوة موجودة في موضوع البحث، حيث يعاني قطاع غزة من نقص في كمية الأبحاث والدراسات في هذا المجال.

### 2.3.9 الخلاصة:

تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، كان الأول بعنوان "ممارسات العمل الحر" والذي تناول بشكل موسع مفهوم ممارسات العمل الحر والفرق بينه وبين الوظيفة التقليدية والأهمية الاقتصادية والمجتمعية له، كما تم التطرق إلى واقع العمل الحر في قطاع غزة مع عرض معلومات إحصائية عن حجم سوق العمل الحر في بعض الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا. وقد جاء المبحث الثاني بعنوان "العوامل البيئية والعوامل الشخصية"، والذي طرح بشكل مفصل العوامل المستقلة الخاصة بهذه الدراسة ومدى تأثيرها على نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة، فكانت البداية بالواقع الاقتصادي والذي تم الحديث فيه عن مدى نقشي ظاهرة البطالة بين الشباب وسبل توظيف العمل الحر عن بعد للحد من هذه الظاهرة، كما تم الحديث عن سوق العمل سواءً القطاع العام أو الخاص أو القطاع غير الرسمي والذي يندرج تحته غالبية العاملين لحسابهم الشخصي، وقد تم عرض التسلسل التاريخي لوضع سوق العمل في قطاع غزة منذ مجيء السلطة حتى لحظة كتابة هذه الدراسة.

في الجزء الثاني من هذا المبحث تطرق الباحث إلى الثقافة المجتمعية الخاصة في قطاع غزة ومدى تأثيرها على توجيه الشباب وتحفيزهم لممارسة العمل الحر، وتم الحديث أيضاً عن دور شبكات التواصل الاجتماعي في تغيير وجهة المجتمع للعاملين لحسابهم عبر الانترنت، وفي الجزء الثالث من هذا المبحث تم الحديث عن مستوى التعليم العالي وجودته ودوره في إنجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة.

ومن ثم تطرق الباحث إلى العوامل الشخصية المؤثرة على نجاح ممارسات العمل الحر، وقد بدأ الباحث في هذه الجزئية بتعريف الشخصية وتحديد أهم جوانبها ومكوناتها، ومن ثم استشهد بالعديد من الدراسات التي خلصت إلى أن توافر مهارات معينة في الأفراد كقيادة الأعمال، المخاطرة، تحمل المسؤولية والاستقلالية يجعلهم أكثر تحفيزاً وتحقيقاً للنجاح عند الدخول في سوق العمل الحر. في المبحث الثالث استعرض الباحث العديد من البحوث المحلية والعربية والأجنبية والتي اهتمت بدراسة نفس القضية من جوانب متعددة، وقد هدف الباحث من خلال استعراضه لهذه البحوث إلى إثراء دراسته بأخر ما توصل له الباحثون في هذا المجال من أجل الاستفادة من نتائج تجاربهم والبناء عليها لتكون بذلك متممة لكل الجهود البحثية السابقة ومكملة لمواضع النقص وآخذة بعين الاعتبار آخر ما توصلت له العولمة التقنية حتى موعد كتابه هذه الدراسة.

# الفصل الثالث

## منهجية واجراءات الدراسة

## الفصل الثالث

### منهجية وإجراءات الدراسة

#### 3.1 المقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

حيث تناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها. كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة وتقنياتها، والأدوات التي استخدمها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

#### 3.2 أسلوب الدراسة:

استناداً لطبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها (أبو حطب وصادق، 2010).

ويعطي المشوخي (2002) تعريفاً شاملاً للمنهج الوصفي التحليلي فيقول: "يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كميّاً أو كميّاً. فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى".

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات

والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

**2. المصادر الأولية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلي جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت إلكترونياً على الفئة المستهدفة وهم خريجو مؤسسات التعليم العالي العاملين في قطاع الأعمال الحرة في قطاع غزة.

### **3.3 مجتمع وعينة الدراسة:**

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة. وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من خريجي مؤسسات التعليم العالي العاملين في قطاع الأعمال الحرة في قطاع غزة. لا توجد إحصاءات دقيقة حول أعداد العاملين في هذا المجال في قطاع غزة، فهم غالباً ما يندرجون تحت الاقتصاد غير الرسمي لدى فيبدو من الصعوبة تحديد مجتمع الدراسة، ولتحديد العدد التقريبي للعاملين في هذا المجال، استعان الباحث بمعلومات مدير برامج مؤسسة ميرسي كور (م. تيسير شقليه)، حيث قدر عدد العاملين في هذا القطاع بحوالي 1500 فرد.

استعان الباحث بمجموعات العمل الحر على شبكات التواصل الاجتماعي والخاصة بتجمع خريجي جامعات قطاع غزة لتمرير الاستبانة للفئة المستهدفة حيث تعتبر هذه المجموعات هي أفضل مكان لتجمع العاملين في قطاع العمل الحر عبر الإنترنت، وتتنطبق عليهم شروط العينة بشكل تام.

استغرقت عمليات تعبئة الاستبانة حتى الوصول لعدد **155** تعبئة ناجحة قرابة ثلاثة أسابيع استمرت خلال الفترة من 25 سبتمبر 2016م وحتى 17 أكتوبر 2016م.

### 3.4 أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول "دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر"، حيث تعتبر الاستبانة الأداة الرئيسة الملائمة للدراسة الميدانية للحصول على المعلومات والبيانات التي يجري تعيُّنها من قبل المستجيب.

وقد قسمت الاستبانة إلى قسمين رئيسيين هما:

**القسم الأول:** وهو عبارة عن المعلومات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الجامعة، التخصص الجامعي، عدد السنوات في ممارسة العمل الحر).

**القسم الثاني:** وهو عبارة عن معلومات عامة عن الفئة المستهدفة، وتتكون من (4) فقرات.

**القسم الثالث:** وهو عبارة عن العوامل البيئية والشخصية المؤثرة على العمل الحر، حيث تتكون من 5 محاور هي:

**المحور الأول:** العمل الحر والتعليم العالي، ويتكون من (9) فقرات.

**المحور الثاني:** العمل الحر والاقتصاد، ويتكون من (9) فقرات.

**المحور الثالث:** العمل الحر والثقافة المجتمعية، ويتكون من (9) فقرات.

**المحور الرابع:** العمل الحر والسمات الشخصية، ويتكون من (6) فقرات.

**المحور الخامس:** العمل الحر والمهارات التقنية، ويتكون من (11) فقرات.

وقد تم استخدام المقياس 1-10 بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح.

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
موافق بدرجة كبيرة جداً									غير موافق بدرجة كبيرة جداً

### 3.5 خطوات بناء الاستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة "دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة"، وقد اتبع الباحث الخطوات التالية في بناء الاستبانة:

- الاطلاع على الأدبيات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في كتابة فقرات الاستبانة.
- مراجعة أهداف وفرضيات الدراسة، ومن ثم وضع أسئلة الاستبانة التي تحقق تلك الأهداف والفرضيات.
- تقسيم الاستبانة إلى محاور رئيسية وفرعية بحيث يضمن الباحث إعطاء التوازن لكل محاور الدراسة.
- تحديد نوع وعدد الفقرات المطلوبة في كل محور من محاور الاستبانة.
- عرض الاستبانة في صورتها الأولية على المشرف ومن ثم على عدد (7) من المحكمين، وهم أساتذة في كليات التجارة من (4) جامعات مختلفة في قطاع غزة.
- الاستفادة من تعقيبات وآراء المحكمين في تنقيح وتعديل الاستبانة وفقراتها.
- اخراج الاستبانة في صورتها النهائية وتوزيعها على عينة الدراسة.

### 3.6 اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test :

استخدم الباحث اختبار كولمجوروف-سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (3.1).

جدول (3.1): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

م	المحور	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	العمل الحر والتعليم العالي	0.113
2.	العمل الحر والاقتصاد	0.809
3.	العمل الحر والثقافة المجتمعية	0.778
4.	العمل الحر والسمات الشخصية	0.002
5.	العمل الحر والمهارات التقنية	0.004
	جميع محاور الدراسة	0.401

\* البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$

واضح من النتائج الموضحة في جدول (3.1) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لمجموع محاور الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  وهذا يعني أن توزيع البيانات لهذه المحاور يتبع التوزيع الطبيعي لذلك سيتم استخدام الاختبارات المعملية للإجابة على فرضيات الدراسة.

### 3.7 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما وتقيد الباحث في وصف عينة الدراسة.

2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

3- اختبار كولموجروف - سمرنوف (Kolmogorov - Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.

4- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.

5- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 5.5 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد استخدمه الباحث للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

6- اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

7- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

### 3.8 صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه (الجرجاوي، 2010)، كما ويقصد بالصدق " شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل التحليل من ناحية،

ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات، 2001). وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

### 1- الصدق الظاهري

يقصد بالصدق الظاهري أو صدق المُحكِّمين " هو أن يختار الباحث عددا من المحكمين المتخصصين في محور الظاهرة او المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010) حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (7) متخصصين، وأسماء المحكمين بالملحق رقم (2)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة بصورتها النهائية.

### 2- صدق المقياس:

#### أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور نفسه.

#### أولاً: نتائج الاتساق الداخلي

يوضح جدول (3.2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول " العمل الحر والتعليم العالي " والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$  وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول (3.2):معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل الارتباط لارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1-	تتواجد ثقافة الحث على ممارسة العمل الحر في المناهج الدراسية الجامعية.	0.607**	0.000
2-	تلمي المناهج الدراسية حاجات سوق العمل وتطوره.	0.760**	0.000
3-	تحفز المناهج الجامعية الطلاب على الابداع وريادة الأعمال.	0.862**	0.000

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
-4	تنمي المواد الجامعية مهارات التخطيط واتخاذ القرارات لدى الطلبة.	0.841**	0.000
-5	يحفز الطاقم التدريسي الطلاب باستمرار على الابداع والابتكار.	0.776**	0.000
-6	يشجع الطاقم التدريسي الطلاب على الانخراط في سوق العمل الحر أثناء الدراسة أو بعد التخرج مباشرة.	0.823**	0.000
-7	تعتبر الندوات الجامعية حول العمل الحر عامل محفز فعال للطلاب للانخراط في سوق العمل الحر.	0.678**	0.000
-8	تقدم الجامعة جوائز وحوافز للطلبة المبدعين والرياديين.	0.765**	0.000
-9	توفر الجامعة التدريبات العملية لطلابها لإتقان مهارات العمل الحر.	0.742**	0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$ .

