جامعة ستاردوم
STARDOM UNIVERSITY

بحوث منتدى ستاردوم الدولي الثاني

لمستقبل أكثر استدامة 2025

مجلة ستاردوم العلمية للدراسات الاقتصادية و الإدارية
المجلد الثالث 2025 - العدد الثاني
رقم الإيداع: 3799-2980

اللجنة العلمية لمنتدى ستاردوم الدولي الثاني لمستقبل أكثر استدامة

رئيس اللجنة العلمية

د. محمد فتحي - مصر

اعضاء اللجنة العلمية

د. رانيا عبدالمنعم - فلسطين

د. محسن الندوي - المغرب

د. امحمد واحميد - المغرب

أ.م.د. مناف مرزه نعمه - العراق

أ.د. رياض فرج بن عبدات - اليمن

د. داليا عباس - الإمارات

أ.د. علي نجادات - الأردن

د. طه عليوي - العراق

د. رضوان محمد - اليمن

د. ياسين عثمان - السودان

جميع حقوق الملكية الأدبية والفنية محفوظة
لمجلات ستاردوم العلمية

أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى طلبة وخريجي كلية فلسطين التقنية: دراسة ميدانية في قطاع غزة

"The Impact of Entrepreneurial Skills on Enhancing Self-Employment Opportunities for Students and Graduates of Palestine Technical College: A Field Study in the Gaza Strip"

إعداد الباحث: أيمن محمد فارس الدنف

غزة – فلسطين

Email :aaldanaf@ptcdb.edu.ps

أولاً–الإطار العام للبحث

الملخص باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية في قطاع غزة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها، حيث تم توزيع استبانة إلكترونية على عينة مكونة من 158 خريجاً. أظهرت النتائج أن مستوى امتلاك الخريجين للمهارات الريادية مرتفع بنسبة 79.56%، وكان أبرزها مهارات التواصل الفعال وإدارة الوقت، في حين كانت إدارة المخاطر المالية الأقل تطبيقاً. كما تبين أن فرص التشغيل الذاتي متاحة بدرجة كبيرة (82.26%)، لكن التمويل يمثل العقبة الأبرز أمام الخريجين. أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الريادية وفرص التشغيل الذاتي، مما يؤكد أهمية تعزيز التعليم الريادي والتدريب العملي. أوصت الدراسة بدمج مساقات ريادة الأعمال في المناهج، وتوفير برامج دعم مالي وتدريب عملي للخريجين، وتعزيز دور الكلية في تطوير المهارات الريادية.

الكلمات المفتاحية :التشغيل الذاتي، المهارات الريادية، خريجي كلية فلسطين التقنية.

Abstract

This study aimed to analyse the impact of entrepreneurial skills on enhancing self-employment opportunities for graduates of Palestine Technical College in the Gaza Strip. The descriptive analytical approach was used to collect and analyse data, with an electronic questionnaire distributed to a sample of 158 graduates and students. The results showed that the level of graduates' entrepreneurial skills was high (79.56%), with communication and time management skills being the most prominent, while financial risk management was the least applied. Self-employment opportunities were also found to be significantly available (82.26%), though funding remains a major obstacle for graduates. Regression analysis indicated a statistically significant relationship between entrepreneurial skills and self-employment opportunities, underscoring the importance of enhancing entrepreneurial education and practical training. The study recommended integrating entrepreneurship courses into curricula, providing financial support and practical training programs for graduates, and strengthening the college’s role in developing entrepreneurial skills.

Keywords: Self-employment, Entrepreneurial skills, Palestine Technical College graduates.

مقدمة الدراسة:

في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي يعاني منها قطاع غزة، والتي تفاقمت بسبب الحصار المستمر وندرة الموارد وارتفاع معدلات البطالة أصبحت الحاجة إلى حلول مبتكرة وواقعية أكثر إلحاحًا من أي وقت مضى تعد ريادة الأعمال واحدة من أهم الآليات التي يمكن أن تسهم في مواجهة هذه التحديات حيث تعمل على تمكين الأفراد من خلق فرص عمل لأنفسهم ولغيرهم مما يسهم في تحفيز النمو الاقتصادي وتعزيز الاستقرار الاجتماعي وفي هذا الإطار تأتي هذه الدراسة لاستكشاف "أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى طلبة وخريجي كلية فلسطين التقنية: دراسة ميدانية في قطاع غزة".

تعتبر الكليات التقنية ومنها كلية فلسطين التقنية ركيزة أساسية في إعداد الكوادر المؤهلة لسوق العمل حيث تهدف إلى تزويد الطلبة بالمهارات التقنية والإدارية التي تتوافق مع متطلبات السوق المحلي والعالمي ومع ذلك فإن الواقع الاقتصادي الصعب في قطاع غزة يفرض تحديات كبيرة على الخريجين، حيث يصعب عليهم العثور على فرص عمل مناسبة بسبب نقص الوظائف المتاحة ومن هنا تبرز أهمية التركيز على المهارات الريادية كأداة استراتيجية لتمكين الطلبة والخريجين من إنشاء مشاريعهم الخاصة وبالتالي خلق فرص عمل تعزز من استقلاليتهم المالية وتقلل من الاعتماد على الوظائف التقليدية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين المهارات الريادية وفرص التشغيل الذاتي، وذلك من خلال استكشاف آراء طلبة وخريجي كلية فلسطين التقنية في قطاع غزة. كما تسعى إلى تحديد العوامل التي تعزز أو تعيق تطبيق هذه المهارات في البيئة المحلية وذلك بهدف تقديم توصيات تسهم في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة والخريجين بالإضافة إلى ذلك ستقوم الدراسة بتقييم مدى تأثير البرامج التعليمية والتدريبية الحالية في الكلية على تنمية المهارات الريادية لدى الطلبة، وما إذا كانت هذه البرامج تلبي احتياجات سوق العمل المحلي.

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على قضية حيوية في سياق اقتصادي صعب، حيث يمكن أن تسهم نتائجها في توجيه السياسات التعليمية والتدريبية نحو تعزيز المهارات الريادية. كما يمكن أن تكون مصدراً للمعلومات للباحثين وصناع القرار الذين يعملون على تحسين فرص التشغيل للشباب في قطاع غزة.

مشكلة الدراسة:

يعاني طلبة وخريجو كلية فلسطين التقنية من نقص في المهارات الريادية الأساسية، مما يؤثر سلباً على قدرتهم على إطلاق مشاريعهم الخاصة والمساهمة في التنمية الاقتصادية لقطاع غزة. تسعى هذه الدراسة إلى تقييم مستوى المهارات الريادية لدى هؤلاء الطلبة والخريجين، وتحديد العلاقة بين هذه المهارات ورغبتهم في التشغيل الذاتي، بالإضافة إلى تحديد العوامل التي تعيق ريادة الأعمال في قطاع غزة.

تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على السؤال الرئيس:

ما أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية؟

أهداف الدراسة

قياس مستوى امتلاك خريجي كلية فلسطين التقنية للمهارات الريادية.

قياس مستوى توفر فرص التشغيل الذاتي لخريجي كلية فلسطين التقنية

تحليل أثر المهارات الريادية على فرص التشغيل الذاتي.

تقديم توصيات لتعزيز التعليم الريادي وتحفيز الخريجين على العمل الحر.

أسئلة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية، يمكن صياغة الأسئلة التالية:

ما مستوى امتلاك خريجي كلية فلسطين التقنية للمهارات الريادية؟

ما مستوى فرص التشغيل الذاتي لخريجي كلية فلسطين التقنية؟

ما مدى مساهمة كلية فلسطين التقنية في تنمية المهارات الريادية لدى خريجها لتحقيق فرص تشغيل ذاتي؟

كيف تؤثر المهارات الريادية على فرص التشغيل الذاتي لدى الخريجي كلية فلسطين التقنية؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية لتعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس– الشهادة الجامعية)؟

فرضيات الدراسة:

بناء على الأسئلة السابقة والحاجة البحثية المتمثلة بمراجعة الادبيات والدراسات السابقة، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين **المهارات الريادية وفرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية.**

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس– الشهادة)

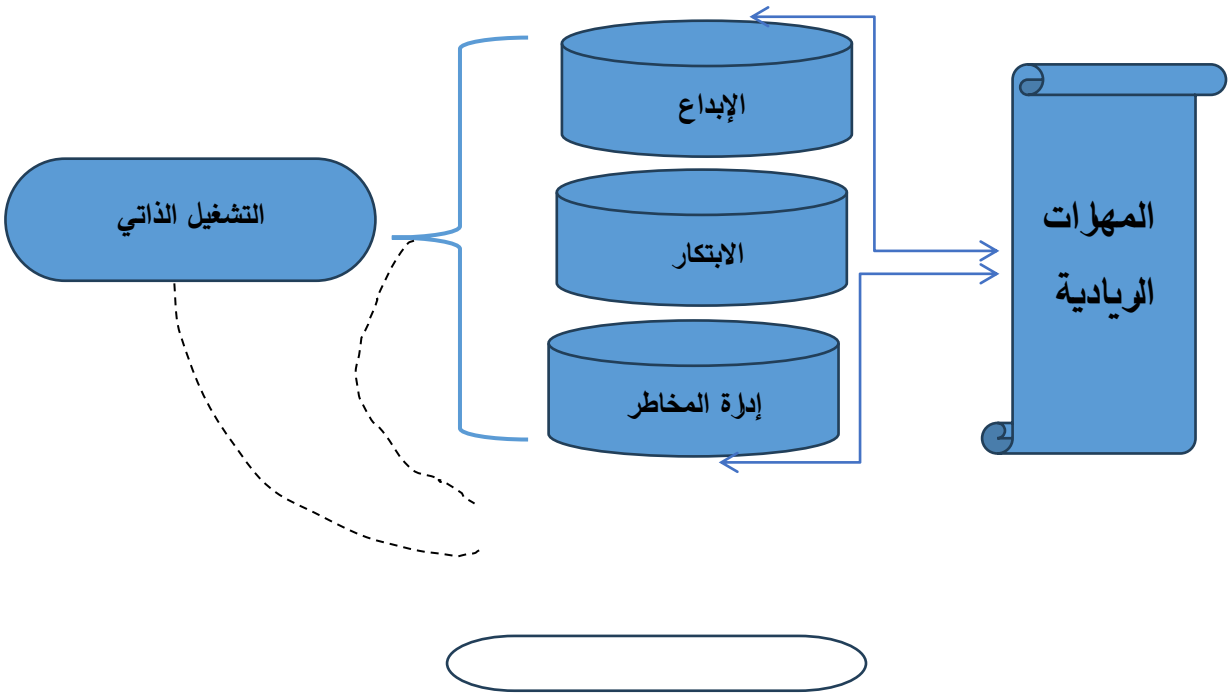
الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الجنس

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الشهادة الجامعية.

