

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



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

المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة

Soft Skills and its Relationship with the Entrepreneurial Orientation of Technical and Vocational Colleges Students in Gaza Governorates

إعدادُ الباحث:

رمضان صلاح شبير

إشرافُ:

الدكتور/ رشدي عبد اللطيف وادي

قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ اسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِّبَاتِ الْحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ
فِي (إدارة الأعمال) بِكُلِّيَّةِ (التجارة) فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

2016 م - 1437 هـ



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

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

المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة

Soft Skills and its Relationship with the Entrepreneurial Orientation of Technical and Vocational Colleges Students in Gaza Governorates

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الثلاثاء 05 رجب 1437 هـ، الموافق 2016/04/12م الساعة الثانية عشرة ظهراً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

د. رشدي عبد اللطيف وادي	مشرفاً ورئيساً
د. سامي علي أبو الروس	مناقشاً داخلياً
د. رامز عزمي بدير	مناقشاً خارجياً

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناعمة

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة

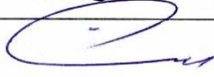
Soft Skills and its Relationship with the Entrepreneurial Orientation of Technical and Vocational Colleges Students in Gaza Governorates

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:	رمضان صلاح شبير	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:	2016/4/23	التاريخ:



وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيَعْلَمَ اللَّهُ

[البقرة: 282]

الإهداء

إلى من أتمس مرضا الله من مرضاهما
والدي ووالدتي حفظهما الله
إلى من ساندتني وشاركتني عناء المشوار
نزوجتي الغالية
إلى من أحب أن أكون قدوة لهم
أبنائي وبناتي
صلاح . . وفاء . . لمى . . محمد
إلى من ساندوني ووقفوا بجاني
إخوتي وأخواتي الأعزاء
إلى أقاربي وأصدقائي وأحبي
إلى جامعتي الصرح العلمي الكبير
الجامعة الإسلامية
إلى كُلّيتي الغراء
الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا
إليهم جميعاً
أهدي هذا الجُهد المتواضع

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، اللهم انفعنا بما علمتنا، وعلمنا ما ينفعنا، وزدنا علمًا، وهب لنا من لدنك رحمة، إنك أنت الوهاب، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

لا يسعني في هذا المقام إلا التوجه بالشكر والتقدير والعرفان إلى الدكتور الفاضل/ **رشدي عبد اللطيف وادي**، لما قدمه لي من نصح وإرشاد وتوجيه طول فترة إعداد الدراسة حتى وصلت إلى ما هو عليه.

والشكر موصول لكلية التجارة عميدًا وأستاذة ومحاضرين وأسأل الله أن يجزل لهم الثواب.

وأسجل شكري وامتناني إلى السادة الأكارم أعضاء لجنة المناقشة: الدكتور الفاضل/ **سامي على أبو الروس** كمناقشٍ داخلي، والدكتور الفاضل/ **رامز عزمي بدير** كمناقشٍ خارجي لتفضلهم بقبول مناقشة هذا البحث وإثرائه بما قدموه من ملاحظات قيمة. كما وأشكر أعضاء لجنة تحكيم الاستبانة لجهدهم في إفادي بأهم الملاحظات التي ساعدت بحمد الله على إخراج الاستبانة بالشكل الصحيح.

وأقدم بخالص شكري وتقديري وعرفاني لكل من ساهم أو نصح وأرشد في إنجاز هذه الدراسة وإخراجها بصورتها النهائية إلى النور وأخص بالذكر الصديق الغالي/ **عبد الرحمن جواد** شعت لما قدمه لي من دعم متواصل لإتمام هذه الدراسة.

كما وأقدم بالشكر لعائلتي الكريمة لما قدموه لي من عون ومساعدة ودعم متواصل في إنجاز هذه الدراسة.

والله ولي التوفيق

الباحث

قائمة المحتويات

إقرار	أ
آية قرآنية	ب
الإهداء	ج
شكر وتقدير	د
قائمة المحتويات	هـ
قائمة الجداول	ط
قائمة الأشكال	ل
قائمة الملاحق	ل
ملخص الدراسة	م
Abstract	ن
الفصل الأول	1
الاطار العام للدراسة	1
1.1 مقدمة	2
1.2 مشكلة الدراسة	3
1.3 متغيرات الدراسة	5
1.4 فرضيات الدراسة	6
1.5 أهداف الدراسة	7
1.6 أهمية الدراسة	7
1.7 مصطلحات الدراسة	8
الفصل الثاني	10
الإطار النظري للدراسة	10
المبحث الأول: المهارات الناعمة	11
2.1.1 مقدمة	12

12	2.1.2 مفهوم المهارة
13	2.1.3 مفهوم المهارات الناعمة.....
15	2.1.4 أقسام المهارات الناعمة
18	2.1.5 المهارات الناعمة مقابل المهارات الصلبة
19	2.1.6 أهمية المهارات الناعمة للعمل والحياة العامة.....
21	2.1.7 اكتساب المهارات الناعمة.....
23	المبحث الثاني: المهارات الناعمة لزوَاد الأعمال
24	2.1.1 مقدمة
24	2.2.2 مهارة الاتصال والتواصل
29	2.2.3 مهارة إدارة الوقت.....
32	2.2.4 مهارة القيادة.....
36	2.2.5 مهارة العمل ضمن فريق
39	2.2.6 مهارة التخطيط
42	2.2.7 مهارة التفاوض
46	2.2.8 مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات
50	المبحث الثالث: التوجه الريادي (ريادة الأعمال)
51	2.3.1 مقدمة
53	2.3.2 مفهوم ريادة الأعمال.....
56	2.3.3 أهمية ريادة الأعمال
57	2.3.4 خصائص ريادة الأعمال
60	2.3.5 أبعاد ريادة الأعمال.....
70	المبحث الرابع: الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة
71	2.4.1 مقدمة
73	2.4.2 مفهوم التعليم التقني والمهني