يوضح جدول (3.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني " العمل الحر والاقتصاد " والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$  وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول (3.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
-1	تتيح لي ظروف السوق في قطاع غزة إقامة مشروع خاص بي في مجال تخصصي.	0.556**	0.000
-2	يُغنييني العائد المادي للعمل الحر عن الوظيفة التقليدية.	0.629**	0.000
-3	تساعدني الحكومة والمؤسسات المعنية على إقامة مشروع خاص بي.	0.592**	0.000
-4	أستطيع توفير التمويل الأولي للبدء في مشروع خاص صغير.	0.696**	0.000
-5	يعتبر العمل الحر حل فعال لتخفيض معدلات البطالة بين الشباب.	0.601**	0.000
-6	تُسهل البنوك الفلسطينية من مهمة ارسال واستقبال الأموال للعاملين عبر الانترنت.	0.529**	0.000

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
-7	تسهل الحكومة من الإجراءات القانونية ذات العلاقة بإنشاء مشروع خاص.	0.613**	0.000
-8	يتأثر عملي الحر عبر الانترنت بالوقائع والأحداث السياسية.	0.344**	0.000
-9	أستطيع الحصول على الخدمات الأساسية اللازمة لممارسة عملي الحر بأسعار مناسبة.	0.633**	0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$ .

يوضح جدول (3.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث " العمل الحر والثقافة المجتمعية " والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$  وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول (3.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
1.	أرى اهتمام اعلامي جيد بفكرة التوجه نحو العمل الحر.	0.695**	0.000
2.	يدفعني المجتمع بصورة ايجابية نحو التوجه للعمل الحر.	0.682**	0.000
3.	يُقدر المجتمع العامل الحر بصورة لا تقل عن الموظف لدى جهة حكومية أو خاصة.	0.678**	0.000
4.	يساعدني العمل الحر على رفعة مكانتي الاجتماعية.	0.705**	0.000
5.	يساعد العمل الحر على توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية.	0.662**	0.000
6.	تشجعني الأسرة على الانخراط في سوق العمل الحر.	0.615**	0.000
7.	يزيد العمل الحر من فرص التواصل والاستمتاع بالجو الأسري.	0.558**	0.000
8.	يغطي الاعلام ووسائل التواصل الاجتماعي قصص نجاح ريادي الأعمال بشكل كبير.	0.725**	0.000
9.	أجد اهتماماً كبيراً من قِبل الجمعيات ومؤسسات NGO بقضايا التشغيل والعمل الحر.	0.577**	0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$ .

يوضح جدول (3.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع " العمل الحر والسمات الشخصية " والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$  وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول (3.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1.	يتطلب العمل الحر توافر مهارات الجراءة والاقدام لدى الفرد.	0.744**	0.000
2.	يتطلب مني العمل الحر تنظيم واستغلال وقتي بشكل مستمر .	0.838**	0.000
3.	يحتاج العمل الحر لمهارات التواصل الاجتماعي بشكل أكبر من الوظيفة التقليدية.	0.748**	0.000
4.	يعتبر عنصر المخاطرة عائق كبير أمام نجاحي في العمل الحر.	0.534**	0.000
5.	اتقان اللغة الإنجليزية يعتبر عامل مهم لنجاح عملي الحر.	0.755**	0.000
6.	يتيح العمل الحر مساحة أكبر لمشاركة الأفكار والمهارات العملية بين الأقران والزملاء.	0.631**	0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$ .

يوضح جدول (3.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس " العمل الحر والمهارات التقنية " والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$  وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول (3.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1.	حل مشاكل العمل	0.757**	0.000
2.	الحاسب الآلي (استخدام برامج المايكروسوفت أوفيس)	0.761**	0.000

م	الفقرة	معامل لارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
3.	اللغة الإنجليزية عموماً (تحدثاً وقراءةً وكتابةً)	0.686**	0.000
4.	التعلم الذاتي وتنمية الذات	0.801**	0.000
5.	مهارات التفاوض	0.858**	0.000
6.	كتابة التقارير	0.769**	0.000
7.	تسويق الذات	0.804**	0.000
8.	العلاقات العامة	0.819**	0.000
9.	ريادة الأعمال	0.779**	0.000
10.	مهارات التواصل	0.875**	0.000
11.	خبرة السوق (الخبرة الفنية)	0.834**	0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$ .

### ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول (3.7): معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

الرقم	المحور	معامل بيرسون لارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	العمل الحر والتعليم العالي	0.704**	0.000
2.	العمل الحر والاقتصاد	0.746**	0.000
3.	العمل الحر والثقافة المجتمعية	0.773**	0.000
4.	العمل الحر والسمات الشخصية	0.706**	0.000
5.	العمل الحر والمهارات التقنية	0.733**	0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$ .

يبين جدول (3.7) أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$  وبذلك تعتبر جميع محاور الاستبانة صادقه لما وضعت لقياسه.

### 3.9 ثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال ما يلي:

#### معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient :

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (3.8).

جدول (3.8): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الثبات*
1.	العمل الحر والتعليم العالي	9	0.906	0.952
2.	العمل الحر والاقتصاد	9	0.738	0.859
3.	العمل الحر والثقافة المجتمعية	9	0.829	0.910
4.	العمل الحر والسمات الشخصية	6	0.786	0.887
5.	العمل الحر والمهارات التقنية	11	0.942	0.971
	جميع محاور الاستبانة	44	0.934	0.966

\*الثبات = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (3.8) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور حيث تتراوح بين (0.738، 0.942). كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة (0.934). وكذلك قيمة الثبات كانت مرتفعة لكل محور حيث تتراوح بين (0.859، 0.971). كذلك كانت قيمة الثبات لجميع فقرات الاستبانة (0.966) وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع.

وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

### 3.10 الخلاصة

تناول هذا الفصل المنهجية العلمية التي استخدمها الباحث في بناء وتحقيق الأهداف المنشودة من هذه الدراسة، حيث تطرق الباحث إلى منهجية الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، صدق وثبات الاستبانة، والمعالجات الإحصائية.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمد على نوعين من مصادر المعلومات هما: المصادر الأولية: المتمثلة في الاستبانة وتحليلها، والمصادر الثانوية: المتمثلة بالكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

لجأ الباحث في عملية نشر وتوزيع الاستبانة الالكترونية إلى مجموعات العمل الحر الخاصة بخريجي قطاع غزة والموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي، حيث وجد أن منتسبيها تنطبق عليهم شروط أفراد مجتمع الدراسة بشكل تام، وقد استرد الباحث 155 استبانة معبئة بشكل صحيح.

في نهاية الفصل، تم عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في اثبات صدق وثبات محاور وفقرات الاستبانة وذلك بالاستعانة بالتطبيق البرمجي SPSS.

الفصل الرابع  
تحليل البيانات واختبار فرضيات  
الدراسة

## الفصل الرابع

### تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

#### 4.1 المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على متغيرات الدراسة.

لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

يبدأ الفصل بتحليل البيانات الشخصية العامة لعينة الدراسة والتي تشتمل على (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الجامعة، التخصص الجامعي، وعدد سنوات ممارسة العمل الحر). ومن ثم ينتقل الباحث لتحليل إجابات عينة الدراسة على بعض الأسئلة العامة التي تتعلق بالعمل الحر وآلية ممارسته وكيفية الحصول على معلومات حوله. وفي القسم الثالث يتطرق الباحث لتحليل جميع فقرات الاستبانة ومن ثم اختبار فرضيات الدراسة.

إلى جانب عرض النتائج الإحصائية للاستبانة، يستعرض الباحث في هذا الفصل مدى توافق نتائجه مع الدراسات السابقة في نفس المجال وذلك للاستدلال على مدى صحة ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، كما يطرح الباحث وجهة نظره وتفسيره لهذه النتائج الجزئية من منظور ما أورده في الإطار النظري لهذه الدراسة ومن واقع خبرته كممارس للعمل الحر عبر الانترنت.

#### 4.2 الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

يتميز أفراد عينة الدراسة في ضوء المحددات الوظيفية والشخصية بعدد من الخصائص التي يمكن توضيحها فيما يلي:

## توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس:

يوضح جدول رقم (4.1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس، حيث تبين أن (56.1%) من عينة الدراسة من الذكور، و(43.9%) من عينة الدراسة من الإناث.

ويلاحظ من توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس أن نسبة مشاركة الذكور أعلى من نسبة مشاركة الإناث والتي ربما تشكل انعكاساً حقيقياً لنسبة العاملين في مجال العمل الحر من الذكور والإناث فهي إلى حد ما تتفق مع المسح الذي أجرته أكاديمية العمل الحر (2015) والذي يفيد بأن نسبة الذكور العاملين في مجالات العمل الحر تقترب من الثلثين.

ويمكن أن نعزو ارتفاع أعداد العاملين في مجالات العمل الحر من الذكور على حساب الإناث إلى الرغبة الدائمة لدى الذكور بتوفير مصدر دخل يحقق لهم الاستقرار المادي والاستقلالية ويُجنبهم نظرة المجتمع السلبية، في حين أن الثقافة المجتمعية السائدة في قطاع غزة لا تنتظر للفتاة العاطلة عن العمل بنفس النظرة السلبية.

جدول (4.1): توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	87	56.1
أنثى	68	43.9
المجموع	155	100.0

## توزيع عينة الدراسة وفقاً للفئة العمرية:

يوضح جدول رقم (4.2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للفئة العمرية، حيث تبين أن (61.9%) من عينة الدراسة من الذين أعمارهم من 22-28 عام، و(26.5%) من عينة الدراسة أعمارهم من 28 - أقل من 36، و(10.3%) من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 22 عام، و(1.3%) من عينة الدراسة أعمارهم من 36 عام فأكثر.

ويلاحظ من توزيع عينة الدراسة وفقاً للفئة العمرية أن الشباب في المراحل الأولى لتخرجهم هم الأكثر انجذاباً لفكرة العمل الحر، ويمكن أن نعزو ذلك إلى الرغبة الجامحة لدى هؤلاء الشباب بإيجاد فرصة عمل سريعة وبناء خبرات عملية تسهل عليهم الانخراط في سوق العمل بفعالية.

جدول (4.2): توزيع عينة الدراسة وفقاً للفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
10.3	16	أقل من 22 عام
61.9	96	من 22 - أقل من 28 عام
26.5	41	من 28 - أقل من 36 عام
1.3	2	36 عام فأكثر
<b>100.0</b>	<b>155</b>	<b>المجموع</b>

توزيع عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي:

يوضح جدول رقم (4.3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي، حيث تبين أن (80.0%) من عينة الدراسة من حملة شهادة البكالوريوس، و(12.3%) من عينة الدراسة من حملة شهادات عليا (ماجستير-دكتوراه)، و(7.7%) من عينة الدراسة من حملة شهادة الدبلوم.

جدول (4.3): توزيع عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
7.7	12	دبلوم
80.0	124	بكالوريوس
12.3	19	دراسات عليا
<b>100.0</b>	<b>155</b>	<b>المجموع</b>

توزيع عينة الدراسة وفقاً للجامعة التي درست بها:

يوضح جدول رقم (4.4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجامعة، حيث تبين أن (51.6%) من عينة الدراسة من خريجي الجامعة الإسلامية، و(17.4%) من خريجي جامعة الأزهر، و(9%) من خريجي جامعة الأقصى، و(5.2%) من خريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، والباقي من جامعات أخرى تمثلت في (جامعة فلسطين، جامعة غزة، القدس المفتوحة، كلية التدريب، كلية فلسطين التقنية، وكلية مجتمع غزة).