متغيرات الدراسة:	**المتغير التابع:(Dependent Variable)**
المتغير المستقل:(Independent Variable)	**فرص التشغيل الذاتي (Self–Employment Opportunities)**
المهارات الريادية وتشمل :	**المتغيرات الديموغرافية (الضابطة):**
الإبداع(Creativity)	**الجنس (ذكر/أنثى)**
الابتكار(Innovation)	**الشهادة الجامعية**
إدارة المخاطر(Risk Management)	

نموذج الدراسة:

يمكن تصميم **النموذج المفاهيمي** للدراسة على النحو التالي:



شكل رقم (1): يظهر نموذج الدراسة ربطا بالمتغيرات والمحاور

إعداد الباحث (2025)

أهمية الدراسة:

تسلط الضوء على أهمية المهارات الريادية في تقليل معدلات البطالة بين الخريجين.

تقدم تصورًا واضحًا حول واقع ريادة الأعمال بين خريجي كلية فلسطين التقنية.

تساهم في تقديم توصيات لتعزيز التعليم الريادي وتطوير برامج تدريبية فعالة.

حدود الدراسة:

الحد المكاني: طبقت الدراسة في قطاع غزة – المحافظات الجنوبية واقتصرت على خريجي وطلبة كلية فلسطين التقنية – دير البلح، والذين تخرجوا من قسم الاعمال الإدارية والمالية.

الحد الزماني: خلال الفترة الممتدة من ديسمبر/2024 حتى فبراير/2025

التعريفات الإجرائية:

المهارات الريادية: يُقصد بالمهارات الريادية مدى امتلاك خريجي كلية فلسطين التقنية لمهارات الابتكار، وإدارة الوقت، واتخاذ القرار، والتخطيط الاستراتيجي، والقدرة على إدارة المخاطر. يتم قياس ذلك من خلال استبيان يحدد مستوى توفر هذه المهارات لديهم.

التشغيل الذاتي: مدى قدرة خريجي كلية فلسطين التقنية على إنشاء مشاريع خاصة أو الدخول في أعمال حرة. يتم قياس ذلك من خلال عدد المشاريع التي تم تأسيسها أو النية المستقبلية لتأسيس مشاريع خاصة، بناءً على استجابات الخريجين لاستبيان الدراسة.

خريجو كلية فلسطين التقنية: هم الأفراد الذين أتموا متطلبات التخرج في الكلية خلال السنوات الخمس الأخيرة، ويشمل ذلك تخصصات الهندسة التقنية، الأعمال، وتكنولوجيا المعلومات. يتم تحديدهم عبر سجلات الكلية والمشاركين في أدوات الدراسة.

ثانياً–الدراسات السابقة:

وسيتم تبويب العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة في الجدول التالي رقم (1) وفق ادراج عنوان الدراسة ، واسم الباحث ، وسنة النشر ، وهدف الدراسة ،والنتائج والتوصيات.

جدول رقم(1): الدراسات السابقة

م.	عنوان الدراسة	الباحث	سنة النشر	هدف الدراسة	النتائج	التوصيات
	تصور مقترح لتأهيل طلاب جامعة دمياط لبعض المهارات الريادية في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة	الباسل ، نسرين محمد فوزي	2022	تقديم تصور مقترح لتأهيل طلاب جامعة دمياط للمهارات الريادية بالاستفادة من التجارب العالمية المعاصرة	الحاجة الملحة إلى تنمية المهارات الريادية، ضرورة رفع وعي أعضاء هيئة التدريس والطلاب بدورهم الريادي	توفير برامج تدريبية للطلاب، تشجيعهم على العمل المجتمعي، تقديم أفضل ممارسات الريادة بالجامعات.
	العلاقة بين الابتكار والإدارة الاستراتيجية	عرقاوي، أ. وآخرون	2020	تحليل تأثير الابتكار على الأداء الاستراتيجي للمؤسسات.	الابتكار يعزز الأداء الاستراتيجي.	دمج الابتكار في السياسات والاستراتيجيات المؤسسية.
	المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية	السيد، ع. ع. وموسى، خ.	2020	قياس المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات.	المهارات الشخصية والتقنية أعلى من الإدارية لدى الخريجين.	دمج التدريب الريادي في المناهج الجامعية.
	دور منظمات المجتمع الأهلي في التنمية المجتمعية الفلسطينية	أبو عوض، م.	2019	تقييم دور منظمات المجتمع الأهلي في التنمية.	المنظمات الأهلية لها دور محدود في التنمية.	دعم المنظمات بالأموال والتدريب لتعزيز دورها التنموي.
	دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تعزيز المهارات الريادية لدى طلبتها وسبل تطويره	حبوش، إسراء	2017	دور الجامعات بمحافظات غزة في تعزيز المهارات الريادية لدى طلبتهم، تبعاً لمتغيرات الدراسة المتمثلة في (الجامعة–الكلية–الجنس) وفق للمجالات التالية (المهارات الفنية–المهارات الإدارية–المهارات الشخصية)، ووضع مجموعة من السبل لتطوير هذا الدور	توجد فروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تعزيز المهارات الريادية تعزى لمتغير الجامعة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الكلية ولمتغير الجنس في مجال المهارات الإدارية، بينما توجد فروق في باقي المجالات لصالح الإناث.	1– نشر الثقافة الريادية بين طلبة الجامعات من خلال الندوات والمحاضرات وورش العمل وعقدها بشكل مستمر لتوعية الطلبة بأهمية الريادة. 2– العمل على تطوير مساقات خاصة بتنمية مهارات ريادة الأعمال 3– ضرورة اهتمام الجامعات بالأبحاث العلمية التي تجرى في مجال ريادة الأعمال والنظر لنتائجها بعين الاعتبار.
	نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة وغزة	معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)	2007	تعزيز ريادة الشباب في فلسطين.	ضعف توجه الشباب للريادة بسبب نقص الدعم التعليمي والتمويلي.	تطوير برامج تعليمية لدعم الريادة وتوفير التمويل للشباب.

	دراسة حول خدمات تطوير الأعمال في الأراضي الفلسطينية	مكحول وعدوان	2006	تحليل احتياجات الرياديين في فلسطين.	الطلب مرتفع على خدمات المحاسبة والتسويق	تشجيع الريادة في الدول النامية.
	Stimulating Youth Entrepreneurship	Schoof, Ulrich	2006	تحليل الحواجز والحوافز لريادة الشباب.	الحواجز تشمل نقص التمويل والخبرة	توفير برامج تدريبية وتمويلية للشباب
	The Dynamics of Entrepreneurs' Success Factors	Rose, R. C., Kumar, N., & Lim, L. Y.	2006	دراسة العوامل المؤثرة في نجاح الرياديين ونمو المشاريع.	المهارات الإدارية والابتكارية أساسية: للنجاح	تعزيز برامج التدريب على الإدارة.
	دراسة حول صاحبات الأعمال الفلسطينيات	معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)	2005	فهم التحديات التي تواجه النساء في مجال الريادة.	العبء المنزلي يحد من مشاركة النساء.	توفير دعم اجتماعي ومالي للنساء.
	Global Entrepreneurship Monitor (GEM)	Reynolds et al.	1999	دراسة العلاقة بين الريادة والنمو الاقتصادي.	الريادة تساهم في زيادة النمو الاقتصادي	التوصيات :تشجيع الريادة في الدول النامية.

ثالثاً–الخلفية النظرية للدراسة:

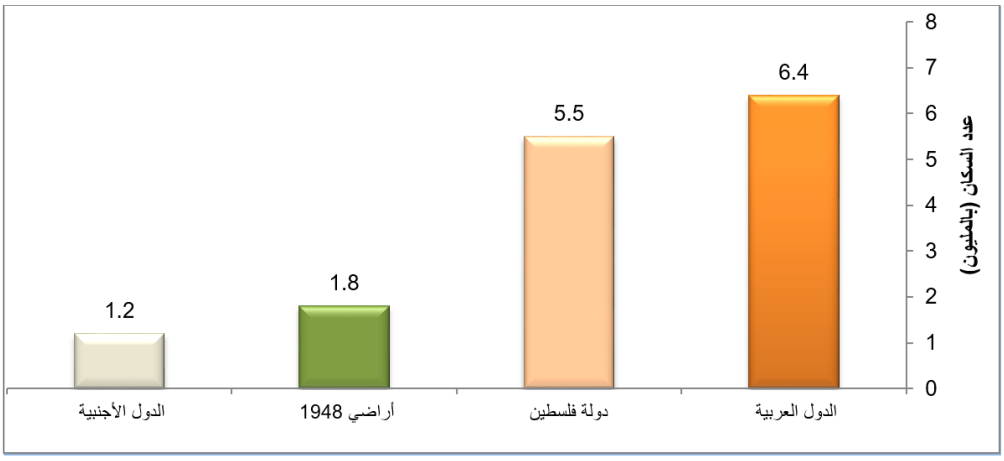
بيانات إحصائية تمهيدية:

ذكر المركز الاحصائي الفلسطيني (2025): بلغ عدد سكان دولة فلسطين المقدر نهاية العام 2024، 5.5 مليون فلسطيني (3.4 مليون في الضفة الغربية، في حين انخفض عدد سكان قطاع غزة المقدر للعام 2024، بنحو 160 ألف فلسطيني، ليبلغ 2.1 مليون (وبانخفاض مقداره 6% عن تقديرات عدد السكان لقطاع غزة للعام 2023)[1] *، منهم أكثر من مليون طفل دون سن الثامنة عشرة، يشكلون ما نسبته 47% من سكان القطاع.

[1] *انخفاض عدد سكان قطاع غزة بمقدار 6% مع نهاية العام 2024

منذ السابع من تشرين الأول/أكتوبر 2023، يشن الاحتلال الإسرائيلي عدواناً وحشياً على قطاع غزة، استهدفت البشر والمباني والبنية التحتية الحيوية، وتحولت المدن إلى أنقاض، وتركت القذائف آثارها على البيوت والجدران والذاكرة وصفحات التاريخ؛ أحياء كاملة أصبحت أثراً بعد عين، عائلات كاملة محيت أسماؤها من السجل المدني، خسائر بشرية ومادية مدمرة، ولا يزال العدوان مستمراً على جميع أنحاء قطاع غزة، وكذا الحال على الضفة الغربية، التي تشهد اعتقالات ومداهمات وإغلاقات وتضييقاً للحركة والتنقل.

عدد السكان الفلسطينيين المقدر في العالم حسب مكان الإقامة، نهاية العام 2024



شكل رقم (2): عدد الفلسطينيين في العالم، المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

65% من الأفراد في دولة فلسطين تقل أعمارهم عن 30 سنة

مع نهاية العام 2024، بلغت نسبة الأفراد ما دون 30 سنة في فلسطين 65% من مجمل السكان في فلسطين؛ (63

% في الضفة الغربية، و68% في قطاع غزة). وبلغت نسبة الأفراد الذين أعمارهم (65 سنة فأكثر) 4%.