74	2.4.3 حاجة المجتمع الفلسطيني للتعليم التقني والمهني
76	2.4.4 الكليات التقنية والمهنية محل الدراسة
81	الفصل الثالث
81	الدراسات السابقة
82	3.1 مقدمة
82	3.2 الدراسات المحلية
85	3.3 الدراسات العربية
89	3.4 الدراسات الأجنبية
96	3.5 التعقيب على الدراسات السابقة
155	الفصل الرابع
97	الطريقة والإجراءات
99	4.1 مقدمة
99	4.2 منهج الدراسة
99	4.3 مجتمع وعينة الدراسة
101	4.4 أداة الدراسة
102	4.5 خطوات بناء الاستبانة
103	4.6 صدق الاستبانة
110	4.7 ثبات الاستبانة
113	4.8 الأساليب الإحصائية المستخدمة
114	الفصل الخامس
114	تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
115	5.1 مقدمة
115	5.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية
122	5.3 تحليل فقرات الاستبانة

138	5.4 اختبار فرضيات الدراسة.....
155	الفصل السادس.....
155	النتائج والتوصيات.....
156	6.1 مقدمة
156	6.2 نتائج الدراسة
160	6.3 توصيات الدراسة.....
161	6.4 دراساتٌ مُستقبلية مُقترحة
162	6.5 خطة تنفيذية مقترحة لإنشاء حاضنات أعمال بالكليات التقنية والمهنية
165	المراجع.....
166	أولاً: المراجع العربية.....
172	ثانياً: المراجع الأجنبية.....
176	ثالثاً: المراجع الإلكترونية.....
177	قائمة الملاحق.....

قائمة الجداول

17	جدول (2.1) المهارات الناعمة
61	جدول (2.2) أبعاد التوجه الريادي (ريادة الأعمال) من وجهة نظر بعض الكتاب والباحثين
79	جدول (2.3) أعداد الطلبة والكليات والتخصصات المعتمدة في الكليات التقنية محل الدراسة
80	جدول رقم (2.4) أعداد الطلبة (الجدد والمسجلين والخريجين) في الكليات التقنية محل الدراسة
101	جدول (4.1) مجتمع وعينة الدراسة
102	جدول (4.2): درجات مقياس ليكرت الخماسي
	جدول (4.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة الاتصال والتواصل " والدرجة الكلية
104	للمجال
104	جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة إدارة الوقت " والدرجة الكلية للمجال
105	جدول (4.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة القيادة " والدرجة الكلية للمجال
	جدول (4.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة العمل ضمن فريق " والدرجة الكلية
105	للمجال
106	جدول (4.7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة التخطيط " والدرجة الكلية للمجال ...
106	جدول (4.8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة التفاوض " والدرجة الكلية للمجال ..
	جدول (4.9) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات " والدرجة
107	الكلية للمجال
107	جدول (4.10) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الإبداع " والدرجة الكلية للمجال
108	جدول (4.11) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تحمل المخاطرة " والدرجة الكلية للمجال .
109	جدول (4.12) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المبادرة " والدرجة الكلية للمجال
109	جدول (4.13) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة
111	جدول (4.14) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة
112	جدول (4.15) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي
115	جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس
116	جدول (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب مكان السكن
116	جدول (5.3): توزيع عينة الدراسة حسب الكلية

جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية.....	117
جدول (5.5): توزيع عينة الدراسة حسب القسم	118
جدول (5.6): توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية.....	119
التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال	119
جدول (5.7): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة عمل الأب	120
جدول (5.8): توزيع عينة الدراسة حسب الأعمال التي يُفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً.....	121
جدول (5.9) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة الاتصال والتواصل "	122
جدول (5.10) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة إدارة الوقت "	124
جدول (5.11) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة القيادة "	125
جدول (5.12) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة العمل ضمن فريق "	126
جدول (5.13) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة التخطيط "	127
جدول (5.14) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة التفاوض "	129
جدول (5.15) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات "	130
جدول (5.16) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات المهارات الناعمة.....	131
جدول (5.17) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الإبداع "	133
جدول (5.18) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " تحمل المخاطرة "	134
جدول (5.19) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " المبادرة "	136
جدول (5.20) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات التوجهات الريادية.....	137
جدول (5.21):	139
معامل الارتباط بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة	139
جدول (5.22): تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار	141
جدول (5.23): نتائج اختبار " T لعينتين مستقلتين " - الجنس	143

144	جدول (5.24): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - مكان السكن
145	جدول (5.25): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الكلية
147	جدول (5.26): نتائج اختبار " T لعينتين مستقلتين " - الدرجة العلمية
148	جدول (5.27): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - القسم
	جدول (5.28): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في
150	مجال ريادة الأعمال
151	جدول (5.29): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - طبيعة عمل الأب
	جدول (5.30): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً
153	

قائمة الأشكال

شكل (1.1): نموذج الدراسة..... 5

قائمة الملاحق

ملحق رقم (1) قائمة بأسماء مُحكمي استبانة الدراسة..... 178

ملحق رقم (2) الاستبانة النهائية المُحكّمة..... 179

ملحق رقم (3) تسهيل مهمة..... 185

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بجمع البيانات من مصادرها المختلفة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من طلبة كل من الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة والكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بخانيونس وكلية فلسطين التقنية بدير البلح، حيث تم توزيع (450) استبانة بطريقة عشوائية، وتم استرداد (388) استبانة وقد بلغت نسبة الاسترداد الإجمالية 86%، وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل بيانات الدراسة.

ومن أبرز نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة، وتبين أن الطلبة يتمتعون بمجموعة من المهارات الناعمة على الترتيب التالي (القيادة، العمل ضمن فريق، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرارات وحل المشكلات، التفاوض، التخطيط، إدارة الوقت) بنسبة 78.05%. كما تبين أن الطلبة لديهم توجه ريادي على الترتيب التالي (المبادرة، الإبداع، تحمل المخاطرة) بنسبة 79.79%. كما أظهرت نتائج الدراسة أن التوجه الريادي يتأثر بصورة جوهرية بالمتغيرات المستقلة على الترتيب التالي (اتخاذ القرارات وحل المشكلات، التفاوض، القيادة، العمل ضمن فريق، التخطيط، الاتصال والتواصل، إدارة الوقت)؛ وهذا يعني أن 44.6% من التغير في التوجهات الريادية يتأتى من تأثير تلك المتغيرات وأن النسبة المتبقية 55.4% قد ترجع إلى عوامل أو مهارات أخرى. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى للبيانات الشخصية التالية: (الجنس، مكان السكن، الكلية، عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال، طبيعة عمل الأب، الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين تعزى إلى (الدرجة العلمية، القسم).

وخلصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة تعزيز التوجه الريادي لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة، والعمل على تضمين المهارات الناعمة في المناهج الدراسية من قبل متخذي القرار، مع ضرورة أن يُولي الطلبة اهتماماً أكبر في إكتساب وتنمية المهارات الناعمة لديهم؛ بما يعزز من توجههم نحو العمل الريادي.

Abstract

The study aimed to identify the nature of the relationship between the Soft Skills and Entrepreneurial Orientations among Technical and Vocational College Students in Gaza Governorates.

To achieve the objectives of the study, the researcher collected data from various sources, has been used descriptive and analytical approach, and the questionnaire as a main tool for the collection of data. The study sample consisted of students of University College of Applied Sciences in Gaza and University College of Science and Technology in Khan Younis and College of Technical Palestine, Deir Al-Balah, where (450) questionnaires were distributed randomly, (388) questionnaires were recovered with a total recovery rate of 86%. Then statistical SPSS program was used to analyze the study data.

Among the most prominent results of the study: there are a statistically significant relationship between the Soft Skills and Entrepreneurial Orientations of Technical and Vocational College Students in Gaza Governorates, showing that the students have a set of Soft Skills on the following order: (Leadership, Teamwork, Communication, Decision-Making and Problem Solving, Negotiating, Planning, Time management), by 78.05%. It turns out that students have an Entrepreneurial Orientation on the following order: (Initiative, Creativity, Risk-taking), by 79.79%. The Results of study also showed that the Entrepreneurial Orientation influenced substantially with independent variables on the following order: (Decision Making and Problem Solving, Negotiation, Leadership, Teamwork, Planning, Communication, Time management). This means that 44.6% of the change in the Entrepreneurial Orientations come from the impact of these variables and the remaining ratio 55.4% has been due to factors or other skills. There are also no statistically significant differences between the averages of the respondents in response to differences about the Soft Skills and their relationship to Entrepreneurial Orientations attributed the following personal data: (sex, place of residence, college, the number of training courses that responder has got in the field of entrepreneurship, the nature of the work father, business, the works that the responder wishes to join in the future). While there are statistically significant differences between the averages of the respondents attributed to (scientific degree, department).

The study concluded a series of recommendations, most notably the need to strengthen the Entrepreneurial Orientation of Technical and Vocational College Students in Gaza Governorate, working to include Soft Skills into the curriculum by the decision-makers, with the need that students pay more attention in the acquisition and development of soft skills they have; so as to enhance their orientation toward entrepreneurial work.

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

- 1.1 مقدمة.
- 1.2 مشكلة الدراسة.
- 1.3 متغيرات الدراسة.
- 1.4 فرضيات الدراسة.
- 1.5 أهداف الدراسة.
- 1.6 أهمية الدراسة.
- 1.7 مصطلحات الدراسة.

1.1 مقدمة

لقد أصبح عالم ريادة الأعمال والمشروعات الريادية من القضايا الاقتصادية والاجتماعية الملحة التي تحظى باهتمام الطموحين من الأفراد والمؤسسات، نظرًا للدور الذي تؤديه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من ناحية، ولدورها المتميز في إشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي من ناحية ثانية، وعلى وجه التحديد فئة الشباب من خلال إقامة المشاريع ومنظمات الأعمال الخاصة بهم. فهي بمثابة المنفذ الحيوي والطريق الأقرب الذي يستطيع أن يسلكه الشباب الطامح للنهوض بواقعه نحو مستقبل أفضل يُحاكي طموحاته ويرقى لمستوى آماله؛ خصوصًا في ظل المنافسة الكبيرة في عالم الوظائف على المستويين المحلي والخارجي.

وتعتبر الريادة من الحقول الهامة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والنامية على حد سواء، إذ تساهم المشاريع الريادية مساهمة فاعلة في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة في جميع البلدان. كما تعتبر مثل هذه المشروعات النواة الأولى في بناء منظمات الأعمال الصغيرة والكبيرة، (النجار والعلي، 2006: 5). حيث اكتسب مفهوم ريادة الأعمال في السنوات الأخيرة أهمية بارزة لدى الأوساط الرسمية والأهلية، نظرًا للدور الحيوي لريادة الأعمال في التنمية المستدامة، وكذلك لدورها في إشراك مختلف الفئات السكانية في الحراك الاقتصادي، وبخاصة فئة الشباب، وإبراز الدور الريادي المتنامي لهذه الفئة في غالبية المجتمعات (محمد وعبدالكريم، 2011: 44). ولعلّ من أشد التحديات التي تواجه المجتمعات المعاصرة، هي مشكلات البطالة والفقر وتدني مستويات المعيشة. ومن ثم فقد رأت العديد من دول العالم أن ريادة الأعمال (Entrepreneurship) تمثل أحد أهم الحلول لمواجهة مثل هذه التحديات (المخلافي، 2014).

وتتنامي ظاهرة البطالة بين الشباب، وبخاصة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي التي تُخرج أعدادًا متزايدة في كل عام، ويترافق تنامي هذه الظاهرة مع انحسار قدرة المؤسسات العامة والخاصة على استيعاب المزيد من العاملين. ولمواجهة هذه الظاهرة، قامت العديد من الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية والتدريبية لتغرس بُعدًا جديدًا يستهدف إثارة اهتمام الطلاب أو المتدربين الشباب وتنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو خيار العمل لحسابهم الخاص، وتأسيس مشاريع كخيارٍ بديلٍ أو موازٍ لخيار العمل بأجر لدى الغير، وفي مضمون هذا البعد توظيف أساليب وخطط تشمل كل المراحل التعليمية التي يمر بها الشباب، ومن ثم توفير بيئة اقتصادية مواتية لتطبيق أعمالهم الريادية. ونظرًا لأهمية هذا التوجه وضرورته للشباب، الذي يجب أن