ويلاحظ من توزيع عينة الدراسة وفقاً للجامعة أن نسبة العاملين في مجالات العمل الحر من خريجي الجامعة الإسلامية أعلى من نظيراتها، ولتفسير هذه النسبة المرتفعة يمكن أن نضع في الحسبان عدة أمور تتلخص في كون الجامعة الإسلامية تعد أكبر جامعات قطاع غزة من حيث

خريجي التخصصات العلمية والعملية، وكذلك إذا ما أخذنا بعين الاعتبار توزيع العينة حسب التخصص والموجود في جدول رقم (4.5) فإن النسبة الأكبر من العاملين في مجالات العمل الحر هم من خريجي كلية الهندسة والتي تتميز بها الجامعة الإسلامية عن باقي جامعات القطاع، وسبب آخر يمكن أن نعزوه إلى الدعم المستمر والترويج من قبل الجامعة الإسلامية لفكرة الانفتاح على العمل الحر عن طريق عقدها للعديد من الندوات وتبنيها لحاضنات الأعمال بشكل فعال.

جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة وفقاً للجامعة

النسبة المئوية	التكرار	الجامعة
51.6	80	الإسلامية
17.4	27	الأزهر
9.0	14	الأقصى
5.2	8	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
16.8	26	جامعات أخرى
100.0	155	المجموع

توزيع عينة الدراسة وفقاً للتخصص:

يوضح جدول رقم (4.5) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للتخصص، حيث تبين أن (38.7%) من عينة الدراسة من تخصص الهندسة، و(11%) من تخصص التجارة، و(22%) من تخصص تكنولوجيا المعلومات، و(14.2%) من التخصصات التربوية، والباقي من تخصصات أخرى.

ويلاحظ من توزيع عينة الدراسة وفقاً للتخصص أن النصيب الأكبر من العاملين في مجال العمل الحر يعود لخريجي كلية الهندسة، ويمكن أن نعزو ذلك إلى قلة فرص العمل والوظائف المتاحة للمهندسين في قطاع غزة، وأيضاً بسبب تنوع التخصصات الهندسية وبالتالي تعدد المجالات التي يمكن أن يعمل بها خريجو كلية الهندسة، ويلاحظ أيضاً ارتفاع نسبة العاملين من خريجي كلية تكنولوجيا المعلومات والذي يمكن أن نعزوه إلى قدراتهم التقنية العالية والتي تمكنهم من ممارسة العمل الحر عن بعد وعبر الانترنت.

جدول (4.5): توزيع عينة الدراسة وفقاً للتخصص

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
38.7	60	الهندسة
11.0	17	التجارة
22.6	35	تكنولوجيا المعلومات
14.2	22	تخصص تربوي
13.5	21	تخصصات أخرى
100.0	155	المجموع

توزيع عينة الدراسة وفقاً لعدد السنوات التي قضيتها لممارسة العمل الحر:

يوضح جدول رقم (4.6) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات ممارسة العمل الحر، حيث تبين أن (54.2%) من عينة الدراسة من الذين مارسوا العمل الحر من 1-أقل من 5 سنوات، و(30.3%) من الذين مارسوا العمل الحر أقل من سنة، و(11.6%) من الذين مارسوا العمل الحر من 5-أقل من 10 سنوات، و(3.9%) من عينة الدراسة مارسوا العمل الحر 10 سنوات فأكثر.

جدول (4.6): توزيع عينة الدراسة وفقاً لسنوات ممارسة العمل الحر

النسبة المئوية	التكرار	سنوات ممارسة العمل الحر
30.3	47	أقل من سنة
54.2	84	من 1 - أقل من 5 سنوات
11.6	18	من 5 - أقل من 10 سنوات
3.9	6	10 سنوات فأكثر
100.0	155	المجموع

### 4.3 المعلومات العامة عن الفئة المستهدفة

#### 1- ما هي الطرق التي تتبعها في البحث عن عمل:

يوضح جدول رقم (4.7) اجابات عينة الدراسة حول الطرق التي يبحثون عنها عن العمل، وقد تبين أن أكثر الطرق التي يتم استخدامها هي بوابات العمل الحر عبر الانترنت ويليها شبكات التواصل الاجتماعي ويليها المعارف والأصدقاء ومن ثم تسويق ذاتي عبر موقع شخصي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى سهولة الوصول والحصول فرصة عمل عن طريق بوابات العمل الحر عبر الانترنت، وكذلك لأن الاشتراك مجاني في معظم هذه البوابات، وتعتبر آمنة للاستخدام وتحصيل الأتعاب. فيما يمكن تفسير ارتفاع نسبة الوسيلة الثانية "شبكات التواصل الاجتماعي" بالإقبال الشديد من قبل الشباب على هذه الوسائل الاجتماعية وتواجدهم الدائم في اطارها وكذلك باعتبارها مكاناً مناسباً لتكوين مجموعات العمل حيث تنتشر العديد من المجموعات المهمة بشؤون وقضايا العمل الحر في قطاع غزة، وبعض هذه المجموعات مدعومة من مؤسسات دولية كمؤسسة Mercy Corps. ويمكن تعميم هذه النتيجة على النطاق العالمي حيث أظهرت دراسة (Hanhijärvi, 2012) الأهمية الكبيرة لشبكات التواصل الاجتماعي وبالأخص الاحترافية منها كموقع LinkedIn في تسويق الذات والحصول على فرص عمل سواءً بنظام القطعة أو الوظيفة الدائمة.

جدول (4.7): الطرق التي تتبعها في البحث عن عمل

الرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الطريقة
1	73.5	114	بوابات العمل الحر عبر الانترنت
6	8.4	13	الاعلانات في الجرائد والمجلات
4	39.4	61	الاعلانات عبر مواقع الانترنت
2	58.7	91	شبكات التواصل الاجتماعي
3	54.2	84	المعارف والأصدقاء
7	6.5	10	مكاتب التوظيف
7	6.5	10	اعلانات دائرة الخريجين في الجامعة
9	4.5	7	الذهاب بنفسك لمكان العمل
5	25.8	40	تسويق ذاتي عبر موقع شخصي

2- ما هو المصدر الأساسي الذي تحصل منه على معلومات حول ثقافة العمل الحر:

يوضح جدول رقم (4.8) اجابات عينة الدراسة حول المصدر الأساسي للحصول على المعلومات حول ثقافة العمل الحر، وقد تبين أن نسبة (33.5%) يحصلون على المعلومات من خلال وسائل الاعلام المرئية أو المكتوبة، ونسبة (31%) يحصلون على المعلومة من مواقع الانترنت الاخبارية والثقافية، وهما يمثلان أكثر المصادر حصولاً على المعلومة من خلالهما.

التواجد الكبير للشباب على شبكات التواصل الاجتماعي والرغبة الدائمة لتصفح مواقع الانترنت المختلفة يجعل من هذه الوسائل مصدر رئيسي لإثراء معلوماتهم في شتى أمور الحياة بما في ذلك الحياة العملية، ومع ذلك فقد يختلف مصدر الحصول على المعلومات باختلاف البيئة والمجتمع، فقد وجدت دراسة (الأسمرى، 2013) بأن الشباب السعودي يعتمد بالدرجة الأولى على وسائل الإعلام في الحصول على معلومات حول ثقافة العمل الحر.

جدول (4.8): مصدر معلومات ثقافة العمل الحر

النسبة المئوية	التكرار	المصدر
15.5	24	المعارف والأصدقاء
10.3	16	زملاء العمل أو الدراسة
31.0	48	شبكات التواصل الاجتماعي
33.5	52	مواقع الانترنت الاخبارية والثقافية
3.2	5	وسائل الاعلام المرئية أو المكتوبة
5.2	8	المؤسسات التعليمية
1.3	2	مصدر آخر
<b>100.0</b>	<b>155</b>	<b>المجموع</b>

### 3- كيف تمارس عملك الحر:

يوضح جدول رقم (4.9) اجابات عينة الدراسة حول كيفية ممارستهم للعمل الحر، وقد تبين أن أكثر الطرق التي يتم استخدامها في ممارسة العمل الحر هي المنصة الالكترونية الأجنبية، يليها عمل عن بعد لدى شركة أجنبية، يليها الوسيط المحلي، يليها التسويق الذاتي عبر البريد الالكتروني، وأخيراً عبر المنصة الالكترونية العربية.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن منصات العمل الأجنبية ذات سمعة مرموقة ويتوفر فيها آلاف الوظائف اليومية بشتى المجالات وزبائنها يتوزعون في كل أرجاء العالم، وفرصة الحصول على مهمة عمل تعتبر مرتفعة مقارنةً بالوسائل الأخرى خاصة إذا ما كان السعر تنافسي.

جدول (4.9): طرق ممارسة العمل الحر

الرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الطريقة
5	21.9	34	منصة الكترونية عربية
1	63.9	99	منصة الكترونية أجنبية
3	25.8	40	وسيط محلي
2	29.0	45	عمل عن بعد لدى شركة أجنبية
4	22.6	35	تسويق ذاتي عبر البريد الالكتروني

4.4 تحليل فقرات الاستبانة واختبار فرضيات الدراسة:

تحليل فقرات المحور الأول " العمل الحر والتعليم العالي " .

تم حساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لفقرات المحور . والنتائج موضحة في

جدول (4.10) .

جدول (4.10): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لكل فقرة من فقرات محور العمل الحر والتعليم العالي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الرتبة
1.	تتواجد ثقافة الحث على ممارسة العمل الحر في المناهج الدراسية الجامعية.	3.09	30.90%	8
2.	تلبى المناهج الدراسية حاجات سوق العمل وتطوره.	2.95	29.50%	9
3.	تحفز المناهج الجامعية الطلاب على الابداع وريادة الأعمال.	3.36	33.60%	7
4.	تتمى المواد الجامعية مهارات التخطيط واتخاذ القرارات لدى الطلبة.	4.01	40.10%	4
5.	يحفز الطاقم التدريسي الطلاب باستمرار على الابداع والابتكار.	4.43	44.30%	2
6.	يشجع الطاقم التدريسي الطلاب على الانخراط في سوق العمل الحر أثناء الدراسة أو بعد التخرج مباشرة.	4.05	40.50%	3
7.	تعتبر الندوات الجامعية حول العمل الحر عامل محفز فعال للطلاب للانخراط في سوق العمل الحر.	5.77	57.70%	1
8.	تقدم الجامعة جوائز وحوافز للطلبة المبدعين والرياديين.	3.68	36.80%	5
9.	توفر الجامعة التدريبات العملية لطلابها لإتقان مهارات العمل الحر.	3.40	34.00%	6
	جميع فقرات المحور معاً	3.86	38.60%	

\* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  .