انهيار المنظومة الاقتصادية في قطاع غزة، وانكماش حاد في القاعدة الإنتاجية للضفة الغربية، وارتفاع غير مسبوق في معدلات البطالة

تعاني فلسطين من كارثة اجتماعية وإنسانية وبيئية واقتصادية أدت إلى انكماش القاعدة الإنتاجية وتشويه الهيكل الاقتصادي لفلسطين، حيث تراجعت مساهمة قطاع غزة في إجمالي الاقتصاد الفلسطيني إلى أقل من 5%، بعد أن كانت تمثل حوالي 17% قبل السابع من تشرين الأول/أكتوبر 2023، فبعد عام ونصف من عدوان الاحتلال الإسرائيلي على قطاع غزة، وتداعياته على الضفة الغربية، تشير التقديرات الأولية إلى انكماش الناتج المحلي الإجمالي في قطاع غزة بأكثر من 85%، وحوالي 22% في الضفة الغربية، ليتراجع الاقتصاد الفلسطيني بنسبة الثلث مقارنة بما كان عليه الحال قبل السابع من تشرين الأول/أكتوبر 2023، كما ارتفع معدل البطالة إلى 80% في قطاع غزة، و35% في الضفة الغربية، ما رفع معدل البطالة في فلسطين إلى 51%.

واستناداً إلى **الاستراتيجية القطاعية للريادة والتمكين 2021-2023 (وزارة الريادة والتمكين، 2021)**، وامتداداً لما ورد من معلومات حول الإحصاء الفلسطيني بما يخص الشباب والحالة الاقتصادية الفلسطينية تم **تحليل النقاط الهامة التالية:**

يشهد الاقتصاد الفلسطيني تحديات كبيرة نتيجة القيود المفروضة والاعتماد الكبير على المساعدات الخارجية. هذه الظروف تعيق نمو المشاريع الريادية وتحد من فرص التمويل.

نسبة الشباب المرتفعة تشكل فرصة كبيرة لتطوير قطاع الريادة من خلال تمكين هذه الفئة.

توجه الحكومة الفلسطينية نحو تعزيز ثقافة ريادة الأعمال والتشغيل الذاتي، وتوفير بيئة داعمة للرياديين.

وجود حاضنات ومسرعات الأعمال والمؤسسات التي تقدم الدعم المالي والفني للرياديين.

وفقاً لتقرير البنك الدولي الصادر في ديسمبر 2023 بعنوان "آثار الصراع في الشرق الأوسط على الاقتصاد الفلسطيني"، يستمر الاقتصاد الفلسطيني في مواجهة تحديات هيكلية متعددة تؤثر سلباً على نموه واستدامته، من أبرز هذه التحديات:

القيود الإسرائيلية حيث تفرض القيود الإسرائيلية المستمرة عوائق كبيرة أمام النشاط الاقتصادي والتنمية في الأراضي الفلسطينية، وتشمل هذه القيود الحد من الوصول إلى الموارد الطبيعية، وتقييد حركة البضائع والأفراد، مما يؤدي إلى إعاقة تطوير البنية التحتية وخلق فرص العمل.

التحديات المالية للسلطة الفلسطينية حيث تعاني السلطة الفلسطينية من صعوبات مالية حادة تتجلى في عجز الموازنة وتراكم المتأخرات المستحقة للموردين وموظفي الخدمة المدنية. يُعزى ذلك جزئياً إلى القيود الإسرائيلية التي تؤثر على تحويلات إيرادات المقاصة، مما يهدد استدامة المالية العامة ويؤثر على قدرة السلطة في تقديم الخدمات الأساسية

ارتفاع معدلات الفقر والبطالة بحيث أدت التحديات الاقتصادية المستمرة إلى زيادة كبيرة في معدلات الفقر، خاصة في قطاع غزة، حيث يُقدَّر أن واحدًا من كل اثنين من السكان يعيش تحت خط الفقر. كما ارتفعت معدلات البطالة، مما يزيد من الضغوط الاجتماعية والاقتصادية على المجتمع الفلسطيني.

هذه التحديات الهيكلية تتطلب جهوداً مستمرة من قبل السلطة الفلسطينية والمجتمع الدولي لمعالجتها وتعزيز التنمية الاقتصادية المستدامة في فلسطين.

وقد استنتجت (وزارة الريادة والتمكين، 2021) سابقاً الاستنتاج التالي:

يعكس تحليل واقع قطاع الريادة والتمكين في فلسطين وجود طاقات شبابية كبيرة وفرص واعدة يمكن استثمارها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال. إلا أن القطاع يواجه العديد من التحديات، أبرزها ضعف البيئة التشريعية، نقص التمويل، وضعف البنية التحتية التكنولوجية. يتطلب تحسين هذا القطاع جهودًا تكاملية بين الحكومة، القطاع الخاص، والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال.

وأدرجت الفرص المستقبلية لتطوير القطاع الريادي لتعزيز الاقتصاد الفلسطيني:

إدماج مفاهيم الريادة في المناهج الأكاديمية لتطوير قدرات الطلبة في هذا المجال.

العمل على سن قوانين وسياسات تشجع على الاستثمار في المشاريع الريادية.

تشجيع القطاع الخاص على تمويل المشاريع الناشئة وتقديم حوافز للاستثمار في ريادة الأعمال.

التوجه نحو المشاريع الرقمية التي تتطلب موارد أقل وتحقق انتشارًا أسرع.

دور الحكومات والمجتمع في دعم ريادة الأعمال:

الحكومات يمكن أن تدعم ريادة الأعمال من خلال توفير بيئة تمكينية تشمل قوانين وتشريعات داعمة، وتسهيل الوصول إلى التمويل، وتوفير برامج تدريبية ودعم فني للرياديين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمجتمع المدني والقطاع الخاص أن يلعبوا دوراً في دعم الرياديين من خلال توفير شبكات دعم وفرص للتواصل والتعلم.

دور التعليم في تعزيز ريادة الأعمال:

التعليم يلعب دوراً مهماً في تعزيز ريادة الأعمال من خلال تزويد الطلاب بالمهارات والمعرفة اللازمة لبدء وإدارة المشاريع. يمكن أن يشمل ذلك تدريس مفاهيم ريادة الأعمال في المدارس والجامعات، وتوفير برامج تدريبية لتنمية المهارات الريادية مثل الإبداع، وحل المشكلات، وإدارة المخاطر.

في فلسطين، تُعد الريادة ضرورة اقتصادية وليست مجرد خيار، وذلك بسبب:

ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب والتي تصل إلى أكثر من 31% في بعض الفئات العمرية.

تراجع فرص العمل في القطاعين العام والخاص نتيجة الأوضاع السياسية والاقتصادية.

القيود المفروضة من الاحتلال الإسرائيلي على حركة البضائع والأفراد، مما أدى إلى ضعف الاقتصاد المحلي.

قلة الموارد الطبيعية مما يستدعي استثمار الطاقات البشرية والإبداعية في مشاريع ريادية.

الواقع التعليمي للشباب الفلسطيني

معدلات الالتحاق بالتعليم:

يتمتع الشباب الفلسطيني بمستوى تعليمي مرتفع نسبيًا، حيث تصل نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة إلى 99%.

معدل الالتحاق بالتعليم لفئة الشباب بين 15–29عامًا بلغ 39.9%عام 2006، مقارنة بـ 26.5%عام 1997، وهو مؤشر على الاهتمام المتزايد بالتعليم.

هناك فروق بين الضفة الغربية وقطاع غزة في الالتحاق بالتعليم؛ إذ بلغ في الضفة 46.7%مقابل 42.5% في غزة.

التمييز النوعي في التعليم:

لا توجد فروقات كبيرة بين الذكور والإناث في معدلات الالتحاق بالتعليم في الضفة، لكن في غزة، يوجد فرق بحوالي 8.2%لصالح الذكور.

نقص في التعليم الريادي:
التعليم الفلسطيني يعتمد على التلقين والحفظ بدلاً من تعزيز التفكير الإبداعي والريادي. لا توجد مساقات جامعية مخصصة للريادة أو إدارة الأعمال في معظم الجامعات، مما يُضعف من تأهيل الشباب لبدء مشاريعهم الخاصة.

التحديات التي تواجه ريادة الأعمال في فلسطين

ضعف البيئة القانونية :غياب قوانين داعمة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

نقص التمويل :صعوبة الوصول إلى مصادر تمويل مخصصة للشباب.

ضعف التعليم الريادي :غياب مساقات أكاديمية متخصصة في الريادة داخل المناهج التعليمية.

العوائق الاجتماعية :ثقافة الخوف من الفشل، والضغوط الاجتماعية التي تُفضل الوظائف التقليدية على العمل الريادي.

كلية فلسطين التقنية – دير البلح (الشويخ،2017)

أولًا: نشأة وتطور كلية فلسطين التقنية

تأسيس الكلية:

تأسست كلية فلسطين التقنية – دير البلح عام 1992 تحت اسم "كلية العلوم المهنية"، وفي عام 1995 أصبحت تحت إشراف وزارة التعليم العالي باسم "كلية فلسطين التقنية – دير البلح."

التطور الأكاديمي:

بدأت الكلية بأربعة تخصصات فقط، لكنها توسعت لتشمل برامج متنوعة في الهندسة، التكنولوجيا، الفنون التطبيقية، والأعمال الإدارية والمالية. بلغ عدد التخصصات حاليًا 17 تخصصًا لدرجة البكالوريوس و8 تخصصات لدرجة الدبلوم.

ثانيًا: أهداف ورسالة كلية فلسطين التقنية

رؤية الكلية:

تهدف الكلية إلى أن تكون جامعة تقنية رائدة ترتقي بالإنسان والوطن بما يلبي احتياجات المجتمع المتجددة ويحقق التنمية المستدامة.

رسالة الكلية:

تقديم برامج تقنية وأكاديمية متميزة تساهم في إعداد مخرجات وطنية مؤهلة وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والبحث العلمي لخدمة المجتمع.

أهداف الكلية:

تطوير البرامج الأكاديمية وفقًا لمتطلبات سوق العمل.

رفع كفاءة الأداء المؤسسي.

تعزيز الشراكات المحلية والدولية.

رفد السوق الفلسطيني بخريجين مؤهلين علميًا وتقنيًا.