يُكرّس كأداة فاعلة في إثارة اهتمام الملتحقين بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وتنمية اتجاهاتهم وتوجيههم نحو خيار الأعمال الريادية، وفي ظل بيئة عالمية متغيرة بشكل سريع، ربما يصعب مواكبتها أحياناً، فقد تحولت بيئة العمل بشكل لافت، وتضاءلت الفرص أو المجالات التوظيفية، وبخاصة في البلدان التي تعاني من تقلبات مستمرة مثل فلسطين. وفي ظل هذا التطور التكنولوجي خصوصاً، كعنصر مهم من عناصر الإنتاج، فإن ذلك يتيح المجال للشباب للعب دور مهم في دفع اقتصاديات بلادهم للأمام، حيث يتلاءم الشباب وفكرهم مع الحداثة والتجديد، وخلق الفرص ذات الاتصال بالتطورات المستقبلية. (ماس، 2007)

إن نجاح ريادة الأعمال يمكن أن يتحقق من خلال أشخاص لديهم سمات معينة، وبالتالي لابد من توافر مهارات عدة تساعد على تعزيز التوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية، ومنها المهارات الناعمة التي ينبغي أن يكتسبها الطلبة لكي يكونوا قادرين على الاندماج السريع في المجتمع وصقل مهاراتهم بما يتناسب مع حاجة سوق العمل وخاصة في مجال المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال، ففي العديد من الدراسات والسياسات الحكومية وغير الحكومية تم النظر إلى حل مشكلة البطالة بين الشباب من خلال تحفيزهم لإنشاء مشاريع خاصة بهم، يُفجرون من خلالها طاقاتهم الإبداعية ومبادراتهم، مما يسهم في دفع العجلة الاقتصادية نحو الأمام.

1.2 مشكلة الدراسة

يُعاني الخريجون في محافظات غزة من قلة توفر فرص العمل، ومع تزايد أعداد الجامعات والكليات والتي أسهمت في زيادة أعدادهم بشكل ملحوظ، حيث يضاف سنوياً إلى أعداد الخريجين الحاليين آلاف الخريجين الجدد من الجامعات والكليات المختلفة وفي كافة التخصصات، كما وأسهم الحصار المفروض على قطاع غزة في زيادة معاناة الخريجين للبحث عن فرصة عمل نتيجةً للوضع الاقتصادي المتردي الذي يعيشه قطاع غزة من عدم قدرة استيعاب القطاع الحكومي والخاص لقوافل الخريجين نتيجة للظروف الراهنة، مما أدى إلى عدم توفر فرص العمل اللازمة لهم، مما يعني وجود بطالة مُزمنة، وبالتالي أصبح من الضروري وضع حلول واقعية لمعاناتهم.

ومن خلال عمل الباحث محاضراً بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بخانيونس، وبالنظر إلى أعداد الخريجين، وجد أن هناك أرقاماً صادمة حول أعداد الخريجين والخريجات على مستوى الجامعات والكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة. حيث بلغ عدد الخريجين

في مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة (18,825) من كلا الجنسين خلال العام الدراسي 2014/2013 (وزارة التربية والتعليم غزة، 2015: 65)، وفي ظل هذه الأعداد المتزايدة من الطلبة الخريجين تبقى مشكلة البطالة قائمة بين أوساط الطلبة في ظل الوضع الاقتصادي الصعب الذي يمر به قطاع غزة، لذلك فإن نسبة البطالة في فلسطين والتي قدرها الجهاز المركزي للإحصاء مؤخراً بأنها وصلت إلى نحو 27 % مرجحة في الغالب للارتفاع في ظل الأفواج المتلاحقة من الخريجين، وبالتالي فإن فرص التوظيف في الوظائف الحكومية وفي القطاع الخاص وغيرهما تبقى ضعيفة، حيث بلغ معدل البطالة بين الخريجين الشباب 55.5% خلال الربع الثاني من العام 2014 حسب إحصائيات مركز الإحصاء الفلسطيني، وبناء على هذا وفي ظل الظروف التي يحياها الطلبة الخريجون كان لابد من دراسة هذه الظاهرة من جانب يُمكن أن يحد من هذه المشكلة من خلال تقديم توصيات علمية تفيد في مساعدة الطلبة بشكل عام في التقليل من مشكلة البطالة من خلال تعزيز التوجه الريادي لديهم، ولما للريادة من دور بارزٍ ومهم في تبني هذا التوجه؛ فقد رغب الباحث وبعد استشعاره لأهمية هذا الأمر بحكم وجوده بين أوساط الطلبة بإحدى الكليات التقنية محل الدراسة وبعد رجوعه إلى الأدبيات السابقة ذات العلاقة إلى البحث في دراسة المهارات الناعمة (الاتصال والتواصل، إدارة الوقت، القيادة، العمل ضمن فريق، التخطيط، التفاوض، اتخاذ القرارات وحل المشكلات) وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة. فكان لابد من معرفة وتشخيص السمات الريادية للطلبة والعمل على تحسينها وتطويرها لكي تساعد على تجاوز أو تخطي عقبة ما بعد التخرج عن طريق تحفيزهم نحو العمل الريادي، وذلك بإكساب الطلبة المهارات اللازمة لذلك وخصوصاً طلبة الكليات التقنية والمهنية لما يتماشى مع تخصصاتهم العلمية.

وعليه تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما علاقة المهارات الناعمة بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة؟

