

The Islamic University of Gaza
Dean Ship of Research and Graduate Studies
Faculty of Economics & Administrative Sciences
Master of Business Administration



الجامعة الإسلامية بغزة
عمادة البحث العلمي والدراسات العليا
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
ماجستير إدارة الأعمال

أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية
"دراسة تطبيقية على رياديي حاضنة الأعمال بيكتي"

**The Impact of Building the Freelancing Skills on
Raising the Competitive Advantage "A Case Study:
Palestine Information and Communication
Technology Incubator - PICTI**

إِعْدَادُ الْبَاحِثِ

عبد الله عبد ربه الطهرابي

إِشْرَافُ

الأستاذ الدكتور

يوسف عبد عطية بحر

قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ إِسْتِكْمَالاً لِمُتَطَلِبَاتِ الْخُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ
فِي إِدَارَةِ الْأَعْمَالِ بِكُلِّيَةِ الْأَقْتِصَادِ وَالْعُلُومِ الْإِدَارِيَّةِ فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

يناير/2020م - جمادى ثاني/ 1441هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية
"دراسة تطبيقية على رياديي حاضنة الأعمال بيكتي"

The Impact of Building the Freelancing Skills on Raising the Competitive Advantage "A Case Study: Palestine Information and Communication Technology Incubator - PICTI"

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:	عبد الله عبد ربه الطهراوي	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:		التاريخ:



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة عمادة البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ عبدالله عبدربه محمود الطهراوي لنيل درجة الماجستير في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية/ برنامج إدارة الأعمال وموضوعها:

أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية
"دراسة تطبيقية على ريادي حاضنة الأعمال بيكتي"

**The Impact of Building the Freelancing Skills on Raising the
Competitive Advantage**

**"A Case Study: Palestine Information and Communication
Technology Incubator - PICTI"**

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الاربعاء 26 جمادي الأولى 1441هـ الموافق 2020/01/22م الساعة الواحدة مساءً، في قاعة اجتماعات كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....
.....
.....

مشرفاً ورئيساً

مناقشاً داخلياً

مناقشاً خارجياً

أ.د. يوسف عبد عطية بحر

د. صديق توفيق نصار

د. نبيل عبد اللوح

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية/برنامج إدارة الأعمال.

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

والله ولي التوفيق،،،

عميد البحث العلمي والدراسات العليا



أ.د. بسام هاشم السقا

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بناء مهارات العمل الحر في رفع الميزة التنافسية من خلال دراسة تطبيقية على رياديي حاضنة الأعمال بيكتي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، والمنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من رياديي حاضنة الأعمال بيكتي والبالغ عددهم (500) ريادي، واستخدم الباحث العينة العشوائية، ووُرعت (218) استبانة، وأجريت المقابلات مع بعض المسؤولين ذوي الاختصاص، واستُرِدَّت (177) استبانة، حيث بلغت نسبة الاسترداد (81.2%) واستُخدم برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل البيانات.

وقد أظهر نتائج الدراسة أثر مهارات العمل على رفع الميزة التنافسية لرياديي الأعمال من خلال أثر برامج العمل الحر التي تشمل التدخلات في تحسين المهارات الفنية وإذ احتل محور المهارات الفنية المرتبة الأولى في درجة الأثر، بينما جاءت المهارات الإدارية في المرتبة الثانية بينما جاءت مهارات اللغة الإنجليزية في المرتبة الأخيرة، إذ تؤثر بشكل منخفض عن غيرها.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الوزن النسبي لإجمالي محور مهارات العمل الحر بلغ 67.06%، إذ احتل المحور الأول (المهارات الفنية) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 69.73%، في حين احتل المحور الثالث (مهارات اللغة الإنجليزية) المرتبة الأخيرة بوزن بلغ 62.45%، وأن الوزن النسبي لإجمالي محور الميزة التنافسية بلغ 70.16%، إذ احتل المحور الأول (الدافعية والرغبة) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 77.98%، في حين احتل المحور الخامس (إستراتيجية العمل) المرتبة الأخيرة بوزن بلغ 59.6%. كما جاءت نتائج محور مهارات العمل الحر متفقة مع ترتيبات أولويات التدخلات والأنشطة التي تقوم بها بيكتي في برامج بناء مهارات العمل الحر.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تسهم في معالجة نقاط الضعف وإثراء نقاط القوة، حيث أوصت الدراسة على أهمية بناء قدرات المدربين وزيادة معرفتهم حول توجهات العمل الحر، ونماذج العمل الحر المختلفة حول العالم، من أجل نقل تلك الخبرات إلى المتدربين والعاملين الجدد في العمل الحر.

وأن تهتم البرامج التدريبية بتعريف المستقلين على إستراتيجيات العمل المختلفة، وخاصة إستراتيجية العمل ضمن جماعة أو فريق، والذي يساعد المستقلين في الاستمرار في الأعمال الحرة، وكذلك النمو وصولاً إلى الاستقرار المنشود لديهم.

أن تُقدّم برامج العمل الحر لدى الحكومة والمؤسسات المانحة والمؤسسات الدولية والأهلية كبديل عن برامج التشغيل المؤقتة التي تستهدف الشباب وخاصة الفئة العمرية ما بين (22) عاماً حتى (28) عاماً.

Abstract

This study aimed at identifying the effect of building freelancing skills on raising the competitive advantage through an applied study on entrepreneurs of the PICTI business incubator. To achieve the study aims, the researcher used the questionnaire as a main tool for data collection, and the descriptive analytical approach to conduct the study. The study population consisted of entrepreneurs of the PICTI business incubator totaling 500 entrepreneurs, and the researcher used the random sample technique. A total number of 218 questionnaires were distributed, and interviews were conducted with some specialist officials. 177 questionnaires were returned at a recovery rate of 81.2%. The statistical SPSS program was used to analyze the data.

The results of the study showed that the relative weight of the overall theme of freelancing skills was 67.06%, as the first theme of technical skills ranked first with a relative weight of 69.73%, while the third theme of English language skills ranked last with a weight of 62.45%. The relative weight of the overall theme of the competitive advantage reached 70.16%, with the first theme of motivation and interest ranked first with a relative weight of 77.98%. The fifth theme of business strategy ranked last with a weight of 59.6%. The results of the freelancing skills theme were consistent with the ordering of priorities for interventions and activities carried out by PICTI in freelancing skills building programs.

The study concluded with a set of recommendations that would contribute to addressing weaknesses and enriching strengths. The study recommends that trainers must build capacities and increase their knowledge about freelancing trends, and various freelancing models around the world, in order to transfer those experiences to trainees and new freelancing workers. Training programs should also be concerned with introducing freelancers to the various work strategies, especially the strategy of working within a group or a team, which helps freelancers to continue in freelancing work and to grow to the desired work stability.

The study also recommends presenting freelancing programs to the government, donor institutions, and international and community institutions as a substitute for temporary employment programs targeting young people, especially the age group between 22 and 28 years.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فِی سَبِیْلِ اللّٰهِ عَمَلِكُمْ
وَرَسُوْلَهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ﴾

[التوبة: 105]

الإهداء

إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز..... والدي الغالي
إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني الحب.... أمي الحبيبة
إلى غاليتي وحببتي ورفيقة دربي.. زوجتي العزيزة
إلى من اهدوني مهجة فؤادهم.... أهل زوجتي
إلى من كانوا بجانبني دوماً.. إخوتي وأختي
إلى من نحسبه في جنات النعيم.. أخي مصطفى

إلى المبدعين والرواد والعظماء من..... شباب فلسطين الحبيبة

إليكم جميعاً أحبتي أهدي هذا العمل المتواضع.

الباحث

شكرٌ وتقديرٌ

الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد ﷺ، اللهم أخرجنا من ظلمات الجهل والوهم إلى أنوار المعرفة والعلم، وانطلاقاً من قول سيدنا محمد ﷺ: {لَا يَشْكُرُ اللَّهُ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ}.

فإنني أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور يوسف بحر الذي تفضل بقبول الإشراف على هذه الرسالة وعلى نصائحه التي ساهمت في إخراج هذه الرسالة في صورتها النهائية، جعلها الله في ميزان حسناته وأعماله يوم القيامة.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة الذين شرفوني بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة الدكتور / صديق نصار والدكتور / نبيل اللوح حفظهم الله.

وأتقدم بجزيل الشكر إلى المحلل الإحصائي القدير أ. أشرف أبو سمرة الذي قام بتحليل بيانات الاستبانة. كما أشكر جميع المحكمين للاستبانة لما أضافوا إليها من قيمة ساعدت بإخراجها بالشكل الصحيح. كما أنني أتقدم بالشكر والعرفان لأصدقائي الأعزاء عماد الصوالحي وعبد الله عقل و خليل أبو كويك على توجيهاتهم وإرشاداتهم المستمرة لي منذ بداية الرسالة وحتى نهايتها.

الباحث

فهرس المحتويات

أ	إقرار
ت	ملخص الدراسة
ث	Abstract
ح	الإهداء
خ	شكر وتقدير
د	فهرس المحتويات
س	فهرس الجداول
ص	فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية
أ	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
2	المقدمة:
3	مشكلة الدراسة:
4	متغيرات الدراسة:
5	فرضيات الدراسة:
6	أهداف الدراسة:
6	أهمية الدراسة:
8	الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
9	مقدمة:
10	المبحث الأول: العمل الحر:
10	المقدمة:
10	مفهوم العمل الحر:
11	مفهوم العامل المستقل:
12	سوق العمل عن بعد:
13	الاقتصاد الرقمي التشاركي:
14	منصات العمل الحر:
17	مهارات العمل الحر
18	الأعمال الأبرز التي يمكن تنفيذها من خلال منصات العمل الحر:
19	الأعمال التكنولوجية الحرة:
20	خطوات التوظيف عن بعد وتحدياته:
21	أهمية العمل الحر:
21	أهمية العمل الحر للأفراد:
22	أهمية العمل الحر للمجتمع:

22	أهمية العمل الحر للاقتصاد:
23	إيجابيات العمل الحر:
24	إيجابيات العمل الحر للأفراد:
24	سلبيات العمل الحر:
24	سلبيات العمل الحر للعملاء:
25	سلبيات العمل الحر للأفراد:
26	المبحث الثاني: الميزة التنافسية:
26	مقدمة:
27	مفهوم الميزة التنافسية:
28	أهمية الميزة التنافسية للمستقلين:
28	رضا العملاء:
28	نظريات النجاح الوظيفي:
29	أولاً: النجاح الوظيفي:
30	ثانياً: نظرية الذكاء الوظيفي:
32	ثالثاً: نموذج التميز الوظيفي في العمل الحر:
35	المبحث الثالث: الحاضنة الفلسطينية بيكتي:
35	نبذة عن الحاضنة:
35	إنجازات بيكتي:
35	رؤية بيكتي 2020:
36	المرحلة الأولى: الاستقرار المالي والاحتراف:
36	المرحلة الثانية: تحسين الكفاءة والفاعلية:
36	المرحلة الثالثة: عنصر ملهم لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الشرق الأوسط:
36	رؤية الحاضنة:
36	رسالة الحاضنة:
37	دور بيكتي في المجتمع:
37	تدريب طلبة الجامعات والخريجين:
37	بناء مستقبل تكنولوجي:
37	خلق فرص عمل:
38	أكاديمية البرمجة والعمل الحر:
38	دورة حياة ريادة الأعمال الحر في الأكاديمية:
39	المنهاج التدريبي:
41	أنشطة الأكاديمية (مقترح مشروع العمل الحر، 2019م):
42	منهجيات التدريب الفني المتخصص في الأكاديمية:

46	الشركاء والداعمون:
47	الفصل الثالث الدراسات السابقة
48	أولاً: الدراسات الفلسطينية:
52	ثانياً: الدراسات العربية:
58	ثالثاً: الدراسات الأجنبية:
63	رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة:
64	خامساً: مدى إفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:
64	سادساً: ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:
66	الفصل الرابع الإطار العملي للدراسة
67	المقدمة:
67	منهجية وأسلوب البحث:
68	مجتمع وعينة الدراسة:
69	خطوات بناء الإستبانة:
69	أداة الدراسة:
70	صدق الاستبيان:
75	ثبات الإستبانة:
76	المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
76	اختبار التوزيع الطبيعي:
79	الفصل الخامس تحليل البيانات واختبار الفرضيات
80	المقدمة:
80	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:
83	الوزن النسبي لفقرات المجالات:
83	تحليل فقرات الاستبانة:
102	اختبار الفرضيات:
103	فرضيات الدراسة:
112	الفصل السادس النتائج والتوصيات
113	مقدمة:
113	النتائج:
115	التوصيات:
116	الدراسات المستقبلية:
117	المصادر والمراجع

125الملاحق
126ملحق (1): الاستبانة بصورتها الأولية
131ملحق (2): الاستبانة بصورتها النهائية
136ملحق (3): قائمة بأسماء محكمي الاستبانة

فهرس الجداول

- جدول (2.1): يوضح جولات التدريب التقني الذي جرى تنفيذها تحت مشروع تيك لانس..... 44
- جدول (2.2): جولات التدريب على مهارات العمل الحر الذي جرى تنفيذها تحت مشروع تيك لانس 45
- جدول (3.1): توضيح الفجوة البحثية 64
- جدول (4.1): المهارات الفنية أي التقنية التي يمتلكها الريادي وذلك على النحو التالي: 68
- جدول (4.2): توزيع ابعاد الاستبانة 70
- جدول (4.3): درجات مقياس 70
- جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور مهارات العمل الحر 71
- " والدرجة الكلية للبعد 71
- جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الدافعية والرغبة والدرجة الكلية للبعد..... 73
- جدول (4.6): معامل الارتباط بين درجة كل بعد من محور (مهارات العمل الحر) و (الميزة التنافسية) والدرجة الكلية للاستبانة 75
- جدول (4.7): معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الإستبانة 75
- جدول (4.8): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي 77
- جدول (5.1): توزيع الاستثمارات 80
- جدول (5.2): الجنس 80
- جدول (5.3): العمر 81
- جدول (5.4): المؤهل العلمي 81
- جدول (5.5): مجال العمل 82
- جدول (5.6): درجات تفسير الإجابة حسب فئات المتوسط الحسابي 83
- جدول (5.7): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور المهارات الفنية 80
- جدول (5.8): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور المهارات الإدارية 85
- جدول (5.9): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور مهارات اللغة الإنجليزية 87
- جدول (5.10): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور مهارات العمل الحر 89
- جدول (5.11): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور الدافعية والرغبة 91
- جدول (5.12): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور المهارات والقدرات 94
- جدول (5.13): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحاور العلاقات 95
- جدول (5.14): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور الأسواق 97
- جدول (5.15): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور استراتيجية العمل 99
- جدول (5.16): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور الميزة التنافسية 101
- جدول (5.17): معامل الارتباط بين بناء مهارات العمل الحر والميزة التنافسية لدي رياديين بيكتي 103
- جدول (5.18): معامل الارتباط بين المهارات الفنية والميزة التنافسية لدي رياديين بيكتي 103
- جدول (5.19): معامل الارتباط بين المهارات الإدارية والميزة التنافسية لدي رياديين بيكتي 104

- جدول (5.20): معامل الارتباط بين مهارات اللغة الإنجليزية والميزة التنافسية لدى رياديين بيكتي 105
- جدول (5.21): نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد بين ابعاد مهارات العمل الحر على الميزة التنافسية 106
- جدول (5.22): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين- الجنس 107
- جدول (5.23): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA العمر 107
- جدول (5.24): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA المؤهل العلمي 108
- جدول (5.25): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA مجال العمل 109
- جدول (5.26): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين- الجنس 109
- جدول (5.27): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA العمر 110
- جدول (5.28): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA المؤهل العلمي 110
- جدول (5.29): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA مجال العمل 111

فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية

- شكل (1.1): العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل.....4
- شكل (2.1): يوضح طرق المعرفة الثلاثة.....32

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

المقدمة:

ما فتئت قوى جديدة تحدث تحولات في عالم الأعمال، فأصبحت القوى العاملة لديها فرص جديدة لتغيير أعمالها أو نموها، وأصبحت الوظائف لديها متطلبات جديدة، وأصبح أرباب العمل لديهم نماذج أعمال جديدة.

أصبح العمل غير المنتظم وغير المرتبط بعقد تقليدي واقعاً جديداً في سوق العمل، فبحسب تقرير لحاضنة أعمال الاستشارات "ماكينزي"، يعمل (162) مليون شخص في أوروبا والولايات المتحدة في سوق العمل المستقل المعروف بالـ "gig economy"، ليمثل هؤلاء ما نسبته 20-30% من القوى العاملة (McKinsey Global Institute, 2016).

العمل المستقل أو ما يعرف بالعمل الحر، له متطلبات جديدة من المهارات الفنية والإدارية، وكذلك اللغة الإنجليزية يتطلب وجودها لدى الراغبين بالالتحاق بهذه الأسواق ليكونوا قادرين على المنافسة مع ذلك القدر الكبير من أصحاب الأعمال الحرة في العالم؛ فالمنافسة غير محدودة بمكان ولا زمان، والمشغل لا يتطلع إلى شهادات أو مستويات تعليمية، فالأمر معتمد على المهارات التي يمتلكها المستقلون.

حاضنات الأعمال في قطاع غزة بالشراكة مع المؤسسات الدولية ومؤسسات الدول المانحة وبالتعاون مع القطاع الخاص الفلسطيني، عملت خلال السنوات الماضية على العديد من برامج التدريب والاحتضان التي من شأنها رفع القدرات التنافسية للخريجين في مجالات مهنية وتقنية وإدارية وريادية لتناسب التغيرات العالمية في أسواق العمل، خاصة أسواق العمل عن بعد؛ أي ما يعرف في قطاع غزة "ببرامج العمل الحر"، إذ تمكنوا من مساعدة المئات من الخريجين خلال السنوات الثلاث السابقة، وقد كانت الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بيكتي) واحدة من الحاضنات التي عملت على احتضان قرابة الـ(300) ريادي في برامج العمل الحر التي نفذتها بالشراكة مع مؤسسة التعاون الألماني GIZ (بيكتي، 2019)

مما سبق تتضح أهمية دراسة أثر بناء مهارات العمل الحر في رفع الميزة التنافسية للرياديين عموماً، ولا سيما في حاضنات الأعمال، وخاصة في بيكتي؛ لما لها من دور ريادي مهم في المجتمع الفلسطيني، لذا وجب التركيز على بناء مهارات العمل الحر التي تساعد في رفع الميزة التنافسية للرياديين.

مشكلة الدراسة:

جاءت مؤشرات القوى العاملة في قطاع غزة وبحسب مركز الإحصاء الفلسطيني بنتائج صادمة في الربع الثالث من عام 2018م، إذ ارتفعت نسبة البطالة إلى 54.9%، أما على مستوى الجنس فقد بلغ 46.3% للذكور مقابل 78% للإناث، سجلت ثاني وثالث أعلى معدلات للبطالة للفئة العمرية (20-24) سنة والفئة العمرية (25-29) سنة، حيث بلغت 74.1% و67.3% على التوالي. ويُعزى ارتفاع نسب البطالة لأسباب عدة أهمها هو ضعف الأسواق المحلية، وخاصة القطاع الخاص، إذ بلغ معدل الأجر الشهري للمستخدمين بأجر في القطاع الخاص (679) شيكلاً شهرياً.

جميع هذه المؤشرات يجب أن تدفع القطاع الحكومي بجميع وزاراته للتدخل للحد من ارتفاع معدلات البطالة، بل والعمل على تخفيض هذه المعدلات التي تشكل خطراً كبيراً على المجتمع الفلسطيني والاقتصاد الفلسطيني خصوصاً.

القطاع الخاص المكون من الشركات العاملة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وحسب ما جاء من خلال المقابلة مع المهندس مهند شراب مدير عام شركة MaaF لتكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة بتاريخ مارس 2019، فإنه يواجه تحدياً، إذ إن برامج العمل الحر وخريجي هذه البرامج من المنافسين الجدد الذين يشكلون خطراً على أعمالهم وأسواقهم العالمية والمحلية، إضافةً إلى أن القطاع الخاص ينظر إلى دعم المؤسسات المانحة لمثل هذه البرامج على أنه هدر للأموال على حساب دورهم في دعم القطاع الخاص مباشرة؛ إذ يعتقدون أن خريجي العمل الحر ليس لديهم الكفايات والقدرات التنافسية التي تؤهلهم للمنافسة في الأسواق العالمية، ما يسيء من سمعة القطاع الخاص الفلسطيني لدى الأسواق العالمية، مثل: أسواق دول الخليج العربي، أو دول شمال إفريقيا كمصر وتونس وغيرها، وأن برامج العمل الحر ليس لديها الأثر الواضح في تحقيق مصادر دخل طويلة المدى للخريجين، وهذا ما جاء من خلال ورشة عمل عقدها اتحاد شركات أنظمة المعلومات بيتا مع الشركات الفلسطينية في أوائل عام 2019م.

ويعتقد السيد ناهض عيد نائب رئيس مجلس إدارة الحاضنة الفلسطينية بيكتي في المقابلة التي أجريت معه بتاريخ مارس 2019، وكذلك اتحاد شركات أنظمة المعلومات، بأن ذوي العلاقة الذين يؤثرون ويتأثرون ببرامج العمل الحر والمعرفون بالنظام البيئي لريادة الأعمال (ECO-System) لديهم اختلافات حول أثر برامج العمل الحر خلال السنوات السابقة في رفع القدرات التنافسية لدى الرياديين وأثرها في تحقيق المزيد من فرص العمل المنشودة. وعلى هذا نشأت

المشكلة الرئيسة المنبثقة منها الدراسة، وهي: ما أثر بناء مهارات العمل الحر في رفع الميزة التنافسية للرياديين في بيكتي؟

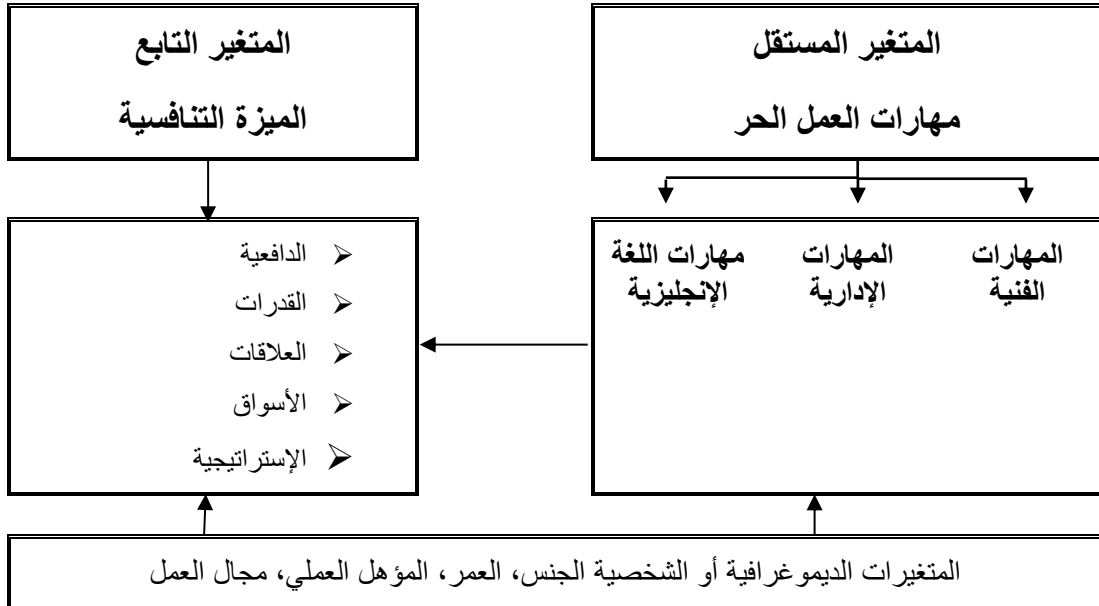
متغيرات الدراسة:

1- المتغير التابع: الميزة التنافسية ويتفرع منها:

- الدافعية.
- القدرات.
- العلاقات.
- الأسواق.
- الإستراتيجية.

2- المتغير المستقل: مهارات العمل الحر ويتفرع منها:

- المهارات الفنية.
- المهارات الإدارية.
- مهارات اللغة الإنجليزية.



شكل (1.1): العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل

المصدر: جرد الباحث النموذج بناء على دراسة (David, J. 2009) للمتغير المستقل ودراسة (Sultana, R., Im, I., & Im, K. S. 2018) للمتغير التابع

فرضيات الدراسة:

سيحاول الباحث التحقق من صحة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بناء مهارات العمل الحر والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات الفنية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات الإدارية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارات اللغة الإنجليزية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد أثر لمهارات العمل الحر بأبعادها (المهارات الفنية، والمهارات الإدارية، ومهارات اللغة الإنجليزية) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول مهارات العمل الحر تعزى للمتغيرات الديموغرافية الآتية: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، ومجال العمل).

الفرضية الرئيسية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول الميزة التنافسية تعزى للمتغيرات الديموغرافية الآتية: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، ومجال العمل).

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. الكشف عن مستوى مهارات العمل الحر لدى ريادةي حاضنة الأعمال بيكتي بغزة.
2. الكشف عن مستوى الميزة التنافسية لدى ريادةي حاضنة الأعمال بيكتي بغزة.
3. الكشف عن أثر مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية لرياديين الأعمال في حاضنة بيكتي.
4. الكشف عن وجود علاقة بين مهارات العمل الحر والميزة التنافسية في حاضنة الأعمال بيكتي بغزة.
5. تقديم توصيات ومقترحات علمية يمكن الاستفادة منها في مجال مهارات العمل الحر وأثرها في الميزة التنافسية للرياديين في غزة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول أحد الموضوعات الحديثة والمهمة في التنمية الاقتصادية المحلية، وله أثر بالغ الأهمية في فئة الشباب الفلسطيني، وهي مهارات العمل الحر وأثرها في رفع الميزة التنافسية لرياديين حاضنة الأعمال بيكتي بغزة، وتشكل الدراسة مرجعية لمؤسسات المجتمع المدني وحاضنات الأعمال والقطاع الحكومي والمؤسسات الدولية الشريكة والمانحة في تصميم تدخلاتهم في تحسين قدرات الرياديين والخريجين في مهارات العمل الحر، ما يسهم في رفع القدرات التنافسية للمستفيدين من هذه البرامج على مستوى الأسواق المحلية والعالمية، إذ تشكل أهمية الدراسة على النحو الآتي:

1. الأهمية العلمية:

حيث تكتسب الدراسة أهميتها العلمية من خلال قيام الباحث باستخدام منهج علمي يثري المعرفة العلمية في مجال مهارات العمل الحر وأثرها على الميزة التنافسية، كما يؤمل أن تؤدي هذه الدراسة إلى إضافة علمية تساعد الباحثين في الحقل الأكاديمي.

2. الأهمية العملية:

العمل على تزويد الرياديين في شركة بكتي بغزة بتوصيات ومقترحات فعالة وموثقة ومستمدة من البحث الميداني بأثر مهارات العمل الحر على الميزة التنافسية.

تساعد هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية لدى الجامعة وإضافة نوعية في مجال البحث العلمي، ومرجع للباحثين في الحصول على المعلومات التي ترتبط بأبحاثهم ودراساتهم.

3. أهمية الدراسة للباحث:

تعدُّ هذه الدراسة مهمة للباحث لكونه شغلَ منصب مدير مكتب الحاضنة الفلسطينية بيكتي في قطاع غزة خلال إعداد هذه الدراسة، إذ يعدُّ المسؤول الأول عن تصميم برامج بناء القدرات في مجالات العمل الحر داخل المؤسسة، إذ تساعد الدراسة في فهم مخرجات برامج العمل الحر التي نفذت خلال الأعوام السابقة من خلال مجموعة من المشاريع الممولة، ما يساعد جميع الأطراف في تصميم تدخلات جديدة نوعية تزيد من القدرات التنافسية للمستفيدين من هذه البرامج، ما ينعكس على معدلات البطالة في فلسطين وقطاع تكنولوجيا المعلومات خصوصًا.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

مقدمة:

عندما تسمع من يقول لك إن العالم قد تغيّر، فغالبًا ما تستحضر مجموعة من الأمثلة للتغيرات الكبرى التي شهدها العالم خلال العقود الماضية، ثورة الاتصالات والإنترنت والطيران وغزو الفضاء والاختراقات الطبية وغيرها. ومع ذلك، تظل التغيّرات الكبرى التي طرأت في عالم التوظيف أحد أبرز التغيّرات الجذرية المدهشة التي شهدها العالم خلال السنوات الأخيرة، بالتحوّل من وظيفة الساعات الثماني النظامية إلى نظام العمل الحرّ (Freelancing).

في مقالة شهيرة بعنوان "مستقبل العمل لن يتعلّق بالشهادات الجامعية"، بل سيعتمد على المهارات الوظيفية"، نُشرت في عام 2018م في موقع "سي إن بي سي" (CNBC) الاقتصادي الإخباري، كتب ستيفان كاسريل المدير التنفيذي لمنصة العمل المستقل العالمية "أب وورك" (Upwork) مجموعة من الأفكار التي عدّها توجّهات مستقبلية حتمية لسوق الوظائف بناء على إحصاءات ودراسات سنوية، أكد فيها حتمية انحسار سوق العمل التقليدي المتلائم مع الشهادة الجامعية، أمام موجة "العمل الحر" المتعاظمة تعاضماً هائلاً، والتي تعتمد أساساً على "تطوير المهارات" واستبعاد أي شيء آخر.

وختم ستيفاني مقالته بالتأكيد الحاسم أن المستقبل الوظيفي سوف يعتمد على المهارات الوظيفية وليس على الشهادة الجامعية، سواء كانت من جامعة هارفارد العريقة، أو حتى شهادة جامعية معتمدة من موقع "يوداسيتي" التعليمي الإلكتروني، وقال: إن هذا الاتجاه هو المعمول به حالياً في كبرى الشركات العالمية بالفعل، بما فيها شركة "أب وورك" (Upwork) التي تميل إلى ضمّ موظف لا يحمل شهادة أكاديمية ولكنه يبرمج أكواداً ممتازة، أفضل من مهندس يحمل شهادة أكاديمية في الحاسب الآلي ويكتب أكواداً رديئة. وهذا يعني بأن المستقلين يخوضون معركة من يحمل القدرات والميزة التنافسية الأفضل.

في هذا الفصل سيتحدث الباحث عن الإطار النظري للدراسة، وقسّم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث؛ المبحث الأول سيتناول موضوع العمل الحر، والمبحث الثاني سيتحدث عن الميزة التنافسية، والمبحث الثالث يتناول الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات- بيكتي.

المبحث الأول: العمل الحر:

المقدمة:

في أسواق العمل عن بعد، تُنشر أنواع مختلفة من المشاريع والوظائف والمهام المتعلقة بمجالات ومهارات ومهن مختلفة على منصات العمل الحر، وتشمل هذه المجالات: الصحافة، والنشر، والتصوير الفوتوغرافي، والكتابة، والحاسوب، وتصميم الرسوم البيانية، وتصميم وتطوير المواقع الإلكترونية، إلخ. يعد قسم "تكنولوجيا المعلومات والبرمجة" أحد أهم المجالات في سوق العمل عن بعد ومنصات العمل الحرة.

يعد التوظيف عبر نموذج العمل الحر واحدًا من أهم تحديات العصر التي تواجه قطاع الأعمال الحديث. فبينما يُعيّن الموظفون إما بدوام كامل وإما بعقد جزئي، يمكن استقدام الموظفين عبر نموذج العمل الحر للوظائف الفردية لمدة زمنية قصيرة. فالعمل من خلال منصات العمل الحر متاح لأي شخص، وبهذا يصبح التوظيف أمرًا صعبًا بسبب العدد الكبير من المستقلين الذين يتقدمون لوظيفة شاغرة. وبالرغم من تقييم العملاء للمستقلين في أثناء التوظيف في كثير من الأحيان فإنه من الملاحظ أن التصنيفات تميل نحو القيم الأعلى دون الأخذ بالحسبان قدرات المستقلين على القيام بعمل ذي كفاءة. لذلك نقترح إطار تقييم متعدد الأبعاد يعمل على تقييم المستقلين بناءً على عدة أبعاد. (Abhinav et al., 2017)

وفي هذا المبحث سوف يتحدث الباحث عن مفهوم العمل الحر، وثم العامل المستقل، ومن ثم عن سوق العمل عن بعد، ومن ثم عن نموذج العمل الحر الذي يعد جزءًا من الاقتصاد التشاركي المنتشر عالميًا وحديثًا، وصولًا إلى تعريف مجموعة من منصات العمل الحر الأشهر في العالم وفي المنطقة العربية.

مفهوم العمل الحر:

يشير مصطلح العمل الحر إلى نوع العمل الذي يتم بشكل مستقل فردي دون الحاجة إلى أي موظفين آخرين. ومع ذلك فلم يُعرّف رسميًا في القانون الألماني. فكثيرًا ما تُستخدم مصطلحات مثل الموظف الحر أو العمل المستقل في المراجع الدولية (Barley and Kunda, 2006) (Bidwell and Briscoe, 2009). ويعدُّ إطارًا من التعاون بين الشركات والمستقلين يُتفق على المهام والعمل والأجر وكل ما يتعلق بالعمولة بناءً على الحاجة لإتمام مشروع معين بعقد ينص على إتمام مهام وخدمات محددة أو بعقد تقديم خدمة (David, 2010).

تُختار ساعات العمل ومكان العمل بحرية، فلا يتعين على المستقلين الاندماج في هياكل الشركة، ولكن عادةً ما يرتبط منح العمولة بتوفير مكان عمل والتكامل مع هياكل الشركة. وفي حين عمل المستقلين على مشاريع قصيرة الأمد فيتعين عليهم اكتساب عملاء جدد بالتوازي مع عملهم أو بعد إتمامه (Barley and Kunda, 2006, p 48).

يقدم العمل مدفوع الأجر المرتبط بأعمال المنصات الرقمية (فيما يتعلق بالضرائب والتسليم والصيانة وغيرها من المهام)، مميزات تكشف عن مدى التعقيد الذي يقتضيه تطبيق لوائح العمل التقليدي ومعايير التوظيف (Stewart and Stanford, 2017).

عرفت أكاديمية العمل الحر التابعة لشركة حسوب العربية العمل الحر بأنه: "أحد أساليب العمل التي يقوم فيها المستقل بعرض أعماله بنفسه وتوفير خدمات للعملاء مقابل أجر مالي متفق عليه" (حسوب، 2015م).

ويعرف أيضًا بأنه: "أي عمل ربحي يتم من خلال مستقل يعمل لحسابه الخاص أو مع شركاء محددين بالتعاون وينجزون أعمالاً لصالح جهة ما ضمن عقد مؤقت يزول بمجرد تسليم العمل المطلوب وتسلم مستحقاته المالية" (أبو الخير، 2017م).