ثالثًا: دور الكلية في تطوير التعليم التقني

استثمرت الكلية في تطوير الكادر الأكاديمي والإداري من خلال إيفاد الموظفين للدراسات العليا وتقديم برامج تدريبية تخصصية. والكلية لديها استجابة سريعة لمتطلبات سوق العمل، حيث أطلقت برامج جديدة في مجالات الهندسة، الحاسوب، الفنون التطبيقية، والإدارة. وعملت الكلية على تحديث مختبراتها وقاعاتها الدراسية ومرافقها بما يتوافق مع التطور التكنولوجي. وفي إطار دعمها للبحث العلمي أنشأت الكلية مجلة محكمة، وعقدت مؤتمرات وورش عمل علمية لتعزيز البحث العلمي، وشجعت مشاريع التخرج التي ترتبط بحل مشكلات المجتمع. وتعميقاً للشراكات والتعاون المحلي والدولي عقدت الكلية شراكات مع وزارات ومؤسسات فلسطينية مثل وزارة السياحة، ووزارة الشباب والرياضة، ومجموعة الاتصالات الفلسطينية. وامتدت علاقاتها دولياً حيث وقعت اتفاقيات تعاون مع جامعات ومعاهد دولية مثل جامعة بوتسدام الألمانية ومعهد هاسو بلاتنر، وجامعة ديربان في جنوب إفريقيا، إضافة إلى التعاون مع الوكالة الألمانية للتنمية (GIZ) وصندوق تطوير الجودة(QIF) .

ولكلية فلسطين التقنية كما أقرانها من الكليات التقنية بقطاع غزة مساهمات في نشر ثقافة التعليم التقني بالمجتمع الفلسطيني، واهتمام بالسعي لتصحيح النظرة المجتمعية السلبية لهذا النوع من التعليم. وساهمت الكلية في خدمة المجتمع من خلال مشاريع تنموية وبرامج تعليم مستمر لتطوير الكفاءات المحلية. حيث زودت الكلية السوق الفلسطيني بخريجين مؤهلين في تخصصات تلبي احتياجات سوق العمل، ما ساهم في خفض معدلات البطالة جزئياً. وتعتمد الكلية بشكل كبير على التمويل الخارجي لدعم مشاريعها التطويرية.

الحاجة إلى تعزيز التعاون مع القطاع الخاص لتوفير فرص تدريب وتشغيل للخريجين.

رابعاً: توصيات لتطوير كلية فلسطين التقنية

تطوير البرامج الأكاديمية:

فتح تخصصات جديدة تتناسب مع متطلبات سوق العمل الفلسطيني.

تعزيز البحث العلمي:

دعم البحث العلمي وتطوير مشاريع التخرج بما يخدم التنمية المستدامة.

توسيع الشراكات:

بناء شراكات استراتيجية مع القطاعين العام والخاص محليًا ودوليًا.

تحديث البنية التحتية:

تحسين المرافق التعليمية وتزويد المختبرات بأحدث الأجهزة والتقنيات.

الكليات التقنية مثل كلية فلسطين التقنية يمكن أن تلعب دوراً محورياً في تعزيز المهارات الريادية بين الطلبة والخريجين. وفقًا لـ خليفة وأبو هنطش(2009) ، فإن الكليات التقنية يمكن أن توفر برامج تعليمية وتدريبية تركز على ريادة الأعمال، مما يساعد الطلبة على تطوير المهارات اللازمة للتشغيل الذاتي.

يطلق لقب **رائد الأعمال** أو رجل الأعمال على الشخص الذي ينشئ مشروعاً تجارياً جديداً بنفسه ويتحمّل كافة المخاطر والنتائج لهذا العمل، كما يُنظر إليه على أنّه مبتكر، وخَلَّاق، ومَصدَر للأفكار المتجددة، والمنتجات، والخدمات الحديثة؛ إذ يلعب دوراً مهمّاً في أيّ اقتصاد وذلك باستخدام المهارات الضرورية واللازمة لتوقّع احتياجات السوق وتقديم أفكار جيدة ومتجددة(ADAM HAYES, 2020).

مهارات ريادة الأعمالskills Entrepreneurship هي الرغبة في إنشاء مشروع جديد من خلال أفكار إبداعية تهدف إلى كفاءة استثمار الموارد الاقتصادية ، مع القدرة على توفير سبل النمو والسيطرة على الأسواق ، وتحمل المخاطر (منال خيري ،2019) ، كما عرفتها هالة سعيد أبو العلا(2019) بأنها مجموعة من المهارات (المعرفية والمهارية)التي يكتسبها المتدرب و تتمثل في (الطموح واغتنام الفرص، الاستباقية بكفاءة تحمل المسئولية والمخاطرة , التنافسية بدافعية ذاتية)وتمكنه من تحقيق التميز والجودة التنافسية بسوق العمل مستقبلا.

يتطلب نجاح الريادي مجموعة من المهارات واستثمار الفرص والقدرات والموارد، إذ أن الافتقار إلى مثل هذه المهارات قد يكون أحد أهم معوقات النمو في العديد من المنظمات، وتكمن أهمية المهارات الريادية بكونها المورد النادر للميزة التنافسية، إذ تسهم في دعم عمليات البحث والتطوير وتنمية المهارات الابتكارية وادارة الوقت للموارد البشرية(Chew et al.,2016:711).

كما تمارس تلك المهارات الريادية دوراً مهماً في تعزيز المهارات الإدارية والتكنولوجية، التي تعتمدها المنظمة لاستثمار الفرص المتاحة أمامها وتجنب التهديدات التي تعيقها في العمل .(Ismail et al.,2019:3)

ومن جانبه أشار (Norouzzadeh,2010:3) الى أن المهارات الريادية تزيد من قدرة الفرد على أداء واجبات العمل ,ومن خلال تطوير المهارات الريادية ، إذ يقوم الأفراد بتحسين معارفهم في المجال ذي الصلة وإعداد أنفسهم لمواجهة التحديات .كما أن المهارات الريادية تلعب دوراً مهماً في النهوض بالأنشطة التنظيمية، لا سيما الأداء الوظيفي .(Chew et al.,2016:718)

ويرى البعض بأن الريادة صفة فردية يتمتع بها أصحاب العقول المتفتحة التي تفترض أنها لا تمتلك دوماً الأفكار الصحيحة بل تحتاج إلى التفكير والاستماع لكل ما هو ممكن ومعقول بشرط أن يتسم بالحداثة والابتكارية، لذا ووفق هذا التصور يمكن أن تكون الريادة مصدر مهم لتكوين فرص العمل والتنمية الاقتصادية ومحاربة الفقر.

وقد عرف الإطار الحكومي الفلسطيني متمثلاً بوزارة الريادة والتمكين المهارات الريادية بأنها: مجموعة من القدرات التي تمكّن الأفراد من بدء وإدارة مشاريع ريادية بنجاح. تشمل هذه المهارات: الإبداع، إدارة المخاطر، القيادة، التخطيط الاستراتيجي، واتخاذ القرار.

عناصر الريادة

الدراسات[2] تُبرز ستة عناصر رئيسية للريادة:

مراقبة البيئة المحيطة :فهم وتحليل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

تحديد الفكرة أو الفرصة :اختيار أفكار ذات قيمة وتحليل قابليتها للتطبيق.

التخطيط للتنفيذ :وضع خطة استراتيجية مدروسة لتطوير الفكرة.

تجميع الموارد :توفير الموارد المادية والبشرية والمعرفية الضرورية.

التنفيذ بفعالية :تطبيق الخطة مع مراعاة الابتكار والتحسين المستمر.

الحصول على المكافآت :سواء كانت مالية أو اجتماعية. (وزارة الريادة والتمكين،2021)

يعرفها الباحث بأنها: القدرة على إيجاد أفكار مبتكرة لتحويلها إلى أنشطة مستدامة تسهم في تحقيق أهداف اقتصادية أو اجتماعية. ووفق الأدبيات العلمية فإن الريادة تجمع بين الإبداع، الابتكار، وتحمل المخاطر، مع التركيز على الاستغلال الأمثل للفرص في البيئة المحيطة.

مجالات الريادة:

ريادة الأعمال :(Business Entrepreneurship) تهدف لتحقيق الربح من خلال إنشاء شركات أو منتجات جديدة.

[2] ما تم ذكره سابقاً من دراسات

الريادة المجتمعية :(Social Entrepreneurship) تُركّز على تقديم حلول مبتكرة لمشكلات مجتمعية بهدف تحقيق أثر إيجابي.

أهميتها:

خلق فرص العمل :الريادة تُسهم في تقليل البطالة وتوفير وظائف.

تحفيز الاقتصاد المحلي :من خلال تأسيس مشاريع تدعم الاقتصاد وتعزز التنافسية.

تعزيز الابتكار :تُساعد الريادة في إدخال تقنيات جديدة وحلول مبتكرة.

تحقيق التنمية المستدامة :خصوصًا الريادة المجتمعية التي تُسهم في تحسين نوعية الحياة.

الريادة المجتمعية: مفهومها وأهميتها

الريادة المجتمعية هي استخدام نهج ريادي لإيجاد حلول مستدامة للتحديات المجتمعية. يُعرفها العالم "محمد يونس"، مؤسس بنك غرامين، بأنها إيجاد حلول مبتكرة للفقر والتهميش من خلال المشروعات متناهية الصغر.

خصائص الريادة المجتمعية

التركيز على الأثر الاجتماعي :مثل تحسين التعليم، الصحة، أو البيئة.

استدامة الموارد :تحقيق الاستمرارية من خلال توليد الدخل أو استقطاب التمويل.

التفاعل المجتمعي :استثمار الطاقات المحلية.

أمثلة عالمية: بنك غرامين في بنغلاديش، الذي قدّم قروضًا صغيرة لتحفيز الإنتاجية وتحسين مستوى المعيشة.

المهارات الريادية

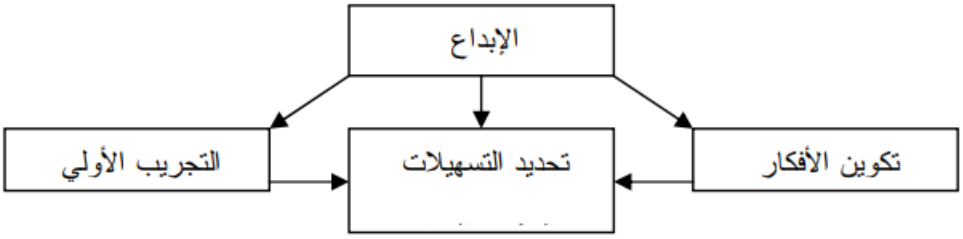
وسيركز الباحث على المهارات الريادية التي تضم (الابداع – الابتكار – إدارة المخاطر) وسيجري بيان أهمية ذلك.