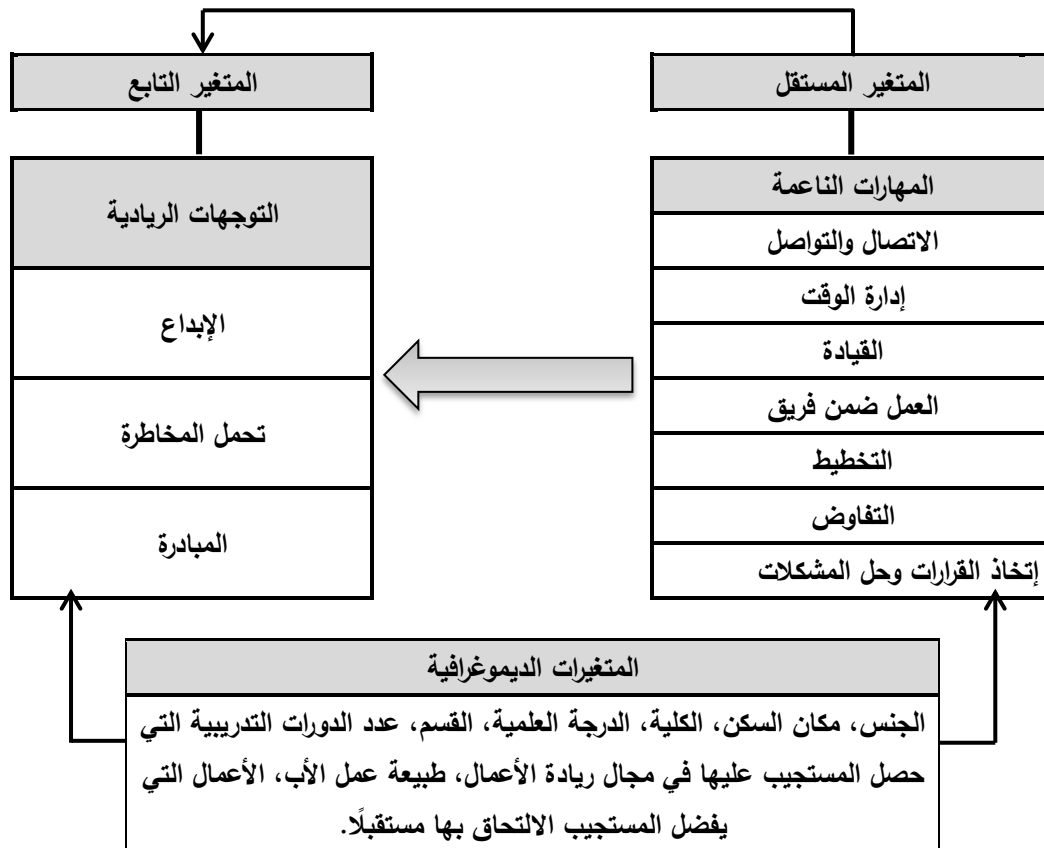
وينبثق منها التساؤلات الرئيسة التالية:

1. ما مدى توفر المهارات الناعمة بين أوساط طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة.
2. ما هي طبيعة التوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة.
3. ما هي طبيعة العلاقة بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية.
4. ما أثر توافر المهارات الناعمة على التوجهات الريادية.

1.3 متغيرات الدراسة

ليتسنى للباحث تحقيق أهداف الدراسة كان لابد من البحث في طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (المهارات الناعمة) ومدى تأثيره على المتغير التابع (التوجهات الريادية) لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية، وذلك في الشكل (1.1) على النحو التالي:

- **المتغير التابع:** التوجهات الريادية. حيث استند الباحث إلى عدد من الدراسات السابقة أبرزها: دراسة أبو قرن (2015)، دراسة رمضان (2013)، دراسة الحبيب (2012)، دراسة زيدان (2011)، دراسة Zain, et. al (2010).
 - **المتغير المستقل:** يضم المهارات الناعمة التالية: (الاتصال والتواصل، إدارة الوقت، القيادة، العمل ضمن فريق، التخطيط، التفاوض، إتخاذ القرارات وحل المشكلات)
- حيث استند الباحث إلى عدد من الدراسات السابقة في اختيار هذه المهارات أبرزها: دراسة حجاج (2014)، دراسة Vincent (2013)، دراسة Seetha (2013)، دراسة Majid,et. (2012) al، دراسة Shakir (2009)، دراسة Schlz (2008).



شكل (1.1): نموذج الدراسة

المصدر: جُرَد بواسطة الباحث (2015)

1.4 فرضيات الدراسة

1. الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

أ. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين مهارة الاتصال والتواصل والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

ب. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين مهارة إدارة الوقت والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

ت. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين مهارة القيادة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

ث. الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين مهارة العمل ضمن فريق والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

ج. الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين مهارة التخطيط والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

ح. الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين مهارة التفاوض والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

خ. الفرضية الفرعية السابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

2. الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمهارات الناعمة على التوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

3. الفرضية الرئيسة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى للبيانات الشخصية التالية: (الجنس، مكان السكن، الكلية، الدرجة العلمية، القسم، عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال، طبيعة عمل الأب، الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً).

1.5 أهداف الدراسة

1. التعرف على مدى توفر المهارات الناعمة بين أوساط طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة.
2. التعرف على طبيعة التوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة.
3. التعرف على طبيعة العلاقة بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية.
4. قياس أثر توافر المهارات الناعمة على التوجهات الريادية.
5. السعي نحو تقديم توصيات علمية تخدم طلبة الكليات التقنية والمهنية، وكذلك الكليات، والباحثين ذوي العلاقة والمهتمين.

1.6 أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة في طموحاتها في تسليط الضوء على جانب المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة. ويمكن تلخيص أهمية الدراسة في المحاور التالية:

1. بالنسبة للفئة المبحوثة (طلبة الكليات التقنية والمهنية): يُمكن خدمة الفئة المبحوثة من خلال استفادتهم من التوصيات العلمية التي تبين أهمية المهارات الناعمة في تنمية قدراتهم وتشجيعهم نحو العمل الريادي والتي ينبغي أن تتوفر لديهم، وأيضاً تساعد الدراسة في تحديد أهم المهارات الناعمة التي يجب توافرها في الطلبة لتعزيز التوجهات الريادية لديهم، بجانب

تعرفهم على أهمية العمل الريادي الأمر الذي يجعلهم أكثر قدرة على تحديد مساهمهم المستقبلي.

2. بالنسبة للكلّيات التقنية والمهنية (المؤسسات الأكاديمية): يمكن أن تعود نتائج وتوصيات البحث بالنفع على الكلّيات التقنية والمهنية، خصوصاً إذا تمّ توظيفها بشكل فاعل في توجيه الطلبة المنتسبين لديهم حالياً ومستقبلياً، وذلك من خلال صياغة ووضع الخطط والاستراتيجيات المناسبة لتعزيز المهارات المختلفة لدى الطلبة.

3. بالنسبة للاقتصاد الفلسطيني: يمكن أن تُسهم نتائج وتوصيات البحث بالنفع على الاقتصاد الفلسطيني من خلال تخفيض حجم البطالة والارتقاء بالاقتصاد والمساعدة على إيجاد برامج وخطط تساعد وتيسّر توجهات الخريجين نحو إنشاء المشاريع الخاصة بهم من خلال دعم وتنمية أفكارهم الإبداعية والذي يعود بدوره على نهضة الاقتصاد الفلسطيني.