من جدول (4.10) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة " تعتبر الندوات الجامعية حول العمل الحر عامل محفز فعال للطلاب للانخراط في سوق العمل الحر." يساوي 5.77 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 57.70%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة إلى حد ما على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " تلبى المناهج الدراسية حاجات سوق العمل وتطوره." يساوي 2.95 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 29.50%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة على ما ورد في هذه الفقرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الزعنون واشتية، 2011) ودراسة الأسطل (2014)، وقد وجدت هذه الدراسات أن هناك خلل واضح في الموائمة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي في فلسطين واحتياجات سوق العمل.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " تحفز المناهج الجامعية الطلاب على الابداع وريادة الأعمال." يساوي 3.36 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 33.60%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة على ما جاء في هذه الفقرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الفراء، 2015) والذي أوضح دراسته أن مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة بحاجة إلى تطوير مناهجها بإدخال مواد دراسية جديدة تحفز على ريادة الأعمال في كليات التجارة، الهندسة وتكنولوجيا المعلومات.
- المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة " توفر الجامعة التدريبات العملية لطلابها لإتقان مهارات العمل الحر." يساوي 3.40 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 34.00%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة على ما جاء في هذه الفقرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بعلوثة، 2015) والتي ترى أن الجامعات في قطاع غزة لا تقوم بصقل وتنمية الخبرات العملية للطلاب في مجال العمل عن بعد عبر الانترنت.

#### نتائج اختبار الفرضية الأولى:

حسب اجابات العينة على الفقرات والمتوسط الحسابي النسبي لفقرات المحور الأول فقد تبين أن هناك اجماع كبير من قبل أفراد العينة على أن الدور الذي تقوم به مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة غير كافي في نشر وتوعية الشباب للانخراط في سوق العمل الحر، وفي هذا

السياق تتفق دراسة (الفراء، 2015) والتي أظهرت ضعف دور الجامعات الفلسطينية في تنمية المهارات الريادية للطلاب والخريجين، وهذه المهارات بحسب دراسة (Zwan and et al., 2013) تعتبر من المهارات ذات التأثير الملموس على توجه الخريجين إلى سوق العمل الحر. كما وتتفق هذه النتائج مع الدراسة التي أجرتها مؤسسة Mercy Corps الدولية في عام 2013 والتي وجدت أن هناك فجوة بين متطلبات السوق والمناهج الجامعية الخاصة بكليات الهندسة وتكنولوجيا المعلومات تكمن في نقص مقررات الأعمال.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.86، وأن الوزن النسبي يساوي 38.60%، وهذا يعني أن معظم أفراد العينة متفقون على أن المناهج الجامعية لا تلبى احتياجات سوق العمل ولا تزرع ثقافة العمل الحر لديهم، فيما كانت النسبة محايدة فيما يخص دور الندوات الجامعية الخاصة بتوعية الشباب حول العمل الحر.

**تحليل فقرات المحور الثاني " العمل الحر والاقتصاد " .**

تم حساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لفقرات المحور. والنتائج موضحة في

جدول (4.11).

**جدول (4.11): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لكل فقرة من فقرات محور العمل الحر والاقتصاد**

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الرتبة
1.	تتيح لي ظروف السوق في قطاع غزة إقامة مشروع خاص بي في مجال تخصصي.	3.26	32.65%	7
2.	يُغنيني العائد المادي للعمل الحر عن الوظيفة التقليدية.	6.05	60.52%	2
3.	تساعدني الحكومة والمؤسسات المعنية على إقامة مشروع خاص بي.	2.35	23.55%	9
4.	أستطيع توفير التمويل الأولي للبدء في مشروع خاص صغير.	3.94	39.42%	5
5.	يعتبر العمل الحر حل فعال لتخفيض معدلات البطالة بين الشباب.	7.88	78.77%	1
6.	تُسهل البنوك الفلسطينية من مهمة ارسال واستقبال الأموال للعاملين عبر الانترنت.	3.60	36.00%	6
7.	تسهل الحكومة من الإجراءات القانونية ذات العلاقة بإنشاء مشروع خاص.	2.94	29.42%	8
8.	يتأثر عملي الحر عبر الانترنت بالوقائع والأحداث السياسية.	5.50	54.97%	3
9.	أستطيع الحصول على الخدمات الأساسية اللازمة لممارسة عملي الحر بأسعار مناسبة.	5.34	53.42%	4
	<b>جميع فقرات المحور معاً</b>	4.54	45.41%	

من جدول (4.11) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يعتبر العمل الحر حل فعال لتخفيض معدلات البطالة بين الشباب." يساوي 7.88 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 78.80%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السبيعي (2013) وسعاد (2011).
- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " تساعدني الحكومة والمؤسسات المعنية على إقامة مشروع خاص بي." يساوي 2.35 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 23.5%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة على ما ورد في هذه الفقرة، وتتفق هذه النتيجة مع مخرجات تقرير "المشروعات الصغيرة والمتوسطة في فلسطين" والصادر عن مركز الأبحاث والدراسات في منتدى الأعمال الفلسطيني (2014) والذي يرى أن هناك شح واضح في عمليات التمويل الرسمي وغير الرسمي للمشاريع الناشئة والصغيرة في فلسطين.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " يُغنيني العائد المادي للعمل الحر عن الوظيفة التقليدية." يساوي 6.05 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 60.52%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة إلى حد ما من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويمكن اعتبار هذه النتيجة حالة عامة على المستوى العالمي فهي تتفق مع تقرير بريطاني حديث (BIS, 2016) وجد بأن ثلثي العاملين لحسابهم الشخصي يعتقدون بأنهم مكتفون مالياً من جراء ممارستهم للعمل الحر ولا يحتاجون لوظيفة روتينية.

### نتائج اختبار الفرضية الثانية:

حسب اجابات العينة على الفقرات والمتوسط الحسابي النسبي لفقرات المحور الثاني فقد تبين أن الكم الأكبر من أفراد العينة يرون في الواقع الاقتصادي لقطاع غزة أثراً سلبياً على نجاح ممارسات العمل الحر، فيما كانت هناك موافقة بنسبة ملحوظة على أن العمل الحر بكافة أشكاله تعتبر حلاً مناسباً وفعالاً لتفشي ظاهرة البطالة في المجتمع وهو ما اتفق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة كدراسة (السبيعي، 2013؛ سعاد، 2011؛ القصاص، 2008). أما فيما يتعلق بالخدمات والتسهيلات والدعم الذي يجب أن تقدمه الحكومة والجهات المعنية لإنجاح تجارب العمل الحر في المجتمع فقد كانت إجابات أفراد العينة سلبية وقيموا الدور الحكومي بالضعيف جداً

في تسهيل السبل المادية والقانونية لتمكين الشباب من البدء في مشروعاتهم الناشئة والخاصة. وفيما يتعلق بالبنوك العاملة في قطاع غزة فقد رأى أفراد العينة بأن مساهمتهم ضعيفة في تمكين الشباب من الاستفادة من خدماتهم المالية وذلك بوضع قيود كثيرة على عمليات الاستقبال والارسال خارج الحدود مع وجود عمولة مرتفعة على العمليات المالية الجارية عبرها.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 4.54، وأن الوزن النسبي يساوي 45.41%، وهذا يعني أن هناك عدم موافقة إلى حد ما من أفراد العينة على فقرات هذه الفرضية. تحليل فقرات المحور الثالث " العمل الحر والثقافة المجتمعية " .

تم حساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لفقرات المحور . والنتائج موضحة في جدول (4.12).

جدول (4.12): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لكل فقرة من فقرات محور العمل الحر والثقافة المجتمعية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الرتبة
1.	أرى اهتمام اعلامي جيد بفكرة التوجه نحو العمل الحر .	5.82	58.19%	3
2.	يدفعني المجتمع بصورة ايجابية نحو التوجه للعمل الحر .	4.92	49.23%	8
3.	يُقدر المجتمع العامل الحر بصورة لا تقل عن الموظف لدى جهة حكومية أو خاصة.	3.85	38.52%	9
4.	يساعدني العمل الحر على رفعة مكانتي الاجتماعية.	5.78	57.81%	4
5.	يساعد العمل الحر على توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية.	6.21	62.06%	2
6.	تشجعني الأسرة على الانخراط في سوق العمل الحر .	6.60	66.00%	1
7.	يزيد العمل الحر من فرص التواصل والاستمتاع بالجو الأسري .	5.08	50.77%	7
8.	يغطي الاعلام ووسائل التواصل الاجتماعي قصص نجاح ريادي الأعمال بشكل كبير .	5.68	56.77%	5
9.	أجد اهتماماً كبيراً من قبل الجمعيات ومؤسسات NGO بقضايا التشغيل والعمل الحر .	5.37	53.68%	6
	جميع فقرات المحور معاً	5.48	54.78%	

#### من جدول (4.12) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " تشجعي الأسرة على الانخراط في سوق العمل الحر." يساوي 6.60 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 66.00%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وفي هذا السياق فقد أكدت دراسة (Verheul & et al., 2010) بأن المحيط الأسري وعلى وجه الخصوص الآباء وبحسب خلفيتهم الثقافية عن العمل الحر يؤثرون بشكل مباشر على توجه أو نبذ الأبناء لفكرة العمل لحسابهم الخاص.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " يُقدر المجتمع العامل الحر بصورة لا تقل عن الموظف لدى جهة حكومية أو خاصة." يساوي 3.85 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 38.52%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة على ما ورد في هذه الفقرة ويمكن تعميم هذه النتيجة على مستوى الدول النامية حيث تتفق مع نتائج الدراسة الصادرة عن منظمة العمل العربية (يغمور، 2015).

#### نتائج اختبار الفرضية الثالثة:

حسب اجابات العينة على الفقرات والمتوسط الحسابي النسبي لفقرات المحور الثالث فقد تبين أن أفراد العينة يعتقدون بأن المجتمع يقوم بدور سلبي إلى حد ما في دفعهم نحو ممارسة العمل الحر وذلك لأن النظرة السائدة عن العاملين لحسابهم الخاص في المجتمع الغزي أنهم أقل مهارةً من أولئك الذين التحقوا بوظائف حكومية أو خاصة وكذلك أقل استقراراً من الناحية المادية، وقد كان التشجيع الأكبر من قبل النطاق الضيق للعامل الفرد والمتمثل بالأسرة ومع ذلك فإن هذا التشجيع غير ملموس بالكم الكافي من قبل العاملين في قطاع العمل الحر حيث بلغت النسبة حوالي 66% فقط. هذه الثقافة المجتمعية متفشية في معظم الدول العربية وغير مقتصرة فقط على المجتمع الغزي وهذا ما خلُصت إليه كل من دراسة (يغمور، 2015؛ دويدار، 2013).

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.48، وأن الوزن النسبي يساوي 54.78%، وهذا يعني أن الإجابات على فقرات هذه الفرضية محايدة وتختلف بحسب البيئة القريبة المحيطة بالفرد.

### تحليل فقرات المحور الرابع " العمل الحر والسمات الشخصية " .

تم حساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لفقرات المحور . والنتائج موضحة في جدول (4.13).