الإبداع:

إن الإبداع هو تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة الشركة أو سوقها أو بيئتها العامة ،وتعد الشركة الأولى التي تطرح منتوجا جديدا بأنها مبدعة، ويرى الراوي إن الإبداع هو عملية تتطلب التعاون والتنسيق بين عدد من

الأنشطة المتداخلة في الشركة من أجل استحداث وتبني أفكار جديدة باعتماد أساليب علمية لغرض تقديم منتوج جديد أو تطوير منتوج قائم بالنسبة للشركة أو تصميم عملية جديدة أو تطويرها لغرض تحقيق أهداف الشركة في البقاء والنمو وجعلها أكثر قدرة لمواجهة الشركات المنافسة في البيئة التي تعمل فيها الشركة (الراوي ، 2005 : 18) ، أن الإبداع هو كل عملية تتطلب تغييراً وان عملية الإبداع هي فكرة جديدة تطبق لإنشاء أو تحسين العملية أو المنتوج فالأفكار الخاصة بالتحسين تعد إبداعاً حتى وان كان ينظر لها من خارج الشركة أنها تقليد لأفكار أو منتوج موجود في مكان آخر، أما الإبداع التقني فهو منتج أو عملية تشغيلية جديدة أو محسنة فضلاً عن مدخل جديد إلى الخدمة الاجتماعية. كما أن الإبداع التقني هو النشاطات التي تنقل التقنية لاستخدامها في المهارات التصنيعية، وهو عملية تقديم منتج جديد أو تحسين منتج حالي أو قديم أو تصميم عملية إنتاجية جديدة أو تحسين عملية إنتاجية قائمة وذلك لتلبية وإشباع حاجات الزبائن ورغباتهم، وكذلك إيجاد الفرص الجديدة لجذب الزبائن والتكيف لمتطلبات الأسواق وزيادة قدرة المنظمة على المنافسة في الأسواق، مما يؤدي إلى نمو وبقاء وتطور المنظمة (العبيدي، 2005: 52).

وقد قدم Schemerhon (1996) مراحل الإبداع بالآتي: تكوين الأفكار والتجريب الأولي وتحديد التسهيلات والتطبيق النهائي، والشكل التالي يوضح عمليات الإبداع لتطوير منتوج جديد.



الشكل رقم (3) : مراحل تكوين الابداع – المصدر : Schemerhon(1996)

الابتكار

هو عملية إنشاء شيء جديد أو تحسين منتج أو خدمة أو عملية موجودة بالفعل. وتتضمن تحديد مشكلة أو فرصة، وتوليد الأفكار، واختبار تلك الأفكار وتحسينها، وتنفيذ أفضل الحلول. والمبتكرون هم المفكرون الإبداعيون الذين يبحثون باستمرار عن طرق لتحسين الوضع الحالي وخلق قيمة للمستهلكين.

على الرغم من أن ريادة الأعمال والابتكار هما أنشطة متميزة، إلا أنهما مرتبطان ارتباطاً وثيقاً وغالباً ما يتعاونان معاً. والرائدون الناجحون غالباً ما يكونون مفكرين إبداعيين يمكنهم تحديد فرص النمو وتطوير حلول مبتكرة لتلبية احتياجات العملاء. وبالمثل، يحتاج المبتكرون الناجحون إلى كونهم رواد أعمال لإطلاق أفكارهم إلى السوق وتحويلها إلى أعمال رابحة.

أهمية الابتكار

تتمثل أهمية الابتكار فيما يأتي:

التحسين من جودة المنتجات.

المساعدة على إيجاد طرق لزيادة حجم المبيعات في المؤسسة.

المساهمة في تحسين جودة القرارات المصنوعة لحل المشكلات في مختلف المجالات

مجالات الابتكار

هناك خمس مجالات رئيسية للابتكار:

الابتكار في التنظيم: ويتعلق بتطوير استراتيجية تنظيميةٍ جديدة من شأنها أن تغيّر الممارسات التجارية وطريقة تنظيم مكان العمل والعلاقات مع أصحاب المصلحة الخارجيين.

الابتكار في العمليّات: معدّات وتقنيات وبرامج، من شأنها تغيير طريقة التشغيل

الابتكار في المنتجات: إدخال سلعة أو خدمة جديدة او محسنة

الابتكار في التسويق: تطوير استراتيجيات تسويقٍ جديدة مثل تصميم المنتج أو تعبئته، أو أسعار المنتجات

الابتكار في المجال البيئي: تقليل تأثيرات أنماط الإنتاج على البيئة أو تحقيق استخدامٍ أكبر وأكثر كفاءةً للموارد البيئية.(الابتكار وريادة الأعمال ، 2024).

إدارة المخاطر

يقال أن الريادة تتمحور بالأساس حول القدرة على التجاوب مع المخاطر، و تعتبر المخاطر أمر طبيعي يتم تدارسه من أجل تنفيذ المشاريع الريادية بكل إتقان.

الاستعداد والميل نحو المخاطرة: إن الريادي هو الشخص المخاطر لذلك فأن أهم ميزة في الريادة هو الميل نحو المخاطرة، لذلك نجد أن الشركات الصغيرة التي يمتلكها شخص واحد هي أكثر ميلاً للمخاطرة من الشركات الكبيرة.

ريادة الأعمال تعتبر من أقوى المتغيرات في المعادلة الاقتصادية، حيث أصبحت من أبرز محددات النمو الاقتصادي في مختلف دول العالم. فهي، جنبًا إلى جنب مع الابتكار، تشكل المحرك الأساسي لتكوين الناتج المحلي الإجمالي للدولة. رواد الأعمال هم الذين يخلقون الطلب ويؤثرون في معادلة العرض والطلب في الأسواق. ومن الضروري العمل على توفير بيئة مناسبة لرواد الأعمال من خلال تعزيز روح المبادرة، تطوير مهاراتهم، وتحسين آليات الابتكار لتحويل الفرص إلى مشاريع ناجحة. (الشويخ، 2017، ص 124).

ويعلق الباحث: بأن الريادي في قطاع غزة يجب أن يسعى للتكيف مع الظروف المحيطة، ومما لا شك فيه أن الأوضاع الاقتصادية والسياسية والبنى التحتية للمشاريع الريادية تختلف عن كل البيئات حول العالم وقد تكون الأكثر تعقيداً مما يعزز الخطورة والمخاطر التي تنتاب المشاريع الريادية بل وحتى المؤسسات الكبيرة القائمة.

صفات رواد الأعمال الناجحون:

يشترك رواد الأعمال الناجحون في العديد من الصفات، وفيما يأتي أبرز هذه الصفات(MATT,2010) :

الإبداع: يمتلكون القدرة على صنع علاقات وروابط بين الأحداث والحالات التي تبدو غير مترابطة، حيث يعيد رائد الأعمال الناجح المبدع توجيه منتجات ما وتسويقها إلى صناعات جديدة.

الانضباط: لديهم التوجه نحو إزالة كافة العوائق التي تعترض أهدافهم فهم منضبطون بالقدر الكافي لاتخاذ الخطوات اللازمة نحو تحقيق الهدف المرجو.

اللباقة ومهارة التواصل مع الآخرين: لديهم مهارات اتصال قوية مع الآخرين تمكنهم من تسويق وبيع المنتج بشكل أفضل وتحفيز الموظفين للعمل والإنتاجية ممّا يساعد على نمو وازدهار الأعمال.

الشغف: يتمتعون بالشغف وحب ما يعملونه بالشكل الذي يجعلهم يبحثون دوماً عن طرق لتحسين وإنجاح أعمالهم.

الانفتاح: يتميزون بالقدرة على معرفة كلّ ما يدور حولهم وبنفس الوقت التركيز على هدفهم حيث يدركون أن كل موقف من الممكن أن يكون فرصة ويجب استغلالها لذلك فهم جاهزون دائماً للتناغم مع الفرص السانحة.

المنافسة: لديهم المقدرة على التعاطي والمرونة أمام بيئة المنافسة من حولهم، فهم يضعون الاستراتيجيات للتغلب على المنافسين وتحقيق أهدافهم.

تحمّل المخاطر: يتحملون المخاطر المدروسة والتي من الممكن إيجاد حلول لها، وكثيراً ما يتدارسون مواجهة المخاطر والمجازفة من أجل تحقيق الأهداف بأقل الخسائر.

الشخصية العملية: رجل الأعمال استباقي بطبعه ويعرف حق المعرفة أنه إن كان هناك شيء يجب القيام به فيتعين أن يقوم بذلك بنفسه.

القدرة والمهارات الإدارية للمستثمر الصغير(الشمري،2014)

تعد القدرة والمهارة الإدارية هي الركيزة الثانية في بناء المستثمر الناجح وتشير الدراسات إلى أن نقص أو غياب هذه المهارات يؤدى حتما إلى فشل المستثمر الصغير وتشمل هذه المهارات والقدرات ما يلى:

إدارة التدفق النقدي:

تعد إدارة النقدية أحد العوامل الحرجة بالنسبة لنجاح رائد الأعمال .وفى الحقيقة فإن الربحية لا تضمن موقفا صحيا للتدفق النقدي وخاصة بالنسبة للمنظمة التي تنمو بشكل سريع بدون تخطيط مالي مسبق.

مراقبة المخزون:

تعتبر مراقبة المخزون من أهم المهارات الواجب توافرها وبالذات بالنسبة للمشروع الاستثماري الجديد. فمستوى المخزون يؤثر على :العمليات، والجدولة، وتكلفة التصنيع، وربحية المنشأة.

شبكة الأعمال:

تستغرق عملية بناء شبكة الأعمال عدة سنوات قبل أن يتمكن المستثمر من جنى ثمارها .والمقصود بالشبكة هو عملية بناء وتنمية الاتصالات من خلال نمطين رئيسيين هما:

الاتصالات الرسمية.

الاتصالات غير الرسمية

التخطيط الاستراتيجي:

يساهم مفهوم التخطيط الاستراتيجي في تحديد أهداف المنظمة الجديدة، والرؤية الخاصة بها ، وكذلك التعرف على قدراتها الداخلية، وبيئتها الخارجية بالإضافة إلى إدراك جوانب القوة والضعف ، والفرص والتهديدات المحيطة بها.

شريحة السوق:

يجب على المستثمر أن يقوم بتصميم السلعة / الخدمة التي سيتعامل بها لإشباع وتلبية حاجات عميل محدد المهارات المحاسبية:

يتمثل أحد أسباب فشل المشروعات الصغيرة في نقص النظام المناسب لإمساك

وتتمثل هذه المعلومات في : حجم المبيعات ، دوران المخزون ، حسابات القبض ، الديون المعدومة ، الربحية .. الخ.

المهارات التسويقية:

ان تدفق المنتجات (السلع والخدمات) بالشكل الذى يلبي حاجات ورغبات العملاء يعد عاملا هاما بالنسبة لنجاح الأعمال والاستثمارات. وتشمل المهارة التسويقية القدرة على وضع المنتج في موقعه التنافسي بالسوق، والتسعير الكفء لوحدة المنتج ، وصياغة الاستراتيجية الترويجية ، كما تشمل أيضا التخطيط التسويقي وبحوث السوق.

تفويض السلطة:

يتوقف جزء كبير من نجاح المستثمر على قدرته على التخلص من الأعمال الروتينية اليومية ، والتركيز على النمط الاستراتيجي للقرار.

ريادة الأعمال يمكن تصنيفها إلى نوعين رئيسيين (GEM,2012):

ريادة الضرورة :وهي التي تنشأ بسبب الحاجة الاقتصادية، حيث يلجأ الأفراد إلى إنشاء مشاريع خاصة بسبب عدم توفر فرص عمل أخرى.