4. بالنسبة للباحثين: يمكن اعتبار هذا البحث كمصدر للباحثين والدارسين الذين يودون التعرف أكثر على المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية، والتي قد تُشكل نقطة انطلاق للباحثين والمهتمين لإجراء المزيد من البحوث والدراسات المُتخصصة في هذا المجال.

5. بالنسبة للباحث: محاولة إضافة قيمة علمية للباحث وللبحث العلمي من خلال معرفة طبيعة العلاقة ما بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكلّيات التقنية والمهنية. وأيضاً حصول الباحث على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

1.7 مصطلحات الدراسة

• المهارات الناعمة: (Soft Skills)

- **التعريف العلمي:** هي السمات والقدرات التي تظهر لدى الفرد في المواقف والسلوك بدلاً من المعرفة، أو الكفاءة التقنية" (Tobin, 2006). وهي المهارات التي تتعامل مع القضايا الإنسانية أي آلية التفاعل والتواصل مع الناس، (Azim, et. al, 2010). وهي الصفات الشخصية". (Robles, 2012).

- **التعريف الإجرائي:** هي تلك السمات والقدرات الشخصية التي يمكن أن تُكتسب وتعمل على تعزيز القدرة على التفاعل مع الآخرين من خلال امتلاك مهارات (الاتصال

والتواصل، وإدارة الوقت، والقيادة، والعمل ضمن فريق، والتخطيط، والتفاوض، واتخاذ القرارات وحل المشكلات)، مما يعزز من توجه الفرد نحو العمل الريادي.

● **المهارات الصلبة: (Hard Skills)**

- **التعريف العلمي:** هي العمليات والإجراءات والأدوات والتقنيات بشكل محدد (Azim, et. al, 2010). وهي "الخبرة التقنية والمعرفة اللازمة للعمل" (Robles, 2012). وهي المهارات التقنية القابلة للتعلم واللازمة لأداء مهمة معينة (Chiu, et. al, 2016). وهي المهارات التي تنصب على التخصص العلمي أو المهني للفرد في أحد فروع العلم أو المهن بما يعطيه القدرة على الأداء الجيد، وسهولة استخدام الأدوات المتاحة في حدود التخصص. (الصاعدي، 2011).

● **التوجهات الريادية: (Entrepreneurial Orientations)**

- **التعريف العلمي:** هو الميل إلى العمل بشكل مستقل، والرغبة في الإبداع وتحمل المخاطر، والميل إلى العدوانية تجاه المنافسين والاستباقية للفرص. (Boling, et. al, 2015)

- **التعريف الإجرائي:** هي ميول أو رغبات أو نوايا لدى الطلبة نحو العمل الريادي.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: المهارات الناعمة

المبحث الثاني: المهارات الناعمة لرواد الأعمال

المبحث الثالث: التوجه الريادي (ريادة الأعمال)

المبحث الرابع: الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة

المبحث الأول: المهارات الناعمة

- 2.1.1 مقدمة.
- 2.1.2 تعريف المهارة.
- 2.1.3 مفهوم المهارات الناعمة.
- 2.1.4 أقسام المهارات الناعمة.
- 2.1.5 المهارات الناعمة مقابل المهارات الصلبة.
- 2.1.6 أهمية المهارات الناعمة للعمل والحياة العامة.
- 2.1.7 اكتساب المهارات الناعمة.

المبحث الأول: المهارات الناعمة

2.1.1 مقدمة

نظرًا للأهمية التي يوليها المعنيون بشئون الاقتصاد وإدارة العمل والمختصون بهذا المجال والداعين بضرورة أخذ "المهارات الناعمة" على محمل الجد أكثر من أي وقت مضى، كان لزامًا أن يتم البحث بشكل أساسي حول تلك المهارات لأنها أصبحت محورية في تحديد عوامل نجاح الأعمال ولما لها من دور بارز في النهوض بالأفراد والمؤسسات.

وعليه فإن هذا الجزء من الدراسة سوف يتم فيه استعراض ماهية ومفهوم المهارات الناعمة وأهمها والفرق بينها وبين المهارات الصلبة وأهميتها والتطرق إلى كيف يمكن اكتسابها، حيث سيتم الاستفادة من هذا المبحث من خلال سرد المعلومات وتوظيفها في الدراسة، والتعرف على مصطلح المهارات الناعمة من أكثر من جانب من خلال الكتاب والباحثين في هذا الموضوع.

2.1.2 مفهوم المهارة

في اللغة: المهارة الحِزْق في الشيء. والماهر: الحاذق بكل عمل، ويقال: مَهَرْتُ بهذا الأمر أَمَهَرُ به مهارة أي صرْتُ به حاذقًا، (ابن منظور: 386-387). ويُشير مفهوم المهارة في اللغة أن المهارة ليست أي أداء يقوم به المتعلم، وإنما لا تتحقق إلا إذا اتسم أدائه بعدد من القدرات العليا، مثل: الحِزْق، والإجادة للشيء من قبل المتعلم، كما تقتضي المهارة في اللغة أيضًا: الشمول، فكل ما يتصل بالأداء لا بد أن يكون المتعلم متمكنًا منه، كما تستوجب الإتقان التام للعمل، فالمهارة "هي الإحاطة بالشيء من كل جوانبه، والإجادة التامة له". (إسلام ويب، الشبكة العنكبوتية)

وفي الاصطلاح: المهارة هي "الأداء السهل الدقيق القائم على الفهم لما يتعلمه الإنسان حركيًا وعقليًا مع توفير الوقت والجهد والتكاليف". كما عُرِّفت المهارة بأنها "الأداء المتقن القائم على الفهم والاقتصاد في الوقت والجهد المبذول". والمهارة هي "نشاط يظهر فيه الشخص الماهر قدرة وكفاءة يتميز بهما عن غيره من الأفراد العاديين، وهما تُكتسبان بالتعليم والتدريب والممارسة". والمهارة هي "القدرة على استخدام المعرفة في تحقيق هدف معين بدقة وسهولة وسرعة وسلامة وأمان" (كلوب، 2011: 4). والمهارة هي "التمكن من إنجاز مهمة بكيفية