جدول (4.13): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لكل فقرة من فقرات محور العمل الحر والسمات الشخصية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الرتبة
1.	يتطلب العمل الحر توافر مهارات الجرأة والاقدام لدى الفرد.	7.92	79.23%	4
2.	يتطلب مني العمل الحر تنظيم واستغلال وقتي بشكل مستمر .	8.42	84.19%	2
3.	يحتاج العمل الحر لمهارات التواصل الاجتماعي بشكل أكبر من الوظيفة التقليدية.	7.94	79.35%	3
4.	يعتبر عنصر المخاطرة عائق كبير أمام نجاحي في العمل الحر .	6.19	61.94%	6
5.	انقن اللغة الإنجليزية يعتبر عامل مهام لنجاح عملي الحر .	8.61	86.13%	1
6.	يتيح العمل الحر مساحة أكبر لمشاركة الأفكار والمهارات العملية بين الأقران والزملاء .	7.20	72.00%	5
	جميع فقرات المحور معاً	7.71	77.14%	

### من جدول (4.13) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " انقن اللغة الإنجليزية يعتبر عامل مهام لنجاح عملي الحر." يساوي 8.61 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 86.13%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات الغربية والتي تؤكد على الأهمية البالغة لإتقان اللغة الإنجليزية في إنجاح التجربة الفردية للعمل الحر عبر الانترنت ( Sousa, 2013; Davila & et al., 2004).
- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " يعتبر عنصر المخاطرة عائق كبير أمام نجاحي في العمل الحر." يساوي 6.19 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 61.94%،

والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات التي ترى أن عنصر المخاطرة يعتبر من أكبر العوائق الدخول في سوق العمل الحر ( Simoes & et al., 2013; Verheul & et al., 2011).

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " يتطلب مني العمل الحر تنظيم واستغلال وقتي بشكل مستمر." يساوي 8.42 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 84.19%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Bak-Grabowska, 2014) حيث ترى بأن العاملين لحسابهم الشخصي ينبغي عليهم دائماً أن ينظموا أوقاتهم بحيث يكونوا مستعدين للعمل في أي وقت وتحت أي ظرف، فهذه تعتبر من سمات نجاح العاملين لحسابهم الخاص.

#### نتائج اختبار الفرضية الرابعة:

حسب اجابات العينة على الفقرات والمتوسط الحسابي النسبي لفقرات المحور الرابع فقد تبين أن هناك سمات مشتركة يتطلب توافرها لكي ينجح الفرد في ممارسة العمل الحر ولعل أبرز هذه السمات هي توافر عنصر الجرأة وتحمل المخاطرة حيث أجاب حوالي 79% من أفراد العينة بضرورة تواجدها لديهم لكي ينجحوا ويستمرروا في عملهم الحر، وتتفق هذه الرؤية مع نتائج دراسة (Wang and et al., 2012) ودراسة (Simoes and et al., 2013). فيما يرى الغالبية العظمى بأن إتقان اللغة الإنجليزية يعتبر المفتاح الرئيسي للنجاح في ممارسات العمل الحر، ويعزو الباحث هذه النسبة المرتفعة إلى أن معظم أفراد العينة يعملون عبر منصات العمل الحر الأجنبية ويتعاملون مع عملاء أجانب وبالتالي يحتاجون إلى لغة تواصل مشتركة بينهم لتقهم احتياجات الزبائن بصورة واضحة فقد يمتلك الكثير من خريجي الجامعات إمكانيات تقنية رائعة ولكنهم لا يستطيعوا استغلالها بشكل جيد بسبب عائق اللغة.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.71، وأن الوزن النسبي يساوي 77.14%، وهذا يعني أن هناك موافقة من أفراد العينة على فقرات هذه الفرضية.

## تحليل فقرات المحور الخامس " العمل الحر والمهارات التقنية " .

تم حساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لفقرات المحور . والنتائج موضحة في جدول (4.14).

- استعان الباحث بالدراسات السابقة لتحديد المهارات العامة المشتركة اللازمة لنجاح ممارسات العمل الحر .

جدول (4.14): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والرتبة لكل فقرة من فقرات محور العمل الحر والمهارات التقنية

م	المهارة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الرتبة
1.	حل مشاكل العمل	7.56	75.61%	5
2.	الحاسب الآلي (استخدام برامج المايكروسوفت أوفيس)	8.43	84.26%	1
3.	اللغة الإنجليزية عموماً (تحدثاً وقراءةً وكتابةً)	7.72	77.16%	3
4.	التعلم الذاتي وتنمية الذات	8.06	80.65%	2
5.	مهارات التفاوض	7.27	72.71%	6
6.	كتابة التقارير	7.05	70.45%	8
7.	تسويق الذات	6.79	67.87%	10
8.	العلاقات العامة	6.99	69.94%	9
9.	ريادة الأعمال	6.63	66.26%	11
10.	مهارات التواصل	7.70	76.97%	4
11.	خبرة السوق (الخبرة الفنية)	7.19	71.94%	7
	جميع فقرات المحور معاً	7.40	73.98%	

من جدول (4.14) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للمهارة الثانية " الحاسب الآلي (استخدام برامج المايكروسوفت أوفيس)" يساوي 8.43 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 84.26%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن أفراد العينة ماهرون في استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته الأساسية.

- المتوسط الحسابي للمهارة التاسعة " زيادة الأعمال " يساوي 6.63 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 66.26%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن أفراد العينة لديهم سلوك رياضي مرتفع.

#### نتائج اختبار الفرضية الخامسة:

حسب اجابات العينة على الفقرات والمتوسط الحسابي النسبي لفقرات المحور الخامس فقد تبين أن معظم أفراد العينة لديهم القدرات والمهارات العامة الرئيسية اللازمة للنجاح في ممارسة العمل الحر، وحيث أن مهارة استخدام الحاسوب وبرامجه الأساسية تعتبر المهارة الأكثر أهمية للعاملين عبر الانترنت فقد حازت على أعلى متوسط حسابي 84.26%. وفيما يتعلق بالمهارات الأخرى فقد كانت الإجابات جميعها إيجابية.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.40، وأن الوزن النسبي يساوي 73.98%، وهذا يعني أن أفراد العينة تتوافر فيهم المهارات الأساسية العملية لممارسة العمل الحر.

#### 4.5 الخلاصة:

تناول هذا الفصل عملية تحليل نتائج الاستبانة ونتائج اختبار فرضيات الدراسة وربط هذه النتائج مع مخرجات الدراسة السابقة والمتعلقة بنفس الموضوع، وقد استعان الباحث بالتطبيق البرمجي الإحصائي SPSS في عملية نتائج الاستبانة.

تم تقسيم الاستبانة إلى خمسة محاور أساسية، تتعلق ثلاثة منها بالمتغيرات البيئية المؤثرة على ممارسات العمل الحر، ومحورين يتعلقان بالمتغيرات الشخصية المؤثرة على ممارسات العمل الحر في قطاع غزة.

خُصَّ الباحث من خلال تحليله لنتائج الاستبانة إلى أن العوامل البيئية تؤثر بصورة سلبية على نجاح ممارسات العمل الحر، حيث أظهرت النتائج بحسب آراء العينة أن الدور الذي تؤديه مؤسسات التعليم العالي أقل بكثير من المتوقع سواءً من حيث المناهج غير الملائمة لسوق العمل أو من حيث النشاطات والفعاليات التي تقدمها في سبيل تعزيز ثقافة العمل الحر، وعلى صعيد الواقع الاقتصادي فقد كان الوضع سلبياً أيضاً، فأفراد العينة يعتقدون بأن الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني لا تقوم بالدور الكافي المنوط بها في تدعيم الشباب للقيام بمشاريعهم المستقلة، أما عن مدى تأثير الثقافة المجتمعية فقد كانت الإجابات محايدة إلى حد كبير ويبقى التأثير الأكبر من المحيط الضيق للأسرة فهي تعتبر عامل تحفيز أو تثبيط فعال للنجاح والاستمرارية في الأعمال الحرة.

أما على صعيد العوامل الشخصية فقد كانت ذات تأثير إيجابي وقد اعتبر أفراد العينة أن إتقان اللغة الإنجليزية يعتبر من أهم عوامل النجاح في سوق العمل الحر عبر الانترنت، وقد لمس الباحث من خلال تقييم المبحوثين لمهارات العمل الحر الخاصة بهم توافر عوامل النجاح الفردية الأساسية والتي تمكنهم من الاستمرارية في سوق العمل الحر.

# الفصل الخامس

## النتائج والتوصيات

## الفصل الخامس

### النتائج والتوصيات

#### 5.1 نتائج الدراسة

بعد أن تم استعراض الإطار النظري بما يتضمنه من أدبيات ودراسات سابقة، والإطار العملي بما يتضمنه من تحليل للاستبانة توصل الباحث إلى عدة نتائج يمكن تقسيمها بحسب العوامل إلى ما يلي:

##### 1. النتائج المرتبطة بالتعليم العالي

- تعتبر الندوات والمؤتمرات وورش العمل الجامعية والتي تناقش قضايا العمل الحر عن بُعد عامل إيجابي محفز للطلاب والخريجين الجدد لدخول سوق العمل الحر، كما تساهم هذه الندوات في صقل المهارات الأساسية اللازمة للنجاح في مجالات العمل الحر عبر الانترنت.
- هناك ضعف في تبني مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة لمناهج تحفز على ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر.
- يرى العاملون لحسابهم الخاص عبر الانترنت أن هناك فجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات العملية اللازمة له والمناهج الدراسية الجامعية.

##### 2. النتائج المرتبطة بالواقع الاقتصادي

- يشكل العمل الحر بديلاً اقتصادياً ناجحاً ومعيناً للأفراد على تخطي ادراجهم تحت مُسمى عاطل عن العمل، وفي كثير من الأحيان يكون بديلاً أفضل من الوظيفة التقليدية.
- هناك قصور من قِبل الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني في دعم وتبني الخريجين من خلال مساعدتهم مادياً على بدء مشروعات صغيرة خاصة بهم تمكنهم فيما بعد من الاعتماد على ذواتهم.
- سوق العمل في قطاع غزة متشبع تماماً وفرص التوظيف للخريجين شحيحة جداً، على عكس سوق العمل الحر فهو مفتوح ومتجدد دائماً وغير مقتصر مكانياً ولا زمانياً.

##### 3. النتائج المرتبطة بالثقافة المجتمعية

- المحيط الأسري على النطاق الضيق يشجع الأفراد على العمل الحر ولكن ليس بالقدر الكافي.

- ثقافة المجتمع الغزي لا زالت غير مدركة لفكرة العمل الحر الحقيقية، والمجتمع بغالبيته لا زال يصنف الأشخاص العاملين لحسابهم الشخصي على أنهم عاطلون عن العمل.
- هناك قصور من وسائل الاعلام في نشر ثقافة العمل الحر وتوعية المجتمع على أهميته ومدى جدواه.