ريادة الفرصة: وهي التي تنشأ بسبب وجود فرص في السوق يمكن استغلالها لتحقيق أرباح أو تقديم خدمات جديدة.

مراحل ريادة الأعمال:

ريادة الأعمال تمر بعدة مراحل، من بينها:

المرحلة المبكرة :وهي المرحلة التي يكون فيها المشروع في بداياته، وقد لا يكون قد بدأ بعد في تحقيق أرباح.

المرحلة المستقرة :وهي المرحلة التي يكون فيها المشروع قد حقق استقرارًا وبدأ في تحقيق أرباح منتظمة.

الفجوة بين الجنسين في الريادة:

تواجه النساء تحديات أكبر في الدخول إلى مجال الريادة بسبب القيود الاجتماعية والاقتصادية، مما يجعل مشاركتهن ضئيلة نسبيًا. حيث أن نسبة النساء الرياديات لا تتجاوز **6%**، وهو ما يعكس تأثير العادات والتقاليد على مشاركة النساء في قطاع الأعمال.

التحديات التي تواجه الرياديين:(Xavier etal,2013)

الرياديون يواجهون العديد من التحديات، بما في ذلك:

صعوبة الوصول إلى التمويل :العديد من الرياديين يجدون صعوبة في الحصول على التمويل اللازم لبدء أو توسيع مشاريعهم.

الخوف من الفشل :الخوف من الفشل يمكن أن يكون عائقًا كبيرًا أمام الرياديين، خاصة في البيئات التي لا تدعم الفشل كجزء طبيعي من عملية التعلم.

العوائق القانونية والتنظيمية :القوانين والأنظمة المعقدة يمكن أن تعيق نمو المشاريع الريادية.

نقص الخبرة والمعرفة :العديد من الرياديين يفتقرون إلى الخبرة والمعرفة اللازمة لإدارة مشاريعهم بشكل فعال.

وبحسب ماس(2011) حول **النساء الرياديات** فإن معظم النساء الفلسطينيات اللواتي يديرن مشاريع صغيرة أو متناهية الصغر ينتمين إلى فئة عمرية متوسطة، ويعشن في المناطق الريفية، ولديهن مستوى تعليمي متدني. غالبًا ما يلجأن إلى ريادة الأعمال بسبب الضرورة الاقتصادية وليس بسبب الفرص المتاحة.

التشغيل الذاتي:

بين **الجهني (2015)** بأن التشغيل الذاتي هو مفهوم اقتصادي واجتماعي يشير إلى قدرة الأفراد على إنشاء فرص عمل لأنفسهم من خلال إدارة مشاريعهم الخاصة، بدلاً من الاعتماد على العمل لدى جهات أو مؤسسات أخرى. يُعتبر التشغيل الذاتي أحد الحلول المطروحة لمواجهة مشكلة البطالة، خاصة في الدول النامية التي تعاني من ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب والخريجين.

ويرى **العتيبي (2018)** بأن التشغيل الذاتي يعني أن الفرد يعمل لحسابه الخاص، حيث يقوم بإنشاء مشروع صغير أو متوسطة الحجم يديره بنفسه، ويحقق من خلاله دخلاً يكفي لتغطية احتياجاته المعيشية. يمكن أن يكون هذا المشروع في مجال التجارة أو الصناعة أو الخدمات، ويعتمد على مهارات الفرد وموارده المتاحة.

ويلخص الجهني أهمية التشغيل الذاتي بالتالي:

يساهم التشغيل الذاتي في خفض معدلات البطالة من خلال توفير فرص عمل للأفراد الذين لا يجدون وظائف في القطاع العام أو الخاص.

المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تنشأ من خلال التشغيل الذاتي تساهم في تنشيط الاقتصاد المحلي وزيادة الناتج المحلي الإجمالي.

يشجع الأفراد على تطوير مهاراتهم الإدارية والمالية، مما يعزز من قدرتهم على الإبداع والابتكار.

يوفر التشغيل الذاتي للأفراد استقلالية مالية تمكنهم من تحقيق دخل مستقر دون الاعتماد على جهات خارجية.

ويذكر **الزهراني (2020)** تحديات التشغيل الذاتي في النقاط التالية:

نقص التمويل بين الراغبين في التشغيل الذاتي خاصة في ظل صعوبة الحصول على قروض من البنوك.

ضعف الخبرة الإدارية، فالكثير يفتقرون إلى الخبرة الإدارية اللازمة لإدارة مشاريعهم بنجاح، مما يؤدي إلى فشل العديد من المشاريع في مراحلها الأولى.

المنافسة الشديدة بين المشاريع الصغيرة، مما يجعل من الصعب على المشاريع الجديدة النجاح والاستمرار.

عدم وجود دعم حكومي كافي وغالباً لا توجد سياسات داعمة كافية للتشغيل الذاتي مثل التسهيلات الضريبية أو البرامج التدريبية.

أمثلة على التشغيل الذاتي:

المشاريع الحرفية :مثل صناعة الأثاث، النجارة، الخياطة، وغيرها من الحرف اليدوية.

المشاريع الزراعية :مثل إنشاء مزارع صغيرة لإنتاج الخضروات أو الفواكه.

المشاريع التجارية :مثل افتتاح متاجر صغيرة أو مشاريع بيع عبر الإنترنت.

المشاريع الخدمية :مثل تقديم خدمات النقل، التوصيل، أو خدمات التصميم والبرمجة.

رابعاً–إجراءات البحث

أولاً: منهج البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم الحصول على البيانات اللازمة من خلال استبانة الكترونية[3] التي تم إعدادها لهذا الغرض، وتم تفريغ البيانات وتحليل النتائج باستخدام برنامج الإحصائي SPSS (Statistical Package for Social Science) .

[3] **الدافع الرئيسي لإجراء الاستبانة الالكترونية هو تسهيل الوصول للخريجين المبحوثين في ظل حرب الابادة الدائرة على قطاع غزة من قبل الاحتلال الإسرائيلي 2023–2025**

أداة البحث:

تم إعداد استبانة موجهة لعينة البحث، حيث تكونت من (19) فقرة، وسؤالين مفتوحين، موزعة على أربع محاور، ثلاث محاور لفقرات الاستبانة والمحور الرابع للأسئلة المفتوحة، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة، ويوضح الجدول (3) توزيع النسبة المئوية للاستجابات.

جدول رقم (3): النسبة المئوية للوزن النسبي لاستجابات

درجة التوافر	لا أوافق بشد	لا أوافق	صحيح الى حد ما	أوافق	أوافق بشدة
التدريج	1	2	3	4	5
طول الخلية	من 1-1.8	أكبر من 1.81- 2.6	أكبر من 2.61- 3.4	أكبر من 3.41 – 4.2	أكبر من 4.2
الوزن النسبي	من 20% – 36%	أكبر من 36% – 52%	أكبر من 52 % – 68%	أكبر من 68% – 84%	أكبر من 84% – 100%

خامساً: صدق أداة البحث (الاستبانة)

1. **صدق المحكمين "الصدق الظاهري":**

قام الباحث بعرض أداة البحث في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من خمسة(5) محكمين، مختصين في مجال الإدارة والاحصاء والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد.

2. **صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:**

يقصد بصدق الاتساق الداخلي، مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، حيث تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة التي وزعت على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، على النحو الذي يوضحه جدول (4).

جدول رقم (4): الصدق الداخلي للفقرات

المجال	الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالمجال	الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالمجال	معامل ارتباط المجال ككل
المحور الأول: المهارات الريادية	1	0.575**	2	0.757**	0.511**
	3	0.692**	4	0.704**	
	5	0.601**	6	0.660**	
	7	0.561**	8	0.644**	
المحور الثاني تعزيز فرص التشغيل الذاتي	1	0.389*	2	0.479**	0.705**
	3	0.413*	4	0.516**	
	5	0.617**	6	0.373*	
المحور الثالث: دور الكلية	1	0.800**	2	0809**	0.783**
	3	0814**	4	0.842**	
	5	0.854**			

* **معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.05**

** **معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.01**

ويرى الباحث أن النتائج تُظهر أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أكبر من (0.05)، وقيمة r المحسوبة أقل من قيمة r الجدولية والتي تساوي (0.361)، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

سادساً: ثبات أداة البحث (الاستبانة):

1.**طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient:**

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة، ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح

2 ر

(Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

1 + ر

معامل الثبات = حيث ر معامل الارتباط، ويبين جدول (4) أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً

فقرات الاستبانة مما يشجع الباحث على استخدام الاستبانة بكل ثقة.

2. طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات، ويبين جدول (5) أن معاملات الثبات مرتفعة مما يشجع الباحث على استخدام الاستبانة بكل ثقة.

جدول (5) ثبات أداة جمع البيانات (الاستبانة)

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	معمل الارتباط المصحح	ألفا كرونباخ
1	**المحور الأول: المهارات الريادية**	8	0.613	0.760	0.800
2	**المحور الثاني تعزيز فرص التشغيل الذاتي**	6	0.810	0.895	0.822
3	**المحور الثالث: دور الكلية**	5	0.849	0.918	0.879

من الجدول السابق يتضح أنَّ معاملات الثبات مرتفعة مما يطمئن الباحث لاستخدام الاستبانة في جمع البيانات.

نتائج التحليل الإحصائي واختبار فرضيات البحث

السؤال الأول: ما مستوى امتلاك خريجي كلية فلسطين التقنية للمهارات الريادية؟

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لكل فقرة من فقرات المحور والاستجابة الكلية للمحاور، ويبين جدول (6) نتائج التحليل.

جدول رقم (6): تحليل فقرات المحور المهارات الريادية

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	أمتلك القدرة على توليد أفكار إبداعية لحل المشكلات.	4.316	0.649	86.32 %	3
2	أستطيع تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع عملية.	3.898	0.875	77.96 %	4
3	أمتلك مهارات الابتكار في تطوير منتجات أو خدمات جديدة.	3.613	1.115	72.26 %	7
4	أستطيع تحمل المخاطر المرتبطة ببدء مشروع جديد.	3.803	0.777	76.06 %	5
5	أمتلك القدرة على إدارة المخاطر المالية في المشاريع الريادية.	3.449	0.863	68.98 %	8
6	أستطيع التخطيط الاستراتيجي لتحقيق أهداف المشروع.	3.803	0.681	76.06 %	6
7	أمتلك مهارات التواصل الفعال مع الفريق والعملاء.	4.506	0.693	90.12 %	1
8	أستطيع إدارة الوقت بشكل فعال لتحقيق أهداف المشروع.	4.436	0.652	88.72 %	2
	جميع الفقرات	**3.978**	**0.540**	**79.56 %**	--

ويتبين من جدول (6):

أن أعلى فقرة تطبيق لمهارات الريادية حسب الوزن النسبي هي كما يلي: جاءت الفقرة (7) " أمتلك مهارات التواصل الفعال مع الفريق والعملاء " في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (90.12%) وهو ما يعني أن هذا المعيار مطبق بدرجة كبيرة جداً

وتبين النتائج أن أقل فقرة تطبيق لمهارات الريادية مطبق حسب الوزن النسبي هي كما يلي: جاءت الفقرة (5) " أمتلك القدرة على إدارة المخاطر المالية في المشاريع الريادية" في المرتبة الأخيرة في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (68.98%) وهو ما يعني أن هذا المعيار مطبق بدرجة كبيرة.