العمل الحر من المفاهيم الحديثة التي طفت على سطح الاقتصاد في الآونة الأخيرة وبدأت تتغلغل في حياتنا اليومية سريعاً ودون توقف، وارتبط ظهور هذا المفهوم بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، وما استحدثه هذا العالم من أدوات جديدة، ومما لا شك فيه أن مصطلح العمل الحر قد انبثق من مفهوم التجارة الإلكترونية، وهي تعد اللبنة الأساسية لمفهوم العمل الحر (اليافي، والعمري، 2013م).

ويعرف الباحث العمل الحر بأنه: نموذج من نماذج التشغيل الذاتي الذي يستخدمه أصحاب الخبرات العالية لتحقيق دخل غير مرتبط بالزمن وإنما مرتبط بالمهارة والمهام التي يقوم بها خلال عقد العمل أو الخدمة مع الزبون.

مفهوم العامل المستقل:

يستطيع المستقلون تحديد سعر العمل بناءً على تقييمهم الخاص. ففي نهاية المطاف فإن علاقة المستقلين مع صاحب العمل أو العميل علاقة يربطها عقد قصير الأجل. فعندما يعين العميل عاملاً مستقلاً لفترة قصيرة فإنه غير مسؤول عن حياتهم المهنية على المدى الطويل. كما ويعد شعور الموظفين المستقلين بالانتماء إلى فريق صاحب العمل ليس بالأمر الجلل إذا ما قورن بشعور الاندماج الذي يعيشه الموظف بدوام كامل في المؤسسة، غير أن العملاء يمكنهم تحديد

سعر عملهم والتفاوض بشأنه، فغالبًا ما يقع على عاتق المستقلين مسؤولية طلب السعر المناسب للوظيفة (Dubey et al, 2017).

إن الهدف الرئيس لكل عميل في أثناء التوظيف هو اختيار مستقلين أكفاء يمكنهم إنجاز المهام بجودة عالية. حيث يكمن سر إتمام العمل بنجاح في الوقت المحدد في عمال مستقلين يتمتعون بالقدرات المطلوبة والتحفيز الذاتي (Abhinav et al, 2017).

وتعدُّ مطابقة مهارات المستقلين مع الجوانب المختلفة للوظيفة من أحد الأساليب الأكثر استخدامًا في اختيار المستقلين على غرار الأسلوب التنظيمي المتبع في اختيار الشخص المناسب للعمل (Sekiguchi, 2004).

ويعرف الباحث العامل المستقل بأنه: ذلك الشخص الذي يقدم خدمات مدفوعة الأجر بالاتفاق من خلال تعاقدات مبنية على استقلالية العامل عن العميل والتزامه باستخدام أفضل المهارات لديه لتنفيذ المهام التي وثقت بالاتفاق بينهما.

سوق العمل عن بعد:

جلب العمل عبر منصات العمل الحر مثل Upwork و Freelancer.com و Taskrabbii وغيرها، نوع آخر من القوى العاملة التي لا يدخل فيها حكم الهيكل التنظيمي. ويعدُّ نموذج العمل الحر نوعًا من أنواع نماذج سوق العمل عن بعد، وقد نما بسرعة في السنوات الأخيرة، حيث تنبأت شركة Intuit أنه بحلول عام 2020م ستصل نسبة القوى العاملة من المستقلين في الولايات المتحدة 43% (Intuit Inc, 2015).

توفر أسواق العمل عن بعد وسيلة لكل من العملاء والمستقلين لإنجاز أعمالهم. وينضم المستقلون إلى السوق ويتركونه وفقًا لراحتهم، كما يطلبون الأجور بناءً على مدى صعوبة المهام المكلفة إليهم (Abhinav, Hamilton & Kass, Dubey, 2017).

قد جعل ظهور أسواق العمل عن بعد من العمل الحر خيارًا عمليًا لاستكمال قوى العمل التنظيمية. ويعدُّ العمل القائم على الوظيفة أو المهمة من أحد أكثر الأساليب المعتمدة، حيث يوظف المستقلون لإتمام مهام قصيرة المدى بعدّها غير مكلفة ولا تقتضي وقتًا وجهدًا كبيرًا من العميل في التوظيف إذا ما قورنت بعملية التوظيف التقليدية. وفي الوقت ذاته فإن توظيف المستقلين المناسبين هو مفتاح التنفيذ الناجح للمشروع (Abhinav, Dubey, Jain, Viridi, Kass & Mehta, 2017).

تعدُّ أسواق العمل عن بعد منصة لإجراء الاستفتاء والتجارب من أجل الحصول على أفضل العروض والخدمات وكذلك الأبحاث، فمن خلال منصات العمل الحر مثلاً يمكن العثور بسهولة وبتكلفة منخفضة على أعداد كبيرة من المستهلكين أو العاملين المستقلين (Kittur et al., 2008; Horton et al., 2011; Paolacci et al., 2010).

الاقتصاد الرقمي التشاركي:

ينطبق المفهوم الشائع للعمل الرقمي أو غير النظامي أو "Gig" على العديد من الوظائف المحتملة في مختلف القطاعات، ويشمل أنواعًا متعددة من الأعمال. ولكن هذا المفهوم غير دقيق إلى حد ما، لذلك تُستدعى العديد من المصطلحات المختلفة لوصف هذا النوع من العمل. فغالبًا تُستخدم عبارات ملطفة لجعل الظاهرة تبدو مثيرة وإيجابية (Sundararajan, 2016).

العمل حسب الطلب عبر التطبيقات، هو شكل من أشكال العمل يتم من خلاله تنفيذ أنشطة العمل التقليدية، مثل: النقل والتنظيف وتشغيل المهمات من خلال التطبيقات التي تديرها الشركات التي تتدخل أيضًا في وضع معايير دنيا لجودة الخدمة وفي اختيار وإدارة القوى العاملة (Aloisi, 2015).

اقتصاد المشاركة هو ظاهرة اقتصادية وتكنولوجية ناشئة تغذيها التطورات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتزايد وعي المستهلكين وانتشار مجتمعات الويب التعاونية إضافةً إلى التجارة المعتمدة على المشاركة الاجتماعية (Kaplan & Haenlein, 2010).

اقتصاد المشاركة نموذج اقتصادي يعتمد على مشاركة الأصول غير المستغلة استغلالاً كافيًا من المساحات والمهارات إلى الأشياء من أجل الفوائد النقدية أو غير النقدية (Botsman, 2013).

وتعد منصات العمل الحر أحد نماذج هذا الاقتصاد التشاركي، والتي يشارك بها المستقلون خبراتهم وخدماتهم مع الآخرين، من أجل الاستفادة منها مقابل عائد مادي وعلاقة ربحية للجميع.

منصات العمل الحر:

تعد منصات العمل الحر متاحة للجميع دون استثناء، وعليه فإنه من المتوقع ألا تكون الفجوة في الأجور بين الجنسين كبيرة في العمل على هذه المنصات، حيث يمكن للمستقلين أن يحددوا أو يتفاوضوا على سعر الوظائف حسب رغبتهم (Kass et al, 2017).

نظرًا لأن ثقافة العمل الحر أصبحت منتشرة مع مرور الوقت، فقد أطلقت مئات منصات العمل الحر التي تقدم خدمات مستقلة مختلفة. يوجد أكثر من (110) مواقع إلكترونية للأعمال الحرة على الإنترنت، حيث يوجد لكل موقع ملايين المستخدمين المسجلين (Puranik, 2005).

تعد منصات العمل الحر الأجنبية، مثل: Fiverr، Freelancer، Upwork، PeoplePerHour، من أكثر المنصات انتشارًا حول العالم، في حين تعد منصات العمل الحر العربية، مثل: خمسات ومستقل، الأشهر على مستوى الأسواق العربية (Johansson, 2015).

ويعرف الباحث أن أسواق العمل عن بعد متعددة الأشكال، وتعد منصات العمل الحر واحدة من أشهر أشكالها، والتي تعد وسيلة آمنة مهمتها أن تصنع الثقة بين العامل المستقل والعميل في التعاقدات التي من الممكن أن تحدث بينهم نتيجة عرض العميل احتياجه وعرض العامل المستقل قدراته من خلال منصات العمل الحر، والتي تعد واحدة من أشكال العمل عن بعد.

وتتميز كل منصة عن الأخرى بمجموعة من المميزات والخصائص على النحو الآتي:

منصة Upwork:

Upwork (أو Elance-oDesk) هو أكبر سوق مستقل في العالم، والذي تأسس بعد اندماج Elance و oDesk معًا في منصة واحدة في عام 2015 (Upwork, 2015).

من خلال منصة Upwork يقوم العملاء بعرض مشاريعهم أو المهام التي يرغبون بأن يجدوا مستقلين لإنجازها ويعرضون الميزانية المتوقعة والوقت المقترح. يقوم المستقلون بتقديم عطاءات على تلك المشاريع ويقوم العملاء بمقابلة المستقلين والوكالات من خلال منصة Upwork. في النهاية، يتعاقد العملاء مع أكثر المستقلين خبرة وأفضلهم سعرًا حسب ما يراه العميل مناسب له. يوفر Upwork منصة دردشة في الوقت الفعلي من أجل تقليل وقت العثور على المستقلين وتوظيفهم. بعد الانتهاء من المشروع تجمع Upwork 10% من قيمة التعاقد بين العميل والمستقل، ولكن لا تُفرض رسوم على نشر المشاريع. ولضمان الفوترة العادلة في الوظائف،

توفر المنصة تقارير توضح حالة المستقل في أثناء عمله على حاسوبه الشخصي إذا ما كان يعمل لصالح المشروع المتفق عليه أم لا، وذلك من خلال تسجيل الوقت ولقطات الشاشة في أثناء عملية الفوترة. لدى Upwork ما يقرب من (9) ملايين شخص مستقل و(4) ملايين عميل حول العالم.

يُنشر أكثر من (3) ملايين مشروع سنويًا، بقيمة إجمالية تبلغ مليار دولار. وفقًا للرئيس التنفيذي لشركة Elance-oDesk، فابيو روساتي (Fabio Rosati)، ستتفق الشركات الأمريكية ما يقرب من نصف مليار دولار في التوظيف لحسابهم الخاص في عام 2014م (Kazi, et al. 2014). بلغ إجمالي أرباح العمل الحر (التراكمي) (3.2) مليار دولار إضافة إلى (486) مليون دولار من بيع التكنولوجيا المتعلقة بالعمل الحر. في عام 2014م سُجِّل (9.7) ملايين شخص مستقل و(3.8) مليون عميل لخدمة أكثر من (180) دولة. يتمتع نصف المستقلين بأكثر من ست سنوات من الخبرة العملية (Elance-oDesk's, 2014).

منصة freelancer.com:

تأسست Freelancer في عام 2009م في أستراليا. يتيح الموقع لأصحاب العمل (العملاء) نشر مشاريعهم التي يرغبون بإنجازها على المنصة. ويتيح لعاملين بشكل مستقل إنشاء حسابات عمل خاصة بهم على المنصة بحيث تشمل الحسابات على سجل الأنشطة والخبرات ومعلومات التواصل الخاصة بالمستقل، ومن ثم يتيح لهم فرصة التقدم بعروضهم الفنية والمالية على المشاريع التي ينشرها العملاء. إذ يقوم العملاء باختيار العاملين المستقلين حسب المعايير التي يضعها العميل لنفسه في اختيار المستقل. يمكن للعملاء نشر مشاريعهم وإيجاد مستقلين في أكثر من (850) مجالًا من خلال المنصة، مثل تطوير البرمجيات وتصميم الجرافيك والهندسة والمبيعات والتسويق وإدخال البيانات والكتابة والمحاسبة والخدمات القانونية المختلفة. تحصل المنصة على 10% من قيمة كل تعاقد بين العميل والمستقل في حال إتمام العمل ومباشرة الدفع للمستقل (Freelancer, 2015).

تقدم المنصة مجموعة من الخدمات الأخرى من خلال (25) منصة أعمال أخرى متعلقة بدعم اللغات المحلية وخدمات العملاء وتحويل العملات في كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وكندا وأستراليا وباكستان والفلبين والهند وأمريكا اللاتينية. وقد استحوذت المنصة على العديد من المنصات الأخرى التي تمتلك قدرًا كبيرًا من المصادر والمعلومات أو المستقلين والعملاء مثل LimeExchange, EUFreelance.com, GetAFreelancer.com,

Scriptlance.com, Freelancer.de Booking Center, Freelancer.co.uk,
.Webmaster-talk.com, vWorker, Fantero and Escrow.com

كما تزعم المنصة بأن هناك أكثر من (17) مليون عميل وموظف مستقل من حوالي (247) دولة أو إقليم، وأنه نُشر أكثر من (9) ملايين مشروع أو مهمة على المنصة، كما تأتي كل من الهند والولايات المتحدة الأمريكية وباكستان وإندونيسيا والفلبين ضمن فئة أفضل الدول التي تستخدم المنصة بأعداد كبيرة من مستقلين من هذه الدول (Aloisi, 2015) .

منصة مستقل:

مستقل هي منصة العمل الحر للمستقلين العرب، والتي تتيح لأصحاب الأعمال والمشاريع التعاقد مع مستقلين محترفين للقيام بأعمالهم، وكذلك تتيح للمستقلين فرصة إيجاد مشاريع يعملون عليها ويربحون بعض الأموال من خلالها (شراب، 2015م) .

نشأت مستقل في مطلع عام 2015م واستطاعت خلال مدة قليلة أن تثبت نفسها بجدارة، وتحتل صدارة المنصات العربية الأكثر احتراماً وتأثيراً في مجال العمل الحر. يوجد على منصة مستقل أكثر من (200) ألف مستقل مستعدين للقيام بالمشاريع المختلفة، كذلك تتعدد الأقسام المتاحة للعمل فهناك مشاريع تتعلق بالبرمجة، والجغرافيكس، والكتابة، والترجمة، والتسويق، وغيرها من المشاريع المختلفة التي تُنشر باستمرار من خلال أصحاب الأعمال والمشاريع (شراب، 2015م).

هناك العديد من المميزات التي جعلت من مستقل الوجهة الأولى لآلاف المستقلين العرب، وكذلك الوجهة الأولى لأصحاب المشاريع المختلفة. من ناحية الوقت، يمكن للعميل توظيف العدد الذي يرغب به من المستقلين خلال بضع ساعات، ومن ثم ضمان سرعة إنجاز مشروعه. كذلك من ناحية الأموال يُنفذ مشروع العميل بأقل التكاليف الممكنة إذا كان صاحب مشروع، أو سيحصل على قدرٍ جيد من الأموال مقابل تنفيذ المشاريع إذا كان مستقلاً (مستقل، 2015م).

منصة خمسات:

هو موقع خدمي يجمع فئة مُقدّمي الخدمات المُصغرة على الإنترنت من جهة، وفئة المُشترين المُستعدين للدفع الإلكتروني مقابل هذه الخدمات من جهة أخرى.

يضمّ خمسات، الذي انطلق في أواخر 2010م وتحصّل على المركز الأول في مسابقة "عالم التقنية لأفضل مشاريع الويب العربية لعام 2011"، اليوم يربو على ثلاثة آلاف وخمسمائة

مشترك يتداولون أكثر من ألفين وثلاثمائة خدمة مُتاحة. أسعار الخدمات هي خمسة دولارات أمريكية ومُضاعفاتها، بحيث يتشارك الموقع الدخل مع مزوّدي الخدمات الذين بدورهم يقدمون خدمات مفيدة ومتنوعة للمستهلكين، تشمل: الترجمة، والكتابة، والتصميم وغيرها (خمسات، 2012م).

منذ نشأته وخمسات يمثل منصة تجارية للشباب العربي لعرض خدماته البسيطة والترّيح منها، يتمكن خمسات من تعزيز خدماته لهؤلاء الشباب لدخول مُعترك العمل الحر وبدء نشاطهم التجاري الخاص.

مهارات العمل الحر

العديد من المهارات الفنية والإدارية والشخصية والحياتية مطلوبة من أجل تعزيز مهارات العمل الحر، وإن أهم تلك المهارات إلى ثلاث أنواع من المهارات المطلوبة وهي:

1. مهارات فنية
2. مهارات إدارية
3. مهارات اللغة الإنجليزية

ويقصد بالمهارات الفنية هي تلك المهارات التي يمتلكها المستقل في إحدى التخصصات أو مجالات العمل، وتختلف من مستقل إلى آخر بالنوع ودرجة الخبرة والإتقان لتلك المهارة. وتعد المهارات الفنية هي المعيار الأهم من وجه نظر العملاء الذين يبحثون عن مستقلين، وتقسم الوظائف في منصات العمل الحر بناءً على المهارات الفنية أو التخصصية التي يمتلكها المستقلين ويبحث عنها العملاء (الأسمرى، 2013م).

بينما تعتبر المهارات الإدارية مكملّة للمهارات الفنية، فبعد أن يختار العملاء المستقلين الأكثر كفاءةً فنيةً وتخصصيةً، يبدأ الأخذ بعين الإعتبار المهارات الإدارية التي يمتلكها المستقل مثل مهارات الإتصال والتواصل ومهارات إدارة الوقت ومهارات العمل مع فريق وغيرها من المهارات التي يشعر العملاء أنها لا تقل أهمية عن غيرها من المهارات والقدرات التي يجب ان يتمتع بها المستقلين (M.M. Rahman & M.A. Rahman, 2017)

وتعتبر مهارات اللغة الإنجليزية هي المكمل الثالث لنموذج بناء مهارات العمل الحر، وعلى الرغم من كونها غير أساسية في نجاح المستقل من عدمه، إلا أن وجود مهارات لغة إنجليزية قوية لدى المستقلين يمكنهم من الوصول إلى وصول أسواق جديدة وشريحة جديدة من العملاء واستخدام منصات عديدة عالمية (Suß and Becker, 2013).

الأعمال الأبرز التي يمكن تنفيذها من خلال منصات العمل الحر:

بالرجوع إلى بيانات المستقلين من منصة العمل الحر www.freelancer.com الشائعة الاستخدام، والتي اختيرت استنادًا إلى إمكانية الوصول إلى البيانات إضافة إلى مجموعة واسعة من أنواع الوظائف المدعومة عبر هذه المنصة، وقع الاختيار على وظائف من سبع فئات مختلفة من الوظائف المنشورة من يناير 2012م إلى ديسمبر 2015م إلى جانب معلومات المستقلين، فكانت فئات الوظائف على النحو الآتي: (Dubey, Abhinav, Hamilton & Kass, 2017)

1. الإدارة: تشمل هذه الفئة وظائف مثل مدخل بيانات ومساعد شخصي/افتراضي ومدير مشروع وغيرها. ونشير إلى مثل هذه الوظائف "بالوظائف الإدارية".
2. التصميم: وتشمل الوظائف التي تتطلب مهام إنشاء وتصميم محتوى للوسائط المتعددة مثل التصميم الجرافيكي والشعارات والرسوم المتحركة وغيرها.
3. خدمات الأعمال التجارية: تشمل الوظائف المتعلقة بخدمة العملاء والدعم الفني وغيرها.
4. إدارة الشبكات والبنية التحتية: تشمل الوظائف المتعلقة بتكوين الشبكة وإنشاء البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وعمليات التهيئة وإدارة قواعد البيانات والنظام وبرامج إدارة علاقات العملاء (CRM) وتخطيط موارد المنشأة (ERP) وغيرها.
5. المبيعات والتسويق: كما يوحي الاسم فتتضمن هذه الفئة جميع الوظائف المتعلقة بالمبيعات والتسويق مثل دراسة السوق والعملاء والعلاقات العامة وغيرها.
6. الكتابة والترجمة: تشمل وظائف الكتابة والترجمة مثل كتابة المدونة والكتابة الفنية والترجمة العامة والتقنية وغيرها.
7. تطوير البرمجيات: تشمل هذه الفئة وظائف مثل تطوير الويب وتطوير الأجهزة المحمولة وتطوير الألعاب واختبار البرمجيات وغيرها.

الأعمال التكنولوجية الحرة:

الأعمال التكنولوجية والتي تتضمن تكنولوجيا المعلومات والبرمجة والتصميم وتطوير أنظمة وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات المختلفة. وتعد واحدة من الأعمال الرائدة والأكثر نموًا في العالم، لأنها توفر تطبيقات وأنظمة برمجية مختلفة من أجل تسخين الكفاءة لدى الأفراد والمؤسسات وتسريع تنفيذ المهام والأعمال المختلفة. العديد من البرامج الحاسوبية وتطبيقات الهواتف والمواقع صُممت وطُوِّرت على شبكة الإنترنت لعملاء محددين أو مؤسسات أو من أجل عامة المستخدمين. في أسواق العمل عن بعد ونموذج العمل الحر، يعمل المستقلون في مشاريع مختلفة لتكنولوجيا المعلومات والبرمجة للعملاء. يعد قطاع تكنولوجيا المعلومات والبرمجة واحدًا من الفئات الأكثر شيوعًا في أسواق العمل عن بعد ومنصات العمل الحر خاصة.

37% من الوظائف المنشورة على Elance هي في مجالات تكنولوجيا المعلومات والبرمجة، في حين أن 40% من المهارات التقنية في مجالات البرمجة وتكنولوجيا المعلومات مطلوبة على مستوى الأسواق العالمية (Elance-oDesk, 2014).

أصبحت الأعمال الحرة شائعة للغاية بين مطوري البرامج بسبب الاستقلالية والفرص والأعمال التي يحظى بها المطورون، وانخفاض تكاليف العمل مثل النقل دون تكلفة وسهولة كسب أموال جيدة في المنزل. كما حولت شركات البرمجيات وتكنولوجيا المعلومات انتباههم نحو هذه المنصات المستقلة بسبب الأسواق المحتملة ونطاق الأعمال الكبير هناك (Gheorghe, 2015).

توفر منصات العمل الحر مجموعة متنوعة من المطورين وأصحاب العمل من مختلف البلدان. يمكن للمطورين وشركات البرمجيات الحصول على مشاريع من عملاء مختلفين من الإنترنت في جميع أنحاء العالم.

يتم نشر أنواع مختلفة من مشاريع تكنولوجيا المعلومات والبرمجة من قبل العملاء في منصات العمل الحر. يعد مجال تطوير الويب واحدًا من المجالات الأكثر شيوعًا في مجالات البرمجة وتكنولوجيا المعلومات؛ حيث تركز مشاريع تطوير الويب على تصميم وتطوير مواقع الويب والتطبيقات المستندة إلى الويب، وتزداد أهمية مواقع الويب وتطبيقات الويب لجميع الشركات لأنها تعد واحدة من أقوى أدوات التسويق على الويب وتساعد الشركات على النمو (Hillegersberg, 2015).

معظم الناس في هذه الأيام يلجؤون إلى الإنترنت للبحث عن المنتجات والخدمات والشركات قبل إجراء عملية استحواذ أو شراء المنتج أو الخدمة. في الوقت الحاضر، يزداد عدد مواقع الويب يوماً بعد يوم سريعاً بسبب أهمية الإنترنت. هذا هو السبب في أن تطوير الويب محبب كثيراً بين المستقلين، لأنه إضافة إلى تطوير موقع إلكتروني فإنهم يساعدون عملاءهم في الترويج لمنتجاتهم، والحفاظ على التواصل مع العملاء عبر الإنترنت، وبيع المنتجات أو الخدمات، وتوليد العملاء المحتملين، وزيادة شعبية الشركات. (Heeks, R., & Arun, S., 2010).

خطوات التوظيف عن بعد وتحدياته:

الخطوات النموذجية المتبعة في التوظيف من خلال سوق العمل عن بعد ومنصات العمل الحر هي: (Abhinav, Dubey, Jain, Viridi, Kass & Mehta 2017)

1) دعوة للمرشحين: حيث يقوم مدير المشروع بنشر الوظيفة على منصات العمل الحر مرفقاً وصفًا للوظيفة إلى جانب المتطلبات المسبقة لها.

2) فرز المتقدمين: يستقبل مدير المشروع الملفات الشخصية للمتقدمين المهتمين بالوظيفة، ثم يقوم بإجراء فرز عالي المستوى للمتقدمين بناءً على متطلبات الوظيفة وملف تعريف المتقدمين.

3) الاختيار النهائي: يجري مدير المشروع مقابلة مع المتقدمين للاختيار النهائي.

ولكن هناك العديد من المشكلات في هذا النهج التقليدي من التوظيف عن بعد:

1) العملية المذكورة أعلاه تستغرق وقتاً طويلاً. ويضعف الوقت المستغرق من سرعة الأداء التي من المفترض أن يوفرها السوق عن بعد.

2) يصعب استيعاب الكثير من البيانات المتوافرة في أسواق العمل عن بعد وتحليلها واستخدامها يدوياً في هذه العملية، لذلك لا ينظر في كثير من الأحيان إلى جوانب تتعلق بكيفية أداء المرشح لمهارات محددة في الماضي ومدى قدرته على العمل مع أعضاء الفريق الآخرين وما إلى ذلك.

يصبح تقييم المرشحين لهذه الجوانب أمراً صعباً عندما يكون لمدير المشروع رؤية محدودة للأداء السابق للمرشحين أو أنه يفتقر إلى المجموعة المناسبة من الأدوات أو التقنيات لتسجيل المرشحين عن طريق تجميع البيانات السابقة (Hillegersberg, 2015).

فمع ظهور منصات العمل الحر التي توفر واجهات لجلب البيانات القديمة أصبح من الممكن جلب معلومات مفصلة عن المستقلين واستخدامها لاتخاذ قرارات التوظيف. ومع ذلك، لا

تزال هناك حاجة لتجميع البيانات القديمة بطريقة مجدية لاتخاذ قرار التوظيف الصحيح. ولكن حقيقة أن هذه الأسواق متاحة للجميع قد جعل من التوظيف تحديًا كبيرًا نظرًا للعدد الكبير من المستقلين الذين يتقدمون للحصول على وظيفة منشورة. ولأن معدل التوظيف منخفض للغاية من المتقدمين الذين يوظفون فإنه لا يُعقل أن يبذل العملاء الكثير من الجهد في مراجعة عدد كبير من المتقدمين (Hillegersberg, 2015).

أهمية العمل الحر:

العمل الحر على شبكة المعلومات الدولية الإنترنت، يُعد الوصفة السحرية التي يُمكن توظيفها في كسب المال؛ حيث يُعد العمل الحر هو الكنز الحقيقي الذي منحتنا لنا التكنولوجيا الرقمية (تكنولوجيا الإنترنت)؛ للتحكم في شؤون حياتنا، عن طريق فعل الأشياء التي نحبها في الوقت الذي نريده.

وفي ظل انتشار البطالة وقلة فرص العمل أدى ذلك إلى تزايد الإقبال على العمل الحر بشكل كبير؛ حيث يُمكن لأي شخص حول العالم أن يعمل لحسابه الخاص ويقدم خدماته ومشاريعه وابتكاراته لصالح شركات أو مؤسسات أو أفراد في أي مكان حول العالم (ديودار، محمود، 2013م).

تختلف مواقف الناس بين رغبتهم بالعمل الحر، وهذه قضية شخصية، تهم صاحبها بالدرجة الأولى، مع كون مجال الإبداع والتفكير في العمل الحر أكثر، وهي مسألة تختلف بين شخص وآخر، فهناك إنسانٌ يبدع في العمل الحر، وتتجلى فيه مواهبه، ويرفع به دخله، ويجد فيه كفايته، ونجد آخر بخلاف ذلك تمامًا، يبدع في العمل الحكومي، ويجد فيه كفايته، وتختلف هذه النسبة من دولةٍ لأخرى (يغمور، وليد، 2015م).

أهمية العمل الحر للأفراد:

سواء كان المستقل محترفًا أو مبتدئًا في العمل الحر فلا شك أنه يحظى بفائدة كبيرة تعود على شخصيته وخبراته ومستقبله. فللعمل الحر فوائد على الأفراد المستقلين التي تزداد وتتراكم مع مرور الوقت، ومنها: (القصاص، مهدي، 2008م)

- تحقيق الذات: احترام الذات سينبع كذلك من القدرة على إدارة المستقل لنفسه وجهوده واستغلالها فيما يفيديه.

- إدارة الوقت: خلال العمل الحر سيكون المستقل اكتسب المرونة التي يستطيع فيها معالجة أوقات الضغوطات وازدحام العمل.
- خبرة عالية: قيم العامل المستقل تزداد بكل مشروع ينجزه وكل مهارة جديدة يتعلمها.
- صداقات جيدة: التعامل مع أشخاص بغض النظر عن بلدانهم أو ثقافتهم، من خلال العمل كمستقل سيتعرف على أشخاص محترفين وأشخاص مميزين يعملون بجد بمجالاتهم المختلفة، سيتعلم منهم الكثير، وسيكتسب صداقات جيدة من كل مكان.
- زيادة مصدر دخلك: جوهر العمل بالنهاية هو تحقيق اكتفاء الفرد وسد احتياجاته المادية، العمل الحر سند للعامل المستقل للحصول على حياة أفضل لتساهم في جعل حياة أسرته ومن حوله أفضل.

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 يأتي: (يغمور، وليد، 2015م)
- 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، تبادل الخبرات المختلفة.
- تقدم وازدهار المجتمع: نشاط أفراد أي مجتمع يعود بالنفع على عامة الناس وذلك بارتقاء مجتمعهم وتقدمه وازدهاره بين الأمم، فلم تُبنِ 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.

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 سنويًا (Gheorghe, 2015).

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 سنويًا كمساعدات اجتماعية للعاطلين عن العمل.

إيجابيات العمل الحر:

إيجابيات العمل الحر للعملاء: (Heeks, R., & Arun, S., 2010)

- **المرونة والتحكم الكبير:** حيث يمكن للعملاء اختيار العدد الذي يرغبون به من العمال وتحديد الميزانية التي يرغبون بها وتغيير العاملين على كل مشروع واختيار عمال جدد ومرونة في اختيار وقت محدد لتنفيذ المشروع.
- **زيادة الإنتاجية:** تكلفة العامل المستقل في كثير من الحالات أقل من تكلفة الموظف التقليدي.
- **تقليل التكاليف:** لا يحتاج العملاء إلى توفير إمكانية ولوازم إدارية وتكاليف تدريب واتصال وبالتالي توفر من مساحة شركاتهم.
- **الحصول على طاقات عملية جديدة وتخصصات وخبرات مميزة:** وذلك عن طريق التوازن في الوظائف وتقليل المركزية في أداء الأعمال وتوفير فرص عمل لشريحة واسعة وبالتالي يحد من نسبة البطالة.
- **توفير فرص عمل للعاملين أصحاب الاحتياجات الخاصة:** يزيد من قدرة الشركة على توظيف المتميزين الذين لا يقدرون مغادرة أماكنهم مثل أصحاب الاحتياجات الخاصة.
- **مبدأ تكافؤ الفرص والعدالة:** الموازنة في العمل بين مختلف الشرائح بغض النظر عن العرق والجنس.
- **حل المشكلات:** المشكلة الواحدة أصبح لها حلول متعددة يتشارك في حلها الكثير من الأطراف.

إيجابيات العمل الحر للأفراد:

- تقليل تكلفة الوقت والتنقل من وإلى مكان العمل: إتاحة الفرصة للعمل في الأماكن البعيدة للعمل واستثمار الوقت ومن ثم الحد من الإجهاد والضغط النفسية الناتجة عن العمل.
- زيادة الرضا الوظيفي: عدم تحديد موعد لإنجاز العمل وعدم وجود مراقبة على الحضور والغياب وطلب الإجازات، وأيضًا عدم التقيد بمكان العمل، تساعد الموظف على بناء علاقات أكثر حرية مع الآخرين (Heeks, R., & Arun, S., 2010).
- مرونة ساعات العمل: وذلك عن طريق القدرة على التحكم في أوقات العمل حسب رغبة وقدرة العامل.
- الموازنة: يستطيع العامل الموازنة بين شؤون حياته والتزاماته العملية والأسرية والمجتمعية.
- زيادة إنتاجية العاملين: الاهتمام بنتيجة العمل أكثر من الطريقة التي تم بها إنجاز العمل. (Heeks, R., & Arun, S., 2010).
- قلة مشكلات العمل: اختيار الأشخاص والبيئات بحرية دون قيود ومن ثم الاتساع في العلاقات المتعددة واكتساب مهارات وخبرات جديدة، ومن ناحية أخرى تجنب التعامل مع الأشخاص غير المرغوب فيهم.
- الحصول على فرص عمل جديدة: عن طريق تعزيز التاريخ المهني والسيرة الذاتية وبيان الأعمال التي قاموا بها وتوافر فرص عمل خاصة للخريجين والطلبة الجدد.
- منصات العمل الحر تعمل بنظام التقييمات: وبذلك تزيد فرصة الإنجاز والربح، حيث إن منصات العمل الحر مثل مستقل تعمل بنظام تقييمات تشكل عنصرًا حاسمًا لدى صاحب المشروع لاختياره بدلًا من مستقل آخر.
- فوائد مالية: متوسط معدل الأجور في العمل الحر يمكن أن يصبح ضعفين أو ثلاثة أضعاف متوسط معدل موظف بدوام كامل في شركة ما، حيث يزيد الدخل في حالة تم العمل في أكثر من مشروع بالوقت نفسه (Sultana, R., Im, I., & Im, K. S. 2019).

سلبيات العمل الحر:

سلبيات العمل الحر للعملاء: (io.hsoub, 2018)

- وجود تغيرات في الهيكل التنظيمي: عدم وجود رقابة وإشراف مباشر على الموظفين.

- **عدم اختيار المهام اختيارًا صحيحًا:** لعدم وجود مشرف مباشر على العامل، ما يجعله غير موفق في اختيار المهام الصحيحة.
 - **فقدان معنى المنافسة:** نظرًا لأن كل شخص يعمل على حدة، ومشروع وحده، وعليه لا توجد منافسة فيما بينهم.
- سلبيات العمل الحر للأفراد:**

- **الدخل غير ثابت:** نظرًا لأن الدخل ليس شهريًا ولكن حسب المشاريع التي يشتغلها.
- **انعدام الأمن والاستقرار الوظيفي:** لا يوجد ضمان الاستمرارية، حيث لا يوجد تأمين طبي في حالات المرض ولا يوجد مكافآت عند إتمام العمل في الوقت المحدد، ولا يحصل على الإجازات الرسمية ولن يحظى بعطلات مدفوعة الأجر، وعدم حصوله على مدخرات التقاعد (sasapost, 2018).
- **العزلة الشخصية:** الحد من التواصل الاجتماعي والتفاعلات المجتمعية المختلفة.
- **قلة العمل كفريق:** عمل كل موظف على حدة ومن مكان مختلف يصعب اندماج الموظفين مع بعضهم بعضًا، ومن ثم عدم الثقة والقبول من قبل الزملاء غير العاملين عند بعد (sasapost, 2018)
- **فقدان الرقابة:** مما يقلل درجة الالتزام بمواعيد العمل.
- **عدم طموح الموظف للترقية:** يصبح طموح الموظف المحافظة على عمل يلائم ظروفه فقط.
- **نفقات أولية وساعات عمل طويلة:** العمل الحر يحتاج إلى تعليم ذاتي واكتساب خبرات، لأن العمل يحتاج إلى معايير أساسية أو تعليم فوق المتوسط حتى يكون العامل قادرًا على المنافسة.
- **زيادة التكاليف في بعض الأحيان:** مثل تكاليف الاتصالات، وشراء برمجيات حاسوب للعمل بها، وشراء المعدات واللوازم المكتبية للعمل.
- **التعب بسبب العمل الشاق:** نظرًا لعدم وجود ساعات محدودة للعمل، وبذلك يضطر العامل عن بعد أن يعمل لساعات طويلة (io.hsub, 2018)

المبحث الثاني: الميزة التنافسية:

مقدمة:

تسعى الشركات والمنظمات والمؤسسات لتحقيق ميزة تنافسية حقيقية لنجاح الأعمال والخدمات التي يقدمونها وضمان استمرارها في الأسواق التي يعملون بها سواء كانت أسواقاً محلية أو إقليمية أو عالمية. وتختلف المميزات التنافسية بين الشركات تبعاً لطبيعة المنتجات أو الخدمات التي يقدمونها والأسواق التي يعملون بها والزبائن الذي يستهدفونهم. ويعرف Porter الميزة التنافسية بأنها: تنشأ بمجرد توصل المؤسسة إلى اكتشاف طرق جديدة أكثر فاعلية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانياً، وبمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع بمفهومه الواسع.