محددة وبدقة متناهية وسرعة في التنفيذ" (السديري، 2010: 9). والمهارة هي "القدرة، الناتجة عن المعرفة والممارسة والكفاءة، لكي تعمل شيئاً جيداً". (Robles, 2012)

والمهارة هي "الحصيلة التي تتوفر لدى الشخص من مجموعة معارفه وخبراته التي تعينه في النهاية على حسن القيام بدوره في مجال تخصصه لذلك فهي خليط متكامل من معطيات متنوعة وقدرات متعددة يكتسبها الشخص ويتعلمها من تأهليه العلمي وممارسته العملية". وتعرف المهارة بأنها "القدرة على القيام بعمل من الأعمال بشكل يتسم بالدقة والسهولة والسيطرة والاقتصاد فيما يبذله الفرد من جهد ووقت"، وتُعرف المهارة أيضاً بأنها "الجدارة المتعلقة بمهام عمل معين" (السبيعي، 2009: 58)

ومن خلال استعراض المعلومات السابقة التي وردت في تعريف المهارة، وعليه فإن الباحث يُعرف المهارة بأنها "قدرة الفرد على أداء العمل بدقة وإتقان من خلال مجموعة من المعارف والخبرات التي يمتلكها في الوقت المحدد".

2.1.3 مفهوم المهارات الناعمة

لا شك أن العصر الذي نعيشه الآن هو عصر الاقتصاد القائم على المعرفة، وأن المنافسة الاقتصادية بين الدول تتوقف على ما تمتلكه القوى العاملة من مهارات تتفق وخصائص هذا العصر، مما أدى بالضرورة إلى اختلاف متطلبات القوى العاملة التي تطمح بالنهوض بهذا الاقتصاد، وإلى ضرورة أن يمتلك الأفراد مهارات تمكنهم من الحياة والعمل في مجتمع عصر المعرفة، حيث يحل التعاون محل التنافس، ويعتمد التواصل الفعال مع الآخرين على التكنولوجيا، كما زادت الحاجة إلى امتلاك مهارات حل المشكلات غير النمطية والوصول إلى حلول إبداعية لهذه المشكلات، كل هذا يتطلب من التربية إعادة النظر في المهارات التي يحتاجها المتعلمون لإعدادهم إعداداً مناسباً للحياة والعمل في هذا العصر. (شليبي، 2014: 2)

والمهارات الناعمة مصطلح أصبح يُكرر كثيراً في الفترات الأخيرة، ويُقصد به "تلك المهارات الأساسية التي ترتبط بقدرة الشخص على التعامل مع الآخرين، وعرض أفكاره بصورة مقنعة ولبقة، وقدرته على التواصل والاتصالات، واستخدام السلوكيات القيادية التي تميز علاقاته مع الآخرين، والمبادرة، والتفاعل مع الزبائن أثناء خدمتهم، والعمل ضمن فريق عمل مشترك، إلخ" (الجمري، 2015). والمهارات الناعمة هي "مصطلح يرتبط بنسبة الذكاء العاطفي (Intelligence Emotional) التي يمكن تعظيمها لتكوين ارتباط فاعل مع الآخرين، وتحدد

ملاحظه في ضوء سمات الشخصية، الكَيّاسة الاجتماعية، التواصل، الطلاقة اللغوية، العادات الشخصية" (العرفج، 2014). وقد عُرِّفت المهارات الناعمة بأنها "هي السمات والقدرات التي تظهر لدى الفرد في المواقف والسلوك بدلاً من المعرفة، أو الكفاءة التقنية" (Tobin, 2006:1). والمهارات الناعمة هي "الصفات الشخصية التي تعزز التفاعلات الشخصية، والأداء الوظيفي، والآفاق الوظيفية" (Parsons, 2008). والمهارات الناعمة هي "أساساً مهارات الناس أو هي مهارات شخصية محددة". ويعرف (Hewitt Sean, 2008) المهارات الناعمة بأنها "مهارات غير فنية وغير ملموسة وهي مهارات شخصية محددة والتي تحدد قدرة الفرد على القيادة والاتصال والتفاوض وإدارة الصراع" (Seetha, 2013). والمهارات الناعمة هي "المهارات التي تتعلق بالمهارات الإنسانية مع التركيز على الكفاءة في العمل مع الأفراد الآخرين" (Ariratana, et. al, 2015: 332). ويمكن تعريف المهارات الناعمة بأنها "السمات السلوكية غير الملموسة التي تعزز أو تدعم المعرفة أو المهارات اللازمة في أماكن العمل" (Williams-Buenzli, 2015). والمهارات الناعمة هي المهارات الشخصية الأساسية لتحقيق التنمية الشخصية، والمشاركة الاجتماعية، والالتزام للعمل في بيئة عمل محددة (Taylor, 2016: 16)، (Kechagias, 2011). وتعرف المهارات الناعمة أيضاً بأنها "مهارات غير تقنية ولا تعتمد على التفكير المجرد، إنما تعتمد على القدرات الشخصية داخل الشخص نفسه لتسهيل إتقان أداء ما في أعمال معينة" (Davies, Matteson, et. al, 2016: 75). وبصفة عامة، "المهارات الناعمة" هو مصطلح له علاقة بالشخصية، والسمات والكفاءات الإيجابية التي تعزز من علاقات الشخص، والأداء الوظيفي، وتعطي قيمة للسوق. وتشمل مهارات قدرة المرء على الاستماع جيداً، والتواصل بشكل فعال، ونهج إيجابي، والتعامل مع الصراع، وتحمل المسؤولية، وإظهار الاحترام، وبناء الثقة، والعمل بشكل جيد مع الآخرين، وإدارة الوقت بفعالية، وتقبل النقد، والعمل تحت الضغط، والود للآخرين وإظهار حسن الخلق. (Vijayalakshmi, 2016: 2859)

وبعد استعراض العديد من التعريفات السابقة لمصطلح المهارات الناعمة، فإن الباحث قد خلص إلى تعريف المهارات الناعمة على أنها "فن التعامل مع الآخرين بصورة لائقة، وهي سمات وقدرات شخصية يتمكن من خلالها الفرد توصيل أفكاره بصورة حضارية والارتقاء بشخصيته". كما ويعرف الباحث المهارات الناعمة إجرائياً بأنها "تلك السمات والقدرات الشخصية التي يمكن أن تُكتسب وتعمل على تعزيز القدرة على التفاعل مع الآخرين من خلال

امتلاك مهارات (الاتصال والتواصل، وإدارة الوقت، والقيادة، والعمل ضمن فريق، والتخطيط، والتفاوض، واتخاذ القرارات وحل المشكلات)، مما يعزز توجه الفرد نحو العمل الريادي".