وبصفة عامة، فإن الوزن النسبي لمحور مهارات الريادية كان (79.56%)، أي أن المحور تطبيق المهارات الريادية قد حقق الأهداف المرجوة بدرجة كبيرة، ويعزو الباحث هذه النسبة المرتفعة إلى التوجه الريادي الذي تقوده الكليات على صعيد التطوير في البرامج الأكاديمية بما يعزز المهارات الريادية للطلبة و الخريج وحتى يشمل برامج التعليم المستمر التي تدعم الطلبة المتخرجين سابقاً.

السؤال الثاني: ما مستوى فرص التشغيل الذاتي لخريجي كلية فلسطين التقنية؟

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لكل فقرة من فقرات المحور والاستجابة الكلية للمحاور، ويبين جدول (7) نتائج التحليل.

جدول رقم (7): تحليل فقرات المحور فرص التشغيل الذاتي لخريجي كلية فلسطين التقنية

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	أعتقد أن امتلاك المهارات الريادية يزيد من فرص نجاح المشاريع الخاصة.	4.601	0.516	%92.02	1
2	أمتلك الثقة الكافية لبدء مشروع خاص بي.	4.082	0.756	%81.64	5
3	أرى أن التشغيل الذاتي خيار أفضل من العمل لدى الغير.	4.341	0.655	%86.82	2
4	أستطيع الحصول على التمويل اللازم لبدء مشروع خاص.	3.189	1.035	%63.78	6

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
5	أعتقد أن التشغيل الذاتي يوفر لي فرصا أكبر للنمو المهني.	4.202	0.729	%84.04	4
6	أرى أن التشغيل الذاتي يساهم في تقليل معدلات البطالة بين الخريجين.	4.265	0.743	%85.30	3
	جميع الفقرات	**4.113**	**0.339**	**%82.26**	--

ويتبين من جدول (7) أن أعلى فقرة من فرص التشغيل الذاتي لخريجي كلية فلسطين التقنية حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

جاءت الفقرة (1) " أعتقد أن امتلاك المهارات الريادية يزيد من فرص نجاح المشاريع الخاصة" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (92.02%) وهو ما يعني أن هذا انها مطبقة بدرجة كبيرة جداً

وتبين النتائج أن أقل فقرة فرص التشغيل الذاتي لخريجي كلية فلسطين التقنية حسب الوزن النسبي هي كما يلي: جاءت الفقرة (4) " أستطيع الحصول على التمويل اللازم لبدء مشروع خاص" في المرتبة الأخيرة في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (63.78%) وهو ما يعني أن بدرجة متوسطة.

وبصفة عامة، فإن الوزن النسبي لمحور **فرص التشغيل الذاتي لخريجي كلية فلسطين التقنية** كان (82.26%)، أي أن المحور **فرص التشغيل الذاتي لخريجي كلية فلسطين التقنية** قد حقق الأهداف بدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث هذا الارتفاع في فرص التشغيل الذاتي لدى الخريجين لأسباب أهمها رغبة لديهم في تحقيق الذات و كسر الحالة التي اعتاد عليها الطلاب في قطاع غزة وهي انتظار الوظيفة دون التحرك بالمبادرة نحو انشاء أي فرصة تشغيل ذاتي ، وفي ذات الوقت فإن الخريجين يرون أن أكثر المعيقات التي تواجههم هي القدرات المالية التي تعينهم على تمويل مشروعاتهم.

السؤال الثالث: ما مدى مساهمة كلية فلسطين التقنية في تنمية المهارات الريادية لدى خريجها لتحقيق فرص تشغيل ذاتي؟

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لكل فقرة من فقرات المحور والاستجابة الكلية للمحاور، ويبين جدول (8) نتائج التحليل.

جدول رقم (8): تحليل فقرات مساهمة كلية فلسطين التقنية في تنمية المهارات الريادية لدى خريجها لتحقيق فرص تشغيل ذاتي

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	ساهمت الكلية في تطوير مهاراتي الريادية.	4.126	0.763	82.52 %	1
2	تقدم الكلية برامج تدريبية فعالة في مجال ريادة الأعمال.	3.683	0.798	73.66 %	3
3	البيئة التعليمية في الكلية تشجع على التفكير الإبداعي والابتكار.	3.822	0.934	76.44 %	2
4	توجد فرص كافية في الكلية لتطبيق الأفكار الريادية عملياً.	3.474	1.121	69.48 %	4
5	توفر الكلية دعماً كافياً للخريجين لبدء مشاريعهم الخاصة.	3.196	1.091	63.92 %	5
	جميع الفقرات	**3.660**	**0.772**	**73.20 %**	---

ويتبين من جدول (8) أن أعلى فقرة تنمية المهارات الريادية لدى خريجها لتحقيق فرص تشغيل ذاتي هي كما يلي:

جاءت الفقرة (1) " ساهمت الكلية في تطوير مهاراتي الريادية" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (82.52%) وهو ما يعني انها مطبقة بدرجة كبيرة.

وتبين النتائج أن أقل فقرة تنمية المهارات الريادية لدى خريجها لتحقيق فرص تشغيل ذاتي حسب الوزن النسبي هي كما يلي: جاءت الفقرة (5) " توفر الكلية دعماً كافياً للخريجين لبدء مشاريعهم الخاصة" في المرتبة الأخيرة في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (**63.92%**) وهو ما يعني انها مطبقة بدرجة متوسطة.

وبصفة عامة، فإن الوزن النسبي لمحور **تنمية المهارات الريادية لدى خريجها لتحقيق فرص تشغيل ذاتي** كان (73.20%)، أي أن المحور **تنمية المهارات الريادية لدى خريجها لتحقيق فرص تشغيل ذاتي** مطبق بدرجة كبيرة

ويعزو الباحث الارتفاع الملحوظ في استجابات الخريجين تعكس رغبتهم في اندماج الكلية معهم في رسم مستقبل فرص التشغيل الذاتي مما يحتم على الكلية القيام بتطوير البرامج التدريبية والمهارات الريادية رغبة منها في السعي نح تطوير الأفكار الريادية عملياً.

السؤال الرابع: كيف تؤثر المهارات الريادية على فرص التشغيل الذاتي لدى الخريجي كلية فلسطين التقنية؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بالإجابة عن الفرضية التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≥α) بين المهارات الريادية وفرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية.

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر **المهارات الريادية وفرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية**، والجدول (9)، يوضح نتائج اختبار تحليل الانحدار.

جدول رقم (9): يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المهارات الريادية وفرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	درجة الحرية Df		F المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الانحدار		Tالمحسوبة	مستوى الدلالة
فرص التشغيل الذاتي	0.194	0.038	1	بين المجموعات	6.109	0.015	3.628	الثابت b	18.299	0.000
			156	داخل المجموعات			0.122	A	2.472	0.015
			157	المجموع						

من الجدول السابق:

أشارت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون (r) أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي0.194، وهي علاقة طردية قوية، من قيمة مربع الارتباط **R square** نرى أن المتغير المستقل **(المهارات الريادية)** يفسر ما نسبته قيمة **(3.8%)** من المتغير التابع **(فرص التشغيل الذاتي)**.

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 6.109، ومستوى دلالة 0.015 وهي أقل من 0.05 لذلك يوجد أثر **المهارات الريادية وفرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية**، وهذا يدل على وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل **(المهارات الريادية)**، والمتغير التابع **(فرص التشغيل الذاتي)**.

كما أن قيمة t للمتغير المستقل **(المهارات الريادية)** تساوي 2.472، ومستوى دلالة 0.015 وهي أقل من 0.05، وهذا يؤكد أثر المتغير المستقل **(المهارات الريادية)** في معادلة خط الانحدار.

وأن نموذج الانحدار كالتالي:

Y = a + b X معادلة خط الانحدار البسيط

= Y المتغير التابع **(فرص التشغيل الذاتي)**,

X =المتغير المستقل (**المهارات الريادية)**

b: معامل الانحدار للمتغير المستقل a: ,ثابت الانحدار

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن معادلة الانحدار كالتالي:

X0.122 + 3.628Y =

ويرى الباحث أن وضوح الأثر بين المهارات الريادية وفرص التشغيل الذاتي يوجب الكلية بالتوجه لزيادة الجهود التي من شأنها ان تقدم المزيد من الفرص التدريبية والبرامج التي ستعزز فرص التشغيل الذاتي مما سيحقق نجاحات أكبر.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس– الشهادة الجامعية)

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بالإجابة عن الفرضية التالية:

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤ 0.05) حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس– الشهادة)

وللإجابة عن الفرضية الرئيسية قام الباحث بالإجابة عن الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤ 0.05) حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الجنس

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق في متوسط استجابة عينة **حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الجنس** ، والجدول رقم (10) يوضح تحليل المحور.

جدول رقم (10): نتائج اختبار t حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	النتيجة
المحور الأول: المهارات الريادية	ذكر	94	3.973	0.582	0.147-	0.883	غير دال عند 0.05
	أنثى	64	3.986	0.469			
المحور الثاني تعزيز فرص التشغيل الذاتي	ذكر	94	4.161	0.352	2.151	0.033	دال عند 0.05
	أنثى	64	4.044	0.308			
المحور الثالث: دور الكلية	ذكر	94	3.712	0.721	1.026	0.306	غير دال عند 0.05
	أنثى	64	3.584	0.841			
الاستجابة الكلية	ذكر	94	3.949	0.290	1.428	0.155	غير دال عند 0.05
	أنثى	64	3.871	0.391			

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "156" تساوي 1.973

يضح من جدول السابق:

أن القيمة t المحسوبة **للمحور الأول المهارات الريادية** تساوي – 0.147 وهي أقل من قيمة tالجدولية والتي تساوي **1.973**، كما أن قيمة مستوى الدلالة 0.883 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على عدم **وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمهارات الريادية لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الجنس.**

أن القيمة t المحسوبة **للمحور الثاني تعزيز فرص التشغيل الذاتي** تساوي 2.151 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي **1.973**، كما أن قيمة مستوى الدلالة 0.033 وهي أقل من 0.05 مما يدل على **وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الجنس ، والفروق لصالح الذكور.**

أن القيمة t المحسوبة **للمحور الثالث دور الكلية** تساوي 1.026 وهي أقل من قيمة tالجدولية والتي تساوي **1.973**، كما أن قيمة مستوى الدلالة 0.306 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على **عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول في وجهة نظر خريجي كلية فلسطين التقنية لدور الكلية تعزى لمتغير الجنس.**

أن القيمة t المحسوبة لجميع المجالات تساوي 1.428 وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.973، كما أن قيمة مستوى الدلالة 0.155 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على **عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الجنس.**

ويعلق الباحث أنه لا فروق في تلقي المهارات بين الجنسين ولكن التوجه نحو التشغيل الذاتي سيكون ذا حظوظ أوفر عند الذكور بحكم مقدرتهم على تحمل المخاطر والمبادرة بشكل أكبر من الاناث.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الشهادة الجامعية.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق في متوسط استجابة عينة **حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الشهادة الجامعية**، والجدول رقم (11) يوضح تحليل المحور.