وتعد الميزة التنافسية هي المحرك الأساسي لنجاح الأفراد داخل مؤسساتهم أو في الأسواق، خاصة أولئك المستقلين الذي يعملون لحسابهم الخاص في أسواق العمل عن بعد، والتي تكتظ بالمنافسين بأشكال مختلفة، فإنهم يصبون جل اهتمامهم لجذب الزبائن والعملاء من خلال استعراض المميزات التنافسية التي يمتلكونها.

إذ يعد اكتساب وبناء المهارات والكفاءات المهنية من أهم عوامل تحقيق الميزة التنافسية ويعد مسؤولية فردية (DeFillippi & Arthur, 1994)، إذ يعرف Defillipi العمل الذي لا حدود له بأنه: "سلسلة من فرص العمل التي تتجاوز الترتيبات وإجراءات التوظيف التقليدية (DeFillippi & Arthur, 1994, p 307).

واستجابة لأنماط العمل المعاصر، ظهرت مناهج ومنهجيات جديدة للتعريف المهين والأنماط الجديدة من العمل، مثل:

(Gubler, Arnold & Coombs, 2014) (Hall; protean careers ,2004), boundaryless careers (Arthur & Rousseau, 2001), post corporate (careers (Peiperl & Baruch, 1997), and kaleidoscope careers (Mainiero & Sullivan, 2005).

من بين هذه الأنماط حظي العمل عن بعد أو ما يعرف بالعمل بلا حدود، والمقصود به: "الاستقلال عن الترتيبات المهنية التنظيمية التقليدية بدلاً من الاعتماد عليها" (Arthur & Rousseau, 2001)، بأكبر اهتمام علمي ودراسة العوامل والدوافع التي تحقق النجاح في العمل

المستقل والعمل عن بعد، والتي سوف تدفع باتجاه تحقيق قدرات تنافسية عالية للمستقلين، مما يساعدهم في تحقيق ميزة تنافسية لهم (Baruch, Felps & Lee, 2014).

ويستعرض الباحث من خلال هذا المبحث ثلاث نظريات ونماذج لتحقيق النجاح والتميز في العمل، والتي بنيت كل منها على الأخرى وصولاً إلى نموذج خاص في العمل الحر. ويعد الباحث بأن نظريات النجاح الوظيفي هي المصدر الأساسي الذي يمكن من خلالها للمستقل تكوين ميزة تنافسية خاصة به، وذلك حسب النظريات والنماذج الآتية:

1. نموذج Protean.

2. نظرية الذكاء الوظيفي (Intelligent Career Theory).

3. نموذج التميز الوظيفي في العمل الحر (Drivers of freelance career success).

مفهوم الميزة التنافسية:

برز مفهوم الميزة التنافسية في فترة الستينيات من القرن العشرين في كتابات عدد من المفكرين الإداريين، من بينهم Andreuws Christensen، كما ارتبط مفهوم الميزة التنافسية بفاعلية المنظمة القادرة على إشباع احتياجات المتعاملين معها من عملاء ومستثمرين وفئات المجتمع الأخرى، فالمنظمة التي لا تتجح في إشباع احتياجات عملائها والعاملين بها أو المساهمين في ملكيتها، ولن تكون قادرة على تحقيق ميزة تنافسية أمام منافسيها، تلك الميزة تكون نسبية تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات خلال فترة زمنية معينة، كما يمكن أن تكون ميزة مستمرة للمنظمة حيث تميز المنظمة فترة زمنية أطول لا يستطيع المنافسون خلالها تقليد أو محاكاة تلك الميزة كما لا يمكنهم تكرار المنافع المترتبة عليها (السالم، 2009م).

وتعرف الميزة التنافسية بأنها: "الموقع الفريد طويل الأمد الذي تطوره المنظمة من خلال أداء أنشطتها بشكل مميز وفعال، واستغلال نقاط قوتها الداخلية باتجاه تقديم منافع قيمة فائقة لزيائنها لا يستطيع منافسوها تقديمها" (Macmillan & Tampoe, 2000).

وتعرف بأنها: "مجموعة من العمليات والأنشطة والمهارات المتكاملة التي تمتلكها المنظمة وتعد منهجاً علمياً لإستراتيجية تقدم فيها قيمة أكبر للمستهلكين وتساعد على تحقيق التفوق على المنافسين من خلال امتلاك المنظمة للموارد المستدامة التي يصعب تقليدها من قبل المنافسين وتحقق ربحية عالية (طالب والبناء، 2012م).

ومن خلال مراجعة مجموعة كبيرة من التعريفات والدراسات السابقة وما تضمنته من معانٍ معبرة عن الميزة التنافسية، فإن الباحث يعرف الميزة التنافسية المرتبطة بالعاملين المستقلين بأنها: هو مجموع ما يمتلكه المستقل من مهارات وكفايات فنية وإدارية وشخصية وأخرى ناعمة وخبرات مهنية متخصصة، تجعله قادرًا على المنافسة في أسواق العمل عن بعد، منها منصات العمل الحرة، ما تتيح له الفرص للحصول على وظائف أعمال مختلفة.

أهمية الميزة التنافسية للمستقلين:

تؤدي الميزة التنافسية دورًا جوهريًا في قدرة المستقلين على الاستمرار في الأعمال الحرة والعمل عن بعد، إذ تحقق لهم الميزة التنافسية منطلقًا لجذب العملاء من خلال شبكة الإنترنت، فالعملاء دائمًا ما يبحثون عن المستقلين الأكثر كفاءة وقدرة على العمل لنقل الميزة التنافسية الخاصة بهؤلاء المستقلين مثل الخبرات والقدرات والعلاقات إلى شركاتهم. وهذا يعني أنه يجب على المستقلين إنشاء مجموعة نادرة وقيمة ومحمية بالموارد والمصادر؛ مثل: المعرفة والخبرات والقدرات والعلاقات وما إلى ذلك، والتي تخلق معًا ميزة التنافسية ومنافسة مستدامة (Born & Wilteloostuijn, 2012).

رضا العملاء:

رضا العميل هو النتيجة التي يقدمها العميل على أساس أداء العمل أو المنتج النهائي أو النتيجة النهائية أو الخدمة التي تلقاها من المستقل. رضا العملاء يحدد ما إذا كانت توقعاتهم قد تحققت أم لا. إن تقديم خدمة عالية الجودة هو المفتاح للبقاء على قيد الحياة في بيئة اليوم العالية التنافسية.

رضا العملاء له تأثير إيجابي في ربحية المنظمة، والولاء للعلامة التجارية، وتكرار عمليات الشراء وانتشار الكلمات الإيجابية حول الشركة أو المنتج (Angelova and Zekiri, 2011). يُعد رضا العملاء أهم معايير القياس لقياس جودة عملك.

نظريات النجاح الوظيفي:

أولًا: نموذج Protean:

وقد أطلق هذا النموذج على الوظائف التي يقودها الأفراد وليس المؤسسات. ويعود مفهوم Protean إلى عام ١٩٧٦، عندما لاحظ (Douglas) نوعًا جديدًا من الوظائف أقل اعتمادًا على المؤسسة من حيث تحقيق النجاحات والنتائج.

وتعد السمة المركزية للنموذج هي الانعكاس الحقيقي على تطور الأفراد، فالشخص الذين يتبع نموذج (Protean) يضع تحقيق الذات والنجاح الداخلي فوق كل المخاوف والصعاب التي تأتيه من مصادر خارجية. فيعد النجاح النفسي أو الداخلي للشخص هو نجاحاً شخصياً على عكس النجاح الموضوعي الذي يمكن قياسه أو تحديده خارجياً على سبيل المثال بالراتب أو الترقية.

وعلى الرغم من أن النموذج يمكن تعريفه من بعيد أنه نمط مهني محدد فإن النظريات والدراسات تهتم كيف لهذا النموذج أن يعرف المهن وإدارتها وتقييمها من المنظور الشخصي.

وهناك بعدان أساسيان لنموذج Protean، وهما:

1 . التوجه الوظيفي القائم على القيم والأخلاق.

2 . الإدارة الذاتية للتطور المهني.

إن وجود توجه مهني قائم على القيم يعني أن المعيار الوظيفي هو الذي يحدد القيم الوظيفية وفقاً لشروطه الخاصة، ويقيم النجاح الوظيفي وفقاً لتلك الشروط. وتحدث الإدارة الذاتية للتطور المهني عندما يكون المعيار الوظيفي نشطاً في تطوير الذات وفقاً للقيم الشخصية.

أولاً: النجاح الوظيفي:

النجاح الوظيفي هو "تحقيق النتائج المرغوبة المتعلقة بالعمل في أي وقت من خلال تجارب عمل الشخص مع مرور الوقت" (Arthur et al. 2005).

الجانب الموضوعي للنجاح الوظيفي يهتم في الغالب بالتحصيل الملحوظ مثل الأجر والترقية (Barley, 1989; Judge & Hurst, 2008; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001).

يشير النجاح الوظيفي الشخصي إلى أحكام الفرد المتعلقة بحياته المهنية بناءً على تصورات التحصيل المهني الشخصي (Gunz & Heslin, 2005).

تم فحص النجاح الوظيفي من المنظورات الموضوعية والذاتية فقط لعدم التقاط جميع الأبعاد الممكنة التي قد يستخدمها الأشخاص لفهم نجاحهم الوظيفي (Arthur et al, 2005; Heslin, 2005).

علاوة على ذلك، ركز الباحثون على معنى ارتباط الأفراد بحياتهم المهنية كموضوعات للحياة، واستكشف نماذج متعددة الأبعاد للنجاح الوظيفي، وتناولوا النجاح المهني من منظور البناء الاجتماعي، كمفهوم ديناميكي (Pepermans, Dries & Carlier, 2008)

Heslin and Turban جادلا بأن النجاح الوظيفي هو عملية ناشئة - على عكس النتيجة التراكمية - لكونها تتعلق بجودة الرحلة المهنية أكثر من الوجهة.

ثانياً: نظرية الذكاء الوظيفي (Intelligent Career Theory):

طُوِّرت لأول مرة بواسطة (DeFillippi and Arthur)، حيث نُقِّحت وروِّجت وأُعيد تصنيفها على يد (Arthur, Claman, and DeFillippi) في عام 1995م. وقد تبنا مصطلح (Intelligent Careers) استجابة لنظريات (Quinn's) المؤثرة حول المشاريع الذكية (Intelligent Enterprise).

وكان قد استنتج (Quinn) أن تقييم سوق الأوراق المالية لمعظم الشركات المدرجة في البورصة يُحدد أساساً من خلال الأصول المعرفية بدلاً من الأصول المادية.

نظرية الذكاء الوظيفي تتخذ خطوة أخرى في تطبيق المبدأ نفسه بالنسبة للاستثمارات الفردية (استثمارات الأفراد). على وجه التحديد، توضح النظرية أن الناس يستثمرون في حياتهم المهنية من خلال طرق معرفية ثلاثة تعرف بـ (Knowing ways) والتي تعكس على نطاق واسع دوافع الفرد وتوجهاته والتي يقصد بها "لماذا تعمل؟ (knowing-why) والمهارات والخبرات والتي تعرف "بكيف تعمل؟ (knowing-how) وأيضاً العلاقات والسمعة والتي تعرف "مع من تعمل؟ (knowing-whom) "تسمح لنا هذه الطرق المعرفية الثلاثة بتقييم مشاركة الفرد في الاقتصاد القائم على المعرفة، دون حصر مهنة أو وظيفة لمؤسسة بعينها (Born & Wilteloostuijn, 2012).

وكما نستنتج، فإن النهج الوظيفي الذكي يستوعب مجموعة متنوعة من وجهات نظر العلوم السلوكية، وخاصة تلك المتعلقة بعلم النفس وعلم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع أيضاً.

الطرق المعرفية الثلاثة:

لماذا تعمل؟ (Knowing Why?):

ويشمل ذلك دوافع الفرد وتوجهاته، والأمور الشخصية المتعلقة في هذا الجانب، ومفهوم الذات، والتصرفات، والمصالح والقيم التي يتم استثمارها في ممارسة مهنة ما. وتعد الذات الفردية

هي الركيزة الأساسية، أي أن تكون الشخص الذي يعيش في عالم اجتماعي مميز، كما أن مبدأ التوجيه المهني له سجل طويل ومميز في قياس الفروقات الشخصية التي تجعل الشخص المناسب بالمكان المناسب من ناحية وظيفية (Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B., 2009).

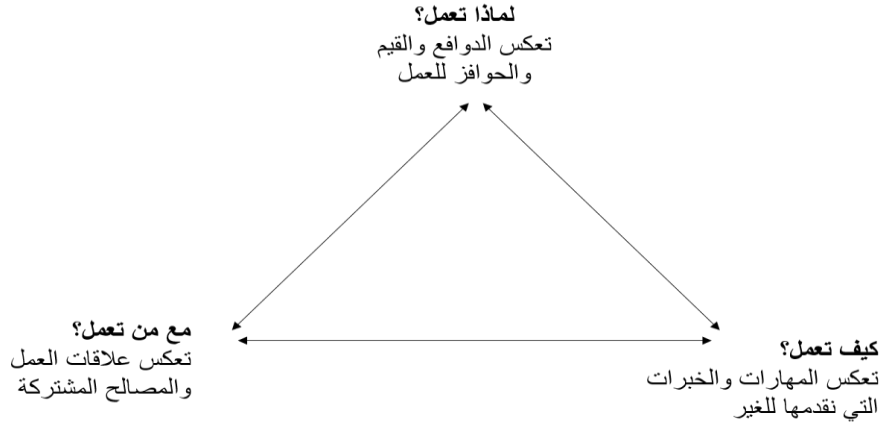
كيف تعمل؟ (Knowing How?):

ويقصد بها المعرفة الفنية والتي تشتمل على المهارات والخبرات المتعلقة بالوظيفة، والتي غالبًا ما يعرف "برأس المال البشري". تتبنى مبادئ رأس المال البشري التقليدية التعليم الرسمي كبديل للإنتاجية المحتملة للفرد في العمل، في حين تضيف العديد من النهج والمبادئ أنشطة للأعمال غير الرسمية وأنشطة للتعليم غير الرسمي (Poell, Berings & Gelissen, 2008). فالمعرفة الفنية يتم تغذيتها من خلال العديد من المصادر المعرفية المختلفة مثل الدورات التدريبية وقراءة الكتب التعليمية والمعرفة الضمنية.

مع من تعمل؟ (Knowing Whom?):

ويشمل ذلك العلاقات داخل وخارج مكان العمل والعلاقات مع المجتمع المهني والعلاقات مع العائلة والأصدقاء والعلاقات الاجتماعية المختلفة. إذ توفر هذه العلاقات قنوات لتبادل المعلومات وبناء السمعة. الفكرة الأساسية هي فكرة رأس المال الاجتماعي، والتي تم توضيحها مؤخرًا بواسطة (Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B., 2009)، وهي الميزة التي ينشئها الشخص لنفسه في شبكة علاقاته، فالتركيز على العلاقات هو جوهر الكثير من النظريات الاجتماعية.

ترتبط الطرق المعرفة الثلاثة أيضًا مع بعضها بعضًا. من الممكن أن تتخيل، على سبيل المثال، أن تقبل كموظف في وظيفة لأنك تتجذب إليها فقط (-knowing-why to knowing-how)، والتمتع بتجربة الوظيفة نفسها وتكوين علاقات جديدة من خلال الوظيفة (-knowing-how to knowing-whom)، والتعلم في العمل من زملائك الموظفين في نفس سياق عملك (-knowing-whom to knowing-how)، وإيجاد التشجيع من أشخاص آخرين (-knowing-how to knowing-why) وجذب الأصدقاء بسبب شخصيتك (-knowing-why to knowing-how).



شكل (2.1): يوضح طرق المعرفة الثلاثة
(Arthur, Claman, and DeFillippi, 1995)

ثالثاً: نموذج التميز الوظيفي في العمل الحر (Drivers of freelance career success):

وقد صنف النموذج المستقلين على أنهم هجين من رواد الأعمال والموظفين، وذلك راجع لطبيعة العمل الخاص بهم، حيث إنهم لا يتبعون وظيفة ثابتة ويعملون لصالحهم الشخصي. يختلف المستقل عن رجل الأعمال في طبيعة الخدمة التي يقدمها والتي تكون بشكل غير ملموس ودون أن يكون ضمن نطاق خدمات مؤسسة وظيفية معينة.

قام كل من Van den Born, A., & Van Witteloostuijn, A (2013) بتطوير النموذج اعتماداً على نظرية الذكاء الوظيفي التي سبق شرحها والمكونة من الطرق المعرفية الثلاثة، وهي: لماذا تعمل؟ ومع من تعمل؟ وكيف تعمل؟ وبعد قيام الباحثين بإجراء العديد من المقابلات مع الخبراء وذوي العلاقة ونشر استبانة حول نموذج التميز الوظيفي في العمل الحر، وجدا أن هناك عاملين مفقودين في نظرية الذكاء الوظيفي يؤثران في نجاح العامل المستقل من عدمه. فأضيف عاملان وهما عوامل السوق وإستراتيجية العمل على نموذج النجاح الوظيفي ليصبح أكثر مناسبة للعمل الحر.

ومن خلال دراسة النظريات والدراسات السابقة ومحاولة ربط نظرية الذكاء الوظيفي بالعمل الحر تمكن الباحثان من تكوين نموذج التميز الوظيفي في العمل الحر، والذي يتكون من خمسة عوامل تساعد العاملين المستقلين في بناء مميزات تنافسية خاصة بهم إذا ما تم تبني هذه العوامل الخمسة.

العامل الأول: كيف تعمل؟ والمقصود به رأس المال البشري، والذي يرتبط إيجابيًا بالنجاح في العمل المستقل. فالعامل المستقل يجب عليه أن يواصل في تطوير رأس ماله البشري من خلال التدريب والتعلم والطلب المعرفة من خلال الدورات والمجالات والحوارات، لكي يكون على اطلاع دائم على سوق العمل الذي يعمل به (Barley & Kunda, 2004).

العامل الثاني: مع من تعمل؟ والمقصود به رأس المال الاجتماعي، فقد أظهرت دراسات (Sorensen & Feldma, Eby, Lillian, Ng, 2005) أن الدعم الذي تقدمه المنظمات على شكل الدعم الوظيفي والتدريبات وفرص تطوير القدرات والإرشاد يؤثر تأثيرًا كبيرًا جدًا في الترقّيات والرواتب، ولكنه يؤثر في الرضا الوظيفي للموظفين. ولكن في ظل غياب دعم المنظمات في أسلوب العمل المستقل لا يمكن تطبيق الرضا الوظيفي ومفهوم الترقّيات والرواتب على العمل المستقل، هناك علاقة قوية وإيجابية بين وكالات التوظيف والعمال المستقل، حيث يقوم العديد من العاملين المستقلين ببناء علاقات قوية مع وكالات التوظيف بعدها شركاء مهمين لهم في إيجاد الأعمال المستقلة والمهام الخارجية.

فالمستقلون بحاجة إلى بناء شبكات قوية من العلاقات والتي تعد مقياسًا لقوة رأس المال الاجتماعي للعمال المستقل، فالعامل المستقل بحاجة إلى الارتباط بشبكات مختلفة لضمان تدفق الأعمال المستقلة لهم بشكل يضمن استمرارية عمله، بعض هذه العلاقات تأتي من خلال العلاقات مع العاملين المستقلين الآخرين الذي يعرفهم العامل المستقل.

العامل الثالث: لماذا تعمل؟ والمقصود بها: الدوافع التي يعمل من أجلها المستقلون وبماذا يعرفون أنفسهم، وما شخصيتهم؟ والمرتبطة بالقدرات الشخصية التي لدى المستقل لفهم نفسه وتحقيق ذاته واستكشاف الفرص والتأقلم مع التغيير الوظيفي الذي دائمًا ما تتميز به أعمال المستقلين من كثرة تغيير الوظائف والبيئة المحيطة بهم (Barley & Kunda, 2004).

العامل الرابع: عوامل السوق، والتي يقصد بها: الأسواق المستهدفة من قبل المستقل، والإستراتيجية التي يتبعها في تحديد الأسعار، وإرضاء الزبائن، وهل يقوم بتقديم أكثر من خدمة مختلفة من حيث المهارة الفنية، أم يقوم بتقديم خبراته على أشكال مختلفة من العمل، مثل التدريب، التعليم، التطوير.. إلخ؟ وكيف يتعامل المستقل مع التنافسية العالية في أسواق العمل عن بعد؟ (Kuhn, K. M., 2016).

العامل الخامس: إستراتيجيات العمل، والتي يقصد بها: إستراتيجية المنافسة والاستهداف التي يعمل بها المستقل في الأسواق، هل يستهدف المستقل سوقًا محددًا؟ أو مؤسسة محددة؟ هل

يقدم خدمة أو منتجًا محددًا؟ هل يقدم خدمة مميزة؟ هل يقدم الخدمة أو المنتج بسعر أرخص من المنافسين؟ هل تكلفة تقديم الخدمة أو المنتج أقل من المنافسين؟ هل لديه سجل واسع من الخدمات والمنتجات والخبرات السابقة؟ هل يقدم أعمالًا إبداعية ومبتكرة؟ جميع هذه الأسئلة تكون صورة واضحة عن إستراتيجيات العمل التي يعمل بها المستقل (Burke, A., & Cowling, M., 2015).

إذ تعد إستراتيجية العمل من العوامل المهمة في تحقيق النجاح والتميز في العمل المستقل. وهناك ستة أنواع من إستراتيجيات العمل، وهي: التمييز السوقي، والمنتج الإبداعي، وتنوع المنتجات والأسواق، وتنوع قنوات التواصل، والنمو من خلال رأس المال، والتميز في الجودة.

المبحث الثالث: الحاضنة الفلسطينية بيكتي:

نبذة عن الحاضنة:

تأسست الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات كأول حاضنة أعمال في فلسطين عام 2004م، بهدف تقديم خدمات احتضان وتسريع مهنية للمشاريع التجارية وأصحاب الأعمال وخلق فرص استثمارية للمشاريع الريادية المبتكرة والفريدة في مجال تكنولوجيا المعلومات وتحويلها إلى منتجات وخدمات تجارية من خلال دعم وتمويل واحتضان الأنسب منها لإنجاحها من خلال النموذج الجديد الذي تتبعه "بيكتي"، والذي تقدم من خلاله حزمة متكاملة من خدمات الاحتضان تشمل التشبيك والإرشاد والتسويق، إضافة للتمويل وغيره من خدمات الأعمال (إستراتيجية بيكتي، 2020م).

إنجازات بيكتي:

تمكنت بيكتي منذ انطلاقتها من دعم وتشجيع (600) شركة ريادية ناشئة في فلسطين، ودعم وبناء قدرات أكثر من (500) ريادي أعمال حرة، وتشجيع أكثر من (100) ألف شاب وشابة فلسطينية للمشاركة في برامج ريادة الأعمال من خلال تقديم مهاراتهم أو أفكارهم أو المشاركة في واحد من الأحداث الريادية العامة. تؤمن بيكتي بمبدأ الشراكة وتكامل الأدوار لبناء نظام ريادي متكامل في فلسطين لذلك تشارك بيكتي أكثر من (70) مؤسسة فلسطينية لتنفيذ برامج وأنشطة مختلفة معاً، ما يجعلها قادرة على تقديم أكثر من (70) خدمة ريادية يمكن أن يستفيد منها رواد الأعمال الفلسطينيون. تعمل بيكتي من خلال نموذج عمل متكامل يجعلها بمنزلة قناة اتصال وتشبيك بين رواد الأعمال الفلسطينيين والقطاع الخاص الفلسطيني والإقليمي والعالمي، لذلك تعمل بيكتي من خلال مجموعة من شراكات الأعمال وتبادل المصالح مع أكثر من (20) شركة ومؤسسة إقليمية وعالمية وأكثر من (140) شركة فلسطينية بهدف توفير فرص الاستثمار وتصدير الأعمال والعمل عن بعد للمستفيدين من برامجها وأنشطتها وكذلك الأنشطة والبرامج التي ينفذها الشركاء في فلسطين (تقرير بيكتي، 2019م).

رؤية بيكتي 2020:

أطلقت الحاضنة رؤية 2020 في مارس العام الجاري، وركزت خلالها على ثلاث مراحل؛ أولها تبدأ عام 2018 حيث هدفت إلى تحقيق أكبر قدر من الاستقرار المالي والمهني لرواد الأعمال من خلال تعزيز مهاراتهم من قبل فريق عمل الحاضنة وفي إطار تركية المجتمعات الداعمة ذات الوقع المهم على مستقبل بيكتي (بيكتي، 2019م).

المرحلة الأولى: الاستقرار المالي والاحتراف:

ركزت الحاضنة بيكتي في مرحلتها الأولى لإستراتيجيتها الجديدة على دعم رواد الأعمال المنتسبين لها في كل برامجها بما ينمي قدراتهم ويحقق أهدافهم حتى وصولهم للاحتراف ضمن اختصاصاتهم، وبدورها قدمت الحاضنة جهودًا قوية بما يضمن تقديم أفضل صورة لها في استقطاب وتأهيل رواد أعمال التكنولوجيا في بيئة أعمال مرنة ومحفزة للإنتاج وبما يعزز دورها في القطاع التكنولوجي بأنها الحاضنة الأولى المختصة في قيادة أعمال التكنولوجيا.

المرحلة الثانية: تحسين الكفاءة والفاعلية:

في هذه المرحلة اعتمدت الحاضنة على أن الكفاءة والفاعلية الريادية أساس لتصدير أعمال روادها بأفضل جودة وأحسن صورة لها أمام العالم المحلي، وعليه تكون محفزاً للانطلاق والتوسع إقليمياً ثم عالمياً. تسعى بيكتي من خلال هذه المرحلة إلى تألق رياديين المشاريع في عوالم أعمالهم، محققين أهداف أعمالهم ومشاريعهم تزامناً مع تألق رياديين الأعمال الحرة حتى وصولهم للخبرة الكاملة والتنافس محلياً.

المرحلة الثالثة: عنصر ملهم لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الشرق الأوسط:

يداً بيد نحو استثمارات أعمال الرياديين في الشرق الأوسط تارة للتعريف بها وتعزيز مشاريعهم ومهاراتهم بين المستثمرين ورجال الأعمال إقليمياً، وتارة أخرى للتعريف بالحاضنة وتعزيز صورتها لانطلاقة جديدة لها إقليمياً.

رؤية الحاضنة:

تمكين الشباب الفلسطيني من النساء والرجال من خلال دعم رياديين الأعمال في قطاع تكنولوجيا الأعمال والاتصالات من أجل مستقبل اقتصادي أفضل (إستراتيجية بيكتي، 2020م).

رسالة الحاضنة:

إلهام وتسهيل ودعم رواد الأعمال الفلسطينيين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من ذوي الخبرة والدراسة، مع تمويل تأسيسي وصولاً إلى إنشاء وإدارة شركتهم المستدامة مع طموح دولي (إستراتيجية بيكتي، 2020م).

دور بيكتي في المجتمع:

إن البرامج الريادية التي تنظمها الحاضنة هي من أجل بناء مجتمع مهني وواعد قادر على خلق الفرص بنفسه، بيكتي ساعدت رياديين كثرًا في إنشاء مشاريعهم والنهوض بها، فقد قامت على إثر ذلك بدعم كثير من الشباب والشابات الفلسطينيات بالخوض في غمار المهنة موظفين لديهم فرقًا عاملة كتوسعة للعمل.

وما زالت بيكتي تعقد نشاطات اجتماعية وورشات تدريبية ولقاءات تعليمية مجانية في المجال الريادي بهدف نشر معلومات تفيد المهتمين إضافة للتوعية في المجال الريادي التكنولوجي (عيد، 2019م).

تدريب طلبة الجامعات والخريجين:

تسعى بيكتي لتحقيق أفضل مساهمة إيجابية للمجتمع ضمن مسؤوليتها الاجتماعية، فقد ركزت بيكتي في الآونة الأخيرة على استيعاب عدد من طلبة الجامعات في مجالي الإدارة والتكنولوجيا، متممة معهم تدريبهم العملي وصولًا لأفضل خبرة تدريبية لهم، وقد ساهمت في استيعاب الخريجين الذين تم فرزهم من عدة مشاريع للحصول على خبرة مهنية تأسيسية مناسبة (تقرير بيكتي، 2018م).

بناء مستقبل تكنولوجي:

(14) عامًا مضت، بمساهمات متعددة ونجاحات متجددة، تعمل الحاضنة بيكتي وغيرها من المؤسسات الخدمية في القطاع التكنولوجي بكل قوة وثبات لأجل تخطي كل المعوقات ورفع مكانة الشباب الفلسطيني، فإن اجتهاد الاحتلال في زيادة معدل البطالة العام وتدمير الأحلام الشبابي، فإن بيكتي تواجه ذلك بالدعوة إلى الريادية التكنولوجية عبر مشاريع تبقى كبوصلة للشباب في تحدي الظروف الصعبة في غزة، تعزز عقول شبابها وترفع من مكانته فضلًا عن منحه فرصًا عظيمة في العمل والإنتاجية واستقلالية الدخل، وإسهامها إسهامًا جليًا في التطلع نحو آفاق التطور التكنولوجي المتسارع (تقرير بيكتي، 2018م).

خلق فرص عمل:

طبقًا لمنهج عمل الحاضنة الفلسطينية كمؤسسة خدمية، تسعى لرفعة وارتقاء المجتمع من خلال التوعية بالأثر الإيجابي في ابتكار مشاريع ريادية من أفراد المجتمع تساندها وتعززها لتكون نقطة انطلاق من الأفراد لبدء مشاريعهم مع فرق مساعدة لهم، هذا الأمر بحد ذاته هو أقوى برهان

لخلق فرص العمل، بل تعداه لمشاريع كاملة قادرة على خلق مزيد من فرص العمل. الحاضنة بيكتي لم تكتفِ بذلك بل أطلقت برنامجًا مستقلًا قائمًا على التعليم والتدريب وتمتية المهارات في مجالات الترجمة والبرمجة والتسويق والمحتوى والتصميم ليصبح الأفراد بعد إتمام التدريبات كافة أمام فرص عالمية تسبق المحلية، أي أن العالم كله أصبح أمامهم وهدف أحلامهم، وبذلك لم يقتصروا في البحث عن فرص عمل محلية ضئيلة.

أكاديمية البرمجة والعمل الحر:

تقوم فكرة الأكاديمية على توفير برنامج تدريبي متكامل يعمل على استقطاب الرياديين المتقدمين بطلبات الالتحاق بالأكاديمية، وتدريبهم وتأهيلهم للعمل في الأسواق المحلية والعالمية وتمتية القدرة التنافسية على الصعيدين المحلي والدولي وتحقيق دخل مادي مستمر وفهم متكامل للأعمال الريادية والعمل الحر من خلال إعداد وتدريب وتقديم الخدمات المتاحة من قبل الحاضنة على شكل تدريب تقني ومهني متكامل يشمل عدة جوانب، منها: تدريب تقني، وجلسات إرشادية وتوجيهية وجلسات استشارية للعمل على رفع القدرات والمهارات الحياتية للحياة العملية وأساسيات العمل الحر وفي نهاية البرنامج توفير فرص الاحتضان والتشبيك مع المؤسسات المعنية والعملاء لتطويع مهاراتهم المكتسبة في سوق العمل وكيفية التعامل مع الزبائن والتسويق الإلكتروني بهدف تأهيلهم للعمل بسوق العمل وتقوية القدرات التنافسية لديهم وإتاحة أكبر فرص عمل ممكنة لهم في الأسواق القطاع الخاص الفلسطيني أو العالمي (عيد، 2019م).

دورة حياة ريادي الأعمال الحر في الأكاديمية:

أولاً: الاستكشاف (PICTI, 2018):

سيتمكن رواد الأعمال في هذه المرحلة من استكشاف مواهبهم ومهاراتهم الفنية في استخدام التكنولوجيا مثل البرمجة والتصميم والتسويق الرقمي وغيرها من المجالات التكنولوجية، بحيث يكونون قادرين في ختام هذه المرحلة على سد أي فجوات في المهارات التي يمتلكونها والقدرات التنافسية الفنية المطلوبة لأسواق العمل الحرة. تنفذ الحاضنة سلسلة من الدورات التدريبية وورش العمل الفنية المتخصصة في مجالات تكنولوجية مختلفة منها برمجة التطبيقات الهاتف الذكي وبرمجة تطبيقات الويب والتصميم الجرافيكي والتسويق الرقمي وغيرها.

ثانياً: العمل من خلال منصات العمل الحر:

تهدف هذه المرحلة إلى تدريب رواد الأعمال على استخدام منصات العمل الحر العالمية مثل Upwork, Freelancers, Fiver، وغيرها من المنصات العربية مثل منصة مستقل وخمسات ونبش. إذ يتمكن المتدربون في ختام هذه المرحلة من الحصول على العديد من التعاقدات وفرص عمل من خلال البحث داخل هذه المنصات باستخدام التقنيات والمهارات التي تم اكتسابها خلال تدريبات هذه المرحلة.

ثالثاً: مجموعات العمل الحر:

وتهدف هذه المرحلة إلى الانتقال برواد الأعمال من العمل الفردي باستخدام المنصات إلى العمل الجماعي من خلال تشكيل فرق عمل جماعية تمتلك مهارات فنية مختلفة ومتكاملة تمكنها من الحصول على التعاقدات وفرص عمل بشكل أكبر من تلك الموجودة داخل منصات العمل الحر من ناحية حجم تكلفة التعاقد والمدة الزمنية وعدد العاملين، ما يساعد رواد الأعمال إلى الوصول إلى مرحلة الاستقرار بشكل أفضل ويزيد من فرص نموها بشكل أفقي من ناحية الانتشار في الأسواق وبشكل عمودي من ناحية نمو فريق العمل. تعتمد الحاضنة في هذه المرحلة إلى توفير ساعة إرشادية من خبراء الإدارة والأعمال لنقل خبراتهم إلى مجموعات العمل الحر بحيث يكونون قادرين على تشكيل الفريق وإدارته بأفضل الموارد وبأقل التكاليف.