#### 4. النتائج المرتبطة بالعوامل الشخصية

- يمتلك خريجو الجامعات في قطاع غزة للمهارات التقنية العامة الأساسية اللازمة للنجاح في ممارسات العمل الحر.
- تعتبر سمة الجرأة والإقدام ومهارة تسويق الذات واتقان اللغة الإنجليزية من أهم السمات والمهارات اللازمة للفرد من أجل النجاح في سوق العمل الحر.
- يعتبر عامل المخاطرة هو العائق الأكبر لدى الأفراد لدخول سوق العمل الحر، وقد تتخذ المخاطرة عدة أوجه، فمن الممكن أن تكون مخاطرة فقدان الأمان الوظيفي، أو مخاطرة التعامل مع زبائن دون ضمان الحقوق المالية، أو حتى مخاطرة اجتماعية حين يُصنف الفرد كعاطل عن العمل فقط لكونه لا يملك وظيفة تقليدية.

## 5.2 التوصيات

### 1. التوصيات المرتبطة بالتعليم العالي

- ضرورة تعزيز الجامعات للتعليم الريادي من خلال اثناء المناهج الدراسية بالمواد التي تحث على ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر.
- حث الجامعات على زيادة عقد الندوات وورش العمل التشجيعية مع عرض المزيد من النماذج الناجحة لتحفيز الطلاب والخريجين على الالتحاق بسوق العمل الحر.
- تحديث المقررات الجامعية الدراسية عن طريق مواكبة التطورات التكنولوجية بحيث توافق متطلبات سوق العمل العالمية لسد الفجوة المهارية بين الخريجين ومتطلبات السوق.
- زيادة المواد الإدارية في الكليات العلمية والعملية وبالأخص تلك التي تساعد الطلاب على إدارة أعمالهم بصورة مستقلة بشكل ناجح.

- الاهتمام بتعزيز قدرات اللغة الإنجليزية للطلاب سواءً عن طريق زيادة المقررات الإنجليزية أو عقد دورات اللغة بأسعار رمزية، فتعلم اللغة بشكل جيد يفتح لهم أفق أوسع ويساعدهم بالانطلاق نحو سوق العمل الحر العالمية عبر الانترنت.

## 2. التوصيات المتعلقة بالواقع الاقتصادي

- إعادة النظر في برامج التوظيف الروتينية التي تقوم بها الحكومة للخريجين (توظيف على بند البطالة) والتي تحاول من خلالها توظيف أعداد من الخريجين بشكل مؤقت في أماكن غالباً لا تحتاج إلى شواغر بحيث تسخر هذه الإمكانيات المادية لصقل وتدريب الخريجين على الاعتماد على أنفسهم عن طريق سلوك طريق العمل الحر.
- تعزيز البرامج التي تقوم بها المؤسسات الدولية والتي من شأنها تخفيض معدلات البطالة بين الخريجين كبرنامج مؤسسة Mercy Corps "توفير فرص عمل من خلال العمل عبر الانترنت".
- انشاء نقابة خاصة بالعمالين لحسابهم الخاص على غرار النقابات العمالية المختلفة، تكون مهمتها الرئيسية الحفاظ على حقوق المنتسبين وتمثيلهم وإيصال صوتهم للجهات المسؤولة.
- حث البنوك على احداث تسهيلات مالية للشباب العاملين عن بعد وتخفيف القيود والعمولات عن المعاملات المالية الصادرة والواردة.

## 3. التوصيات المتعلقة بالثقافة المجتمعية

- محيط الأسرة هو المحفز الأكبر للأفراد، فينبغي عدم التقليل من شأن ممارسة الفرد لعمله الحر حتى ولو كان العائد المادي منخفض ودون الطموحات في المراحل الابتدائية.
- توعية وسائل الإعلام للمجتمع الغزي بأهمية العمل الحر كحل دائم لمشكلة البطالة مع العرض المستمر للتجارب والنماذج الناجحة في هذا المجال.
- ينبغي على مؤسسات المجتمع المدني أن تلعب دوراً أكبر في نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب ودعم المشاريع الريادية سواءً بشكل مادي أو معنوي.

## 4. التوصيات المتعلقة بالعوامل الشخصية

- سوق العمل الحر شديد المنافسة، وعليه ينبغي على الأفراد تطوير مهاراتهم ومواكبة آخر ما توصلت له التكنولوجيا الحديثة في تخصصاتهم من أجل المنافسة والنجاح في السوق.

- تقييم الذات باستمرار في مهارات التخصص، والمهارات الإدارية، والمهارات اللغوية ومحاولة سد الضعف الموجود في أي من تلك المهارات سواء عن طريق الدورات التدريبية أو الاطلاع الذاتي.
- اللغة الإنجليزية هي لغة العصر، واثقانها يفتح آفاق واسعة ويزيد من إمكانية الحصول على فرص عمل عبر الانترنت من زبائن مختلفين حول العالم.
- تعلم مهارات التواصل وتسويق الذات يُعد من أساسيات النجاح للعاملين لحسابهم الخاص وعبر الانترنت، وعليه ينبغي على الأفراد الراغبين في دخول سوق العمل الحر أن يتقنوا هذه المهارات الفردية.

## المصادر والمراجع

## المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً: قائمة المراجع العربية

- إبراهيم، شرع الله (2013). دور العوامل السوسيوثقافية في تأسيس الثقافة المجتمعية لدى الشباب. مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية، 1(1)، ص 115-136.
- الأسرج، حسين (2010). انعكاسات القطاع غير الرسمي على الاقتصاد المصري، مصر: وزارة الصناعة والتجارة.
- الأسرج، حسين (2014). المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتحدي البطالة بين الشباب الخليجي، مجلة البحوث العربية الاقتصادية، العددان 69-70.
- الأسطل، محمد (2014). العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين 1996-2012 (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- الأسمري، مشيب (2013). اتجاهات الشباب نحو العمل الحر: دراسة تطبيقية في مدينة جدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد 10، العدد 1.
- برهوم، بسمة (2015). دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال في قطاع غزة دراسة حالة: مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون - سبارك) (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- بعلوشة، عبد الله (2015). نحو نموذج للعمل الحر - قطاع غزة كحالة خاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- الجرجاي، زياد بن علي (2010). القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، ط2. غزة: مطبعة دار المنارة.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2000). مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 1999، رام الله - فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2005). مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2004، رام الله - فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2010). مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2009، رام الله - فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014). كتاب فلسطين الإحصائي السنوي 2014. رقم "15". رام الله - فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014). مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة: النتائج الأساسية. (تشرين أول - كانون أول 2008). رام الله - فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2015). مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2014، رام الله - فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2015). مسح القوى العاملة: دورة (كانون ثاني - آذار، 2015)، الربع الأول 2015. تقرير صحفي لنتائج مسح القوى العاملة، رام الله - فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2016). مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2015، رام الله - فلسطين.

الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء المصري (2016). الكتاب الإحصائي السنوي - التعليم، القاهرة - مصر.

الحسناوي، موفق (2010). دور الجامعة في بناء شخصية الطالب، العراق: المعهد التقني في الناصرية.

أبو حطب ، فؤاد، وصادق، آمال (2010). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

دويدار، محمود (2013). آراء طالبات جامعة القصيم في العمل الحر المعوقات والحلول - دراسة تطبيقية على طالبات جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية: جامعة القصيم.

ربيع، محمد (2013). علم نفس الشخصية. الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر.

رشيد، محمد (2011). فرص إقامة حاضنات الأعمال في العراق لدعم المشروعات الصغيرة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 17، العدد 63، ص 239-259، العراق: جامعة بغداد.

رمضان، ريم (2012). تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، سوريا: جامعة دمشق.

زايد، أحمد، وطنطاوي، أمال، وعبد البديع، محمد (2006). رأس المال الاجتماعي لدي الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى. مصر: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.

الزعنون، فيصل، اشتية، عماد (2011). البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية، مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي، العدد الأول. جامعة المنصورة، مصر.

السبيعي، نهاد (2013). دور المشروعات النسائية الصغيرة في حل مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية (أطروحة دكتوراه غير منشورة). الأكاديمية العربية في الدانمارك، الدانمارك.

سعاد، قوفي (2011). التوظيف الذاتي كحل بديل للقضاء على البطالة الذكية لتحقيق استدامة اجتماعية - نماذج دولية، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، الجزائر: جامعة المسيلة.

سمية، قنيدرة (2010). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة - (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة منتوري، الجزائر.

سوشال ستوديو (2015). تقرير وسائل التواصل الاجتماعي في فلسطين 2015، فلسطين: شركة كونسبتس.

الشكري، عودة (2012). التجربة الفلسطينية في حاضنات الأعمال ودورها في تنمية أعمال جديدة للشباب، مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول. الجامعة الإسلامية، غزة.

صالي، محمد، وعبد الكريم، فضيل (2014). النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، ص 119-136.

الصوص، سمير (2010). بعض التجارب الدولية الناجحة في مجال تنمية وتطوير المشاريع الصغيرة المتوسطة - نماذج يمكن الاحتذاء بها في فلسطين -، فلسطين: وزارة الاقتصاد الوطني.

الطحاوي، منى (1995). اقتصاديات العمل. مصر: مكتبة نهضة الشرق.

- عبد القادر، يحيى (2012). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، دراسة حالة ولاية تيارت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة وهران، الجزائر.
- عبيدات، ذوقان، وآخرون (2001). البحث العلمي مفهومه وأدواته، وأساليبه، ط7. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- العنبي، تركي (2011). جهود مجلس الشورى في مواجهة مشكلة البطالة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- العقيل، إبراهيم (2006). التهيئة لسوق العمل. المملكة العربية السعودية: مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي ودار المؤلف للنشر.
- العلمي، فواز وآخرون (2013). دراسة احتياجات سوق العمل للاقتصاد الرقمي في قطاع غزة، فلسطين: مؤسسة ميرسي كور الدولية.
- عمر، مضر، وحميد، رقية (2015). العلاقة الجدلية بين التعليم والتنمية وتقدم المجتمع، العراق: جامعة ديالى.
- عورتاني، فيصل وآخرون (2013). تحليل احتياجات سوق عمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفلسطيني، رام الله: اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية (بيتا).
- الفراء، ماجد (2015). تطوير الفكر والممارسة والسلوك الريادي في فلسطين - دراسة تطبيقية على قطاع غزة. الجامعة الإسلامية، غزة.
- القصاص، مهدي (2008). العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب دراسة ميدانية، ندوة علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة، 17-18 مارس 2008. جامعة المنصورة، مصر.
- أبو ماضي، تسنيم (2015). تقييم تجربة العمل عن بُعد في قطاع غزة تحديات ومستقبل، دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- المبيرك، وفاء، والجاسر، نورة (2014). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، المملكة العربية السعودية.

مركز الدراسات والأبحاث (2014). *المشروعات الصغيرة والمتوسطة في فلسطين*. فلسطين: منتدى الأعمال الفلسطيني.