جدول رقم (11): نتائج اختبار t حول أثر المهارات الريادية على تعزيز فرص التشغيل الذاتي لدى خريجي كلية فلسطين التقنية تعزى لمتغير الشهادة الجامعية.

المحور	الشهادة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	النتيجة
المحور الأول: المهارات الريادية	دبلوم	95	4.021	0.489	1.214	0.227	غير دال عند 0.05
	بكالوريوس	63	3.914	0.607			
المحور الثاني تعزيز فرص التشغيل الذاتي	دبلوم	95	4.098	0.324	0.711-	0.478	غير دال عند 0.05
	بكالوريوس	63	4.137	0.362			
المحور الثالث: دور الكلية	دبلوم	95	3.701	0.698	0.805	0.422	غير دال عند 0.05
	بكالوريوس	63	3.600	0.873			
الاستجابة الكلية	دبلوم	95	3.940	0.335	1.027	0.306	غير دال عند 0.05
	بكالوريوس	63	3.884	0.337			

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "156" تساوي 1.973

جدول رقم (12) – مقترحات وتوصيات الطلبة والخريجين (المستجوبين)

السؤال	الإجابات المقترحة
أهم التوصيات لتعزيز التعليم الريادي في الكلية	دمج التعليم الريادي في المناهج بمشاريع تطبيقية. توفير برامج تدريبية ميدانية وورش عمل تفاعلية . إنشاء حاضنات أعمال لدعم الطلاب في تطوير أفكارهم . تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص لتوفير فرص تدريبية. تقديم منح مالية وإرشاد لتطوير المشاريع الطلابية . تنظيم فعاليات ومسابقات ريادية لتحفيز الطلاب . توفير بيئة داعمة للتفكير الريادي والابتكار.

السؤال	الإجابات المقترحة
أهم التحديات التي تواجه بدء مشروع خاص	نقص التمويل ورأس المال. غياب الخبرة العملية والمعرفة في إدارة المشاريع. صعوبة الوصول إلى السوق والمنافسة الشديدة . عدم توفر الدعم المالي والتوجيهي الكافي . سوء إدارة الوقت والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. التحديات التكنولوجية والتسويقية. -عدم توفر بيئة داعمة وتحفيزية.

وسيتم الاستفادة من هذه الاقتراحات والتوصيات الواردة في الجدول السابق من قبل الباحث عند تقديمه للتوصيات بشكل عام عن هذه الدراسة.

سادساً-التوصيات:

إنشاء صناديق تمويل صغيرة لدعم المشاريع الناشئة للخريجين.

عقد شراكات مع مؤسسات مالية لدعم الخريجين الرياديين.

تقديم ورش عمل حول إدارة المخاطر المالية والتخطيط الاستراتيجي.

تطوير مساقات خاصة بريادة الأعمال تتناول الجوانب العملية والمالية والإدارية.

توفير تدريبات عملية لمساعدة الطلبة على إنشاء مشاريعهم الخاصة.

ربط الطلبة والخريجين بحاضنات الأعمال والمسرّعات الريادية.

إنشاء مراكز ريادة أعمال داخل الكلية توفر الإرشاد والتوجيه للخريجين.

إقامة مسابقات للابتكار الريادي بهدف تشجيع الأفكار الريادية وتطويرها.

تصميم برامج تدريبية وداعمة تستهدف النساء الراغبات في التشغيل الذاتي.

توفير بيئة ريادية أكثر دعماً للنساء من خلال التشريعات والحوافز.

سابعاً–المراجع:

المراجع العربية

الابتكار وريادة الأعمال .(2024) .*الموسوعة العربية للأعمال* .تم الاسترجاع من www.arabicbusinessencyclopedia.com

أبو عوض، م .(2019) .*دور منظمات المجتمع الأهلي في التنمية المجتمعية الفلسطينية* .رسالة ماجستير، جامعة الأزهر–غزة.

البنك الدولي(2023)، "آثار الصراع في الشرق الأوسط على الاقتصاد الفلسطيني"، ديسمبر 2023، متاح على الويب :
https://thedocs.worldbank.org/en/doc/4f3289d88c344b6a1fb4e70e8e7f3762-0280012023/original/2CLEAN-ARA-Sy

البنك الدولي .(2014) .*تقرير عن القيود الاقتصادية في المناطق الفلسطينية* .واشنطن العاصمة، الولايات المتحدة الأمريكية: البنك الدولي.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2025) ، متاح عبر الموقع : https://www.pcbs.gov.ps/

حبوش، إسراء جميل، والدجني، إياد علي يحيي .(2017) .*دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تعزيز المهارات الريادية لدى طلبتها وسبل تطويره* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/875301

خليفة، محمد، وأبو هنطش، إبراهيم .(2009) .*تقييم البيئة القانونية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في فلسطين* . معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).

الراوي ، صفوان ياسين(2005)عوامل البيئة الداخلية وبيئة المهمة وتأثيرها في الإبداع التقني دراسة استطلاعية لآراء المدراء في عينة من الشركات الصناعية / نينوى، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل

العبيدي ، بشار محمد(2005) الإبداع التقني وأثره في تحقيق الميزة التنافسية : دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري المنظمات الصناعية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية.

الزهراني، خالد بن علي" .(2020) .تحديات التشغيل الذاتي في الدول النامية: دراسة حالة المملكة العربية السعودية". مجلة الدراسات الاقتصادية، العدد 12.

السيد، ع. ع. وموسى، خ .(2020) .*المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية: دراسة مقارنة* .مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 12(1), 89-105.

الشمري،تركي و الشراح،رمضان (2014)نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، دراسة مقدمة للمؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال ،الرياض ، المملكة العربية السعودية

الشويخ، ع. عاطف .(2018) .*تجربة كلية فلسطين التقنية – دير البلح كمدخل لتطوير التعليم التقني في فلسطين لتحقيق التنمية المستدامة* .مؤتمر التنمية المستدامة في ظل بيئة متغيرة، جامعة النجاح الوطنية.

العامري، صالح، والغالي، طاهر (2008) *الإدارة والأعمال* .دار وائل للنشر، عمان.

العتيبي، محمد بن عبد الله" .(2018) .التشغيل الذاتي والمشاريع الصغيرة: رؤية استراتيجية لتنمية الاقتصاد المحلي". دار النشر العربية، الرياض.

عرقاوي، أ., وآخرون .(2020) .*العلاقة بين الابتكار والإدارة الاستراتيجية في المنظمات* .مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 18(4)، 123-140.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) .(2007) .*نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة* .رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) .(2011) .*سياسات لتحفيز ريادة النساء في الأراضي الفلسطينية* .رام الله، فلسطين: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).

منال محمود خيري(2019).فاعلية برنامج مقترح في ريادة الأعمال في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وأثره في تنمية مفاهيم ريادة الأعمال لدى طلاب المدارس الفنية التجارية المتقدمة ، مجلة الدراسات في التعليم الجامعي . كلية التربية ، جامعة عين شمس ،ع (43) ، ص ص -1 .43

هالة سعيد عبدالعاطي أبو العلا(2019).استراتيجية مقترحة قائمة على نظرية الإبداع الجاد لتنمية عادات التميز ومهارات ريادة الأعمال المستقبلية لطالبات الاقتصاد المنزلي في ضوء تعزيز القدرة التنافسية للتعليم النوعي. مجلة التربوية , جامعة سوهاج , كلية تربية ،المجلد (62) .ص ص 83- 161.

وزارة الريادة والتمكين .(2021) .*الاستراتيجية القطاعية للريادة والتمكين 2021-2023* .رام الله: مكتب رئيس الوزراء

وزارة الريادة والتمكين .(2021) .*الاستراتيجية القطاعية للريادة والتمكين 2021-2023* .رام الله: مكتب رئي

المراجع الأجنبية:

Ismail, a., adnan, w. N., masek, a., hassan, r., hashim, s., & ismail, m. E. (2019). Effectiveness of entrepreneurship programmes in developing entrepreneurship skills towards quality tvet graduates. Journal of technical education and training, 11(1).

Xavier, S. R., Kelley, D., Kew, J., Herrington, M., & Vorderwülbecke, A. (2013). *Global Entrepreneurship Monitor: 2012 Global Report*. Global Entrepreneurship Research Association (GERA).Retrieved from GEM Website

ADAM HAYES (2020), "Entrepreneur" ،www.investopedia.com, Retrieved 2020-12-30. Edited.

Chew, l. M., hoe, l., kim, t., & wan, l. (2016). Self-perceived entrepreneurship skills for undergraduates of private university in malaysia. American journal of applied sciences, 13(6), 715-25.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2012). *Global Entrepreneurship Monitor 2012 Global Report*. Global Entrepreneurship Research Association (GERA). Retrieved from GEM Website

Norouzzadeh, r., & kossary, m. (2010). Description of the characteristics of the quadruplet elements undergraduate curriculum with emphasis on training entrepreneurship skills. Quarterly journal of research and planning in higher education, 15(4), 1-18.

Schoof, U. (2006). *Stimulating youth entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people*. Series on Youth and Entrepreneurship, Small Enterprise Development Programme, International Labour Office, Geneva.

Rose, R. C., Kumar, N., & Lim, L. Y. (2006). *The dynamics of entrepreneurs' success factors in influencing venture growth*. University Putra Malaysia.

MATT (2010), " 10Qualities of a Successful Entrepreneur" ،www.under30ceo.com, Retrieved 2020-12-30. Edited.

Reynolds, P. D., Hay, M., & Camp, M. (1999). *Global Entrepreneurship Monitor: Executive Report*. Ewing Marion Kauffman Foundation, Kansas City, Missouri.

Schemerhon Jr, John R. (1996) "Management and Organizational Behavior". U.S.A : John Wiley & Sons,.

Drucker, P. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles.* Harper & Row.

Schumpeter, J. (1950). *Capitalism, socialism, and democracy.* Harper & Row.

Cantillon, R. (1730). *Essai sur la nature du commerce en général.*

جامعة ستاردوم
STARDOM UNIVERSITY

Stardom 2nd Scientific Forum

towards Sustainable Future 2025

Stardom Scientific Journal of
Economic and Management Studies
3rd volume 2025- 2nd issue
ISSN: 2980-3799