رابعاً: تصدير الخدمات وبناء الشركات:

تعد هذه المرحلة الأخيرة في دورة حياة رواد الأعمال الحرة داخل بيكتي، إذ تقدم بيكتي الدعم المالي والفني لبناء شركات تتمتع بصفات قانونية وإدارية ومالية تجمع أولئك الذين تمكنوا من العمل بشكل جماعي خلال المرحلة السابقة. إذ يعمل مجموعة من الخبراء والمرشدين مع مجموعات العمل الحر على بناء شركات ناشئة تتمتع بأنظمة إدارية ومالية وقانونية وكذلك لديها أسواق تنمو بها وتكون قادرة على التوسع في أسواق جديدة.

المنهاج التدريبي:

التدريبات التي يتلقاها المتدربون خلال فترة التحاقهم بالأكاديمية:

التدريب رقم 1: تعريف عن مجال الأعمال الحرة ودورة حياة رائد الأعمال الحرة:

يتلقى المتدربون ورشات تعريفية حول مفاهيم العمل الحر ودورة حياة رائد الأعمال الحرة، وما الصعوبات والتحديات التي تواجه أصحاب الأعمال الحرة، وما أبرز قصص النجاح في هذا

المجال على المستوى الوطني والإقليمي. كما تُقدّم لهم النظرية الحديثة في تطوير الأعمال الريادية والحرّة والتي تسمى Design Thinking إضافة إلى دورة حياة رائد الأعمال الحرّة.

تدريب رقم 2: تدريب فني متخصص في أحد المجالات:

- تدريب تقني لتنمية المهارات الموجودة لديهم؛ يشمل التدريب عدة لقاءات على شكل محاضرات تدريبية لكل ما هو جديد ومطلوب في عدة مجالات وتلبية لاحتياجات سوق العمل لعدة سنوات مقبلة.
- تأهيلهم لخوض سوق العمل من خلال مشاريع تدريبية مستوحاة من شركات ومؤسسات القطاع التشغيلي لتهيئة المتدرب في بيئة سوق العمل الحقيقية وكيفية التعامل مع العملاء ومتطلبات سوق العمل.
- جلسات توجيه وإرشاد للمتدربين ومراقبة سير عمل المشاريع القائمة معهم وتواصلهم مع العملاء وسد الاحتياجات والتساؤلات الخاصة بهم.
- يتم تدريب المشاركين حسب مهاراتهم السابقة التي تم قياسها خلال فترة اختيار المشاركين، والتي تقدم بها المشارك، وكذلك يتم ترتيب البرامج التدريبية حسب الأهمية لها في سوق العمل؛ وذلك بناءً على مؤشر احتياج الأسواق المحلية والعالمية لها، وكذلك مؤشر قدرة الخريجين في المنافسة بها في الأسواق العالمية.

تدريب رقم 3: تعزيز مهارات العمل الحر:

- التدريب على أساسيات العمل الحر كل في مجاله، وكيفية استخدام منصات العمل الحر بكفاءة، وكيفية استقطاب العملاء والتواصل معهم والتحويلات المالية، والحرص على تحصيل كل شخص على الأقل على وظيفة أو اثنتين خلال فترة التدريب وتحقيق دخل مادي مُرضٍ.

تدريب رقم 4: رفع القدرات الحياتية للتأهيل لسوق العمل:

- العمل على رفع القدرات الحياتية لهم لتأهيلهم لمواجهة سوق العمل بكل متطلباته من قدرات في الاتصال والتواصل مع العملاء أو الشركات أو قدرات للعمل الجماعي والعمل بروح الفريق والعمل تحت الضغط والقدرة على التخطيط والتحليل السليم والتنفيذ للمشاريع وكيفية القيادة بالمهام والمشاريع وتنمية قدراتهم على التواصل باللغة الإنجليزية.

أنشطة الأكاديمية (مقترح مشروع العمل الحر، 2019م):

النشاطات التي يتلقاها المشاركون خلال البرنامج التدريبي:

النشاط رقم 1: جلسات إرشاد وتوجيه وجلسات استشارية:

عقد عدة جلسات إرشادية لمجموعة من المتدربين للرد على تساؤلاتهم وتغطية استفساراتهم والعمل معهم بشكل فردي لتقوية نقاط الضعف الموجودة لكل متدرب على حدة، وتوفير جلسات استشارية للطلاب مع أصحاب شركات قائمة واستشاريين محليين ودوليين لنقل خبراتهم ولكونهم مثالاً حياً قائماً للمتدربين للاستفادة من خبراتهم في تحديات السوق، إضافةً إلى الرد على جميع الاستشارات الموجودة لديهم.

النشاط رقم 2: الاحتضان:

بعد الانتهاء من الفترة التدريبية وتأهيلهم لسوق العمل، لا يعني ذلك انتهاء البرنامج التدريبي ولكن إتاحة فرصة الاحتضان وتوفير جميع اللوجستيات اللازمة لتوفير بيئة عمل متكاملة لهم للبدء بإطلاق أعمالهم ومتابعتها وسد احتياجاتهم والتشبيك مع مؤسسات لخلق فرص عمل تشغيلية وتحقيق أول فرص النجاح والعائد المادي لهم، وتوفير شبكة علاقات لهم بشكل كبير لوضع بصمة عن أعمالهم لدى الشركات وإظهار مهاراتهم التنافسية في عدة مجالات.

مساحة العمل BitHub: يحصل جميع خريجي الحاضنة على فرصة العمل لساعات

محددة داخل مساحة العمل البت هاب، والتي تعد أكبر مساحة عمل في قطاع غزة تضم أكثر من (60) مطوراً ورائد أعمال حرة يعملون مع أكثر من (190) شركة حول العالم.

النشاط رقم 3: التشبيك والعرض:

سيتم دعوة جميع المتدربين إلى المنافسة على مجموعة من الجوائز والحوافز المالية وكذلك عقود العمل من الشركات العاملة في قطاع غزة والضفة الغربية، وذلك من خلال تحدٍ يبدأ من اليوم الأول من البرنامج التدريبي وينتهي بعقد هاكثون لتسليم المشاريع للشركات. يتخلل هذا الهاكثون فرصة عرض المشاريع على الشركات المشاركة؛ ما يزيد من فرصة التشبيك والتواصل مع الأسواق المحلية. يعمل المتدربون خلال التدريب بشكل جماعي، إذ يكون المتدربون مجموعات مكونة من متدرب واحد من كل موضوع تدريبي، وذلك حسب طبيعة المشروع الذي سوف يعمل عليه المتدربون.

منهجيات التدريب الفني المتخصص في الأكاديمية:

أولاً: منهجية التدريب من خلال النمذجة والعمل الجماعي:

تهدف هذه المنهجية على ربط المتدربين الرياديين بالشركات البرمجية العاملة في الأسواق الفلسطينية، من خلال استدراج مشاريع وتطبيقات برمجية من الشركات ومن ثم تدريب المتدربين عليها داخل الفصول التدريبية والإرشادية، بحيث يتمكن الرياديون في ختام الفصل التدريبي على تطوير المشروع أو التطبيق الذي تم استدراجه من الشركة بأنفسهم، ما يساعدهم في رفع قدراتهم التنافسية بشكل أسرع ويكسبهم ميزة تنافسية عن غيرهم من خلال تدريبهم على نموذج حقيقي يتم توريده للشركة صاحبة المشروع، ومن ثم يصبحون بعد ذلك ضمن الفئة المستهدفة للشركة في أي عملية تعاقد أو توظيف مستقبلي داخل الشركة (مقترح مشروع التيك لانس في بيكتي، 2019).

ثانياً: التدريب داخل بيئة العمل:

يلتحق المتدربون الرياديون بوحدة من بيئات العمل داخل إحدى الشركات البرمجية بهدف التعلم والتجربة، إذ تقوم الشركات البرمجية بتصميم برنامج تدريبي لمجموعة المتدربين الملتحقين ببيئتها بالاعتماد على التعلم الذاتي ومصادر التعليم المفتوحة تحت إشراف وتوجيه من الخبراء والمرشدين العاملين داخل الشركة. توفر الشركة المحتضنة مختبراتها وبرامجها ومصادرهم المختلفة للمتدربين للتعلم والتجربة ليكونوا قادرين على إنجاز واحد من المشاريع أو التطبيقات الخاصة بالشركة في ختام البرنامج التدريبي. الرياديون المشاركون يكون لديهم ميزة تنافسية من وجهة نظر الشركة بأنهم قد تدربوا داخل شركاتهم على أنماط العمل داخل الشركة وعلى استخدام مواردها ومصادرهم؛ ما يزيد من فرص استقطابهم في عمليات التعاقد والتوظيف المستقبلي داخل الشركة (مقترح مشروع مختبرات غزة، 2019م).

ثالثاً: التدريب من أجل بناء برمجيات المصادر المفتوحة:

يصمم هذا النوع من التدريب من أجل تدريب الرياديين على بناء برمجيات مصادر مفتوحة تقدم لأسواق الشركات البرمجية العالمية، ويقصد ببرمجيات المصادر المفتوحة: هي تلك البرمجيات التي يمكن دراستها ونسخها واستخدامها وتعديلها وإعادة توزيعها دون قيود. ويكون استخدامها مجاني للمبرمجين والشركات التي تستخدمها لبناء تطبيقات ومشاريع برمجية خاصة بهم، لكن عادة ما تحتاج الشركات التي تستخدم برمجيات مفتوحة المصدر إلى التعاقد وطلب الاستشارة من أولئك الذين قاموا بتطويرها وبنائها، وهذا ما يساعد المتدربين في الوصول إلى

الأسواق والحصول على فرص عمل بطرق مختلفة وبنظام العمل الحر غالباً (مقترح مشروع Open Gaza في بيكتي، 2019م).

إنجازات الأكاديمية:

نفذت الحاضنة الفلسطينية خلال عام 2017م حتى عام 2019م ثلاثة مشاريع ومبادرات لتعلم البرمجة ومهارات استخدام الحاسوب المتخصصة من أجل العمل الحر، إذ تمكنت بيكتي خلال الأعوام الثلاثة من تخريج (435) من رواد الأعمال الحرة في أكثر من (10) مجالات تكنولوجية متخصصة مثل البرمجة وتصميم الجرافيك وكتابة المحتوى وغيرها. تميزت كل مبادرة عن غيرها من حيث منهجية التدريب التقني المستخدمة، فمن خلال مبادرة التيك لانس استخدمت بيكتي منهجية التدريب من خلال النمذجة والعمل الجماعي، في حين استخدمت في مبادرة مختبرات غزة منهجية التدريب داخل بيئة العمل والتعلم الذاتي، وأخيراً استخدمت في مبادرة Open Gaza منهجية التدريب على بناء برمجيات مفتوحة المصدر. بعد حصول المتدربين على التدريب التقني اللازم ينتقلون من مرحلة الاستكشاف إلى مرحلة العمل الحر الفردي، والتي يتلقى فيها المتدربون الدروس والدورات اللازمة لتعلم مهارات استخدام منصات العمل الحر، ومن ثم الانتقال إلى المرحلة الثالثة والتي يطلق عليها العمل الحر الجماعي، ومن ثم المرحلة الأخيرة وهي مرحلة بناء الشركات. ويمتد متوسط الجولة الواحدة من المبادرات الثلاثة (6) أشهر من التدريب والتعلم والعمل والاحتضان (www.picti.ps/blog).

أولاً: مبادر تيك لانس:

مشروع تيك لانس والذي نُفِذ خلال عامي 2017 و2018 بالشراكة مع مؤسسة التعاون الألماني GIZ وبتمويل من وزارة التعاون الاقتصادي والتنمية الألمانية BMZ، والذي هدف لتأسيس وبناء قدرات ومهارات (225) من الأفراد الذين تقدموا للبرنامج لإمدادهم بكل ما يلزمهم من معارف وخبرات في تخصصات: (تصميم الجرافيك، والبرمجة، والترجمة، وكتابة المحتوى، والتسويق)، بما يمكنهم من الحصول على وظائف عمل حر وعمل عن بعد تناسب اختصاصاتهم وكفاءاتهم.

وبالرجوع إلى التقارير الصادرة من الحاضنة الفلسطينية بيكتي وشركائها حول مبادرة التيك لانس لخصت نتائج المبادرة حسب الجداول الآتية:

جدول (2.1): يوضح جولات التدريب التقني التي نُفذت تحت مشروع تيك لانس

#	الفترة	عدد المتدربين	عدد الفصول	المنهجية	المواضيع	الساعات التدريبية
1	يونيو - أكتوبر 2017	20	1	تدريب وإرشاد	1. التسويق الرقمي	40
2	أغسطس - ديسمبر 2017	20	2	تدريب وإرشاد	1. التصميم الجرافيكي	40
					2. برمجة الويب - ورود بريس	40
3	نوفمبر - ديسمبر 2017	20	1	تدريب وإرشاد	1. تطبيقات الويب - فروننت اند	40
4	يناير - مارس 2018	90	6	تدريب وإرشاد	1. تطبيقات الويب - فروننت اند	32
					2. تطبيقات الويب - باك اند	32
					3. تطبيقات الموبايل - أندرويد	32
					4. تطبيقات الموبايل - أي أو أس	32
					5. تصميم واجهات المستخدم	32
					7. كتابة المحتوى التسويقي	32
					1. تحليل الأنظمة	40
5	نوفمبر 2018 - إبريل 2019	65	4	التدريب من خلال النمذجة والعمل الجماعي	2. تصميم واجهات المستخدم	80
					3. تطبيقات الويب - فروننت اند	80
					4. تطبيقات الويب - باك اند	80
					مجموع المتدربين	215
مجموع الساعات التدريبية	632					

المصدر: تقرير بيكتي عام 2019

جدول (2.2): جولات التدريب على مهارات العمل الحر التي نُفِذت تحت مشروع تيك لانس

التسلسل	الفترة	عدد المتدربين	عدد الفصول	الساعات التدريبية
1.	أغسطس - ديسمبر 2017	40	2	60
				60
2.	يناير - مارس 2018	90	2	60
				60
3.	نوفمبر 2018 - ابريل 2019	15	1	64
	مجموع المتدربين	145	مجموع الساعات التدريبية	304

المصدر: تقرير بيكتي عام 2019

ثانيًا: مبادرة مختبرات غزة:

مبادرة لتعليم البرمجة لأكثر من (40) ريادةً داخل (8) مختبرات عملية تابعة لمجموعة من الشركات الفلسطينية في غزة، ومن ثم التحق المشاركون بوحدة من دورات مهارات استخدام منصات العمل الحر لكي يتمكنوا من العمل على هذه منصات والحصول على وظائف ومهام مدفوعة الأجر من قبل المشغلين.

مراحل المبادرة:

1 . الاستكشاف: التدريب التقني:

استخدمت بيكتي منهجية التدريب داخل بيئة العمل لكي ترفع من القدرات الفنية والتقنية للمشاركين من خلال تدريبهم داخل الشركات على مشاريع وبرامج خاصة بالشركات، إضافة إلى اعتماد المشاركين على التعلم الذاتي من خلال مصفوفة تعليمية تبنيها الشركات لاتباعها المتدربون في شركاتهم خلال فترة تدريبهم داخل الشركات.

2 . العمل الحر الفردي: تدريب على استخدام منصات العمل الحر:

حظي المتدربون على (60) ساعة من التدريب والإرشاد والتوجيه على استخدام منصات العمل الحر، والأساليب المتبعة في الحصول على أعمال مناسبة لما تم اكتسابه من مهارات تقنية في المرحلة السابقة.

الشركاء والداعمون:

حظيت أكاديمية بيكتي التدريبية على اهتمام مجموعة من الشركاء والداعمين من المؤسسات الفلسطينية وكذلك العالمية، إذ تلقت الأكاديمية دعماً مالياً لتنفيذ المبادرات منذ عام 2017 حتى عام 2019 من خلال مؤسسة التعاون الألماني GIZ، إضافةً إلى شراكة مع مؤسسة التعليم من أجل العمل EFE، إضافة إلى عدد من الرعاية لأنشطة الأكاديمية مثل شركة بالتل للاتصالات، وشركة فيوجن للإنترنت، وشركة نيون لاين للبرمجة (التقرير الختامي لمبادرة مختبرات غزة، 2019م).

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

لقد هدف البحث الحالي إلى التعرف على أثر بناء مهارات العمل الحر في رفع الميزة التنافسية، لهذا الهدف قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بالعمل الحر والعمل عن بعد والقدرات التنافسية والميزة التنافسية، وقد اطلع ولخص الباحث (8) دراسات فلسطينية و(9) دراسات عربية و(10) دراسات أجنبية.

أولاً: الدراسات الفلسطينية:

1. دراسة (خليفة، 2018م) بعنوان: "دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، وطُبِّقَت الدراسة على العاملين بشكل حر في قطاع غزة من الجنسين ومختلف الأعمار، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت وبين انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، وتؤثر طبيعة المشاريع داخل منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها: ضرورة أن تبادر الجامعات لتكثيف الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بتأهيل الطلبة من كل التخصصات للالتحاق بسوق العمل الحر، وضرورة تكثيف البرامج التدريبية وورش العمل التي تقوم بها المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة لتعزيز مهارات العمل الحر لخريجين.

2. دراسة (الجدى، 2018م) بعنوان: "واقع إدارة الموهبة في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالميزة التنافسية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إدارة الموهبة والميزة التنافسية، وطُبِّقَت الدراسة على الجامعات النظامية في قطاع غزة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية الطبقية.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: وجود علاقة بين إدارة الموهبة والميزة التنافسية، ولا يوجد تأثير لمجالات إدارة الموهبة (التخطيط، والاستقطاب، الاحتفاظ) في الميزة التنافسية في الجامعات في قطاع غزة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها: ضرورة تحديد مفهوم إدارة الموهبة، وتعريف الموهبة تعريفاً دقيقاً، وتوضيح الإجراءات والطرق والأنظمة التي سوف تستخدم في عملية إدارة المواهب، الاهتمام البالغ بإدارة المواهب بعدّها أهم المدخلات التي يؤدي الاهتمام بها إلى تحسين المخرجات وتحقيق الميزة التنافسية.

3. دراسة (نجم، 2018م) بعنوان: "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العمل عن بعد وقابليته من قبل الخريجين وتحديد أثره في الإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، وطُبِّقت الدراسة على (٢٣٤) من الخريجين العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، وتكون مجتمع الدراسة من (٦٠٠) خريج، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: يعد العمل عن بعد بديلاً اقتصادياً ناجحاً للأفراد، وقد يساعد في تخفيف نسب البطالة، ويعمل معظم العاملين عن بعد من (٣) إلى (٥) سنوات كموظفين عاملين عن بعد ويحصلون على ما يقرب من نصف دخلهم من عملهم في وظائف تقليدية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات: أن تهتم الجهات الرسمية في توفير البنية التحتية (الكهرباء ووسائل الاتصال الحديثة)، وذلك لزيادة الاستثمار في هذا القطاع، والعمل على سن قوانين تحدد الحد الأدنى من الأجور للعاملين في هذا المجال، ومواكبة النظام التعليمي في الجامعات ومراحل الثانوية لوسائل الاتصال الحديثة.

4. دراسة (أبو الخير، 2017م) بعنوان: "دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر - دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر، وطُبِّقت الدراسة على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: يشكل العمل الحر بديلاً اقتصادياً ناجحاً ومعيناً للأفراد على تخطي إدراجهم تحت مسمى عاطل عن العمل، وهناك ضعف في تبني مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة لمناهج تحفز على ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات: ضرورة تعزيز الجامعات للتعليم الريادي من خلال إثراء المناهج الدراسية بالمواد التي تحث على ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، وحث الجامعات على عقد الندوات وورش العمل التشجيعية مع عرض المزيد من النماذج الناجحة لتحفيز الطلاب الخريجين على الالتحاق بسوق العمل الحر.

5. دراسة (قشطة، 2017م) بعنوان: أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على نجاح العمل الحر "دراسة تطبيقية على شركات الترجمة العاملة في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التحقق من تأثير كل من العوامل الشخصية والتي تشكل "الشخصية المبادرة والفعالية الذاتية" والعوامل التنظيمية التي تشمل الثقة ومرونة العمل والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في تحقيق نجاح العمل الحر وزيادة فرص العمل للطلاب الخريجين في قطاع غزة، وطُبِّقت الدراسة على (٢٠٠) مترجم وميسر مستقل في شركات الترجمة في قطاع غزة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة والمقابلات الفردية، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين العوامل الشخصية التي تشمل (الشخصية المبادرة والفعالية الذاتية) والعوامل التنظيمية التي تشمل (الثقة، ومرونة العمل، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات)، ونجاح العمل الحر.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات منها: ضرورة نشر ثقافة العمل الحر حيث يعد وسيلة للتخفيف من معدلات البطالة المرتفعة في قطاع غزة، وضرورة التعاون بين الجامعات مع المنظمات الدولية ومع القطاع الحكومي والخاص لرفع قدرات الخريجين في مهارات العمل الحر.

6. دراسة (أبو ماضي، 2015م) بعنوان: "تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل -دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة، وطُبِّقت الدراسة على جميع العاملين عن بعد في (24) شركة عاملة في هذا المجال في قطاع غزة والبالغ عددهم (115) موظفاً، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: أن مستوى المعرفة بالعمل عن بعد في قطاع غزة يعد ضعيفاً، كما أن مستوى الثقة بين أطراف نظام العمل عن بعد تعد متوسطة، وكذلك مستوى التجربة المتاحة للعمل عن بعد في قطاع غزة يعد متوسطاً، أما مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الشركات فيعد جيداً، وأن للعمل عن بعد آثاراً إيجابية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها: ضرورة اهتمام الوزارات والهيئات المعنية بعقد دورات تدريبية وورش عمل حول العمل عن بعد، والحاجة لعمل مشاريع شبابية للعمل عن بعد، كما ينبغي التشبيك مع شركات خارجية لفتح مكاتب في قطاع غزة لإتاحة فرص للعمل عن بعد، إضافة إلى ذلك يجب إقرار مادة دراسية في الجامعات الفلسطينية للعمل عن بعد، ويجب أن تتولى الهيئات والوزارات والجامعات دورها في نشر المعرفة بالعمل عن بعد.

7. دراسة (كردية، 2015م) بعنوان: "أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل: دراسة حالة مشروع الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، دراسة تطبيقية على مشروع "الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" الممول من الوكالة الدنماركية للتنمية، وتنفيذ - أو كسغام. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة.

وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً المتمثلة في (برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، وأيام التوظيف للخريجين الجدد، وبرامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين، وبرامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين) في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

وأوصت الدراسة بضرورة أن تراعي البرامج التدريبية احتياجات الخريجين، وأن تُصمَّم بناء على حاجة ومتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص، كما أوصت بضرورة وجود تنسيق فعال بين كل الأطراف، والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل أو التحضير لأيام التوظيف، لكي تحقق الأهداف المرجوة منها، وتقديم أنشطة مترابطة ومتكاملة تساهم في رفع كفاءة الخريج، وأهمها برامج التدريب على رأس العمل، إضافة إلى الحاجة إلى الاهتمام بالبرامج الخاصة بتطوير المهارات الشخصية للخريجين بما فيها اللغة الإنجليزية، ما يساهم في منح الخريجين قدرات تنافسية عالية في سوق العمل.

8. دراسة (الشرفا، 2008م) بعنوان: دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة، وطُبِّقت الدراسة على جميع المديرين العاملين ورؤساء الأقسام في المصارف المبحوثة وعددهم (174) موظفًا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: تطبق المصارف العاملة في قطاع غزة نظام تكنولوجيا إدارة المعرفة في جميع الوحدات والأقسام، وتحرص على ضرورة الاستفادة من استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاستفادة من المهارات والخبرات المتوفرة لديها، واستثمار الكوادر البشرية ومعارفهم في مجال التنمية والنهضة لتصل إلى مستوى التعايش والتواصل مع العالم المحيط ومواكبة التطورات المتلاحقة في ظل تكنولوجيا المعلومات المتقدمة. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود وحدة تنظيمية أو قسم خاص لإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات داخل أي مصرف في قطاع غزة، إلا أنه تُطبَّق نظم إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات داخل المصارف.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات منها: تعميق وعي وإدراك المسؤولين في المصارف للتحديات الكبيرة والمعوقات المستمرة والمنافسة الشديدة التي يواجهها القطاع المصرفي في قطاع غزة حاضرا ومستقبلاً. كما أنه من الضرورة أن يولي المسؤولين في القطاع المصرفي في قطاع غزة اهتمامًا زائدًا لإدارة المعرفة والعمل على إنشاء إدارة متخصصة لإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات.

ثانيًا: الدراسات العربية:

1. دراسة (عبد الكريم وإكرام، 2018م) بعنوان: أثر الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة "دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - بعين تموشنت - الجزائر".

هدفت الدراسة إلى تأكيد الدور المتنامي لتسيير الكفاءات بعدها إحدى ركائز التفوق التنافسي في الاقتصاد الجديد والوقوف على أهم المفاهيم المتعلقة بالميزة التنافسية وارتباطها بالكفاءات البشرية والتي تعد مسؤولة عن تحقيق الميزة التنافسية، وطُبِّقت الدراسة على عمال المديرية العملياتية لاتصالات الجزائر بعين تموشنت والبالغ عددهم (٥٠) موظفًا، واتبعت الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة لاختيار (30) عاملاً.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: أن الكفاءات البشرية تعد من العناصر المهمة والأساسية التي ينبغي إدارتها وتسييرها بالشكل السليم الذي يمكن من استغلال الطاقة المتاحة لديها بعدّها أهم مصدر لاختلاف المؤسسة عن غيرها لأنها الأصل الوحيد المالك والقادر على امتلاك المعارف التي تمثل الثروة الحقيقية المنشئة للقيمة والمحققة للميزة التنافسية. كما اتضح بأن التسيير الفعال والجيد للكفاءات البشرية وقدرة المؤسسة على انتقاء أفضل النظم التسييرية الحديثة والمرنة تمكنها من تامين ما تملك من موارد وكفاءات ذات قدرات ومعرفة ومهارات واكتساب ميزة تنافسية تمكنها من مواجهة المنافسة الشرسة والاقتصاد العالمي المبني على جودة الكفاءات.

2. دراسة (عبد الكريم وحמיד، 2017م) بعنوان: أثر تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية في عينة من فنادق الدرجة الممتازة".

هدفت إلى بيان أهمية البرامج التدريبية في رفع كفاءة الأفراد العاملين في القطاع السياحي وتوضيح أهم أبعاد الميزة التنافسية التي تسعى المنظمات السياحية إلى تحقيقها، كما تسعى إلى بيان علاقة الارتباط والتأثير بين البرنامج التدريبي والميزة التنافسية ضمن قطاع العمل الفندقية، وطُبقت الدراسة على مجموعة من العاملين والمتدربين في الإدارة العليا والوسطى في الفنادق الخمس نجوم العراقية في مدينة بغداد، ووُزعت الاستبانة على (125) فرداً، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج مهمة، منها: أن إدارات الفنادق تولي اهتماماً كبيراً لمراحل العملية التدريبية، وأن التدريب مهم جداً في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، كما أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تتم على المستوى الوظيفي من خلال تحديد الأفراد الذين يعانون نقصاً في الأداء، من أجل تطوير قدراتهم وزيادة معارفهم، وتحسين كفاءتهم.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات، من بينها: تأكيد ضرورة الاهتمام الكبير بقسم التدريب، والعمل على تهيئة كل المستلزمات الكفيلة بأداء ناجح ومتميز لمهامه المتمثلة بتحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها، وضرورة تصميم

البرامج التدريبية سواء كانت داخل المنظمة أو خارجها وفقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين؛ والتي يجب أن تكون مبنية بهدف تحقيق مميزات تنافسية للمنظمة.

3. دراسة (التميمي، 2016م) بعنوان: العمل عن بعد كمدخل لتفعيل دور الجامعات في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية "دراسة تطبيقية على جامعة الأمير سظام بن عبد العزيز".

هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الذي يمكن أن تؤديه الجامعات لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية من خلال "العمل عن بعد"، وطُبِّقت الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية من الإناث بجامعة الأمير سظام بن عبد العزيز في الحرم الرئيس وفروعه بمحافظة الخرج والبالغ عددهم (24) عضوًا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة وإجراء المقابلات الجماعية المركزة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: ضرورة تهيئة المجتمع ورفع مستوى الوعي لدى أفرادها حول العمل عن بعد من خلال توجيه البرامج التعليمية والأنشطة البحثية لنشر ثقافة العمل عن بعد، وتفعيل دور الكوادر البشرية في المشاركة المجتمعية، وكذلك استثمار البنية التحتية في خدمة العمل عن بعد وتشجيع الدعم الاقتصادي من خلال الشراكة مع المؤسسات في القطاعين العام والخاص، وكذلك بناء الخطط والأنظمة والسياسات التي تعزز من نشر ثقافة العمل عن بعد.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات من المهم أن تستمر الجامعة في دعم وتعزيز المبادرات النوعية كنشر ثقافة العمل عن بعد؛ والتي تهدف لتنمية المجتمعات المحلية، وتطوير المناهج الدراسية للتوافق مع الاحتياجات المتغيرة للمؤسسات والأفراد.

4. دراسة (علوان، 2016م) بعنوان: اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات طلبة جامعة بغداد نحو العمل الحر وتعريف الفروق في اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو العمل الحر وفقاً للجنس والتخصص، وطُبِّقت الدراسة على (100) طالب وطالبة اختيروا من أربع كليات في جامعة بغداد، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة الطبقية العشوائية.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: أن طلبة جامعة بغداد اتجاهاتهم إيجابية نحو العمل الحر، وأن الذكور أكثر إيجابية في اتجاهاتهم نحو العمل الحر من الإناث، كما أنه لا توجد فروق في اتجاهات الشباب نحو العمل الحر وفقاً للتخصص الجامعي.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات: من المهم تعزيز دور الشباب الجامعي في بناء المستقبل الجديد للعراق، وتفعيل دور الإرشاد التربوي والنفسي في الجامعات العراقية كافة لما له من دور في توجيه الطلبة باختيار المهنة الملائمة التي تتفق مع قدراتهم واستعداداتهم.

5. دراسة (Trgmah, 2016) بعنوان: واقع العمل الحر في مجال الترجمة في الوطن العربي.

هدفت الدراسة إلى تقصي واقع المترجمين العرب الذين يعملون بشكل حر سواء عبر المنصات العربية أو المنصات الأجنبية، وأشارت الدراسة إلى أن قطاع الترجمة وما يتعلق به أكثر قطاعات العمل الحر نشاطاً، حيث كانت الترجمة صاحبة أكبر نسبة في اتجاهات المستقلين العرب، ركزت الدراسة على مجال العرض والطلب دون التطرق للعديد من العوامل الأخرى مثل نوعية وظروف العمل، وقد قامت الدراسة بتوزيع نسب المترجمين على منصات العمل الحر، وجاء كل من موقع مستقل وموقع Upwork وموقع Freelancer وموقع خمسات في مقدمة المواقع التي يستخدمها المترجمون العرب، وأشارت الدراسة لوجود حوالي من (١٥٠٠٠) إلى (٢٥٠٠٠) مترجم يعملون بشكل حر.

وخلصت الدراسة إلى أنه توجد فجوة كبيرة بين عدد الوظائف والعاملين بشكل حر، وأرجعت الدراسة أسباب ذلك لعدم وجود ثقة من قبل أصحاب العمل بالأمر المتعلقة بالدفع عبر الإنترنت، إضافة لتفضيل أصحاب الأعمال العرب المواقع الأجنبية على المواقع العربية في تعاملاتهم، وأكدت الدراسة أن قطاع العمل الحر في مجال الترجمة ما زال ناشئاً في الوطن العربي، وأن منصات العمل الحر العربية ما زال أداءها ضعيفاً مقارنة مع المواقع الأجنبية بالعالم، ويحتاج إلى دفعة كبيرة لكي يكون بديلاً للعمل التقليدي.

6. دراسة (ناصري، 2015م) بعنوان: أهمية رضا العميل في تدعيم الميزة التنافسية "دراسة

حالة بنك الخليج - الجزائر".

هدفت الدراسة إلى إبراز الأهمية الخاصة في اكتساب ميزة تنافسية مستدامة وأهمية رضا العميل في اكتساب وتدعيم الميزة التنافسية من خلال إرضائه وكسب ولائه، وما هو تأثير إهمال العميل في تطور ونمو البنوك، وطُبقت الدراسة على (٦٠) عميلاً من عملاء بنك الخليج، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: أن التنافس في الأسواق عالٍ جداً وعلى المؤسسات أن تبحث عن أفضل البدائل وتحسن أداءها لتحقيق الميزة التنافسية والتي تتماشى مع

ما تتطلبه الساحة التنافسية من ديناميكية السبق والابتكار والإبداع والتطوير لتعزيز موقعها في السوق، وأن تزيد حدة المنافسة ومن ثم تعدد المخاطر أدى إلى سعي المؤسسة إلى تحقيق إرضاء العميل والعمل على إشباع حاجاته ورغباته، وذلك من خلال التطلع إلى مستويات عالية في الجودة تماثل مستويات الجودة المحققة في الصناعة التي تنتمي إليها.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات: يعد العميل من أهم المرتكزات التي تقوم عليها المؤسسات مقارنة مع منافسيها، لذا عليها السعي الدؤوب والدائم لجلب أكبر عدد منه والمحافظة عليه من خلال إرضائه وتلبية حاجاته ورغباته، وتدعيم برامج ولاء العملاء بالنظر إلى احترام المنافسة، لأن ولاء العملاء قوي جداً.

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

هدفت الدراسة الراهنة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في ثقافة العمل الحر لدى الشباب، والكشف عن المعوقات التي تحول دون اتجاه الشباب نحو العمل الحر في المجتمع السعودي، وتبنت الدراسة النظرية الوظيفية الجديدة التي تقدم وصفاً عاماً للعلاقات المتبادلة، والتي تستخدم فكرة التوازن بصفتها نقطة مرجعية وليست بصفته شيئاً موجوداً في الواقع، فالعمل الحر يعد إحدى آليات التوازن. وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية من خلال استخدام المسح الاجتماعي بالعينة، وتم جمع البيانات من (500) مفردة من الشباب عن طريق الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: عدم تلقي الغالبية العظمى من الشباب أصحاب المشروعات أي تدريب من أي نوع فيما يتصل بمشروعاتهم، وتبين أن معظم المبحوثين من الشباب لديهم توجه للعمل الحر؛ مثل الأعمال التجارية والاستهلاكية، في حين ينخفض الإقبال على العمل الحرفي واليدوي نظراً إلى المعوقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تواجههم، فضلاً عن النقص الحاد في الدعاية اللازمة لثقافة العمل الحر.

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

8. دراسة (نايل، 2013م) بعنوان: علاقة طرق التدريب بتحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الحراريات".

هدفت إلى معرفة علاقة طريقيّ التدريب داخل المنظمة وخارجها على تحقيق الميزة التنافسية وإلى معرفة دور المتغيرات الديموغرافية لتحقيق الميزة التنافسية، وطُبقت الدراسة على مجتمع الدراسة والبالغ (285) عاملاً في مصنع الفالوجة وأخذت عينة (53) عاملاً، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أن جميع العلاقات (معامل الارتباط) موجبة، ما يدل على أن العلاقة طردية بين التدريب والميزة التنافسية وكذلك المتغيرات الديموغرافية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات من بينها: التأكيد على الدورات التدريبية داخل وخارج المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية.