مركز الميزان لحقوق الإنسان (2010). *واقع الحق في التعليم العالي في ظل الحصار على قطاع غزة - غزة - فلسطين*.

مريان، نادر، والسلامات، ممدوح، ورداد، خميس (2007). *الداخلون الجدد إلى سوق العمل الأردنية*. الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

المريط، مصطفى (2014). *مفهوم الثقافة بين الفكرين الغربي والعربي، المملكة العربية السعودية: مركز نماء للبحوث والدراسات*.

المشوخي، حمد سليمان (2002). *تقنيات ومناهج البحث العلمي، ط1*. القاهرة: دار الفكر العربي.

المعمر، وسام (2014). *علاقة إدارة الجودة الشاملة بأداء الموظفين في الجامعات الفلسطينية - قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)*، جامعة الأزهر، غزة.

موقع أكاديمية العمل الحر (2015). *عن الأكاديمية*. تاريخ الاطلاع: 16 نوفمبر 2015، الموقع: [/http://foacademy.com/site](http://foacademy.com/site)

موقع بياني (2015، 31 أغسطس). *العمل الحر في فلسطين - انفوجرافيك بواسطة أكاديمية العمل الحر*. تاريخ الاطلاع: 12 نوفمبر 2015، الموقع: <http://www.byani.info>

موقع خمسات (2015). *عن خمسات*. تاريخ الاطلاع: 15 فبراير 2016، الموقع: [/https://www.khamsat.com](https://www.khamsat.com)

موقع طاقات (2017). *مشروع طاقات*. تاريخ الاطلاع: 24 فبراير 2017، الموقع: <http://www.taqtat.ps/aboutus>

موقع مستقل (2016). *حول مستقل*. تاريخ الاطلاع: 15 فبراير 2016، الموقع: [/https://www.mostaql.com](https://www.mostaql.com)

موقع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (2017). ورشة عمل، آفاق العمل عن بُعد. تاريخ الاطلاع: 17 مارس 2017، الموقع:

[http://www.mtit.gov.ps/index.php/c\\_home/showNew/1498](http://www.mtit.gov.ps/index.php/c_home/showNew/1498)

موقع وزارة التربية والتعليم العالي (2015). صندوق تطوير الجودة. تاريخ الاطلاع: 12 مارس 2016، الموقع: <http://www.mohe.pna.ps/International-Units/quality-improvement-fund>

الناغي، محمود (2000). فكر العمل والإبداع الإنتاجي في إطار الثقافة العربية، المؤتمر العلمي السادس عشر. جامعة المنصورة، مصر.

نعيم، نور (2014). دراسة العوامل المؤثرة على تطبيق العمل عن بعد في فلسطين، دراسة حالة: شركة اعمل بلا حدود وشركة مداد - قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

وزارة التربية والتعليم العالي (2015). الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم العام والتعليم العالي في محافظات غزة، غزة - فلسطين.

يغمور، وليد (2015). تنمية ثقافة العمل الحر والمبادرة لدى المرأة العربية كصاحبة عمل، مصر: منظمة العمل العربية.

يوسف، محمد (2009). تأهيل الشباب لسوق العمل وآليات تمويل توظيف الشباب في مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مع التعرض لتجربتي مدينتي القاهرة والإسكندرية (بحث غير منشور). جامعة القاهرة، مصر.

## ثانياً: قائمة المراجع الانجليزية

- Arbache, J. S., Kolev, A., & Filipiak, E. (Eds.). (2010). *Gender disparities in Africa's labor market*. World Bank Publications.
- Awartani, F. & et al. (2013). *Palestinian ICT Labor Market Gap Analysis*, Ramallah: PITA.
- Bak-Grabowska, D. (2014). Self-employment in Poland-the Perspective of Human Resources Management. *Economics & Sociology*, 7(1), 106.
- Berland, E. (2014). Freelancing in America: A national survey of the new workforce. Freelancers Union and Elance-oDesk.
- Burke, A. (2012). The role of freelancers in the 21st century British economy. *London: PCG*.
- Burke, A., & Cowling, M. (2015). The Use and Value of Freelancers: The Perspective of Managers. *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, 1.
- Business, Innovation and Skills (BIS) (2016). Understanding self-employment: BIS Enterprise Analysis research report. Great Britain.
- Caliendo, M., Fossen, F., & Kritikos, A. S. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42(4), 787-814.
- Central Intelligence Agency (2014). *The World Factbook*. Retrieved in November 25, 2015 from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2129rank.html>
- Congregado, E., Millán, J. M., & Román, C. (2010). From own-account worker to job creator. *International Review of Entrepreneurship, Forthcoming*.
- Davila, A., & Mora, M. T. (2004). English-Language Skills and the Earnings of Self-Employed Immigrants in the United States: A Note. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(2), 386-391.
- Dunn, T., & Holtz-Eakin, D. (1996). *Financial capital, human capital, and the transition to self-employment: Evidence from intergenerational links* (No. w5622). National bureau of economic research.
- Elias, P. (2000). Status in Employment: A world survey of practices and problems. *Bulletin of Labour Statistics*, 1, 11-19.
- Faggio, G., & Silva, O. (2014). Self-employment and entrepreneurship in urban and rural labour markets. *Journal of Urban Economics*, 84, 67-85.

- Franjković, J., Šebalj, D., & Živković, A. (2015, January). YOUTH: DOES UNEMPLOYMENT LEAD TO SELF-EMPLOYMENT? In *Interdisciplinary Management Research XI*.
- Friedman, M. (1996). *Type A Behavior: Its Diagnosis and Treatment*. Springer Science & Business Media.
- Gandia, E. (2012). *Data and Analysis of Freelancer Demographics, Earnings, Habits and Attitudes, USA*: International Freelancers Academy.
- Gee, A. (2014). *Freelancing and being self-employed - a basic guide*, Scotland: The University of Edinburgh.
- Greene, F. J., & Saridakis, G. (2008). The role of higher education skills and support in graduate self-employment. *Studies in Higher Education*, 33(6), 653-672.
- Grimov, O. (2016). Main features of freelancing as a non-standard form of employment. *Economic Annals-XXI*, 157(3-4 (1)), 79-81.
- Grossmann, V. (2009). Entrepreneurial innovation and economic growth. *Journal of Macroeconomics*, 31(4), 602-613.
- Hamilton, B. H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political economy*, 108(3), 604-631.
- Hanhijarvi, A. (2012). *Creative Freelancers' Needs for Workspace, Networking and Internationalization*. Finland: University of Helsinki.
- Hatfield, I. (2015). *Self-employment in Europe*. London: Institute for Public Policy Research.
- Horowitz, S., & Rosati, F. (2014). 53 million Americans are freelancing, new survey finds. *Freelancers broadcasting network*, 4.
- Hsieh, J. K., & Hsieh, Y. C. (2013). Appealing to Internet-based freelance developers in smartphone application marketplaces. *International Journal of Information Management*, 33(2), 308-317.
- Jerome, N., & Bambur, L. M. (2013). *The Urban and Rural Challenges of Entrepreneurship*.
- Johal, S., Anastasi, G., McKeown, T., & Cochrane, R. (2015). Responding to the policy challenges of the changing nature of freelancing in the UK.
- Kangasharju, A., & Pekkala, S. (2002). The role of education in self-employment success in Finland. *Growth and change*, 33(2), 216-237.
- Kitching, J. (2016). *Exploring the UK Freelance Workforce in 2015*, Kingston-upon-Thames: SBRC.

- Kitching, J., & Smallbone, D. (2012). Are freelancers a neglected form of small business?. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(1), 74-91.
- Klaesson, J., & Larsson, J. P. (2014). *Education and self-employment propensity* (No. 345). Royal Institute of Technology, CESIS-Centre of Excellence for Science and Innovation Studies.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2005). Introduction to personality. In *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (2nd ed., pp. 1-23). Boston: McGraw-Hill.
- Leighton, P., & Brown, D. (2013). Future working: The rise of Europe's independent professionals. *London: PCG*.
- Long, G., & De Milto, L. (2012). From Part-time to Full-time Freelance: A Proven Strategy for Success. *American Medical Writers Association Journal (AMWA)*, 27(1), 29-33.
- Marks, J. (2008). Race across the physical-cultural divide in American anthropology. *A new history of anthropology*, 242-258.
- Mat, A. B. C., & bin Mansor, N. (2010). The significance of psychology and environment dimensions for Malaysian Muslim women entrepreneurs venturing. *Journal of Human Sciences*, 7(1), 253-269.
- Miller, R. L. (2005). *Understanding modern economics*. United States: Prentice Hall.
- Murphy, R. (2013). Disappearing fast: the falling income of the UK's self-employed people. *Tax Research LLP, Downham Market*.
- Obar, J. A., & Wildman, S. S. (2015). Social Media Definition and the Governance Challenge-An Introduction to the Special Issue. *Available at SSRN 2663153*.
- Omarbekova, G. S. (2011). Problems of youth unemployment in Kazakhstan and its possible solutions, Kazakhstan: The Innovative University of Eurasia.
- Patel, P. C., & Thatcher, S. M. (2014). Sticking it out individual attributes and persistence in self-employment. *Journal of Management*, 40(7), 1932-1979.
- Pehkonen, J. (2013). Freelancer as an owner-manager-the challenges and opportunities of knowledge-based self-employment.
- Prive, Tanya (19 December 2012). *Top 10 Qualities That Make A Great Leader*. *Forbes*. Retrieved from <http://www.forbes.com/sites/tanyaprive/2012/12/19/top-10-qualities-that-make-a-great-leader/>

- Pym, A., Grin, F., Sfreddo, C., & Chan, A. L. (2013). *The status of the translation profession in the European Union*. Anthem Press.
- Pyoria, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399.
- Rabayah, K. (2008). A practical ICT for development framework: The ICT Center of Excellence. *International Journal of Education and Development using ICT*, 4(4).
- Rahman, M.M., & Rahman, M.A. (2017). Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh. *Business & Entrepreneurship Journal*, vol. 6, no. 1, 2017, 1-13.
- Robinson, P. B., & Sexton, E. A. (1994). The effect of education and experience on self-employment success. *Journal of business Venturing*, 9(2), 141-156.
- Ruppel, C., & Howard, G. S. (1998). The effects of environmental factors on the adoption and diffusion of telework. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 10(4), 5-14.
- Scott, W. (1820). *Ivanhoe: A Romance: in Three Volumes*. England.
- Simoës, N., Crespo, N., & Moreira, S. B. (2015). Individual determinants of self-employment entry: What do we really know?. *Journal of Economic Surveys*.
- Sousa, L. D. (2013). Community Determinants of Immigrant Self-Employment: Human Capital Spillovers and Ethnic Enclaves. *US Census Bureau Center for Economic Studies Paper No. CES-WP-13-21*.
- Stewart, D. (2013). Freelance Interpreters - You are a business owner, Canada: Manitoba Association of Visual Language Interpreters (M.A.V.L.I.).
- SuB, S., & Becker, J. (2013). Competences as the foundation of employability: a qualitative study of German freelancers. *Personnel Review*, 42(2), 223-240.
- Tarantolo, D. (2006). From Employment to Contract: Section 1981 and Antidiscrimination Law for the Independent Contractor Workforce. *The Yale Law Journal*, 170-215.
- The World Bank and Bisan Center for Research and Development (2006). *The Role and Performance of Palestinian NGOs: In Health, Education and Agriculture*, The World Bank and Bisan Center for Research and Development.
- Van den Born, J. A. (2009). *The drivers of career success of the job-hopping professional in the new networked economy: The challenges of being an entrepreneur and an employee*. Ph.D. thesis, University of Utrecht.