9. دراسة (حيدر، 2002م) بعنوان: دراسة دوافع واتجاهات المرأة إلى العمل الحر بالتطبيق على محافظة المنوفية.

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تدفع المرأة إلى الاتجاه للعمل الحر والاستمرار فيه، وكذلك قياس مدى وجود اختلافات في دوافع كل من المرأة والرجل من رائدي الأعمال للاتجاه للعمل الحر، إضافة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه المرأة عند بدء مشروع خاص بها والأهمية النسبية لتلك المعوقات، وطُبقت الدراسة على (300) من النساء والرجال من أصحاب المشروعات الموجودة بمراكز ومدن محافظة المنوفية، واتبعت الدراسة المكتبية والميدانية لمناسبتها طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: أن الاعتبارات المتعلقة بالحصول على وظيفة والاستقلال ومرونة التصرف تأتي في مقدمة الأسباب التي تدفع المرأة إلى إقامة مشروع خاص بها، وأن الاعتبارات المالية المتعلقة بزيادة الدخل وتكوين الثروة تأتي في مرتبة تالية، وأن دوافع المرأة في إنشاء المشروعات أقل قوة من الرجل، كما وتواجه المرأة عددًا من المعوقات عند إنشاء مشروع جديد يأتي في مقدمتها صعوبة تحديد نوع نشاط المشروع، والحصول على المعلومات اللازمة لتحديد جدوى المشروع، إضافة إلى عدم وجود مدخرات كافية لتمويل المشروع.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها: أنه يجب على صانعي السياسة العامة على تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين أفراد المجتمع المصري، وإنشاء وحدات خاصة بالمشروعات الجديدة، وينبغي للمسؤولين بمحافظة المنوفية تذليل كل المعوقات أمام إقامة المشروعات الخاصة.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية:

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

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

هدفت الدراسة إلى تقييم وضع سوق العمل الحر عبر الإنترنت ومدى قابليته لتخفيض معدلات البطالة، وطُبقت الدراسة على الخريجين في بنغلاديش، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: العمل الحر عبر الإنترنت يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات البطالة بين الخريجين، كما يدفع بعجلة اقتصاد البلد إلى الأمام، وإن هذا النوع من العمل الحر لا يتطلب حمل شهادات عليا.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات: تمويل الحكومة لندوات ودورات تشجيعية وتحفيزية عن العمل الحر، وإضافة موضوعات عن آلية العمل عبر الإنترنت في المناهج الدراسية.

2. دراسة (Suß and Becker, 2013) بعنوان: الكفاءات كأساس للتوظيف: دراسة نوعية على العاملين بشكل حر في ألمانيا.

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

هدفت الدراسة إلى توضيح وتفسير مدى أهمية الكفاءات التي يجب أن يمتلكها العاملون بشكل حر في قدرتهم على تحسين وظائفهم بشكل حر وخلق استقرار مالي لأنفسهم، وطُبقت الدراسة على (23) من العاملين بشكل حر في قطاع تكنولوجيا المعلومات والإعلام في ألمانيا، واتبعت الدراسة المنهج التوضيحي والاستكشافي لمناسبتها طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة المقابلات شبهة المهيكلة، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: أن نجاح العمل الحر يتشكل من خلال الكفايات الفنية والاجتماعية والتواصل والتشبيك التي يمتلكها صاحب الأعمال الحرة، كما وجدت الدراسة أن القطاعين اللذين تمت دراستهما وهما تكنولوجيا المعلومات والإعلام، من القطاعات المتغيرة والمتطورة بشكل سريع، وعليه فإن كثافة تطوير الكفاءات والتدريب متباينة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها: أنه يجب على صانعي السياسة العامة على تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين أفراد المجتمع المصري، إنشاء وحدات خاصة بالمشروعات الجديدة، وينبغي للمسؤولين بمحافظة المنوفية تدليل كل المعوقات أمام إقامة المشروعات الخاصة.

3. دراسة (Walter, 2013) بعنوان: عوامل النجاح للاستفادة من أسواق العمل الحر في تطبيق مشاريع تطوير البرمجيات.

"Success Factors in Leveraging Freelance Marketplaces in Software development".

هدفت الدراسة إلى استكشاف عوامل نجاح مشاريع تطوير البرمجيات إضافة إلى خصائص أسواق الأعمال الحر التي تعد ضرورية لنجاح مشاريع تطوير البرمجيات في الأسواق الحرة.

وطبقت الدراسة على (36) من مشتري خدمات تطوير البرمجيات من خلال منصات الأعمال الحرة، وكانت أداة الدراسة الاستبانة إضافة إلى استخدام منهجية مراجعة وتحصيل المعلومات من الدراسات السابقة والمقالات المنشورة المرتبطة في موضوع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أن سوق العمل الحر وخصائصه لها التأثير الأكبر على نجاح المشاريع، وأن من أهم عوامل نجاح البرمجيات في مجالات الأعمال الحرة هي الجودة في إنجاز المشاريع والكفاءة والسعر المناسب للزبون.

4. دراسة (Gheorghe, 2015) بعنوان: العمل الحر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتجاهات المستقبلية.

"State of Freelancing in IT and Future Trends".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأهمية المتزايدة في السنوات الأخيرة للعمل الحر عبر الإنترنت خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات ودوره الكبير في تسهيل عمليات التطوير والتنسيق والتنمية، وتقدم هذه الدراسة نظرة عامة على أكثر الأسواق المتاحة ذات الأهمية ودراسة هيكل أسواق الأعمال الحرة، وتوزيع القوى العاملة والاتجاهات في تكنولوجيا المعلومات لحسابهم الخاص. وقد بينت الدراسة أن الولايات المتحدة الأمريكية والهند تستحوذان على الحصة الأكبر في أسواق الأعمال الحرة بما يقارب من 50% من الأعمال على منصات الأعمال الحرة العالمية.

وقد أظهرت الدراسة أن الأعمال الحرة في مجال تكنولوجيا المعلومات شهدت زيادة في الإقبال عليها خلال السنوات الماضية، ويعزى ذلك بشكل رئيس إلى انتشار الإنترنت السريع في

البلدان ذات الاقتصادات الناشئة، والتي تبحث بشكل مستمر عن خفض تكاليف التطوير وكذلك ظهور منصات على الإنترنت تساعد في التخطيط والتنسيق لمختلف المهام والعلاقات.

5. دراسة (Heeks and Nicholson،Eskelund, 2018) بعنوان: المخرجات التطويرية للبرامج التدريبية على منصات العمل الحر في الفلبين.

"Development Outcomes of Training for Online Freelancing in the Philippines".

هدفت الدراسة لتحديد ما إذا كان التدريب الذي بدأتها الحكومة يمكّن الأشخاص في المناطق المحرومة اجتماعياً واقتصادياً من الحصول على وظائف مستقلة عبر الإنترنت، ومن ثم الوصول إلى المعرفة حول تأثير مثل هذه البرامج التدريبية في الأفراد المهمشين، حيث بدأت الحكومة الفلبينية برنامجاً تدريبياً لإعداد الأشخاص للعمل المستقل عبر الإنترنت في المناطق المحرومة اجتماعياً واقتصادياً في البلاد. وطُبقت الدراسة على (٥٠٠) مستفيد من البرامج التدريبية التي أطلقتها الحكومة الفلبينية، واتبعت الدراسة طريقة تفسيرية مختلطة لمناسبتها طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة ومقابلات، وقد استُخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

تشير النتائج إلى أن المتدربين اكتسبوا المهارات الفنية والشخصية التي مكنتهم من استهداف وظائف لم يكونوا مؤهلين لها من قبل، ومع ذلك، ظلت التحديات المتعلقة بالبنية التحتية مثل عدم وجود اتصال إنترنت مستقر في بعض المناطق.

تُضاف هذه الورقة إلى الأبحاث السابقة حول البحث عن مصادر التأثير، من خلال دراسة كيف يمكن للتدريب أن يساعد الأشخاص المهمشين في الحصول على وظائف مستقلة عبر الإنترنت.

6. دراسة (Seth, 2013) بعنوان: "هل للمهارات الناعمة أهمية؟ الآثار المترتبة على المحاضرين بناءً على وجهة نظر أصحاب العمل".

"Do Soft Skills Matter? – Implication for Education Based on Recruiters' Perspective".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وجهة نظر أرباب العمل في المهارات الناعمة ومدى أهميتها لهم عند عملية التوظيف، وأظهرت نتيجة الدراسة أن 86% من أرباب العمل أجمعوا على أن المهارات الناعمة مهمة جداً للنجاح في أماكن العمل، وعندما سُئلوا على جودة الأشخاص المنخرطين حديثاً في سوق العمل، أجاب 60% منهم أن هؤلاء لا يملكون المهارات اللازمة

للنجاح، وأجمع 82% منهم على أن هناك فجوة بين متطلبات سوق العمل ومنتجات الجامعات والكليات من خريجين.

وعندما سئلت الفئة المستهدفة عن نسبة المهارات الناعمة إلى المهارات الصلبة في أثناء عملية التوظيف، كانت النتيجة أن 68% أجابوا أن النسبة هي 60:40 لصالح المهارات الناعمة في الوظائف ذات المستوى العام، في حين تكون النسبة 50:50 في الوظائف ذات المستوى الإداري المتوسط، وتكون النسبة 60:40 لصالح المهارات الناعمة في الوظائف ذات المستوى الإداري العالي.

وقامت الدراسة بإدراج أهم ست مهارات ناعمة وطلبت من أرباب العمل ترتيبها حسب الأهمية، فكانت النتيجة 22% لمهارة الاتصال والتواصل، و20% للمهارات الشخصية، والعمل في فريق 16%، و15% للقيادة، و14% لإدارة النزاعات، وأخيراً 13% لإدارة الوقت.

7. دراسة (Mundra et al, 2011) بعنوان: "تحقيق الميزة التنافسية من خلال إدارة المعرفة والابتكار أدلة تجريبية من قطاع التكنولوجيا الهندي".

"Achieving Competitive Advantage Through Knowledge Management and Innovation: Empirical Evidences from the Indian IT Sector".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي توفر ميزة مبتكرة وتنافسية لإدارة المعرفة في المنظمات العالمية ومقارنتها بالقطاع الهندي للتكنولوجيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، والاستبانة والمسح لجمع المعلومات عن عينة الدراسة.

وقد اعتمد الباحث على إجراء مقابلات موجهة إلى أصحاب العلاقة من مديري المعرفة، ومديري الموارد البشرية في القطاع الحكومي الهندي، واعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي، وقد استندت إلى نظرية التجذير.

وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسات الحكومية بحاجة إلى زيادة النظر في نقاط قوة إدارة المعرفة، وتنفيذ إستراتيجية رسمية لإدارة المعرفة، وأن هناك عددًا قليلاً من المؤسسات التي يمولها القطاع الحكومي لديها برنامج إدارة المعرفة الذي وظفته في تكنولوجيا المعلومات.

8. دراسة (Goel, 2010) بعنوان: "إدارة المعرفة كعملية لتطوير ميزة تنافسية مستدامة".

"Knowledge Management as a Process to develop Sustainable Competitive advantage".

هدفت الدراسة إلى عرض نتائج دراسة مسحية على نظام إدارة المعرفة للقطاع العام لتكنولوجيا المعلومات في الهند، ودور إدارة المعرفة في تطويره، ومعرفة دور تكنولوجيا المعلومات في عمليات إدارة المعرفة، ودور تكنولوجيا المعلومات في إنشاء مؤسسة تتقاسم المعرفة، واتبعت الدراسة المنهج الاستقرائي لمناسبته طبيعة هذه الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقابلة.

وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسات الحكومية بحاجة إلى زيادة النظر في نقاط قوة إدارة المعرفة، وتنفيذ إستراتيجية رسمية لإدارة المعرفة، وأن هناك عددًا قليلاً من المؤسسات التي يمولها القطاع الحكومي لديها برنامج إدارة المعرفة.

9. دراسة (Basscha, 2009)، بعنوان: "المزايا التنافسية لتعليم اللغات والمعرفة الثقافية للخريجين".

"The Competitive Advantages of Language Education and Cultural Knowledge for Graduate".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الميزة التنافسية لتعلم اللغات والمعرفة الثقافية لدى الخريجين الجدد ومدى مساهمتها في تسهيل الحصول على عمل في الأسواق الاسكتلندية، والدارسة تكونت من استبانة عبر الإنترنت أرسلت إلى الخريجين الجدد في إحدى الجامعات الاسكتلندية، حيث تم تحصيل عدد (283) ردًا، وقد استكملت هذه النتائج عن طريق الاستبانات مع أعضاء هيئة التدريس من المؤسسة نفسها، بهدف تحديد القواسم المشتركة والاختلافات، ويعتقد الغالبية من أفراد العينة بأن المهارات اللغوية وبخاصة اللغة الإنجليزية تليها الألمانية ثم الفرنسية، تعطيهام ميزة خاصة وتقربهم من سوق العمل، كما يسعى بعض الخريجين الذين لم يدرسوا اللغات كجزء من درجتهم العلمية إلى الالتحاق ببرامج تدريبية لتطوير مهاراتهم اللغوية، وقد أشار أفراد العينة بأنه إلى جانب معرفتهم بثقافتهم الأم فهم لديهم أيضًا معرفة بالثقافة البريطانية بنسبة 50% تليها الثقافات الأمريكية والفرنسية والألمانية والإسبانية، ولكن معرفة الثقافة البريطانية كانت الأهم بحكم عوامل الجغرافيا، ومعظم الخريجين يعملون في اسكتلندا.

10. دراسة (Erling, 2015)، بعنوان: "العلاقة بين اللغة الإنجليزية والعمالة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا".

The Relationship between English and Employability in the Middle East and North Africa.

هدفت الدراسة إلى فهم مجموعة معقدة من الأسباب وراء ارتفاع مستويات البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، واستكشاف سبل تطوير البيئة الاقتصادية. وأشارت إلى أنه غالبًا

ما يتم الإبلاغ عن المهارات اللغوية (باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية، بما يناسب بيئة العمل) بأنها ذات قيمة عالية من جانب أصحاب العمل. وينظر إلى اللغة الإنجليزية على وجه الخصوص بعديها ضرورة للنجاح في مكان العمل (على الأقل في القطاع الخاص الرسمي). حيث إن امتلاك مهارات اللغة الإنجليزية يعزز إلى حد كبير من فرصة الأفراد في الحصول على عمل.

رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من العرض السابق للدراسات والبحوث التي اهتمت بدراسة أثر مهارات العمل الحر على الميزة التنافسية ما يأتي:

أجريت هذه الدراسات في أوقات زمنية متباينة، فكان أولها دراسة Basscha (2009م)، وآخرها دراسة بارود (2018م)، وكانت معظمها دراسات حديثة، ما يدل دلالة واضحة على ازدياد الاهتمام بدراسة أثر مهارات العمل الحر في الميزة التنافسية. وأجريت الدراسات السابقة في أماكن متعددة؛ فمنها ما أجري في فلسطين كدراسة الجدي (2018م)، ومنها ما أجري في الهند كدراسة Goel (2010م)، ومنها ما أجري في إندونيسيا كدراسة عبد M Yusuf (2013م).

اهتمت بعض الدراسات بالتعرف إلى دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة كدراسة خليفة (2018م)، كما اهتمت دراسة أبو الخير (2017م) بالتعرف على دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر -دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، وقد اهتمت دراسة M.M. Rahman & M.A. Rahman (2017م) بالتعرف على العوامل، والمؤثرات، والمشكلات، والحلول للكسب عبر العمل الحر في بنغلاديش.

معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وسيستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث لمناسبته طبيعة البحث.

العديد من الدراسات استخدمت أسلوب المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة، وبعضها استخدم أسلوب اختيار عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة، وسيستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية البسيطة في هذا البحث لمناسبته طبيعة هذا البحث.

تنوعت الأدوات التي استخدمت في الدراسات والبحوث، وذلك حسب الهدف من هذه الدراسات، فمنها ما استخدم استبانات، ومنها ما استخدم نماذج خاصة بدراسته، وسيستخدم الباحث الاستبانة في هذا البحث لمناسبتها طبيعة هذا البحث.

خامساً: مدى إفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

أفادت نتائج هذه الدراسات الدراسة الحالية، حيث كانت مركز البداية لموضوع هذا البحث، ومرشدًا للباحث في إعداد أدواته وإجراءات تطبيقها، ومناقشة نتائج تطبيقها وتفسيرها.

سادساً: ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تطرقت الدراسة الحالية للتعرف على أثر بناء مهارات العمل الحر في رفع الميزة التنافسية من خلال الدراسة التطبيقية لرواد الأعمال الحرة في الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بغزة.

وعليه فإنه بناءً على آراء وتوجيهات المتدربين والمستقلين الذين التحقوا ببرامج بناء مهارات العمل الحر في الحاضنة، سوف يخرج هذا البحث بالتوصيات التي من شأنها المساهمة في تحسين برامج بناء مهارات العمل الحر، بما يدفع مخرجات هذا البرامج نحو أسواق العمل عن بعد بشكل أسرع وأفضل، من خلال تمتع المستقلين بمجموعة من القدرات التنافسية التي قد تشكل ميزة تنافسية في أسواق العمل عن بعد بما فيها العمل من خلال منصات العمل الحر، وهذا لم يُتطرق إليه في الدراسات السابقة.

كذلك تتميز الدراسة بالمكان الذي سوف تُطبق عليه، فهو يتناول فئة مهمة ألا وهي الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات - بيكتي، والتي لم يسبق التطرق إليها في الدراسات السابقة التي تناولت تقييم أثر بناء مهارات العمل الحر في الخريجين والمستقلين.

ومن أهم ما يميز هذه الدراسة أنها من أولى الدراسات التي سوف يقدمها أحد الباحثين المطلعين من داخل الحاضنات الفلسطينية، والذي عمل لأكثر من (7) سنوات في هذا المجال من تطوير القدرات وبناء المهارات، خاصة مهارات العمل عن بعد والعمل من خلال المنصات.

جدول (3.1): توضيح الفجوة البحثية

أهم نتائج الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
- معظم الدراسات السابقة ركزت على مهارات العمل الحر عموماً.	- ندرة الدراسات السابقة عموماً في حدود علم الباحث التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية معاً.	- اهتمت بدراسة أثر بناء مهارات العمل الحر في رفع الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على رياديي حاضنة الأعمال بيكتي، وذلك من خلال:
- كان مجال تطبيق الدراسات السابقة (البنوك، والجامعات، والوزارات، والبلديات،	- تختلف مع معظم الدراسات السابقة من حيث الهدف ومجال التطبيق، حيث لا توجد دراسة	

الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	أهم نتائج الدراسات السابقة
<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على مفهوم مهارات العمل الحر في حاضنة الأعمال بيكتي بغزة. - التعرف على مفهوم الميزة التنافسية في حاضنة الأعمال بيكتي بغزة. - التعرف على أهم المهارات الفنية والإدارية اللازمة في زيادة القدرة التنافسية في العمل الحر. - إجراء هذه الدراسة على البيئة الفلسطينية التي لها وضع خاص ومختلف عن باقي الدول. - طُبِّقَت هذه الدراسة على حاضنة الأعمال بيكتي. 	<p>فلسطينية ركزت على أثر بناء مهارات العمل الحر في رفع الميزة التنافسية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - والمؤسسات الخاصة، والمؤسسات الأهلية). - أغلب الدراسات السابقة استخدمت أداة الاستبانة كأداة رئيسة. - غالبية الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمطابقته وملاءمته لموضوع الدراسة. - استخدمت أغلب الدراسات السابقة أسلوب الحصر الشامل لجمع البيانات.

المصدر: (جرد بواسطة الباحث بالرجوع والاستناد إلى الدراسات السابقة).

الفصل الرابع

الإطار العملي للدراسة

الفصل الرابع الإطار العملي للدراسة

المقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورياً رئيسياً يتم من خلاله إنجاز 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 وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها. كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة وتقنياتها، والأدوات التي استخدمتها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهجية وأسلوب البحث:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع (الاعا والأستاذ، 2003م، ص82).

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

(1) **المصادر الثانوية:** حيث اتجه الباحث الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

(2) **المصادر الأولية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

مجتمع وعينة الدراسة:

سوف يشمل مجتمع البحث رياديين حاضنة الأعمال بيكتي والبالغ عددهم ٥٠٠ مفردة،
 واستخدم الباحث أسلوب العينة الطبقية العشوائية لتنفيذ ادارة الدراسة.
 و تم حساب حجم العينة باستخدام معادلة (Moore، 2003) التالية:

$$(1) n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).

m: الخطأ الهامشي: ويُعبر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05)

يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع، و باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث أن مجتمع الدراسة N=500، فإن حجم العينة المُعَدَّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{384 \times 500}{500 + 384 - 1} \cong 218$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي (218) مفردة على الأقل.

جدول (4.1): المهارات الفنية أي التقنية التي يمتلكها الريادي وذلك على النحو التالي:

عينة الدراسة	مجتمع الدراسة	
55	120	ريادبي الأعمال في برمجة تطبيقات الويب
54	100	ريادبي الأعمال في برمجة تطبيقات الهواتف الذكية.
54	140	ريادبي الأعمال في التسويق الرقمي
55	140	ريادبي الأعمال في التصميم الجرافيك
218	500	الإجمالي

حيث تتمايز هذه الطبقات في القدرات التنافسية المطلوبة وكذلك فرص العمل المتوفرة في

أسواق الأعمال الحرة.

خطوات بناء الإمتبانه:

1. الإطلاع على الأءب الإءاري والءراساء السابقة ذات الصلة بموضوع الءراساء، والاسءفااء منها في بناء الإمتبانه وصياغة فقراتها.
2. اسءءشار الباءء عءءاً من أساءةء الءامعااء الفلسءطينية والمشرفين الاءاريين في اءءيء أبعاء الإمتبانه وفقراتها.
3. اءءيء الابعاء الرئسية الاء شملها الإمتبانه.
4. اءءيء الفقراء الاء تقع اءء كل بعء.
5. عرض الاسءبانه على المشرف للناقش وإباء الملاحااء.
6. ام تصميم الإمتبانه في صورها الأولية واء ءكونء من محورين أساسيين.
7. ام عرض الإمتبانه على (11) من المءكمين ذوي الخبرة في المءالاء الأكاءيمية والإءارية والإحصائية في كل من الءامعااء والمؤسساء الءكومية. والمملء رقم (3) يبين أسماء أعضاء لءنة اءءكيم.
8. في ضوء آراء المءكمين ام اءءيل بعض فقراء الإمتبانه من آيء الءذف أو الإضافاء والءءءيل، لءسءقر الإمتبانه في صورها النهاءية على (46) فقرة، ملاء (2).

أءاء الءراساء:

- ام إءاء إءبانه لءعرفة آءر بناء مءارات العمل الءر على رفع الميزة اءنافسية وءءكون اسءبانه الءارسة من قسمين رئسيين:
- القسم الأول: وهو عبارة عن الببانااء الشخصية عن المسءءبب (الءنس، العمر، المؤهل العلمي، مءال العمل).
- القسم اءاني: مءاور آءر بناء مءارات العمل الءر على رفع الميزة اءنافسية - وبيءكون من (46) فقرة.

جدول (4.2): توزيع ابعاد الاستبانة

عدد الفقرات	محاور الدراسة		
7	المحور الأول/ المهارات الفنية	المتغير المستقل: مهارات العمل الحر	1.
7	المحور الثاني/ المهارات الإدارية		2.
7	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية		3.
21	المتغير المستقل: مهارات العمل الحر		
5	المحور الأول/ الدافعية والرغبة	المتغير التابع: الميزة التنافسية	1
5	المحور الثاني/ المهارات والقدرات		2
5	المحور الثالث/ العلاقات		3
5	المحور الرابع/ الأسواق		4
5	المحور الخامس/ استراتيجية العمل		5
25	المتغير التابع: الميزة التنافسية		
46	اجمالي محاور الاستبانة		

تم استخدام التدرج (1-10) لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول رقم (4.3):

جدول (4.3): درجات مقياس

موافق بدرجة كبيرة	←←←←←←←							غير موافق بدرجة كبيرة	الاستجابة	
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	المقياس

اختار الباحث التدرج (1-10) للاستجابة، وكلما اقتربت الاجابة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في الفقرة المعنية وكل تدرج له وزن نسبي 10%.

صدق الاستبيان:

يقصد بصدق الإستبانة أن تقيس أسئلة الإستبانة ما وضعت لقياسه، وتم توزيع عينة استطلاعية حجمها 30 إستبانة لاختبار الاتساق الداخلي والصدق البنائي وثبات الإستبانة، وتم اعتبار العينة الاستطلاعية جزء من العينة الفعلية، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- صدق استبانة من وجه نظر المحكمين "الصدق الظاهري":

عرض الباحث الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (11) متخصصين في المجالات الأكاديمية والادارية والمهنية والإحصائية وأسماء المحكمين بالملحق رقم (3)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (1).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع البعد الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات ابعاد الإستبانة والدرجة الكلية للبعد نفسه (الرجاوي، 2010م).

- نتائج الاتساق الداخلي:

المتغير المستقل: مهارات العمل الحر

المحور الأول/ المهارات الفنية

يوضح جدول رقم (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور " مهارات العمل الحر " والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور مهارات العمل الحر

" والدرجة الكلية للبعد

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	المحور الأول/ المهارات الفنية	
0.000	0.890*	بناء المعارف والمهارات المطلوبة لكيفية الاستخدام والتعامل مع منصات الأعمال الحرة المختلفة.	1
0.000	0.799*	إنشاء حسابات فعالة على منصات العمل الحر حسب سياسات المنصات المستخدمة.	2
0.000	0.950*	التغلب على المعوقات والقيود التي تفرضها بعض منصات العمل الحر على العاملين بشكل حر من قطاع غزة.	3
0.000	0.757*	فهم عمليات التحويلات المالية المطلوبة في العمل الحر.	4

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون لارتباط	المحور الأول/ المهارات الفنية	
0.000	0.915*	سد الفجوة في المهارات الفنية العملية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الحر.	5
0.000	0.835*	توفير مصادر تعليمية مختلفة لتنوع المعرفة وتشجيع التعلم الذاتي.	6
0.000	0.899*	اجتياز اختبارات القدرات الفنية داخل منصات العمل الحر التي تحسن من مستوى الحساب.	7
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون لارتباط	المحور الثاني/ المهارات الإدارية	
0.000	0.866*	اكتساب مهارات الاتصال والتواصل المطلوبة للتواصل مع العملاء.	1
0.000	0.908*	اكتساب مهارات التفاوض والإقناع المطلوبة للتعاقد مع العملاء.	2
0.000	0.880*	اكتساب مهارات العمل الجماعي عن بعد المطلوبة للعمل مع فرق المشاريع المختلفة.	3
0.000	0.942*	اكتساب مهارات التخطيط وتنظيم المهام المطلوبة لتنظيم الأعمال الحرة المختلفة.	4
0.000	0.935*	اكتساب مهارات التسويق وبناء شبكة العلاقات المطلوبة لجلب العملاء.	5
0.000	0.868*	اكتساب مهارات إدارة الإيرادات المالية وتنظيم الادخارات المطلوبة للعامل الحر.	6
0.000	0.706*	اكتساب مهارات كتابة التقارير وأرشفة المستندات والملفات المحوسبة.	7
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون لارتباط	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية	#
0.000	0.866*	تحسين مستوى كتابة المقترحات باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.	1
0.000	0.840*	تحسين مستوى كتابة السيرة الذاتية باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.	2
0.000	0.915*	تحسين مستوى التواصل الكتابي باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.	3
0.000	0.905*	تحسين مستوى التواصل اللفظي باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.	4
0.000	0.915*	تحسين مستوى استخدام قواعد اللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.	5
0.000	0.644*	اجتياز اختبارات مهارات اللغة الإنجليزية داخل منصات العمل الحر.	6
0.000	0.788*	تزويد العامل الحر بالمراجع والمواد التي تساعده في تطوير ذاته في اللغة الإنجليزية.	7

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. قيمة الارتباط الجدولية تساوي 0.349

المتغير التابع: الميزة التنافسية

يوضح جدول رقم (4.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور " الميزة التنافسية " والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الدافعية والرغبة والدرجة الكلية للبعد

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون لارتباط	المحور الأول/ الدافعية والرغبة	
0.000	0.912*	يشكل العمل الحر بالنسبة لي جزء من رغبتني ودافعتني للعمل.	1
0.000	0.913*	أعمل بشكل حر حسب قيم ومبادئ وأخلاقيات العمل السليمة.	2
0.000	0.860*	أشعر بتشجيع من الأهل والأقارب والأصدقاء للاستمرار بالعمل الحر .	3
0.000	0.928*	يساعدني العمل الحر على الشعور بالاستقلالية مما يشجعني للاستمرار بهذا المجال.	4
0.000	0.822*	ساعدني العمل الحر على تحقيق دخل مرضي مما يشجعني للاستمرار بهذا المجال	5
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون لارتباط	المحور الثاني/ المهارات والقدرات	
0.000	809*	أستخدم معظم المهارات الفنية والإدارية والشخصية المطلوبة لإنجاز العمل.	1
0.000	0.914*	أقوم بتطوير مهاراتي الفنية والإدارية والشخصية بشكل مستمر لتلائم سوق العمل.	2
0.000	0.937*	يوجد لدي مهارات فنية متخصصة تمنحني ميزة تنافسية مستدامة في العمل الحر.	3
0.000	0.864*	يوجد لدي تنوع في المهارات الفنية مما يساعدني على التنوع في مجالات العمل الحر.	4
0.000	0.871*	تعتبر مهارة اللغة الإنجليزية عاملاً رئيسياً في الحصول على ميزة تنافسية مستدامة في مجال العمل الحر الخاص بي.	5
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون لارتباط	المحور الثالث/ العلاقات	
0.000	0.868*	لدي شبكة من العلاقات تزودني دائماً بخبرات ومعارف ومعلومات جديدة حول مهارات العمل الحر	1
0.000	0.867*	لدي شبكة من العلاقات والارتباطات مع سوق العمل تساعدني على الوصول إلى العملاء وبناء علاقات عمل جديدة.	2
0.001	0.651*	تعتبر العلاقات الاجتماعية والشخصية مصدراً مهماً في جلب العملاء والوصول إلى أسواق جديدة.	3
0.000	0.922*	لدي القدرة على بناء العلاقات والوصول إلى العملاء في الدول الناطقة باللغة العربية.	4
0.000	0.914*	لدي القدرة على بناء العلاقات والوصول إلى العملاء في الدول الغير ناطقة باللغة العربية	5

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون لارتباط	المحور الرابع/ الأسواق	
0.000	0.890*	يقوم العملاء بدفع أجر مالي - حسب الاتفاق - على التعديلات التي يطلبونها بعد التسليم النهائي للأعمال الحرة.	1
0.000	0.898*	يعتبر سعر الساعة الذي أطلبه من العملاء مناسب لهم مقارنة مع جودة الأعمال التي أقدمها.	2
0.000	0.858*	يعتبر سعر الساعة الذي أحصل عليه من العملاء مرضي لي.	3
0.000	0.859*	يعتبر سعر الساعة الذي أطلبه من العملاء معتدلاً مقارنةً بالعاملين في نفس المجال.	4
0.000	0.726*	أستغل خبراتي ومهارات للعمل على منصات العمل الحر بأشكال وظيفية مختلفة مثل مدرب، مرشد، مطور.. إلخ.	5
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون لارتباط	المحور الخامس/ استراتيجية العمل	
0.000	0.767*	أقوم بالتركيز على سوق محدد جغرافياً بناءً على القدرات الفنية التي امتلكها.	1
0.000	0.686*	لا تعتبر جغرافية الأسواق عاملاً مهماً بالنسبة لي في تنفيذ الأعمال المستقلة أو التعاقد مع العملاء.	2
0.000	0.805*	أقوم بالعمل بشكل جماعي من خلال فريق متكامل بالخبرات والقدرات.	3
0.000	0.714*	أركز على الأعمال والمشاريع طويلة المدى أكثر من المشاريع قصيرة المدى.	4
0.000	0.760*	أقوم باستخدام منصة محددة للحصول على أعمال حرة جديدة.	5

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. قيمة الارتباط الجدولية تساوي 0.349

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 بعد من ابعاد الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة.

يبين جدول رقم (4.6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع ابعاد الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر جميع ابعاد الإستبانة صادقه لما وضع لقياسه.

جدول (4.6): معامل الارتباط بين درجة كل بعد من محور (مهارات العمل الحر) و (الميزة التنافسية) والدرجة الكلية للاستبانة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	محاور الدراسة	
0.000	0.929*	المحور الأول/ المهارات الفنية	المتغير المستقل:
0.000	0.885*	المحور الثاني/ المهارات الإدارية	مهارات العمل
0.000	0.854*	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية	الحر
0.000	0.960*	المتغير المستقل: مهارات العمل الحر	
0.000	0.843*	المحور الأول/ الدافعية والرغبة	المتغير التابع:
0.000	0.915*	المحور الثاني/ المهارات والقدرات	الميزة التنافسية
0.000	0.854*	المحور الثالث/ العلاقات	
0.000	0.852*	المحور الرابع/ الأسواق	
0.000	0.724*	المحور الخامس/ استراتيجية العمل	
0.000	0.954*	المتغير التابع: الميزة التنافسية	

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. قيمة الارتباط الجدولية تساوي 0.349

ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الإستبانة أن تعطي هذه الإستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الإستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الإستبانة يعني الاستقرار في نتائج الإستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة (الجرجاوي، 2010م، ص97) وقد تحقق الباحث من ثبات إستبانة الدراسة من خلال:

معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول رقم

(4.7).

جدول (4.7): معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الإستبانة

التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	محاور الدراسة	
0.897	0.942	7	المحور الأول/ المهارات الفنية	المتغير المستقل:
0.939	0.944	7	المحور الثاني/ المهارات الإدارية	
0.913	0.928	7	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية	

التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	محاور الدراسة	
				مهارات العمل الحر
0.973	0.970	21	المتغير المستقل: مهارات العمل الحر	
0.910	0.930	5	المحور الأول/ الدافعية والرغبة	المتغير التابع:
0.917	0.908	5	المحور الثاني/ المهارات والقدرات	الميزة التنافسية
0.938	0.902	5	المحور الثالث/ العلاقات	
0.828	0.896	5	المحور الرابع/ الأسواق	
0.759	0.799	5	المحور الخامس/ استراتيجية العمل	
0.981	0.963	25	المتغير التابع: الميزة التنافسية	
0.982	0.980	46	اجمالي محاور الاستبانة	

واضح من النتائج الموضحة في جدول رقم (4.7) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لاجمالي الاستبانة حيث بلغت بطريقة ألفا كرونباخ 0.980، بينما بطريقة التجزئة النصفية فبلغت 0.982.

وبذلك تكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق رقم (2) قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة بصحة الإستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفرغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test:

تم استخدام 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 رقم (4.8).

جدول (4.8): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المعنوية Sig.	كولمجوروف- سمرنوف (K-S)	عدد الفقرات	محاور الدراسة	
0.051	0.214	7	المحور الأول/ المهارات الفنية	1. المتغير
0.116	0.192	7	المحور الثاني/ المهارات الإدارية	2. المستقل:
0.167	0.181	7	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية	3. مهارات العمل الحر
0.200	0.151	21	المتغير المستقل: مهارات العمل الحر	
0.166	0.183	5	المحور الأول/ الدافعية والرغبة	1 المتغير التابع:
0.167	0.152	5	المحور الثاني/ المهارات والقدرات	2 الميزة
0.200	0.153	5	المحور الثالث/ العلاقات	3 التنافسية
0.167	0.168	5	المحور الرابع/ الأسواق	4
0.180	0.172	5	المحور الخامس/ استراتيجية العمل	5
0.200	0.150	25	المتغير التابع: الميزة التنافسية	
0.190	0.178	46	اجمالي محاور الاستبانة	

واضح من النتائج الموضحة في جدول رقم (4.8) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع ابعاد الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه الأبعاد يتبع التوزيع الطبيعي وحيث سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.
تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويتم الاستفادة منها في وصف عينة الدراسة.
- 2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
- 3- اختبار التجزئة النصفية (split half) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
- 4- استخدام اختبار كولمجوروف-سمرنوف (K-S): Kolmogorov-Smirnov Test يستخدم هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- 5- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة، والعلاقة بين المتغيرات.
- 6- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

- 7- اختبار T لعينتين مستقلتين Independent Samples Test
- 8- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA (One Way Analysis of Variance) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.
- 9- اختبار الانحدار المتعدد Multiple Regression

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضًا 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 التي اشتملت على (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، ومجال العمل)، لذا أجريت المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ استُخدم برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:

جدول (5.1): توزيع الاستثمارات

النسبة	التكرار	
81.2	177	استثمارات مكتملة
18.8	41	استثمارات مفقودة (لم يُجب عليها)
100.0	218	المجموع

يتضح من خلال جدول (5.1) أن 81.2% من الاستثمارات استُكملت بالتعبئة من المبحوثين، في حين أن 18.8% كانت استثمارات مفقودة. ويعزى عدم إجابة بعض المبحوثين على الاستبانة إلى عدم الاهتمام في موضوع البحث رغم محاولات الباحث تشجيعهم على المشاركة في الاستبانة.

جدول (5.2): الجنس

النسبة	التكرار	
55.9	99	أنثى
44.1	78	نكر
100.0	177	المجموع

يتضح من خلال جدول (5.2) أن 44.1% من المبحوثين هم من الذكور، وأن 55.9% هن من الإناث، ويعزو الباحث تقدم الإناث المشاركات في الاستبانة على الذكور المشاركين إلى اهتمام حاضنة بيكتي خلال مشاريعها الممولة في السنوات الأخيرة بتشجيع الإناث للانخراط في

العمل الحر، وذلك تماشيًا مع الأهداف العامة للممولين والمعروف باسم Gender. كما أن الإناث يشعرن بأن نموذج العمل الحر مشجع لهنّ للانخراط في سوق العمل لما له من مميزات، مثل: أوقات العمل المرنة، وتوافقه مع عادات وتقاليد بعض العائلات الفلسطينية التي لا تشجع الإناث على الذهاب إلى العمل في الشركات أو المؤسسات.

جدول (5.3): العمر

النسبة	التكرار	
9.6	17	أقل من 22 سنة
71.2	126	من 22 - أقل من 28 سنة
19.2	34	28 سنة فأكثر
100.0	177	الإجمالي

يتضح من جدول (5.3) أن 71.2% أعمارهم من 22 - أقل من 28 سنة، و19.2% من 28 سنة فأكثر، و9.6% أقل من 22 سنة، ويرى الباحث أن التدرج في النسب مقارنة بالأعمال منطقي جدًا إذا ما قورنت بحاجات هذه الفئات للعمل، فالأعمار الأقل من 22 سنة هم في الأغلب ما زالوا طلبة في الجامعات أو الكليات، وهم لا يبحثون عن مصادر دخل إلا بعض الطلبة الذين يشاركون في برامج التدريب من أجل تطوير قدراتهم وللالتحاق بسوق العمل مبكرًا، ونجد هناك القليل منهم من يلتحق من أجل الحصول على دخل خاص بهم. كما أن الاهتمام الكبير من الفئة العمرية من 22 - أقل من 28 سنة للالتحاق ببرامج العمل الحر في بيكتي ناتج عن أن هذه الفئة هي فئة الخريجين الذين يبحثون عن فرص عمل من أجل توفير مصدر دخل لهم، وهذه الفئة الأكثر نسبة في البطالة المتزايدة في قطاع غزة حسب تقرير الإحصاء الفلسطيني للربع الثالث من عام 2018، وقد اتفقت النتائج مع جميع الدراسات الفلسطينية السابقة التي تناولت موضوعات العمل الحر في قطاع غزة والتي أظهرت أن هذه الفئة العمرية هي الأكثر اهتمامًا بالعمل الحر.

جدول (5.4): المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	
10.2	18	دبلوم
85.9	152	بكالوريوس
4.0	7	دراسات عليا
100.0	177	الإجمالي

يتضح من جدول (5.4) أن 85.9% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، و10.2% دبلوم، و4.0% دراسات عليا، ويعزو الباحث هذه الزيادة في نسبة حملة الدرجة بالبكالوريوس لكون هذه الفئة هي الفئة المستهدفة لدى حاضنة بيكتي، وأيضًا هي الفئة الأكثر قدرةً وتأهيلًا بعد التخرج لتعلم مهارات العمل الحر والالتحاق بنموذج العمل الحر، إضافة إلى أن حملة درجة الدراسات العليا لا يعتقدون بأن العائد المالي المحقق متلائم مع قدراتهم ورغباتهم وطموحاتهم، كما أن حملة درجة الدبلوم يعانون بناءً قدراتهم في اللغة الإنجليزية التي تقف سدًا منيعًا أمام التحاق العديد منهم في برامج العمل الحر أو النجاح في التحاق بسوق العمل عن بعد، وذلك بعد تخرجهم من تلك البرامج. وقد اتفقت النتائج مع جميع الدراسات الفلسطينية السابقة التي تناولت موضوعات العمل الحر في قطاع غزة والتي أظهرت أن هذه الفئة من حملة المؤهلات العلمية بالبكالوريوس هي الأكثر اهتمامًا في العمل الحر.

جدول (5.5): مجال العمل

النسبة	التكرار	
18.1	32	تطبيقات هاتف ذكي
28.2	50	تطبيقات ويب
23.7	42	تسويق إلكتروني
29.9	53	وسائط متعددة
100.0	177	الإجمالي

يتضح من جدول (5.5) أن 28.2% مجال عملهم في تطبيقات ويب، و23.7% تسويق إلكتروني، و29.9% وسائط متعددة، و18.1% تطبيقات هاتف ذكي، ويرى الباحث بأن تقارب النسب بين جميع مجالات العمل يعزى إلى أن هذه التخصصات الأربعة هي الأكثر جذبًا لرواد العمل الحر لأنها الأكثر طلبًا في سوق العمل عن بعد وعلى منصات العمل الحر، وتوفر العديد من فرص العمل في هذه المجالات الأربعة. كما أن خريجي الجامعات الذين يلتحقون ببرامج بناء مهارات العمل الحر في الحاضنات الفلسطينية قادرون على بناء قدراتهم الفنية في هذه المجالات أسهل من غيرها، لتوافر الخبرات والموارد التعليمية المختلفة، إلا أن الانخفاض في نسبة مجال عمل تطبيقات الهاتف الذكي يعزى إلى بيكتي بسبب قلة تنفيذ برامج تدريبية في العمل الحر في هذا المجال.

الوزن النسبي لفقرات المجالات:

تحليل فقرات الاستبانة:

لتحليل فقرات الاستبانة استُخدمت الاختبارات المعملية (اختبار T لعينة واحدة) لمعرفة متوسطات درجات الاستجابة. واعتبرت الدرجة 6 هي المتوسطة وهي تمثل 60% على مقياس الدراسة (Ozen, Yaman& Acar, 2012).

جدول (5.6): درجات تفسير الإجابة حسب فئات المتوسط الحسابي

الوزن النسبي للمتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	درجة التأثير
أقل من 36%	1.79-1.00	قليلة جداً
من 36-52%	2.59-1.80	قليلة
من 52-68%	3.39-2.60	متوسطة
من 68-84%	4.19- 3.40	كبيرة
من 84-100%	5.00- 4.20	كبيرة جداً

للإجابة عن تساؤلات الدراسة:

جدول (5.7): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور المهارات الفنية

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الأول/ المهارات الفنية
كبيرة	1	0.00	6.99	73.33	2.54	7.33	بناء المعارف والمهارات المطلوبة لكيفية الاستخدام والتعامل مع منصات الأعمال الحرة المختلفة.
كبيرة	2	0.00	6.63	73.28	2.66	7.33	إنشاء حسابات فعالة على منصات العمل الحر حسب سياسات المنصات المستخدمة.
متوسطة	6	0.00	3.79	67.34	2.58	6.73	التغلب على المعوقات والقيود التي تفرضها بعض منصات العمل الحر على العاملين

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الأول/ المهارات الفنية
							بشكل حر من قطاع غزة.
متوسطة	5	0.00	3.91	67.74	2.64	6.77	4 فهم عمليات التحويلات المالية المطلوبة في العمل الحر.
كبيرة	4	0.00	4.35	68.47	2.59	6.85	5 سد الفجوة في المهارات الفنية العملية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الحر.
كبيرة	3	0.00	5.72	71.07	2.58	7.11	6 توفير مصادر تعليمية مختلفة لتنوع المعرفة وتشجيع التعلم الذاتي.
متوسطة	7	0.00	3.42	66.89	2.68	6.69	7 اجتياز اختبارات القدرات الفنية داخل منصات العمل الحر التي تحسن من مستوى الحساب.
كبيرة		0.00	5.53	69.73	2.34	6.97	المحور الأول/ المهارات الفنية

يتضح من جدول رقم (5.7) أن الوزن النسبي لإجمالي محور المهارات الفنية بلغ 67.73%، وبمتوسط بلغ (6.97) وانحراف معياري بلغ (2.34)، أما فقرات محور المهارات الفنية فقد احتلت الفقرة الأولى (بناء المعارف والمهارات المطلوبة لكيفية الاستخدام والتعامل مع منصات الأعمال الحرة المختلفة) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 73.33%، في حين احتلت الفقرة السابعة (اجتياز اختبارات القدرات الفنية داخل منصات العمل الحر التي تحسن من مستوى الحساب) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 66.89%، ويعزو الباحث ذلك إلى أن البرامج التدريبية في العمل الحر تركز على بناء المعارف والمهارات المطلوبة في كيفية استخدام منصات العمل الحر المختلفة والتي تعد مفتاح الدخول إلى أسواق العمل عن بعد، والتي هي الأداة الأساسية التي يستطيع من خلالها المتدربون الوصول إلى فرص عمل حرة. أما انخفاض نسبة اجتياز اختبارات

القدرات الفنية داخل منصات العمل الحر فيعزى إلى أن هذه الاختبارات تعد اختيارية وليس من الضروري على جميع المتدربين والمستقلين التقدم لهذه الاختبارات، إذ تعد هذه الاختبارات أدوات للتحسين من وزن حساب المستقل على المنصة، لذلك لا تركز البرامج التدريبية على تمكين المتدربين من النجاح في اجتياز هذه الاختبارات وتكتفي بتعريفهم بأنه يوجد داخل المنصة أنواع من الاختبارات وأن الاختبارات الفنية واحدة من تلك الاختبارات، التي من الجيد أن يعملوا على اجتيازها سواء خلال فترة التدريب أو بعد تخرجهم من التدريب.

وقد اتفقت الدراسة مع دراسة (الأسمرى، 2013م) عن أهمية التدريب وبناء القدرات في توجيه اتجاهات الشباب نحو العمل الحر، للاستفادة من المهارات الفنية والتنظيمية التي يكتسبونها خلال الدراسة الجامعية والعمل في الأسواق المحلية.

وقد اتفقت الدراسة أيضًا مع دراسة (نجم، 2018م)، إذ أظهرت الدراسة موافقة المشاركين على أن بناء وتطوير المهارات أمر مهم للغاية لخلق وظائف وأن يصبحوا عاملين مستقلين ناجحين، حيث يرى المستقلون أن العمل الحر ليس بالأمر السهل، وأن نجاح المستقلين يعتمد على تقدمهم في المهارات التي يمتلكونها وأهمها تلك المهارات الفنية والتقنية.

جدول (5.8): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور المهارات الإدارية

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الثاني/ المهارات الإدارية
كبيرة	1	0.00	7.70	73.95	2.41	7.40	اكتساب مهارات الاتصال والتواصل المطلوبة للتواصل مع العملاء.
كبيرة	3	0.00	5.76	70.79	2.49	7.08	اكتساب مهارات التفاوض والإقناع المطلوبة للتعاقد مع العملاء.
كبيرة	4	0.00	5.35	70.11	2.51	7.01	اكتساب مهارات العمل الجماعي عن بعد المطلوبة للعمل مع فرق المشاريع المختلفة.

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الثاني/ المهارات الإدارية
كبيرة	2	0.00	5.92	71.19	2.51	7.12	اكتساب مهارات التخطيط وتنظيم المهام المطلوبة لتنظيم الأعمال الحرة المختلفة.
متوسطة	5	0.00	4.09	67.80	2.53	6.78	اكتساب مهارات التسويق وبناء شبكة العلاقات المطلوبة لجلب العملاء.
متوسطة	6	0.01	2.79	65.59	2.66	6.56	اكتساب مهارات إدارة الإيرادات المالية وتنظيم الادخارات المطلوبة للعامل الحر.
متوسطة	7	0.09	1.71	63.56	2.77	6.36	اكتساب مهارات كتابة التقارير وأرشفة المستندات والملفات المحوسبة.

من خلال جدول (5.8) يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي محور المهارات الإدارية بلغ 69.0% وبمتوسط بلغ (6.90) وانحراف معياري بلغ (2.36)، أما فقرات محور المهارات الإدارية فاحتلت الفقرة الأولى (اكتساب مهارات الاتصال والتواصل المطلوبة للتواصل مع العملاء) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 73.95%، في حين احتلت الفقرة السابعة (اكتساب مهارات كتابة التقارير وأرشفة المستندات والملفات المحوسبة) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 63.56%، ويعزو الباحث ذلك إلى أن ارتفاع الوزن النسبي لمهارات الاتصال والتواصل منطقي جداً ويدل على أن البرامج التدريبية تعمل ضمن أولويات المهارات الإدارية التي يجب أن يكتسبها المتدربون في برامج بناء مهارات العمل الحر، والتي تبدأ بمهارات الاتصال والتواصل والتي تشكل المهارة الرئيسة في الوصول إلى الزبائن والتواصل معهم بشكل مناسب رغم اختلاف لغاتهم وثقافتهم ومهاراتهم، وتعد هذه المهارة الإدارية هي المهارة المكملة للمهارة الفنية السابقة وهي استخدام منصات العمل الحر، فارتفاع الوزن النسبي لكل من المهارتين يعني أن التدريب يركز كثيراً على بناء قناة التواصل قوية بين العامل الحر وبين العملاء.

كما يعزو الباحث انخفاض الوزن النسبي لمهارات كتابة التقرير وأرشفة المستندات والملفات المحوسبة إلى كون أن هذه المهارة الأقل أهمية من غيرها، والأقل تأثيراً في نجاح المستقلين، لذلك لا تركز البرامج التدريبية على هذه المهارة كثيراً، ويقتصر دورهم على التعريف ببعض أساسيات كتابة التقرير وبعض أساسيات أرشفة المستندات والملفات سواء بشكل محوسب أو غير محوسب إن لزم الأمر.

وقد اتفقت النتائج مع دراسة (قشطة، 2017) التي أشارت إلى أهمية العوامل الشخصية والتنظيمية في نجاح ممارسات العمل الحر لمجالات عمل الترجمة والتي تنطبق على غيرها من المجالات أيضاً. كما وافقت النتائج مع دراسة (أبو الخير، 2017) التي أظهرت انخفاض الوزن النسبي والترتيب لمهارات كتابة التقارير المطلوبة في العمل الحر عن غيرها من المهارات مثل مهارات الحاسوب والتعليم الذاتي واللغة الإنجليزية. وقد اتفقت أيضاً معها على أهمية مهارات الاتصال في نجاح ممارسات العمل الحر.

جدول (5.9): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور مهارات اللغة الإنجليزية

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية
متوسطة	3	0.02	2.32	64.46	2.56	6.45	تحسين مستوى كتابة المقترحات باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.
متوسطة	1	0.00	3.74	66.89	2.45	6.69	تحسين مستوى كتابة السيرة الذاتية باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.
متوسطة	2	0.01	2.59	65.08	2.61	6.51	تحسين مستوى التواصل الكتابي باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.
متوسطة	5	0.95	0.06	60.11	2.55	6.01	تحسين مستوى التواصل اللفظي باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية
متوسطة	4	0.44	0.78	61.53	2.61	6.15	تحسين مستوى استخدام قواعد اللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.
متوسطة	7	0.49	-0.69	58.59	2.71	5.86	اجتياز اختبارات مهارات اللغة الإنجليزية داخل منصات العمل الحر.
متوسطة	6	0.82	0.22	60.45	2.70	6.05	تزويد العامل الحر بالمراجع والمواد التي تساعده في تطوير ذاته في اللغة الإنجليزية.
متوسطة		0.18	1.36	62.45	2.40	6.24	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية

يتضح من جدول رقم (5.9) أن الوزن النسبي لإجمالي محور مهارات اللغة الإنجليزية بلغ 62.45% وبمتوسط بلغ (6.24) وانحراف معياري بلغ (2.4)، أما فقرات محور مهارات اللغة الإنجليزية فاحتلت الفقرة الثانية (تحسين مستوى كتابة السيرة الذاتية باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 66.89%، في حين احتلت الفقرة السادسة (اجتياز اختبارات مهارات اللغة الإنجليزية داخل منصات العمل الحر) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 58.59%، ويرى الباحث أن الأوزان النسبية التي وردت في محور مهارات اللغة الإنجليزية ما زالت تتلاءم مع أولويات المهارات والمعارف التي يجب أن يكتسبها المتدربون خلال برامج بناء مهارات العمل الحر، ويعزو الباحث ذلك إلى أن بناء وكتابة السيرة الذاتية أو ما يعرف في منصات العمل الحر بالبروفایل، من أهم المراجع التي يرجع إليها العملاء من أجل اختيار المستقلين والتي يجب أن تعكس الخبرات والقدرات وغيرها من المهارات التي يمتلكها المستقل. في حين ما زال اجتياز الاختبارات الموجودة على منصات العمل الحر سواء كانت فنية أو المتعلقة بمستوى اللغة الإنجليزية، أقل أهمية من غيرها من المهارات التي يجب أن تركز عليها البرامج التدريبية لكونها اختيارية ولها رسوم مالية يجب أن يدفعها المتدرب لصالح المنصة، ولا تؤثر في نسبة النجاح في العمل الحر إلا أنها تؤثر في مستوى التقدم في العمل الحر في تلك المنصة المنشور عليها هذا الاختبار، ولا يعني أن نجاح المتدرب في اجتياز أحد الاختبارات في إحدى

المنصات بأنه سوف يستفيد من هذا الاجتياز في منصة أخرى. قد جاءت اراء المبحوثين حول أهمية مهارات اللغة الإنجليزية اللفظية أو استخدام القواعد النحوية حسب المحور الرابع والخامس أقل أهمية وغير دالة احصائياً.

وقد اتفقت نتائج هذا المحور مع دراسة (أبو الخير، 2017) التي أظهرت أن اللغة الإنجليزية تعد عاملاً مهماً لنجاح كثير من المستقلين الذين تمت دراستهم.

وقد اتفقت نتائج هذا المحور مع دراسة (Erling, 2015) التي أشارت إلى أنه غالباً ما يتم الإبلاغ عن المهارات اللغوية (باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية، بما يناسب بيئة العمل) على أنها ذات قيمة عالية من جانب أصحاب العمل. وينظر إلى اللغة الإنجليزية على وجه الخصوص بعديها ضرورة للنجاح في مكان العمل (على الأقل في القطاع الخاص الرسمي). حيث إن امتلاك مهارات اللغة الإنجليزية يعزز إلى حد كبير من فرصة الأفراد في الحصول على عمل.

جدول (5.10): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور مهارات العمل الحر

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير المستقل: مهارات العمل الحر	
كبيرة	1	0.00	5.53	69.73	2.34	6.97	المحور الأول/ المهارات الفنية	1
كبيرة	2	0.00	5.06	69.00	2.36	6.90	المحور الثاني/ المهارات الإدارية	2
متوسطة	3	0.18	1.36	62.45	2.40	6.24	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية	3
متوسطة		0.00	4.22	67.06	2.23	6.71	اجمالي المتغير المستقل: مهارات العمل الحر	

من خلال جدول (5.10) يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي محور مهارات العمل الحر بلغ 67.06% وبمتوسط بلغ (6.71) وانحراف معياري بلغ (2.23)، في حين احتل المحور الأول (المهارات الفنية) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 69.73% وبمتوسط بلغ (6.97) وانحراف معياري بلغ (2.34)، واحتل المحور الثالث (مهارات اللغة الإنجليزية) المرتبة الأخيرة بوزن بلغ 62.45% بمتوسط بلغ (6.24) وانحراف معياري بلغ (2.4).

ويعزو الباحث ارتفاع الوزن النسبي للمهارات الفنية والتي تشمل استخدام منصات العمل الحر، والمهارات التقنية مثل التصميم، والبرمجة، والتسويق، وغيرها، لأن المتدربين لا يمكن لهم الالتحاق والنجاح في العمل الحر ما لم تكن لديهم مهارات فنية قوية تلائم متطلبات سوق العمل عن بعد. وتعد المهارات الفنية هي بداية سلم الأولويات في بناء قدرات العامل المستقل. وبروز أهمية المهارات الفنية يتفق مع دراسة (خليفة، 2018) والتي أظهرت ترتيب مهارات الحاسوب والبرمجة والتصميم من أعلى المهارات مرتبةً في ترتيب المهارات الأكثر طلبًا لممارسة عمل المستجيب كمستقل ناجح عبر منصات العمل الحر.

وتعد مهارات اللغة الإنجليزية الأولوية الثالثة لتدخلات وأهداف برامج بناء قدرات العمل الحر، لكون هذه المهارة غير مطلوبة لجميع أسواق العمل عن بعد، فهناك أسواق عمل عن بعد خاصة بالمنطقة العربية وعادة ما تكون منصات اللغة العربية والتواصل والاتصال يكون باللغة العربية، ولكن تعد هذه الأسواق أقل من غيرها من حيث أعداد فرص العمل وتنوعها، لذلك من الواجب على برامج بناء القدرات إدخال برامج تدريبية لبناء مهارات اللغة الإنجليزية لدى المتدربين ليكونوا قادرين على استخدام منصات العمل الحر الأجنبية والوصول إلى العملاء غير الناطقين باللغة العربية من خلال استخدام لغة مشتركة بين جميع العملاء وهي اللغة الإنجليزية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (اليقوبي، 2016) التي أشارت إلى أهمية ودور اللغة الإنجليزية في تسهيل الحصول على وظائف عمل حرة عبر منصات وليست معيارًا للنجاح من عدمه، وقد تكون اللغة معيارًا لتحقيق الميزة التنافسية.

ويرى الباحث بأن ترتيب المحاور الذي ظهر في التحليل متناغم مع أولوية تدخلات برامج بناء مهارات العمل الحر التي تعقدتها الحاضنات الفلسطينية في قطاع غزة وخاصة حاضنة بيكتي؛ والتي عادة ما تركز في معايير واختبارات اختيار المشاركين في برامجها التدريبية وكذلك ترتيب انعقاد الدورات التدريبية على المهارات الفنية ومن ثم المهارات الإدارية والشخصية ومن ثم مهارات اللغة الإنجليزية. فيلتحق المتدربون بدورات متخصصة لبناء المهارات الفنية المتعلقة بالمهارة التي يمتلكها المتدرب مثل مهارة التسويق أو التصميم الجرافيكي أو تطوير تطبيقات الويب أو تطوير تطبيقات الهاتف الذكي، وبعد ذلك ينتقل المتدربون إلى دورات متخصصة في استخدام منصات العمل الحر والتعامل معها، ومن ثم ينتقل المشاركون إلى دورات ومحاضرات حول المهارات الإدارية والشخصية المطلوبة، وختامًا يلتحق المشاركون في دورات ومحاضرات وورش عمل متخصصة في بناء قدرات اللغة الإنجليزية كلغة مشتركة لغير الناطقين باللغة العربية من العملاء.

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (M.M. Rahman & M.A. Rahman, 2017) على أن العمل الحر لا يتطلب حمل شهادات عليا وإنما يعتمد على قوة المهارات التي يمتلكها المستقل.

وقد اتفقت أيضًا مع دراسة (Walter, 2013) التي أشارت إلى أن من أهم عوامل نجاح البرمجيات في مجالات الأعمال الحرة هي الجودة في إنجاز المشاريع والكفاءة المقدمة من قبل المستقل للزبون.

وهذه الأهمية للمحاور اتفقت مع دراسة (أبو الخير، 2017) التي أشارت إلى أهمية مهارات اللغة الإنجليزية وتسويق الذات والتواصل من أجل النجاح في العمل الحر.

المتغير التابع: الميزة التنافسية:

جدول (5.11): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور الدافعية والرغبة

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الأول/ الدافعية والرغبة
كبيرة	2	0.00	12.35	80.62	2.22	8.06	يشكل العمل الحر بالنسبة لي جزء من رغبتني ودافعتني للعمل.
كبيرة	1	0.00	14.89	83.73	2.12	8.37	أعمل بشكل حر حسب قيم ومبادئ وأخلاقيات العمل السليمة.
كبيرة	4	0.00	9.54	77.34	2.42	7.73	أشعر بتشجيع من الأهل والأقارب والأصدقاء للاستمرار بالعمل الحر.
كبيرة	3	0.00	9.71	78.08	2.48	7.81	يساعدني العمل الحر على الشعور بالاستقلالية مما يشجعني للاستمرار بهذا المجال.
كبيرة	5	0.00	4.99	70.11	2.70	7.01	ساعدني العمل الحر على تحقيق دخل مرضي مما يشجعني للاستمرار بهذا المجال.

كبيره		0.00	11.09	77.98	2.16	7.80	المحور الأول/ الدافعية والرغبة
-------	--	------	-------	-------	------	------	--------------------------------

يتضح من جدول رقم (5.11) أن الوزن النسبي لإجمالي محور الدافعية والرغبة بلغ 77.98% وبمتوسط بلغ (7.8) وانحراف معياري بلغ (2.16)، أما لفقرات محور الدافعية والرغبة فاحتلت الفقرة الثانية (أعمل بشكل حر حسب قيم ومبادئ وأخلاقيات العمل السليمة) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 83.73%، في حين احتلت الفقرة الخامسة (ساعدني العمل الحر على تحقيق دخل مرضٍ مما يشجعني على الاستمرار في هذا المجال) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 70.11%.

ويعزو الباحث ارتفاع الوزن النسبي للفقرة الثانية (أعمل بشكل حر حسب قيم ومبادئ وأخلاقيات العمل السليمة) إلى حرص المستقلين على الالتزام بأخلاقيات العمل العامة والتي تعبر عن أخلاقيات وسلوكيات العامل وثقافته، وكذلك مبادئ العمل الحر السليمة لكيلا يتعرض لأي مساءلة من قبل العملاء أو منصة العمل الحر تقدمهم استخدام المنصات أو الوصول إلى العملاء أو قطع علاقات العمل مع العملاء القائمين، كما تروج دائماً الحاضنات والمؤسسات العاملة في هذا المجال مدونات سلوكيات العمل والعمل الحر.

ويعزو الباحث انخفاض الوزن النسبي للفقرة الخامسة (ساعدني العمل الحر على تحقيق دخل مرضٍ مما يشجعني على الاستمرار في هذا المجال) لكون أن دخل خريجي برامج بناء مهارات العمل الحر خلال الفترات الأولى من بدء العمل بشكل حر يكون منخفضاً وقد لا يلائم متطلبات ورغبات الجدد من العاملين بشكل حر، والبعض منهم يشعر بالإحباط واليأس من عدم قدرته على الحصول على فرص عمل حرة، لذلك سرعان ما يقرر الخروج من نموذج العمل الحر والانتقال إلى العمل التقليدي. كما أن انخفاض مستوى الدخل في بدايات العمل الحر للفرد منطقي، لأن الدخل يكون مرتبطاً بمستوى الخبرة والكفاءة التي لدى العامل بشكل حر، والتي عادة ما ترتفع تدريجياً مع الممارسة والاستمرار في العمل، والذي ينعكس على مستوى الدخل لاحقاً.

وقد اتفقت مع دراسة (حيدر، 2002م) على أن الاعتبارات المتعلقة بالحصول على وظيفة والاستقلال ومرونة التصرف تأتي في مقدمة الأسباب التي تدفع المرأة إلى إقامة مشروع خاص بها، وأن الاعتبارات المالية المتعلقة بزيادة الدخل وتكوين الثروة تأتي في مرتبة تالية.

واتفقت أيضًا مع (علوان، 2016م) بأن طلبة جامعة بغداد اتجاهااتهم إيجابية نحو العمل الحر، وأن الذكور أكثر إيجابية في اتجاهااتهم نحو العمل الحر من الإناث، كما أنه لا توجد فروق في اتجاهات الشباب نحو العمل الحر وفقًا للتخصص الجامعي.

جدول (5.12): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور المهارات والقدرات

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الثاني/ المهارات والقدرات
كبيرة	2	0.00	9.57	76.89	2.35	7.69	أستخدم معظم المهارات الفنية والإدارية والشخصية المطلوبة لإنجاز العمل.
كبيرة	1	0.00	11.06	78.76	2.26	7.88	أقوم بتطوير مهاراتي الفنية والإدارية والشخصية بشكل مستمر لتلائم سوق العمل.
كبيرة	4	0.00	8.75	75.08	2.29	7.51	يوجد لدي مهارات فنية متخصصة تمنحني ميزة تنافسية مستدامة في العمل الحر.
كبيرة	5	0.00	6.95	72.37	2.37	7.24	يوجد لدي تنوع في المهارات الفنية مما يساعدني على التنوع في مجالات العمل الحر.
كبيرة	3	0.00	8.43	75.54	2.45	7.55	تعتبر مهارة اللغة الإنجليزية عاملاً رئيسياً في الحصول على ميزة تنافسية مستدامة في مجال العمل الحر الخاص بي.
كبيرة		0.00	10.01	75.73	2.09	7.57	المحور الثاني/ المهارات والقدرات

يتضح من جدول رقم (5.12) أن الوزن النسبي لإجمالي محور المهارات والقدرات بلغ 75.73% وبمتوسط بلغ (7.57) وانحراف معياري بلغ (2.09)، أما لفقرات محور المهارات والقدرات فاحتلت الفقرة الثانية (أقوم بتطوير مهاراتي الفنية والإدارية والشخصية بشكل مستمر لتلائم سوق العمل) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 78.76%، في حين احتلت الفقرة الرابعة (يوجد لدي تنوع في المهارات الفنية مما يساعدني على التنوع في مجالات العمل الحر) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 72.37%، ويعزو الباحث ذلك إلى أن العاملين المستقلين هم بحاجة دائماً

إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم الفنية والإدارية والشخصية لكي تلائم التغيير المستمر في طبيعة الأعمال الحرة التي تتغير باستمرار عالمياً، وكذلك مع تغيير العملاء الذين يتعامل معهم المستقل، فالمستقل هو كثير الانتقال من عميل إلى آخر، وعليه يتطلب منه أن يطور من قدراته ومهاراته لكي تتناسب طبيعة واحتياج العمل. فالمهارات الفنية التقنية المتعلقة بالبرمجة والتصميم مثلاً سرعان ما تتغير نتيجة الثورة التكنولوجية في مجالات الحاسوب عموماً.

ويعزو الباحث انخفاض الوزن النسبي للفقرة الرابعة (يوجد لدي تنوع في المهارات الفنية مما يساعدني على التنوع في مجالات العمل الحر) لكون المستقلين عادة ما يكون لديهم تركيز على إحدى المهارات الفنية التقنية ومن الصعب عليهم أن يكون لديهم قدرات فنية متخصصة ومتقدمة في أكثر من مجال عمل، فالعاملون المستقلون في برمجة تطبيقات الهاتف الذكي لا يمكن لهم العمل في مجال التصميم الجرافيكي ولا في مجال برمجة تطبيقات الويب أو غيرها. بل إن برمجة التطبيقات الهاتف الذكي تنقسم إلى أكثر من لغة برمجة أهمها لغة البرمجة لأنظمة الأندرويد ولغة البرمجة لأنظمة iOS، والعاملون في إحدى الأنظمة فالغالب أنه ليس لديهم القدرة على العمل في النظام الآخر إلا بعض الحالات النادرة. وهذا يعزز نظام التخصصية في العمل وتطوير القدرات الفنية التقنية وغيرها، والذي ينعكس على مدى قدرتهم واهتمامهم على التنوع في مجالات العمل الحر، والذي ظهر بضعف اهتمامهم ورغبتهم بالتنوع في مجالات العمل الحر.

وقد اتفقت مع دراسة (Andrey and Denis, 2015) التي أشارت إلى أن أسواق العمل عن بعد والمستقلين في روسيا، ينمون بشكل متزايد نتيجة الزيادة والتنوع في مجالات تكنولوجيا المعلومات، مما دفعهم لبناء مهارات وقدرات جديدة تتناسب مع التنافسية مع أسواق أوكرانيا وكازاخستان وبيلاروسيا وغيرها من البلدان المجاورة.

وقد اتفقت أيضاً مع دراسة (SuB and Becker, 2013) التي توصلت إلى أن نجاح العمل الحر يتشكل من خلال الكفايات الفنية والاجتماعية والتواصل والتشبيك التي يمتلكها صاحب الأعمال الحرة.