- Van der Zwan, P., Zuurhout, P., & Hessels, J. (2013). Entrepreneurship education and self-employment: The role of perceived barriers. *Panteia/EIM Business and Policy Research, Zoetermeer, the Netherlands*.
- Verheul, I., Thurik, R., Hessels, J., & van der Zwan, P. (2010). Factors influencing the entrepreneurial engagement of opportunity and necessity entrepreneurs. *EIM Research Reports h, 201011*, 1-24.
- Viinikainen, J., Heineck, G., Bockerman, P., Hintsanen, M., & Raitakari, O. (2016). Born entrepreneur? Adolescents' personality characteristics and self-employment in adulthood.
- Vivarelli, D. (2008). *The Elite Freelancing Method*. Canada: The Jumba Group.
- Walter, A. (2013). *Success Factors in Leveraging Freelance Marketplaces in Software Development Projects* (Doctoral dissertation, University of Ottawa).
- Wang, L., Prieto, L., & Hinrichs, K. T. (2010). Direct and indirect effects of individual and environmental factors on motivation for self-employment. *Journal of Developmental Entrepreneurship, 15*(04), 481-502.
- Wang, L., Prieto, L., Hinrichs, K. T., & Aguirre Milling, H. (2012). A cross-cultural study of motivation for self-employment: Comparing China, Mexico, and the USA. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 18*(6), 649-672.
- Yetisen, A. K., Volpatti, L. R., Coskun, A. F., Cho, S., Kamrani, E., Butt, H., & Yun, S. H. (2015). 1. The university entrepreneur. *Lab Chip, 15*, 3638-3660.

## الملاحق

الملاحق

ملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة  
عمادة الدراسات العليا  
كلية التجارة  
قسم إدارة أعمال

استبانة

الأخ الكريم/ الأخت الكريمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تهدف هذه الاستبانة والتي هي بعنوان "أثر العوامل الشخصية والبيئية على نجاح ممارسات العمل الحر -دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة-" إلى تقييم الوضع الحالي لمدى اقبال خريجي جامعات قطاع غزة على ممارسة العمل الحر، وكذلك التعرف على المعوقات البيئية والشخصية التي تحول دون انتشار فكرة العمل الحر بين خريجي جامعات قطاع غزة.

لذا أرجو من سيادتكم التكرم بمنحي القليل من وقتكم للإجابة على أسئلة هذه الاستبانة بكل موضوعية ودقة، وذلك بغرض استخدام نتائجها في إتمام موضوع أطروحة الماجستير.

وفي هذا المقام، يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر ووافر الاحترام لحسن تعاونكم وكرم تجاوبكم في إنجاح هذه الرسالة مع التأكيد على أن المعلومات التي سوف يتم الحصول عليها من قبلكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث:  
أحمد عمر أبو الخير

أولاً: المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (x) أمام الإجابة المناسبة:

1. الجنس:

ذكر  أنثى

2. الفئة العمرية:

أقل من 22 عام  من 22 إلى أقل من 28 عام

من 28 إلى أقل من 36 عام  أكثر من 36 سنة

3. المستوى التعليمي:

دبلوم  بكالوريوس

دراسات عليا

4. الجامعة التي درست بها:

الجامعة الإسلامية

جامعة الأزهر

جامعة الأقصى

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية

جامعة أخرى (اذكرها): \_\_\_\_\_

5. التخصص الجامعي:

التجارة

الهندسة

تخصص تربوي

تكنولوجيا المعلومات

تخصص آخر: \_\_\_\_\_

6. عدد السنوات التي قضيتها في ممارسة العمل الحر:

من 1 إلى أقل من 5 سنوات

أقل من سنة

أكثر من 10 سنوات

من 5 إلى أقل من 10 سنوات

ثانياً: معلومات عامة عن الفئة المستهدفة

1. ما هي الطرق التي تتبعها في البحث عن عمل؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

- عن طريق بوابات العمل الحر عبر الانترنت
- متابعة الإعلانات في الجرائد والمجلات
- متابعة الاعلانات عبر مواقع الانترنت
- عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي
- عبر المعارف والأصدقاء
- عن طريق مكاتب التوظيف
- متابعة إعلانات دائرة الخريجين في الجامعة
- عن طريق الذهاب بنفسك لمكان العمل
- تسويق ذاتي عبر موقع شخصي
- طريقة أخرى (اذكرها): \_\_\_\_\_

2. ما هو المصدر الأساسي الذي تحصل منه على معلومات حول ثقافة العمل الحر؟

- المعارف والأصدقاء
- زملاء العمل أو الدراسة
- شبكات التواصل الاجتماعي
- مواقع الانترنت الإخبارية والثقافية
- وسائل الاعلام المرئية أو المكتوبة
- المؤسسات التعليمية
- مصدر آخر (اذكره): \_\_\_\_\_

3. كيف تمارس عملك الحر؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

- عبر منصة الكترونية عربية (مثال: موقع خمسات)
- عبر منصة الكترونية أجنبية (مثال: موقع Freelancer.com)
- عبر وسيط محلي
- عمل عن بعد لدى شركة أجنبية
- تسويق ذاتي عبر البريد الالكتروني
- طريقة أخرى (الرجاء ذكرها): \_\_\_\_\_

ثالثاً: العوامل البيئية والشخصية المؤثرة على العمل الحر  
يرجي وضع الدرجة التي تناسبك، حيث كلما اقتربت الإجابة من 10 دل ذلك على الموافقة العالية  
على ما ورد في العبارة والعكس صحيح.

الدرجة (10-1)	1. العمل الحر والتعليم العالي
	1 تتواجد ثقافة الحث على ممارسة العمل الحر في المناهج الدراسية الجامعية.
	2 تلبي المناهج الدراسية حاجات سوق العمل وتطوره.
	3 تحفز المناهج الجامعية الطلاب على الابداع وريادة الأعمال.
	4 تنمي المواد الجامعية مهارات التخطيط واتخاذ القرارات لدى الطلبة.
	5 يحفز الطاقم التدريسي الطلاب باستمرار على الابداع والابتكار.
	6 يشجع الطاقم التدريسي الطلاب على الانخراط في سوق العمل الحر أثناء الدراسة أو بعد التخرج مباشرة.
	7 تعتبر الندوات الجامعية حول العمل الحر عامل محفز فعال للطلاب للانخراط في سوق العمل الحر.
	8 تقدم الجامعة جوائز وحوافز للطلبة المبدعين والرياديين.
	9 توفر الجامعة التدريبات العملية لطلابها لإتقان مهارات العمل الحر.
الدرجة (10-1)	2. العمل الحر والاقتصاد
	1 تتيح لي ظروف السوق في قطاع غزة إقامة مشروع خاص بي في مجال تخصصي.
	2 يُغنيني العائد المادي للعمل الحر عن الوظيفة التقليدية.
	3 تساعدني الحكومة والمؤسسات المعنية على إقامة مشروع خاص بي.
	4 أستطيع توفير التمويل الأولي للبدء في مشروع خاص صغير.
	5 يعتبر العمل الحر حل فعال لتخفيض معدلات البطالة بين الشباب.
	6 تُسهل البنوك الفلسطينية من مهمة ارسال واستقبال الأموال للعاملين عبر الانترنت.
	7 تسهل الحكومة من الإجراءات القانونية ذات العلاقة بإنشاء مشروع خاص.
	8 يتأثر عملي الحر عبر الانترنت بالوقائع والأحداث السياسية.
	9 أستطيع الحصول على الخدمات الأساسية اللازمة لممارسة عملي الحر بأسعار مناسبة.

3. العمل الحر والثقافة المجتمعية	
الدرجة (10-1)	
	1 أرى اهتمام اعلامي جيد بفكرة التوجه نحو العمل الحر.
	2 يدفعني المجتمع بصورة ايجابية نحو التوجه للعمل الحر.
	3 يُقدر المجتمع العامل الحر بصورة لا تقل عن الموظف لدى جهة حكومية أو خاصة.
	4 يساعدني العمل الحر على رفعة مكانتي الاجتماعية.
	5 يساعد العمل الحر على توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية.
	6 تشجيني الأسرة على الانخراط في سوق العمل الحر.
	7 يزيد العمل الحر من فرص التواصل والاستمتاع بالجو الأسري.
	8 يغطي الاعلام ووسائل التواصل الاجتماعي قصص نجاح رياديي الأعمال بشكل كبير.
	9 أجد اهتماماً كبيراً من قبل الجمعيات ومؤسسات NGO بقضايا التشغيل والعمل الحر.
4. العمل الحر والعوامل الشخصية	
الدرجة (10-1)	
	1 يتطلب العمل الحر توافر مهارات الجراءة والاقدام لدى الفرد.
	2 يتطلب مني العمل الحر تنظيم واستغلال وقتي بشكل مستمر.
	3 يحتاج العمل الحر لمهارات التواصل الاجتماعي بشكل أكبر من الوظيفة التقليدية.
	4 يعتبر عنصر المخاطرة عائق كبير أمام نجاحي في العمل الحر.
	5 اتقان اللغة الإنجليزية يعتبر عاملاً مهماً لنجاح عملي الحر.
	6 يتيح العمل الحر مساحة أكبر لمشاركة الأفكار والمهارات العملية بين الأقران والزملاء.
	7 الرجاء تقييم نفسك في المهارات التالية:
	حل مشاكل العمل
	الحاسب الآلي (استخدام برامج المايكروسوفت أوفيس)
	اللغة الإنجليزية عموماً (تحدثاً وقراءةً وكتابةً)

	التعلم الذاتي وتنمية الذات	
	مهارات التفاوض	
	كتابة التقارير	
	تسويق الذات	
	العلاقات العامة	
	ريادة الأعمال	
	مهارات التواصل	
	خبرة السوق (الخبرة الفنية)	

ملحق رقم (2): قائمة المحكمين

م	الاسم	مكان العمل
1	د. وسيم إسماعيل الهابيل	الجامعة الإسلامية
2	د. سامي علي أبو الروس	الجامعة الإسلامية
3	د. ياسر عبد الشرفا	الجامعة الإسلامية
4	د. خالد عبد دهليز	الجامعة الإسلامية
5	د. سمر رجب عطا الله	جامعة الإسراء
6	د. عز العرب محمد العاوور	جامعة فلسطين
7	د. محمد جودت فارس	جامعة الأزهر