جدول (5.13): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحاور العلاقات

المحور الثالث/ العلاقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1 لدي شبكة من العلاقات تزودني دائماً بخبرات	6.56	2.41	65.65	3.12	0.00	4	متوسطة

المحور الثالث/ العلاقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
ومعارف ومعلومات جديدة حول مهارات العمل الحر							
2 لدي شبكة من العلاقات والارتباطات مع سوق العمل تساعدني على الوصول إلى العملاء وبناء علاقات عمل جديدة.	6.29	2.58	62.88	1.49	0.14	5	متوسطة
3 تعتبر العلاقات الاجتماعية والشخصية مصدراً مهماً في جلب العملاء والوصول إلى أسواق جديدة.	7.51	2.33	75.14	8.63	0.00	1	كبيرة
4 لدي القدرة على بناء العلاقات والوصول إلى العملاء في الدول الناطقة باللغة العربية.	7.21	2.39	72.09	6.74	0.00	2	كبيرة
5 لدي القدرة على بناء العلاقات والوصول إلى العملاء في الدول الغير ناطقة للغة العربية	6.62	2.49	66.16	3.29	0.00	3	متوسطة
المحور الثالث/ العلاقات	6.84	2.14	68.38	5.21	0.00		كبيرة

يتضح من جدول رقم (5.13) أن الوزن النسبي لإجمالي محور العلاقات بلغ 68.38% وبمتوسط بلغ (6.84) وانحراف معياري بلغ (2.14)، أما لفقرات محور العلاقات فاحتلت الفقرة الثالثة (تعد العلاقات الاجتماعية والشخصية مصدراً مهماً في جلب العملاء والوصول إلى أسواق جديدة) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 75.14%، في حين احتلت الفقرة الثانية (لدي شبكة من العلاقات والارتباطات مع سوق العمل تساعدني على الوصول إلى العملاء وبناء علاقات عمل جديدة) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 62.88%.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن العلاقات الاجتماعية والشخصية هي الدائرة الأقرب والأسهل وصولاً لدى العاملين بشكل حر خاصة الجدد منهم، إذ يستطيع المستقلون وخريجو برامج بناء

مهارات العمل الحر تحفيز العائلة والأصدقاء وزملاء الدراسة القائمين في قطاع غزة أو المغتربين في دول العالم إلى إيجاد فرص عمل مع عملاء كل في دولته. وعادة ما ينشأ اهتمام والتزام بين العائلة والمستقل من أجل إنجاحه ومساعدته في بدء العمل وتحقيق مصدر دخل، وكذلك عادة ما ينشأ اهتمام شخصي بين الزملاء والأصدقاء من أجل تحويل ونقل الأعمال والعملاء بينهم. فعادة ما نجد أن الأصدقاء يشاركون العديد من فرص الأعمال الحرة المنتشرة على مواقع التواصل الاجتماعي مع غيرهم من الأصدقاء من خلال المشاركة أو الإشارة لهم في المنشورات. وهذا يعزز شعور المستقلين بأهمية هذه الفقرة. في حين ينخفض الوزن النسبي للفقرة الثانية (لدي شبكة من العلاقات والارتباطات مع سوق العمل تساعدني على الوصول إلى العملاء وبناء علاقات عمل جديدة)، وذلك يعود لعدم انتشار ثقافة الانضمام إلى شركات ووكالات التوظيف التي عادة ما تجد فرص عمل للعاملين مقابل رسوم مالية أو الاشتراك في قواعد بيانات عالمية توفر معلومات عن العملاء وطبيعتهم، بحيث يكون المستقل ضمن شبكة من العلاقات والارتباطات بسوق العمل، ويكتفي المستقلون بالانضمام إلى إحدى منصات العمل الحر والتي يختلف نموذج عملها عن شركات التوظيف وقواعد البيانات التي تأتي مكملة لنموذج العمل الحر.

وتتفق نتائج هذا المحور مع دراسة (Hanhijarvi, 2012) التي أظهرت الأهمية الكبيرة لشبكات التواصل الاجتماعي في تسويق الذات والحصول على فرص عمل من خلال الأصدقاء والمعارف.

وتتفق النتائج مع دراسة (Seth, 2013) والتي أشارت إلى أهمية دور المهارات الناعمة بما فيها مهارات التواصل والتشبيك وبناء العلاقات من أجل النجاح في العمل الحر، وقدرة المستقلين على بناء شبكة من المعارف والعلاقات التي تسهل الوصول إلى عملاء جدد وأعمال حرة جديدة.

جدول (5.14): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور الأسواق

الدرجة	ترتيب الفقرات	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الرابع/ الأسواق
متوسطة	5	0.00	3.31	66.27	2.52	6.63	يقوم العملاء بدفع أجر مالي -حسب الاتفاق- على التعديلات التي يطلبونها بعد التسليم النهائي للأعمال الحرة.

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الرابع/ الأسواق
كبيرة	1	0.00	7.20	73.33	2.46	7.33	يعتبر سعر الساعة الذي أطلبه من العملاء مناسب لهم مقارنة مع جودة الأعمال التي أقدمها.
متوسطة	3	0.00	4.25	67.51	2.35	6.75	يعتبر سعر الساعة الذي أحصل عليه من العملاء مرضي لي.
كبيرة	2	0.00	6.43	71.41	2.36	7.14	يعتبر سعر الساعة الذي أطلبه من العملاء معتدلاً مقارنةً بالعاملين في نفس المجال.
متوسطة	4	0.00	3.34	66.95	2.77	6.69	أستغل خبراتي ومهارات للعمل على منصات العمل الحر بأشكال وظيفية مختلفة مثل مدرب، مرشد، مطور..الخ.
كبيرة		0.00	5.54	69.10	2.19	6.91	المحور الرابع/ الأسواق

يتضح من جدول رقم (5.14) أن الوزن النسبي لإجمالي محور الأسواق بلغ 69.1% وبمتوسط بلغ (6.91) وانحراف معياري بلغ (2.19)، أما لفقرات محور الأسواق فاحتلت الفقرة الثانية (يعد سعر الساعة الذي أطلبه من العملاء مناسباً لهم مقارنة مع جودة الأعمال التي أقدمها) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 73.33%، في حين احتلت الفقرة الأولى (يقوم العملاء بدفع أجر مالي -حسب الاتفاق- على التعديلات التي يطلبونها بعد التسليم النهائي للأعمال الحرة) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 66.27%.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن المستقل يجب أن ينافس بجودة الخدمة التي يقدمها وكذلك سعر الخدمة التي يعرضها على العملاء، ويحاول دائماً المستقلون التغيير في سعر الساعة حسب ما تتطلبه جودة العمل وسرعة الإنجاز ومدى التميز في تقديم الخدمة، وهذا ما يفهمه العملاء أيضاً،

فالعملاء لديهم الفهم والوعي بأن سعر الساعة مرتبط بجودة العمل ومستوى الخبرة لدى المستقل، فعادة ما يكون هناك انسجام بين العميل والمستقل حول سعر الساعة المتفق عليها. وفي كثير من التعاقدات في العمل الحر يقوم العميل بتقديم مكافأة مالية إضافية للمستقل للتعبير عن مدى رضاه عن العمل الذي قام به.

ويعزو الباحث انخفاض الفقرة الأولى (يقوم العملاء بدفع أجر مالي - حسب الاتفاق - على التعديلات التي يطلبونها بعد التسليم النهائي للأعمال الحرة) إلى أن العملاء كثيراً ما يطلبون تعديلات على العمل المنجز من العامل دون أن يكون هناك أي اتفاق مسبق حول الأجر المادي عن هذه التعديلات، وتعد مرونة المستقل للتعاون مع العميل في تنفيذ التعديلات مهمة جداً للعملاء في استمرار العمل مع المستقل لاحقاً، لذلك يتشجع المستقل على عدم طلب أجر مالي إضافي من العميل، إلا أن بعض العملاء يقومون بتقدير جهود المستقلين في تنفيذ التعديلات المطلوبة ويكون ضمن أجر مالي إضافي يُتفق عليه بينهما. لذلك يشعر المستقلون بأن هذه الفقرة أقل أهمية من غيرها من الفقرات المرتبطة بأسواق العمل الحرة.

وقد اتفق مع دراسة (Walter, 2013) أن سعر الخدمة المقدم من قبل المستقل للعميل من أهم عوامل نجاح المستقلين وعقود الأعمال الحر مع العملاء، خاصة في المشاريع البرمجية التي تعتمد على الحاسوب.

وتتفق أيضاً مع دراسة (خليفة، 2018م) إذ يشعر المستقلون بالرضا تجاه تقييم وأجر المشاريع التي يعملون عليها داخل المنصات العمل الحر العربية والأجنبية.

جدول (5.15): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور استراتيجية العمل

المحور الخامس/ إستراتيجية العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار	المعنوية p- value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1	5.90	2.80	58.98	-0.48	0.63	4	متوسطة
2	6.30	2.86	62.99	1.39	0.17	1	متوسطة

المحور الخامس/ إستراتيجية العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار	المعنوية p- value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
أقوم بالعمل بشكل جماعي من خلال فريق متكامل بالخبرات والقدرات.	5.51	2.85	55.14	-2.27	0.02	5	متوسطة
أركز على الأعمال والمشاريع طويلة المدى أكثر من المشاريع قصيرة المدى.	5.97	2.64	59.66	-0.17	0.86	3	متوسطة
أقوم باستخدام منصة محددة للحصول على أعمال حرة جديدة.	6.12	2.75	61.24	0.60	0.55	2	متوسطة
المحور الخامس/ إستراتيجية العمل	5.96	2.15	59.60	-0.24	0.81		متوسطة

يتضح من جدول رقم (5.15) أن الوزن النسبي لإجمالي محور إستراتيجية العمل بلغ 59.6% وبمتوسط بلغ (5.96) وانحراف معياري بلغ (2.15)، أما لفقرات محور إستراتيجية العمل فاحتلت الفقرة الثانية (لا تعد جغرافية الأسواق عاملاً مهماً بالنسبة لي في تنفيذ الأعمال المستقلة أو التعاقد مع العملاء) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 62.99%، في حين احتلت الفقرة الثالثة (أقوم بالعمل بشكل جماعي من خلال فريق متكامل بالخبرات والقدرات) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 55.14%.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن جغرافية الأسواق أصبحت اليوم غير مهمة في نموذج العمل الحر، فالمستقلون لا يهتمهم أين يقطن العميل بقدر الوصول إليه، وقد ترتبط جغرافية الأسواق إلى حدٍ ما بتحديد لغة العميل وعلى أي منصة عمل حر يكون، وعادة ما ينضم المستقلون إلى منصات عالمية تستهدف كل الأسواق عوضاً على تلك المنصات المخصصة لبلدان محددة مثل الصين وأوكرانيا وغيرها من الدول التي لديها منصات عمل حر خاصة بأسواقها. ويرى المستقلون أن العمل الجماعي الحر هو مكمل لنموذج العمل الحر ويأتي في مرحلة لاحقة من مراحل التطور والنمو في العمل الحر. لذلك يشعرون بأن العمل الجماعي أقل أهمية من النجاح في العمل بشكل فردي، وأن العمل الحر يقلل من دور العمل الجماعي، وأن العمل الحر يتميز في بعض الوظائف بأنه يعفي المستقل من العمل الجماعي وما يتطلبه من مهارات وقدرات العمل في فريق. ويعد

العمل الجماعي نموذجًا من نماذج إستراتيجيات العمل الحر الذي تتبناه بعض المنصات من خلال إطلاق خدمات مثل خدمة الوكالة أو ما يعرف بـ Agency كما هو مشهور في منصة Upwork. ويعزى ضعف اهتمام المستقلين بإستراتيجية العمل الجماعي لعدم اهتمام برامج بناء مهارات العمل الحر في تعزيز هذه الإستراتيجية والترويج لها في أوساط المستقلين.

وقد اتفقت مع دراسة (Born and WITTELOOSTUIJN, 2012) التي أشارت إلى أن إستراتيجيات العمل التي يتبعها المستقلون في هولندا تختلف باختلاف الخبرة وطبيعة العمل عن بعد.

وقد اتفقت أيضًا مع دراسة (Gheorghe, 2015) التي أظهرت أن الأعمال الحرة في مجال تكنولوجيا المعلومات شهدت زيادة في الإقبال عليها خلال السنوات الماضية، ويعزى ذلك بشكل رئيس إلى انتشار الإنترنت السريع في البلدان ذات الاقتصادات الناشئة، والتي تبحث بشكل مستمر عن خفض تكاليف التطوير، وكذلك ظهور منصات على الإنترنت تساعد على التخطيط والتنسيق لمختلف المهام والعلاقات.

جدول (5.16): الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور الميزة التنافسية

المتغير التابع: الميزة التنافسية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
المحور الأول/ الدافعية والرغبة	7.80	2.16	77.98	11.09	0.00	1	كبيرة
المحور الثاني/ المهارات والقدرات	7.57	2.09	75.73	10.01	0.00	2	كبيرة
المحور الثالث/ العلاقات	6.84	2.14	68.38	5.21	0.00	4	كبيرة
المحور الرابع/ الأسواق	6.91	2.19	69.10	5.54	0.00	3	كبيرة
المحور الخامس/ إستراتيجية العمل	5.96	2.15	59.60	-0.24	0.81	5	متوسطة
إجمالي المتغير التابع: الميزة التنافسية	7.02	1.91	70.16	7.09	0.00		كبيرة

من خلال جدول (5.16) يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي محور الميزة التنافسية بلغ 70.16% وبمتوسط بلغ (7.02) وانحراف معياري بلغ (1.91)، في حين احتل المحور الأول

(الدافعية والرغبة) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 77.98% وبمتوسط بلغ (4.28) وانحراف معياري بلغ (0.97)، واحتل المحور الخامس (إستراتيجية العمل) المرتبة الأخيرة بوزن بلغ 59.6% بمتوسط بلغ (5.96) وانحراف معياري بلغ (2.15)، ويعزو الباحث ظهور محور الدافعية والرغبة بشكل متقدم إلى أن الدافعية والرغبة من أهم دوافع العمل الحر والتي تجذب العاملين لهذا النموذج من العمل، فالعاملون بشكل حر يرون عدم الروتين والاستقلالية وحرية العمل والتنقل بين الأعمال وتعدد الخبرات المكتسبة من الأعمال المختلفة، كلها تشكل عوامل تزيد من الرغبة والدافعية لديهم وتجعل هذا المحور من أهم محاور تحقيق المميزات التنافسية لهم، فكلما زادت الدافعية والرغبة ازداد معها الالتزام والقيم والأخلاق للعمل بشكل حر، وكلما زادت رغبة المستقلين باكتساب خبرات وقدرات جديدة ستعكس على العميل، وهذا ما يشكل حالة من المميزات التنافسية التي يبحث العميل عنها دومًا.

أما عن ظهور إستراتيجية العمل في المرتبة الأخيرة فهذا يعزى إلى أن إستراتيجية العمل قد لا تكون ذات أهمية كبيرة لدى المستقلين، فهم عادة لا يهتمون بشكل إستراتيجية العمل سواء سوف يعملون بشكل جماعي أو فردي أو سوف يعملون على عقود عمل طويلة أو قصيرة، فما يهمهم هو الحصول على العمل وإنجازه ومن ثم الانتقال إلى عمل آخر.

وقد انسجمت النتائج مع دراسة (Born and WITTELOOSTUIJN, 2012) التي عمدت إلى تصميم نموذج التميز والنجاح في ممارسات العمل الحر من خلال تبني نظريات النجاح والذكاء الوظيفي السابقة ومن ثم تطويرها وصولاً إلى نموذج جديد يعتمد على الخمسة محاور التي تم ذكرها.

اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضيات حول العلاقة بين متغيرين من متغيرات الدراسة (الفرضية الرئيسية الأولى):

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

إذا كانت Sig.(P-value) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية، وعليه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة، أما إذا كانت Sig.(P-value) أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية

وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بناء مهارات العمل الحر والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

جدول (5.17): معامل الارتباط بين بناء مهارات العمل الحر والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي

الدلالة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
دال احصائيا	0.000	*0.800	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بناء مهارات العمل الحر والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي

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

يبين جدول رقم (5.17) أن معامل الارتباط يساوي (0.800)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية طردية بين بناء مهارات العمل الحر والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن مهارات العمل الحر تساعد على تنمية وتطوير الميزة التنافسية لريادي بيكتي.

ويتفرع من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات الفنية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

جدول (5.18): معامل الارتباط بين المهارات الفنية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي

الدلالة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
دال احصائيا	0.000	*0.792	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات الفنية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي

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

يبين جدول رقم (5.18) أن معامل الارتباط يساوي (0.792)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية طردية بين المهارات الفنية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن بناء المعارف والمهارات المطلوبة لكيفية الاستخدام والتعامل مع منصات الأعمال الحرة المختلفة مثل إنشاء حسابات فعالة على منصات العمل الحر حسب سياسات المنصات المستخدمة، وتوفير مصادر تعليمية مختلفة لتنوع المعرفة وتشجيع التعلم الذاتي يعكس بالإيجاب على الميزة التنافسية للمستقلين.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات الإدارية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

جدول (5.19): معامل الارتباط بين المهارات الإدارية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي

الدلالة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
دال احصائيا	0.000	*0.770	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات الإدارية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي

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

يبين جدول رقم (5.19) أن معامل الارتباط يساوي (0.770)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية طردية بين المهارات الإدارية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن اكتساب مهارات الاتصال والتواصل المطلوبة للتواصل مع العملاء، واكتساب مهارات التفاوض والإقناع المطلوبة للتعاقد مع العملاء، واكتساب مهارات التخطيط وتنظيم المهام المطلوبة لتنظيم الأعمال الحرة المختلفة يساعد في تعزيز الميزة التنافسية للمستقلين.

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارات اللغة الإنجليزية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

جدول (5.20): معامل الارتباط بين مهارات اللغة الإنجليزية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي

الدالة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
دال احصائيا	0.000	0.698	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارات اللغة الإنجليزية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

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

يبين جدول رقم (5.20) أن معامل الارتباط يساوي (0.698)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية متوسطة طردية بين اللغة الإنجليزية والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن تحسين مستوى كتابة المقترحات باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر، وتحسين مستوى كتابة السيرة الذاتية باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر، وتحسين مستوى التواصل الكتابي باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر ينعكس بالإيجاب على الميزة التنافسية للمستقلين.

الفرضية الرئيسية الثانية:

هناك أثر لمهارات العمل الحر بأبعادها (المهارات الفنية، والمهارات الإدارية، ومهارات اللغة الإنجليزية) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.

لوقوف على مستوى تأثير أبعاد مهارات العمل الحر (المهارات الفنية، والمهارات الإدارية، واللغة الإنجليزية) مجتمعة في الميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي، استخدم الباحث اختبار الانحدار المتعدد بالطريقة التدريجية، ويمكن استنتاج ما يأتي:

أ- يبين نموذج الانحدار النهائي أن الميزة التنافسية وهي تمثل المتغير التابع، تتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بالمتغيرين المستقلين (المهارات الفنية، والمهارات الإدارية).

ب- تم استبعاد محور (مهارات اللغة الإنجليزية) من نموذج الانحدار لعدم الدلالة الإحصائية.

ت- أظهرت نتائج التحليل أن معامل الارتباط بلغ (0.809)، وهي علاقة قوية طردية، في حين بلغ معامل التحديد المعدل (0.654)، وهذا يعني أن 65.4% من التغير في الميزة التنافسية

يعود إلى تأثير المتغيرات المستقلة (المهارات الفنية، والمهارات الإدارية) والباقي 34.6%
يعود لعوامل أخرى تؤثر في المتغير التابع الميزة التنافسية.

جدول (5.21): نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد مهارات العمل الحر على الميزة

التنافسية

Sig. مستوى الدلالة	T المحسوبة	B معامل الانحدار		Sig. مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	المتغير التابع	
.000	8.451	2.307	المقدار الثابت	0.000	2	164.74	0.654	0.809	الميزة التنافسية	
.000	5.550	.407	المهارات الفنية		174					البواقي
.000	3.739	.271	المهارات الإدارية							
المتغيرات المستبعدة من النموذج لعدم الدلالة الإحصائية										
.293	1.054	.086	مهارات اللغة الإنجليزية							

معادلة التأثير:

$$\text{الميزة التنافسية} = 2.307 + 0.407 * (\text{المهارات الفنية}) + 0.271 * (\text{المهارات الإدارية})$$

عند زيادة (المهارات الفنية) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (الميزة التنافسية) بمقدار (0.407).

عند زيادة (المهارات الإدارية) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (الميزة التنافسية) بمقدار (0.271).

ويعزو الباحث ظهور المهارات الفنية في المرتبة الأولى وتليها المهارات الإدارية، إلى أهمية المهارات الفنية التي تعد صمام الأمان للمستقلين والمعياري الأساسي لنجاح المستقل وتميزه وصولاً إلى ميزة تنافسية خاصة به، فلا يوجد مستقل ناجح دون أن يكون لديه مهارة فنية قوية، وكلما زادت قوة المهارة الفنية التي يمتلكها زادت قدراته التنافسية، إذ إن بعض المستقلين لديهم مهارات فنية فريدة تجعلهم في مكانة مميزة عن غيرهم من المستقلين، وتأتي المهارات الإدارية مدعمة لنجاح المستقل في مسيرته المهنية في العمل الحر، وغياب مهارات اللغة الإنجليزية لا يعني عدم

أهميتها، ولكنها تؤثر بدرجة قليلة في الميزة التنافسية، وهذا لأن المستقلين المبحوثين لديهم الفرصة للعمل مع العملاء العرب من خلال منصات العمل العربية، لذلك لا يشعرون بأهمية اللغة الإنجليزية كواحدة من العوامل المهمة بالنسبة لهم في نجاحهم بالعمل الحر.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول مهارات العمل الحر تعزى للمتغيرات الديموغرافية الآتية: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، ومجال العمل).

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول مهارات العمل الحر تعزى لمتغير الجنس.

جدول (5.22): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين- الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار t	المتوسطات		
		انثى	ذكر	
0.723	0.355	6.92	7.04	المحور الأول/ المهارات الفنية
0.732	0.344	6.85	6.97	المحور الثاني/ المهارات الإدارية
0.975	0.031	6.24	6.25	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية
0.797	0.257	6.67	6.75	المتغير المستقل: مهارات العمل الحر

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بالنسبة لإجمالي محور (مهارات العمل الحر) حيث كانت قيمة المعنوية (0.797)، ما يوضح عدم وجود فروق معنوية تعزى لمتغير الجنس، ويعزو الباحث ذلك إلى انسجام العينة في آرائهم وعدم تأثير الجنس عليها واتفاقهم بجميع أجناسهم فيما يتعلق بمحور مهارات العمل الحر.

2 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول مهارات العمل الحر تعزى لمتغير العمر.

جدول (5.23): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA العمر

التأثير	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار f	
لا توجد فروق معنوية	.098	2.357	المحور الأول/ المهارات الفنية
لا توجد فروق معنوية	.337	1.094	المحور الثاني/ المهارات الإدارية

المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية	1.078	.342	لا توجد فروق معنوية
المتغير المستقل: مهارات العمل الحر	1.543	.217	لا توجد فروق معنوية

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بالنسبة لإجمالي محور (مهارات العمل الحر)، حيث كان مستوى الدلالة (0.217)، ما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور مهارات العمل الحر تعزى لمتغير العمر، ويعزو الباحث ذلك إلى انسجام العينة في آرائهم وعدم تأثير العمر عليها واتفاقهم بجميع فئاتهم العمرية فيما يتعلق بمحور مهارات العمل الحر.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول مهارات العمل الحر تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (5.24): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA المؤهل العلمي

التأثير	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار f	
المحور الأول/ المهارات الفنية	.544	.611	لا توجد فروق معنوية
المحور الثاني/ المهارات الإدارية	.688	.375	لا توجد فروق معنوية
المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية	.721	.327	لا توجد فروق معنوية
المتغير المستقل: مهارات العمل الحر	.649	.433	لا توجد فروق معنوية

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بالنسبة لإجمالي محور (مهارات العمل الحر)، حيث كانت مستوى الدلالة (0.649)، ما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور مهارات العمل الحر تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحث ذلك إلى انسجام العينة في آرائهم وعدم تأثير المؤهل العلمي عليها واتفاقهم بجميع مؤهلاتهم العلمية فيما يتعلق بمحور مهارات العمل الحر.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول مهارات العمل الحر تعزى لمتغير مجال العمل.

جدول (5.25): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA مجال العمل

التأثير	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار f	
لا توجد فروق معنوية	.609	.610	المحور الأول/ المهارات الفنية
لا توجد فروق معنوية	.807	.326	المحور الثاني/ المهارات الإدارية
لا توجد فروق معنوية	.663	.529	المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية
لا توجد فروق معنوية	.800	.334	المتغير المستقل: مهارات العمل الحر

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بالنسبة لإجمالي محور (مهارات العمل الحر) حيث كان مستوى الدلالة (0.800)، ما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور مهارات العمل الحر تعزى لمتغير مجال العمل، ويعزو الباحث ذلك إلى انسجام العينة في آرائهم وعدم تأثير مجال العمل عليها واتفاقهم بجميع مجالات أعمالهم فيما يتعلق بمحور مهارات العمل الحر.

الفرضية الرئيسية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول الميزة التنافسية تعزى للمتغيرات الديموغرافية الآتية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، ومجال العمل).

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول الميزة التنافسية تعزى لمتغير الجنس.

جدول (5.26): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار t	المتوسطات		
		انثى	نكر	
0.188	1.321	7.61	8.04	المحور الأول/ الدافعية والرغبة
0.288	1.066	7.42	7.76	المحور الثاني/ المهارات والقدرات
0.582	0.551	6.76	6.94	المحور الثالث/ العلاقات
0.166	1.393	6.71	7.17	المحور الرابع/ الأسواق
0.176	1.359	5.77	6.21	المحور الخامس/ استراتيجية العمل
0.201	1.282	6.85	7.22	المتغير التابع: الميزة التنافسية

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بالنسبة لإجمالي محور (الميزة التنافسية)، حيث كانت قيمة المعنوية (0.201)، ما يوضح عدم وجود فروق معنوية تعزى لمتغير الجنس، ويعزو الباحث ذلك إلى انسجام العينة في آرائهم وعدم تأثير الجنس عليها واتفاقهم بجميع أجناسهم فيما يتعلق بمحور الميزة التنافسية.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول الميزة التنافسية تعزى لمتغير العمر.

جدول (5.27): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA العمر

التأثير	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار f	
لا توجد فروق معنوية	.066	2.760	المحور الأول/ الدافعية والرغبة
توجد فروق معنوية	.030	3.564	المحور الثاني/ المهارات والقدرات
لا توجد فروق معنوية	.132	2.050	المحور الثالث/ العلاقات
لا توجد فروق معنوية	.393	.940	المحور الرابع/ الأسواق
لا توجد فروق معنوية	.530	.637	المحور الخامس/ استراتيجية العمل
لا توجد فروق معنوية	.111	2.229	المتغير التابع: الميزة التنافسية

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بالنسبة لإجمالي محور (الميزة التنافسية)، حيث كان مستوى الدلالة (0.111)، ما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور الميزة التنافسية تعزى لمتغير العمر، ويعزو الباحث ذلك إلى انسجام العينة في آرائهم وعدم تأثير العمر عليها واتفاقهم بجميع فئاتهم العمرية فيما يتعلق بمحور الميزة التنافسية.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول الميزة التنافسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (5.28): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA المؤهل العلمي

التأثير	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار f	
لا توجد فروق معنوية	.290	1.247	المحور الأول/ الدافعية والرغبة
لا توجد فروق معنوية	.173	1.772	المحور الثاني/ المهارات والقدرات
لا توجد فروق معنوية	.145	1.953	المحور الثالث/ العلاقات

التأثير	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار f	
لا توجد فروق معنوية	.518	.660	المحور الرابع/ الأسواق
لا توجد فروق معنوية	.535	.628	المحور الخامس/ استراتيجية العمل
لا توجد فروق معنوية	.245	1.419	المتغير التابع: الميزة التنافسية

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بالنسبة لإجمالي محور (الميزة التنافسية)، حيث كان مستوى الدلالة (0.245)، ما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات الباحثين حول إجمالي محور الميزة التنافسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحث ذلك إلى انسجام العينة في آرائهم وعدم تأثير المؤهل العلمي عليها واتفاقهم بجميع مؤهلاتهم العلمية فيما يتعلق بمحور الميزة التنافسية.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات الباحثين حول الميزة التنافسية تعزى لمتغير مجال العمل.

جدول (5.29): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA مجال العمل

التأثير	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار f	
لا توجد فروق معنوية	.741	.417	المحور الأول/ الدافعية والرغبة
لا توجد فروق معنوية	.635	.570	المحور الثاني/ المهارات والقدرات
لا توجد فروق معنوية	.808	.325	المحور الثالث/ العلاقات
لا توجد فروق معنوية	.393	1.003	المحور الرابع/ الأسواق
لا توجد فروق معنوية	.992	.033	المحور الخامس/ استراتيجية العمل
لا توجد فروق معنوية	.739	.420	المتغير التابع: الميزة التنافسية

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بالنسبة لإجمالي محور (الميزة التنافسية)، حيث كان مستوى الدلالة (0.739)، ما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات الباحثين حول إجمالي محور الميزة التنافسية تعزى لمتغير مجال العمل، ويعزو الباحث ذلك إلى انسجام العينة في آرائهم وعدم تأثير مجال العمل عليها واتفاقهم بجميع مجالات أعمالهم فيما يتعلق بمحور الميزة التنافسية.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى استعراض أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث بعد عمليات تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وأهم التوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج.

النتائج:

من خلال التحليل الإحصائي لإجابات المبحوثين توصلت الدراسة إلى مجموعة النتائج:

1. أن الوزن النسبي لإجمالي محور الميزة التنافسية بلغ 70.16%، وقد احتل المحور الأول (الدافعية والرغبة) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 77.98%، في حين احتل المحور الخامس (إستراتيجية العمل) المرتبة الأخيرة بوزن بلغ 59.6%.
2. أن الوزن النسبي لإجمالي محور مهارات العمل الحر بلغ 67.06%، وقد احتل المحور الأول (المهارات الفنية) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 69.73%، في حين احتل المحور الثالث (مهارات اللغة الإنجليزية) المرتبة الأخيرة بوزن بلغ 62.45%.
3. قد جاءت نتائج محور الميزة التنافسية بالترتيب الآتي من المحور ذي درجة التأثير الأكبر فالأقل: (الدافعية والرغبة، والمهارات والقدرات، والأسواق، والعلاقات، وأخيراً إستراتيجية العمل).
4. أن البرامج بناء مهارات العمل الحر تعمل ضمن أولويات المهارات التي يجب أن يكتسبها الملتحقون بتلك البرامج من أجل بناء قدراتهم التنافسية وصولاً إلى الميزة التنافسية المنشودة.
5. يمكن لمستقلين تحقيق ميزة تنافسية إذا ما تم بناء مهاراتهم الفنية والإدارية وكذلك اللغة الإنجليزية، والتي سوف تنعكس على العوامل الخمسة لبناء القدرات التنافسية: الدافعية، والعلاقات، والمهارات، والأسواق، وإستراتيجية العمل.
6. بناء وكتابة السيرة الذاتية أو ما يعرف في منصات العمل الحر بالبروفایل من أهم المراجع التي يرجع إليها العملاء من أجل اختيار المستقلين، والتي يجب أن تعكس الميزة التنافسية التي يمتلكها المستقل.

7. المستقلون هم بحاجة دائماً إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم الفنية والإدارية والشخصية لكي تتلاءم مع التغيير المستمر في طبيعة الأعمال الحرة التي تتغير باستمرار عالمياً وكذلك مع تغير العملاء الذين يتعامل معهم المستقل.
8. تعد العلاقات الاجتماعية والشخصية مصدراً مهماً في جلب العملاء والوصول إلى أسواق جديدة.
9. تعد مهارات اللغة الإنجليزية الكتابية أهم من مهارات اللغة الإنجليزية اللفظية خاصة في تعزيز مهارات التواصل.
10. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية طردية بين بناء مهارات العمل الحر والميزة التنافسية لدى ريادي بيكتي.
11. الميزة التنافسية تتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بالمتغيرين المستقلين (المهارات الفنية، والمهارات الإدارية). وتم استبعاد محور (مهارات اللغة الإنجليزية) من نموذج الانحدار لعدم الدلالة الإحصائية.
12. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول مهارات العمل الحر والميزة التنافسية تعزى لمتغير الجنس، والعمر، والمؤهل العملي، ومجال العمل

التوصيات:

انطلاقاً من نتائج الدراسة قام الباحث بصياغة مجموعة من التوصيات المهمة التي تساعد جميع العاملين والمساهمين في تطوير نموذج العمل الحر في فلسطين عامةً وقطاع غزة خاصةً، ويشمل الحكومة والمؤسسات التعليمية والمؤسسات الأهلية والقطاع الخاص، وجاءت توصيات الباحث على النحو الآتي:

1. العمل على بناء النظام البيئي للعمل الحر في قطاع غزة والمعروف بـEcosystem، وذلك لتنظيم العمل التنموي والتدخلات والبرامج التي تنفذها جميع الأطراف ذوي العلاقة.
2. تقديم برامج العمل الحر لدى الحكومة والمؤسسات المانحة والمؤسسات الدولية والأهلية كبديل عن برامج التشغيل المؤقت التي تستهدف الشباب وخاصة الفئة العمرية ما بين (22) عاماً حتى (28) عاماً.
3. تبني الحكومة نموذج العمل الحر كنموذج محفز للاقتصاد الفلسطيني ويساعد في التخلص من البطالة، ويكون التبرني من خلال تحفيز وتشجيع المؤسسات والقطاع الخاص لإطلاق مبادرات جديدة تزيد من انتشار ثقافة العمل الحر لدى المجتمع.
4. إعداد خطة وطنية إستراتيجية تتبنى نموذج العمل الحر في قطاع غزة لمدة (5) سنوات بالحد الأدنى، بحيث ينخرط جميع المؤسسات والمستقلين تحتها.
5. إعداد قانون يشجع دول العالم والأسواق الخارجية لتعامل مع المستقلين في قطاع غزة من خلال تقديم ضمانات ومحفزات وتسهيل عمليات العمل الحر.
6. تقديم تسهيلات مالية من خلال المؤسسات المالية مثل البنوك والمصارف للمستقلين.
7. نقل تجارب وخبرات جديدة من خارج قطاع غزة إلى المؤسسات التي تنفذ البرامج التدريبية في العمل الحر، من أجل تطوير هذه البرامج بمزيد من التدخلات والشراكات المفيدة.
8. فتح أسواق جديدة للمستقلين في فلسطين مما يساعد على توجيه البرامج التدريبية على صياغة تدريبات وتدخلات جديدة مبنية على احتياج الأسواق الجديدة.
9. التنوع في التدخلات والأنشطة التي يجب أن تقوم بها المؤسسات وألا تقتصر تدخلاتهم على تنفيذ برامج تدريبية، بل يجب أن تتعقد مزيد من ورش العمل والأحداث والمؤتمرات والمسابقة والتي تصب كلها في بناء القدرات.

10. العمل على بناء قدرات المدربين وزيادة معرفتهم حول توجهات العمل الحر، ونماذج العمل الحر المختلفة حول العالم، من أجل نقل تلك الخبرات إلى المتدربين والعاملين الجدد في العمل الحر.
11. أن تهتم البرامج التدريبية بتعريف المستقلين بإستراتيجيات العمل المختلفة، وخاصة إستراتيجية العمل ضمن جماعة أو فريق، والذي يساعد المستقلين في الاستمرار في الأعمال الحرة وكذلك النمو وصولاً إلى الاستقرار المنشود لديهم.
12. على القطاع التعليمي البدء في إدراج مساقات العمل الحر ضمن مساقات الجامعات والكليات لبناء معارف الطلبة حول العمل الحر مبكراً قبل خروجهم لسوق العمل.
13. على القطاع التعليمي تنفيذ تدخلات وأنشطة من شأنها أن تزيد من انتشار اللغة الإنجليزية وبناء قدرات الطلبة والخريجين في مهارات اللغة الإنجليزية، ما يساعد في سدّ الفجوة التي يعانيها خريجو برامج العمل الحر والمستقلون.

الدراسات المستقبلية:

1. دراسة عن آراء العملاء في أسواق المنطقة العربية وخاصة الخليجية حول المستقلين من قطاع غزة.
2. دراسة عن دور الجامعات في تعزيز العمل الحر لدى الطلبة ومدى تأثير ذلك في تحسين مصادر دخل الطلبة وما ينعكس عليه من تحسين الوضع المالي للجامعات والكليات.
3. دراسة عن دور الحكومة في تشجيع برامج وأنشطة العمل وتطويرها وتوفير البنية التحتية اللازمة للعاملين بشكل حر.
4. دراسة دور انتشار مساحات العمل الحر في تسهيل العمل الحر في قطاع غزة.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً: المراجع العربية:

الأسمرى، مشيب. (2013م). "اتجاهات الشباب نحو العمل الحر: دراسة تطبيقية في مدينة جدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 10 (1)، 71-112.

الأغا، احسان، الأستاذ، محمود. (2003م). تصميم البحث التربوي. (د.ط.). غزة: مطبعة الرنتيسي للطباعة والنشر.

بيكتي. (2017م). تقارير عن حاضنة بيكتي، فلسطين: حاضنة بيكتي.

بيكتي. (2018م). تقارير عن حاضنة بيكتي، فلسطين: حاضنة بيكتي.

بيكتي. (2019م). التقرير الختامي لمبادرة مختبرات غزة. فلسطين: حاضنة بيكتي.

بيكتي. (2019م). تقارير خاصة عن حاضنة بيكتي. فلسطين: حاضنة بيكتي.

بيكتي. (2019م) برشورات المبادرة. تاريخ الاطلاع: 2019/2510م، الموقع:
www.picti.ps/blog

بيكتي. (2019م). استراتيجية بيكتي 2020، تاريخ الاطلاع: 2019/10/25م، الموقع:
www.picti.ps/blog

بيكتي. (2019م). تقارير عن حاضنة بيكتي، فلسطين: حاضنة بيكتي.

بيكتي. (2019م). تقرير الحاضنة تاريخ الاطلاع: 2019/2510م، الموقع:
www.picti.ps/blog

بيكتي. (2019م). مقترح مشروع *Open Gaza*، فلسطين: حاضنة بيكتي.

بيكتي. (2019م). مقترح مشروع *التيك لانس*، فلسطين: حاضنة بيكتي.

بيكتي. (2019م). مقترح مشروع *العمل الحر*، فلسطين: حاضنة بيكتي.

بيكتي. (2019م). مقترح مشروع *مختبرات غزة*، فلسطين: حاضنة بيكتي.

التميمي، نوف بنت ناصر. (2016م). العمل عن بعد كمدخل لتفعيل دور الجامعات في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية "دراسة تطبيقية على جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. مجلة كلية التربية بالزقازيق، 1 (92)، 1-54.

الجدى، فراس. (2018م). واقع إدارة الموهبة في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالميزة التنافسية (رسالة ماجستير غير منشورة). أكاديمية الإدارة والسياسية، غزة.

الجرجاي، زياد. (2010م). القواعد المنهجية لبناء السببان. ط2. فلسطين: مطبعة أبناء الجراح.

حيدر، معالي، الصباغ، شوقي. (2002م). دراسة دوافع واتجاهات المرأة إلى العمل الحر بالتطبيق على محافظة المنوفية. المجلة العلمية التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، (1)، 136-125.

خليفة، أنسام. (2018م). دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة (دراسة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية بغزة. أبو الخير، أحمد عمر. (2017م). دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر - دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية بغزة.

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

السالم، سالم بن محمد (2009م). الانترنت ودورها في التطوير المهني، تاريخ الاطلاع: 2019/12/25م، الموقع: informationstudies.net/images/pdf/60.pdf

شراب، أمير. (2014م). طريقك إلى العمل الحر عبر الإنترنت، تاريخ الاطلاع: 15 مارس 2018م، الموقع: <https://academy.hsoub.com>

الشرفاء، سلوى. (2008م). دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية بغزة شركة حسوب. (2017م). المنصات التابعة لحسوب، تاريخ الاطلاع: 2 فبراير 2019م، الموقع: <http://academy.hsoub.com>

عبد الكريم وإكرام. (2018م) إثر الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة " دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر (رسالة ماجستير غير منشور). بعين تموشنت- الجزائر " عبد الكريم وحמיד. (2017م) أثر تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية في عينة من فنادق الدرجة الممتازة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 1 (53)، 87-116.

علوان، سالي، ميرة، أمل. (2016م). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر. مجلة جرش للبحوث والدراسات، الأردن، 17 (1)، 481-497.

عيد، ناهض. (2019م). نائب رئيس مجلس إدارة الحاضنة، (مقابلة شخصية). 2019/10/25، حاضنة الأعمال، بيكتي. غزة.

فريق ترجمة Trgmah. (2016م). واقع العمل الحر في مجال الترجمة في الوطن العربي. تاريخ

الإطلاع: 2019/12/15م، الموقع: <https://www.trgamah.com/>

قشطة، إبراهيم. (2017م). أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على نجاح العمل الحر "دراسة تطبيقية على شركات الترجمة العاملة في قطاع غزة" (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية بغزة.

القصاص، مهدي. (2008). العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب دراسة ميدانية، ندوة عامة 18 مارس 2008. جامعة المنصورة، - الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة، 17مصر.

كردية، أحمد زكي. (2015م). أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل: دراسة حالة مشروع الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية بغزة أبو ماضي، تسنيم. (2015م). تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل "دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية بغزة منظمة العمل العربية.

ناصر، آسيا. (2015م). أهمية رضا العميل في تدعيم الميزة التنافسية "دراسة حالة بنك الخليج - الجزائر" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر. نايل، طه. (2013م). علاقة طرق التدريب بتحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الحراريات" مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 5 (10)، 426-434.

نجم، رزق. (2018م). "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر - غزة.

اليافي، والعمري. (2013م). الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد، دراسة ميدانية على طلاب كلية إدارة الأعمال، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 29 (2)، 93-

59

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

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abhinav, K., Dubey, A., Jain, S., Viridi, G., Kass, A., & Mehta, M. (2017). *CrowdAdvisor: a framework for freelancer assessment in online marketplace*. In 2017 IEEE/ACM 39th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice Track (ICSE-SEIP) (pp. 93-102). IEEE.
- Aloisi, A. (2015). Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 653.
- Angelova, B., & Zekiri, J. (2011). Measuring customer satisfaction with service quality using American Customer Satisfaction Model (ACSI Model). *International journal of academic research in business and social sciences*, 1(3), 232.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press on Demand.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Perspectives*, 9(4), 7-20.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Perspectives*, 9(4), 7-20.
- Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology. *Handbook of career theory*, 41, 65.
- Barley, S. R., & Kunda, G. (2006). Contracting: A new form of professional practice. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 45-66.
- Barley, S. R., & Kunda, G. (2006). *Gurus, hired guns, and warm bodies: Itinerant experts in a knowledge economy*. Princeton University Press.
- Berings, M., Poell, R., & Gelissen, J. (2008). On-the-job learning in the nursing profession: Developing and validating a classification of learning activities and learning themes. *Personnel Review*, 37(4), 442-459.
- Bidwell, M. J., & Briscoe, F. (2009). Who contracts? Determinants of the decision to work as an independent contractor among information technology workers. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1148-1168.
- Bosscha, H. J. (2009). The Competitive Advantages of Language Education and Cultural Knowledge for Graduates.

- Botsman, R. (2013). *The Sharing Economy Lacks A Shared Definition*. *Fast Company*. Retrieved November 21, 2013 from <http://www.fastcoexist.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shareddefinition>
- Burke, A., & Cowling, M. (2015). The Use and Value of Freelancers: The Perspective of Managers. *International Review of Entrepreneurship*, 13(1).
- David, J. (2009). Standard skilled employees' and job applicants' behaviors in the presence of independent contractors and outsourcing arrangements. *Personnel Review*, 39(1), 62-79.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 307-324.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267.
- Dubey, A., Abhinav, K., Hamilton, M., & Kass, A. (2017). *Analyzing gender pay gap in freelancing marketplace*. In Proceedings of the 2017 ACM SIGMIS conference on computers and people research (pp. 13-19). ACM.
- E lance-oDesk's. (2014). "E lance-oDesk's Annual Impact Report 2014".
- Erling, E. (2015). The relationship between English and employability in the Middle East and North Africa.
- Eskelund, K., Heeks, R., & Nicholson, B. (2018). *Development Outcomes of Training for Online Freelancing in the Philippines*. In International Development Informatics Association Conference (pp. 109-124). Springer, Cham.
- Freelancer. (2015). "Freelancer fast 50 report reveals fastest growing online jobs in Q3 2015 and renaissance for Microsoft".
- Gheorghe, M. (2015). State of freelancing in IT and future trends. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 9(5), 1434-1438.
- Gheorghe. (2015). Do Soft Skills Matter? – Implication for Education Based on Recruiters' Perspective"
- Goel, A., Rana, G., & Rastogi, R. (2010). Knowledge management as a process to develop sustainable competitive advantage. *South Asian Journal of Management*, 17(3), 104.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S23-S40.
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 105-111.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16.

- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Heeks, R., & Arun, S. (2010). Social outsourcing as a development tool: The impact of outsourcing IT services to women's social enterprises in Kerala. *Journal of International Development: The Journal of the Development Studies Association*, 22(4), 441-454.
- Horton, J. J., Rand, D. G., & Zeckhauser, R. J. (2011). The online laboratory: Conducting experiments in a real labor market. *Experimental economics*, 14(3), 399-425.
- Intuit Inc. (2015). *Intuit Forecast: 7.6 Million People in On-Demand Economy by 2020*. <http://investors.intuit.com/press-releases/press-release-details/2015/Intuit-Forecast-76-Million-People-in-On-Demand-Economy-by-2020/default.aspx>. Last accessed 20-Jan-2017.
- Johansson, A. (2015). The 15 best freelance websites to find jobs, available at: www.entrepreneur.com/article/245953 (accessed November 28, 2015).
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 849.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business horizons*, 53(1), 59-68.
- Kazi, A. G., Yusoff, R. M., Khan, A., & Kazi, S. (2014). The freelancer: A conceptual review. *Sains Humanika*, 2(3).
- Kittur, A., Chi, E. H., & Suh, B. (2008, April). Crowdsourcing user studies with Mechanical Turk. In *Proceedings of the SIGCHI conference on human factors in computing systems* (pp. 453-456). ACM.
- Kuhn, K. M. (2016). The rise of the “gig economy” and implications for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157-162.
- Lee, C. I. S., Felps, W., & Baruch, Y. (2014). Mapping career studies: A bibliometric analysis. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2014, No. 1, p. 14214). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” “revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106-123.
- Mundra, N., Gulati, K., & Vashisth, R. (2011). Achieving competitive advantage through knowledge management and innovation: Empirical evidences from the Indian IT sector. *IUP Journal of Knowledge Management*, 9(2).
- Mundra, N., Gulati, K., & Vashisth, R. (2011). Achieving competitive advantage through knowledge management and innovation: Empirical

- evidences from the Indian IT sector. *IUP Journal of Knowledge Management*, 9(2).
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- Ozen, G., Yaman, M., & Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. *The online journal of recreation and sport*, 1(2), 6-23.
- Paolacci, G., Chandler, J., & Ipeirotis, P. G. (2010). Running experiments on amazon mechanical turk. *Judgment and Decision making*, 5(5), 411-419.
- Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2009). The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 291-302.
- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational dynamics*, 25(4), 7-22.
- Puranik, A. (2005). Online freelance marketplaces. Retrieved 09/28, 2019, from <http://www.entrepreneur.com/article/79500>
- Rahman, M. A., & Rahman, M. A. (2017). Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh. *Business & Entrepreneurship Journal*, 6(1), 1-13.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179-196.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437.
- Sultana, R., Im, I., & Im, K. S. (2018). Do IT freelancers increase their entrepreneurial behavior and performance by using IT self-efficacy and social capital? Evidence from Bangladesh. *Information & Management*, 56(6), 103133.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Mit Press.
- Süß, S., & Becker, J. (2013). Competences as the foundation of employability: a qualitative study of German freelancers. *Personnel Review*, 42(2), 223-240.
- Tampoe, M., & Macmillan, H. (2000). Strategic management, process, content and implementation.
- Upwork. (2019). Retrieved 09/28, 2019, from <https://www.upwork.com/press/2015/05/05/elance-odesk-relaunches-as-upwork-debuts-new-freelance-talent-platform/>

- Van den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 24-46.
- van Hillegersberg, J., & Amrit, C. (2015, February). Using e-markets for globally distributed work. In *Global Sourcing Workshop 2015* (pp. 206-227). Springer, Cham.
- Walter, A. (2013). *Success factors in leveraging freelance marketplaces in software development projects* (Doctoral dissertation, Université d'Ottawa/University of Ottawa).

ثالثاً: مواقع انترنت:

- <https://io.hsoub.com/freelancing/96412-%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D9%85%D9%85%D9%8A%D8%B2%D8%A7%D8%AA-%D9%88-%D8%B9%D9%8A%D9%88%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1>
- <https://www.sasapost.com/why-freelancing-is-not-the-best/>
- <http://picti.ps/techlanc/?fbclid=IwAR2mbgmP8Fy7MqGdXXY2D58gTQrr4IECsuFxC7iqpRMBhYDbaHrt3Hydk4>
- www.picti.ps/blog

الملاحق

الملاحق

ملحق (1): الاستبانة بصورتها الأولى



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم إدارة الأعمال

السيد الدكتور /المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع: طلب تحكيم استبانة

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: "أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من قسم إدارة الأعمال بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعة الإسلامية، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية التي تقوم بها المؤسسات الفلسطينية على رفع الميزة التنافسية للمستفيدين من تلك البرامج في مجالات العمل الحر - وسيتم تطبيق الدراسة على رياديي حاضنة الأعمال بيكيتي. ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحث بإعداد هذه الاستبانة، ويرجو من سيادتكم التفضل بتحكيم هذه الاستبانة نظراً لما تتمتعون به من خبرة وعلم، لذا فإن الباحث يأمل من سيادتكم التعاون معه بإبداء رأيكم حول ما يلي:

- مدى انتماء العبارة لكل محور.

- مدى مناسبة العبارة لكل محور.

- اقتراح التعديلات المناسبة في صياغة العبارات.

- اضافة ما ترونه مناسباً من عبارات.

هذا ويرحب باقتراحاتكم وتوصياتكم كما ويشكركم على هذه الاقتراحات والتوصيات الكريمة التي ستثري الاستبانة بكل تأكيد وتساهم في تحسين جودة هذه الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث/ عبد الله الطهراوي

إشراف/ أ. د. يوسف بحر

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
قسم إدارة الأعمال

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يطيب لي أن أضع بين يديكم هذا الاستبيان الذي أُعد بهدف الحصول على البيانات المتعلقة بدراسة عنوانها: "أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية"، وذلك كبحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

لذلك أرجو منكم التكرم بتخصيص جزء من وقتكم الثمين، لتعبئة الاستبانة المرفقة، مع مراعاة الدقة في الإجابة عن الأسئلة المطروحة، والذي سيكون له عظيم الأثر والفائدة في الوصول إلى نتائج أكثر دقة كونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مفهوم مهارات العمل الحر: هو نموذج من نماذج التشغيل الذاتي الذي يستخدمه أصحاب الخبرات العالية لتحقيق دخل غير مرتبط بالزمن؛ وإنما مرتبط بالمهام والأعمال التي يقوم بها خلال عقد العمل أو الخدمة مع الزبون.

مفهوم الميزة التنافسية: هو مجموع ما يمتلك الريادي من مهارات وكفايات فنية وإدارية وشخصية وأخرى ناعمة وخبرات مهنية متخصصة، تجعله قادراً على المنافسة في أسواق العمل المختلفة، منها أسواق الأعمال الحرة، مما يتيح له الفرص للحصول على وظائف أعمال مختلفة.

سيتم التعامل مع إجاباتك على البنود الواردة في هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحث/ عبد الله الطهراوي

أولاً/ البيانات الشخصية: ضع إشارة (X) في المكان المناسب

الجنس	() ذكر	() أنثى
العمر	() أقل من 22 سنة	() 22- أقل من 28 سنة
المؤهل العلمي	() دبلوم	() بكالوريوس
مجال العمل	() تطبيقات ويب	() تطبيقات هاتف ذكي
	() وسائط متعددة	() تسويق إلكتروني

ثانياً: متغيرات الدراسة:

يرجى الإجابة على أسئلة الإستبانة بحيث يكون التقييم من (1 - 10)، علماً بأن القيمة (10) تمثل الموافقة بدرجة كبيرة جداً وتقل بالتدرج.

م	الفقرة	درجة الاجابة (10-1)
المتغير المستقل: مهارات العمل الحر		
المحور الأول/ المهارات الفنية ويقصد بها امتلاك رواد الأعمال الحرة مهارة تقنية أو برمجية مطلوبة للمشغلين لرواد الأعمال الحرة، وتشكل هذه المهارة مجال عمله.		
ساعدتني البرامج التدريبية والإرشادية في العمل الحر على:		
1.	بناء المعارف والمهارات المطلوبة لكيفية الاستخدام والتعامل مع منصات الأعمال الحرة المختلفة.	
2.	إنشاء حسابات فعالة على منصات العمل الحر حسب سياسات المنصات المستخدمة.	
3.	التغلب على المعوقات والقيود التي تفرضها بعض منصات العمل الحر على العاملين بشكل حر من قطاع غزة.	
4.	فهم عمليات التحويلات المالية المطلوبة في العمل الحر.	
5.	سد الفجوة في المهارات الفنية العملية بين مخرجات التعليم العالى ومتطلبات سوق العمل الحر.	
6.	توفير مصادر تعليمية مختلفة لتنوع المعرفة وتشجيع التعلم الذاتي.	
7.	اجتياز اختبارات القدرات الفنية داخل منصات العمل الحر التي تحسن من مستوى الحساب.	

م	الفقرة	درجة الاجابة (10-1)
المحور الثاني/ المهارات الإدارية ويقصد بها المهارات الشخصية والإدارية التي تصاحب ممارسات العمل الحر والتي تساعد العامل الحر على النجاح في مجاله.		
ساعدتني البرامج التدريبية والإرشادية في العمل الحر على:		
1.	اكتساب مهارات الاتصال والتواصل المطلوبة للتواصل مع العملاء .	
2.	اكتساب مهارات التفاوض والإقناع المطلوبة للتعاقد مع العملاء .	
3.	اكتساب مهارات العمل الجماعي عن بعد المطلوبة للعمل مع فرق المشاريع المختلفة.	
4.	اكتساب مهارات التخطيط وتنظيم المهام المطلوبة لتنظيم الأعمال الحرة المختلفة.	
5.	اكتساب مهارات التسويق وبناء شبكة العلاقات المطلوبة لجلب العملاء .	
6.	اكتساب مهارات إدارة الإيرادات المالية وتنظيم الادخارات المطلوبة للعامل الحر .	
7.	اكتساب مهارات كتابة التقارير وأرشفة المستندات والملفات المحوسبة.	
المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية ويقصد بها قدرات العاملين بشكل حر في استخدام اللغة الإنجليزية كلفة للتواصل والاتصال مع الأسواق العالمية.		
ساعدتني البرامج التدريبية والإرشادية في العمل الحر على:		
1.	تحسين مستوى كتابة المقترحات باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر .	
2.	تحسين مستوى كتابة السيرة الذاتية باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر .	
3.	تحسين مستوى التواصل الكتابي باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر .	
4.	تحسين مستوى التواصل اللفظي باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر .	
5.	تحسين مستوى استخدام قواعد اللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر .	
6.	اجتياز اختبارات مهارات اللغة الإنجليزية داخل منصات العمل الحر .	
7.	تزويد العامل الحر بالمراجع والمواد التي تساعده في تطوير ذاته في اللغة الإنجليزية.	
المتغير التابع: الميزة التنافسية		
المحور الأول/ الدافعية والرغبة		
1.	يشكل العمل الحر بالنسبة لي جزء من رغبتني ودافعتني للعمل .	
2.	أعمل بشكل حر حسب قيم ومبادئ وأخلاقيات العمل السليمة.	
3.	أشعر بتشجيع من الأهل والأقارب والأصدقاء للاستمرار بالعمل الحر .	
4.	يساعدني العمل الحر على الشعور بالاستقلالية مما يشجعني للاستمرار بهذا المجال .	
5.	ساعدني العمل الحر على تحقيق دخل مرضي مما يشجعني للاستمرار بهذا المجال	
المحور الثاني/ المهارات والقدرات		

م	الفقرة	درجة الاجابة (10-1)
1.	أستخدم معظم المهارات الفنية والإدارية والشخصية المطلوبة لإنجاز العمل.	
2.	أقوم بتطوير مهاراتي الفنية والإدارية والشخصية بشكل مستمر لتلائم سوق العمل.	
3.	يوجد لدي مهارات فنية متخصصة تمنحني ميزة تنافسية مستدامة في العمل الحر.	
4.	يوجد لدي تنوع في المهارات الفنية مما يساعدني على التنوع في مجالات العمل الحر.	
5.	تعتبر مهارة اللغة الإنجليزية عاملاً رئيسياً في الحصول على ميزة تنافسية مستدامة في مجال العمل الحر الخاص بي.	
المحور الثالث/ العلاقات		
1.	لدي شبكة من العلاقات تزودني دائماً بخبرات ومعارف ومعلومات جديدة حول مهارات العمل الحر	
2.	لدي شبكة من العلاقات والارتباطات مع سوق العمل تساعدني على الوصول إلى العملاء وبناء علاقات عمل جديدة.	
3.	تعتبر العلاقات الاجتماعية والشخصية مصدراً مهماً في جلب العملاء والوصول إلى أسواق جديدة.	
4.	لدي القدرة على بناء العلاقات والوصول إلى العملاء في الدول الناطقة باللغة العربية.	
5.	لدي القدرة على بناء العلاقات والوصول إلى العملاء في الدول الغير ناطقة باللغة العربية	
المحور الرابع/ الأسواق		
1.	يقوم العملاء بدفع أجر مالي -حسب الاتفاق- على التعديلات التي يطلبونها بعد التسليم النهائي للأعمال الحرة.	
2.	يعتبر سعر الساعة الذي أطلبه من العملاء مناسب لهم مقارنة مع جودة الأعمال التي أقدمها.	
3.	يعتبر سعر الساعة الذي أحصل عليه من العملاء مرضي لي.	
4.	يعتبر سعر الساعة الذي أطلبه من العملاء معتدلاً مقارنةً بالعاملين في نفس المجال.	
5.	أستغل خبراتي ومهاراتي للعمل على منصات العمل الحر بأشكال وظيفية مختلفة مثل مدرب، مرشد، مطور ..إلخ.	
المحور الخامس/ استراتيجية العمل		
1.	أقوم بالتركيز على سوق محدد جغرافياً بناءً على القدرات الفنية التي امتلكها.	
2.	لا تعتبر جغرافية الأسواق عاملاً مهمة بالنسبة لي في تنفيذ الأعمال المستقلة أو التعاقد مع العملاء.	
3.	أقوم بالعمل بشكل جماعي من خلال فريق متكامل بالخبرات والقدرات.	
4.	أركز على الأعمال والمشاريع طويلة المدى أكثر من المشاريع قصيرة المدى.	
5.	أقوم باستخدام منصة محددة للحصول على أعمال حرة جديدة.	

تم بحمد الله، مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم، والله الموفق،

ملحق (2): الاستبانة بصورتها النهائية



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم إدارة الأعمال

السيد الدكتور /المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع: طلب تحكيم استبانة

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: "أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من قسم إدارة الأعمال بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعة الإسلامية، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية التي تقوم بها المؤسسات الفلسطينية على رفع الميزة التنافسية للمستفيدين من تلك البرامج في مجالات العمل الحر - وسيتم تطبيق الدراسة على رياديي حاضنة الأعمال بيكتي.

ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحث بإعداد هذه الاستبانة، ويرجو من سيادتكم التفضل بتحكيم هذه الاستبانة نظراً لما تتمتعون به من خبرة وعلم، لذا فإن الباحث يأمل من سيادتكم التعاون معه بإبداء رأيكم حول ما يلي:

- مدى انتماء العبارة لكل محور.
 - مدى مناسبة العبارة لكل محور.
 - اقتراح التعديلات المناسبة في صياغة العبارات.
 - اضافة ما ترونه مناسباً من عبارات.
- هذا ويرحب باقتراحاتكم وتوصياتكم كما ويشكركم على هذه الاقتراحات والتوصيات الكريمة التي ستثري الاستبانة بكل تأكيد وتساهم في تحسين جودة هذه الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

إشراف/ أ. د. يوسف بحر

الباحث/ عبد الله الطهراوي

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم إدارة الأعمال

السيد الدكتور /المحترم

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يطيب لي أن أضع بين يديكم هذا الاستبيان الذي أُعد بهدف الحصول على البيانات المتعلقة بدراسة عنوانها: "أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية"، وذلك كبحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

لذلك أرجو منكم التكرم بتخصيص جزء من وقتكم الثمين، لتعبئة الاستبانة المرفقة، مع مراعاة الدقة في الإجابة عن الأسئلة المطروحة، والذي سيكون له عظيم الأثر والفائدة في الوصول إلى نتائج أكثر دقة كونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مفهوم مهارات العمل الحر: هو نموذج من نماذج التشغيل الذاتي الذي يستخدمه أصحاب الخبرات العالية لتحقيق دخل غير مرتبط بالزمن؛ وإنما مرتبط بالمهام والأعمال التي يقوم بها خلال عقد العمل أو الخدمة مع الزبون.

مفهوم الميزة التنافسية: هو مجموع ما يمتلك الريادي من مهارات وكفايات فنية وإدارية وشخصية وأخرى ناعمة وخبرات مهنية متخصصة، تجعله قادراً على المنافسة في أسواق العمل المختلفة، منها أسواق الأعمال الحرة، مما يتيح له الفرص للحصول على وظائف أعمال مختلفة. سيتم التعامل مع إجاباتك على البنود الواردة في هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحث/ عبد الله الطهراوي

أولاً/ البيانات الشخصية: ضع إشارة (X) في المكان المناسب

الجنس	() ذكر	() أنثى
العمر	() أقل من 22 سنة	() 22- أقل من 28 سنة
	() 28 سنة فأكثر	
المؤهل العلمي	() دبلوم	() بكالوريوس
	() دراسات عليا	
مجال العمل	() تطبيقات ويب	() تطبيقات هاتف ذكي
	() وسائط متعددة	() تسويق إلكتروني

ثانياً: متغيرات الدراسة:

يرجى الإجابة على أسئلة الإستبانة بحيث يكون التقييم من (1 - 10)، علماً بأن القيمة (10) تمثل الموافقة بدرجة كبيرة جداً وتقل بالتدرج.

م	الفقرة	درجة الإجابة (10-1)
	المتغير المستقل: مهارات العمل الحر	
	المحور الأول/ المهارات الفنية ويقصد بها امتلاك رواد الأعمال الحرة مهارة تقنية أو برمجية مطلوبة للمشغلين لرواد الأعمال الحرة، وتشكل هذه المهارة مجال عمله.	
	ساعدتني البرامج التدريبية والإرشادية في العمل الحر على:	
8.	بناء المعارف والمهارات المطلوبة لكيفية الاستخدام والتعامل مع منصات الأعمال الحرة المختلفة.	
9.	إنشاء حسابات فعالة على منصات العمل الحر حسب سياسات المنصات المستخدمة.	
10.	التغلب على المعوقات والقيود التي تفرضها بعض منصات العمل الحر على العاملين بشكل حر من قطاع غزة.	
11.	فهم عمليات التحويلات المالية المطلوبة في العمل الحر.	

م	الفقرة	درجة الاجابة (10-1)
12	سد الفجوة في المهارات الفنية العملية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الحر.	
13	توفير مصادر تعليمية مختلفة لتنوع المعرفة وتشجيع التعلم الذاتي.	
14	اجتياز اختبارات القدرات الفنية داخل منصات العمل الحر التي تحسن من مستوى الحساب.	
المحور الثاني/ المهارات الإدارية ويقصد بها المهارات الشخصية والإدارية التي تصاحب ممارسات العمل الحر والتي تساعد العامل الحر على النجاح في مجاله.		
ساعدتني البرامج التدريبية والإرشادية في العمل الحر على:		
1.	اكتساب مهارات الاتصال والتواصل المطلوبة للتواصل مع العملاء.	
2.	اكتساب مهارات التفاوض والإقناع المطلوبة للتعاقد مع العملاء.	
3.	اكتساب مهارات العمل الجماعي عن بعد المطلوبة للعمل مع فرق المشاريع المختلفة.	
4.	اكتساب مهارات التخطيط وتنظيم المهام المطلوبة لتنظيم الأعمال الحرة المختلفة.	
5.	اكتساب مهارات التسويق وبناء شبكة العلاقات المطلوبة لجلب العملاء.	
6.	اكتساب مهارات إدارة الإيرادات المالية وتنظيم الادخارات المطلوبة للعامل الحر.	
7.	اكتساب مهارات كتابة التقارير وأرشفة المستندات والملفات المحوسبة.	
المحور الثالث/ مهارات اللغة الإنجليزية ويقصد بها قدرات العاملين بشكل حر في استخدام اللغة الإنجليزية كلفة للتواصل والاتصال مع الأسواق العالمية.		
ساعدتني البرامج التدريبية والإرشادية في العمل الحر على:		
8.	تحسين مستوى كتابة المقترحات باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.	
9.	تحسين مستوى كتابة السيرة الذاتية باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.	
10.	تحسين مستوى التواصل الكتابي باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.	
11.	تحسين مستوى التواصل اللفظي باللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.	
12.	تحسين مستوى استخدام قواعد اللغة الإنجليزية المطلوبة للعمل الحر.	
13.	اجتياز اختبارات مهارات اللغة الإنجليزية داخل منصات العمل الحر.	
14.	تزويد العامل الحر بالمراجع والمواد التي تساعده في تطوير ذاته في اللغة الإنجليزية.	
المتغير التابع: الميزة التنافسية		
المحور الأول/ الدافعية والرغبة		
6.	يشكل العمل الحر بالنسبة لي جزء من رغبتني ودافعتني للعمل.	
7.	أعمل بشكل حر حسب قيم ومبادئ وأخلاقيات العمل السليمة.	
8.	أشعر بتشجيع من الأهل والأقارب والأصدقاء للاستمرار بالعمل الحر.	
9.	يساعدني العمل الحر على الشعور بالاستقلالية مما يشجعني للاستمرار بهذا المجال.	
10.	ساعدني العمل الحر على تحقيق دخل مرضي مما يشجعني للاستمرار بهذا المجال.	
المحور الثاني/ المهارات والقدرات		
1.	أستخدم معظم المهارات الفنية والإدارية والشخصية المطلوبة لإنجاز العمل.	

م	الفقرة	درجة الاجابة (10-1)
2.	أقوم بتطوير مهاراتي الفنية والإدارية والشخصية بشكل مستمر لتلائم سوق العمل.	
3.	يوجد لدي مهارات فنية متخصصة تمنحني ميزة تنافسية مستدامة في العمل الحر.	
4.	يوجد لدي تنوع في المهارات الفنية مما يساعدني على التنوع في مجالات العمل الحر.	
5.	تعتبر مهارة اللغة الإنجليزية عاملاً رئيسياً في الحصول على ميزة تنافسية مستدامة في مجال العمل الحر الخاص بي.	
المحور الثالث/ العلاقات		
1.	لدي شبكة من العلاقات تزودني دائماً بخبرات ومعارف ومعلومات جديدة حول مهارات العمل الحر	
2.	لدي شبكة من العلاقات والارتباطات مع سوق العمل تساعدني على الوصول إلى العملاء وبناء علاقات عمل جديدة.	
3.	تعتبر العلاقات الاجتماعية والشخصية مصدراً مهماً في جلب العملاء والوصول إلى أسواق جديدة.	
4.	لدي القدرة على بناء العلاقات والوصول الي العملاء في الدول الناطقة باللغة العربية.	
5.	لدي القدرة على بناء العلاقات والوصول الي العملاء في الدول الغير ناطقة للغة العربية	
المحور الرابع/ الأسواق		
1.	يقوم العملاء بدفع أجر مالي -حسب الاتفاق- على التعديلات التي يطلبونها بعد التسليم النهائي للأعمال الحرة.	
2.	يعتبر سعر الساعة الذي أطلبه من العملاء مناسب لهم مقارنة مع جودة الأعمال التي أقدمها.	
3.	يعتبر سعر الساعة الذي أحصل عليه من العملاء مرضي لي.	
4.	يعتبر سعر الساعة الذي أطلبه من العملاء معتدلاً مقارنةً بالعاملين في نفس المجال.	
5.	أستغل خبراتي ومهارات للعمل على منصات العمل الحر بأشكال وظيفية مختلفة مثل مدرب، مرشد، مطور ..إلخ.	
المحور الخامس/ استراتيجية العمل		
6.	أقوم بالتركيز على سوق محدد جغرافياً بناءً على القدرات الفنية التي امتلكها.	
7.	لا تعتبر جغرافية الأسواق عاملاً مهمة بالنسبة لي في تنفيذ الأعمال المستقلة أو التعاقد مع العملاء.	
8.	أقوم بالعمل بشكل جماعي من خلال فريق متكامل بالخبرات والقدرات.	
9.	أركز على الأعمال والمشاريع طويلة المدى أكثر من المشاريع قصيرة المدى.	
10	أقوم باستخدام منصة محددة للحصول على أعمال حرة جديدة.	

تم بحمد الله، مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم، والله الموفق،

ملحق (3): قائمة بأسماء محكمي الاستبانة

#	الاسم	مكان العمل
1.	د. سامي أبو الروس	الجامعة الإسلامية
2.	د. إسماعيل قاسم	الجامعة الإسلامية
3.	د. صديق نصار	الجامعية الإسلامية
4.	د. سعيد الزبدة	الكلية الجامعية
5.	د. توفيق برهوم	الجامعة الإسلامية
6.	د. ربحي بركة	الجامعة الإسلامية
7.	د. إياد الأغا	الجامعة الإسلامية
8.	د. عماد الصوالحي	جامعة الأقصى
9.	د. أشرف ممشش	جامعة الأقصى
10.	د. أحمد أبو غين	جامعة الأقصى
11.	د. جلال شبات	جامعة القدس المفتوحة
12.	المحلل الإحصائي أشرف أبو سمرة	ديوان الموظفين العام