2.1.4 أقسام المهارات الناعمة

لقد تعددت المهارات التي اندرجت تحت مسمى المهارات الناعمة وسوف يتم ذكرها بإيجاز كأمثلة على هذه المهارات ومن ثم اختيار المهارات الناعمة التي تتناسب مع قدرات الطلبة وما يناسب توجهاتهم وميولهم الريادية.

حيث ذكر شمس الدين (2014) أقسام المهارات الحياتية (الناعمة) كما وردت على (موقع موضوع. كوم)، وهي كالتالي:

- **مهارات الاتصال والتواصل:** مثل مهارات التواصل الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص، والتواصل اللفظي، والتواصل غير اللفظي، وخارطة الجسد، والإصغاء الجيد، والتعبير عن المشاعر، وإبداء الملاحظات والتعليقات (من دون توجيه اللوم)، وتلقي الملاحظات والتعليقات.
- **مهارات التعامل وإدارة الذات:** مثل مهارات لزيادة المركز الباطني للسيطرة، ومهارات تقدير الذات/ بناء الثقة، ومهارات الوعي الذاتي بما في ذلك معرفة الحقوق، والتأثيرات، والقيم، والتوجهات، ومواطن القوة ومواطن الضعف، ومهارات تحديد الأهداف، ومهارات تقييم الذات/ التقييم التقديري للذات ومراقبة الذات.
- **مهارات التفاوض/ الرّفض:** مثل مهارات التفاوض وإدارة النزاع، ومهارات توكيد الذات، ومهارات الرّفض.
- **مهارات الذكاء العاطفي/ الوجداني:** مثل التقمّص العاطفي (تفهم الشخص المقابل والتعاطف معه)، والمقدرة على الاستماع لاحتياجات الآخر وظروفه وتفهمها، والتعبير عن هذا التفهم، وإدارة امتصاص الغضب، والتعامل مع الحزن والقلق، ومهارات التعامل مع الخسارة، والإساءة، والصدمات المؤلمة.
- **مهارات العمل الجماعي:** مثل التعاون وعمل الفريق، والتعبير عن الاحترام لإسهامات الآخرين وأساليبهم المختلفة، وتقييم الشخص لقدراته وإسهامه في المجموعة، ومهارات قيادة الفريق، واستراتيجيات التعامل مع الفروق/ المبادرات الفردية.
- **مهارات صنع القرار وحلّ المشكلات:** مثل مهارات اتخاذ القرار، ومهارات جمع المعلومات، وتقييم النتائج المستقبلية للإجراءات الحالية على الذات وعلى الآخرين، وتحديد الحلول

البديلة للمشكلات، ومهارات التحليل المتعلقة بتأثير القيم، والتوجهات الذاتية وتوجهات الآخرين عند وجود الحافز أو المؤثر.

- **مهارات التفكير الإبداعي والتفكير الناقد:** مثل مهارات التفكير الإبداعي وهي؛ توفير بدائل عديدة لحل المشكلة، وتجنب عملية المفاضلة والاختيار، والبعد عن النمط التقليدي الفكري، وتعديل الانتباه إلى مسار فكري جديد، وتجنب التتابعية المنطقية، والتفكير بطريقة مختلفة، العصف الذهني.
- **مهارات التفكير الناقد:** مثل تحليل تأثير الأقران ووسائل الإعلام، وتحليل التوجهات، والقيم، والأعراف، والمعتقدات الاجتماعية، والعوامل التي تؤثر فيها، وتحديد المعلومات ذات الصلة ومصادر المعلومات.
- **مهارات إدارة التعامل مع الضغوط:** مثل إدارة الوقت، والتفكير الإيجابي، وتقنيات الاسترخاء. مهارات الحوار في المجتمع مثل: توضيح مفهوم الحوار، وتبيان أهمية الحوار في المجتمع، ومستويات الحوار الإيجابي، واستعراض الطرق السلبية في الحوار السائد في المجتمع، واستعراض طرق لتحسين أساليب الحوار لممارستها عملياً.
- **مهارات الحوار في المجتمع:** مثل توضيح مفهوم الحوار، وتبيان أهمية الحوار في المجتمع، ومستويات الحوار الإيجابي، واستعراض الطرق السلبية في الحوار السائد في المجتمع، واستعراض طرق لتحسين أساليب الحوار لممارستها عملياً.

وفي دراسة أجريت على (348) مديراً في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حول أهم المهارات التي يهتمون بها في قبول الموظفين، تبين أن أول 10 مهارات ترتيباً من بين 32 مهارة كانت مهارات شخصية (Soft Skills) يأتي بعدها المهارات الفنية والتخصصية. ولعل من أهم المهارات التي أظهرتها الدراسة هي (مهارات الاتصال والتواصل، ومهارات الفهم والتحليل، والقدرة على العمل في فريق، والمرونة والتكيف في بيئة العمل، وكذلك التفكير الإبداعي) (الظاظا، 2015). ومن أهم المهارات الناعمة المرتبطة بالتعامل مع الناس هي مهارات الاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق، والقيادة، وإدارة الصراع، والتفاوض، وإدارة الموارد البشرية، والسمات السلوكية، والتعليم والتطوير، والمهنية والأخلاق. (Azim, et. al, 2010: 392)

وقد تعددت المهارات الناعمة (Soft Skills) في الحياة العامة والعملية، وبناء على قيام الباحث بمراجعة لبعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت مفهوم المهارات الناعمة ومن أبرزها الدراسات التالية: دراسة (شعت، 2015)، و(حجاج، 2014)، و(Seetha, 2013)،

و(Vincent, 2013)، و(Shakir, 2009)، و(Magid, et. al, 2012)، و (Schlz, 2008)، حيث وجد الباحث أن هناك مهارات عديدة تتدرج تحت اسم المهارات الناعمة وقد تم اختيار المهارات الناعمة التي تُناسب مهارات رُؤاد الأعمال أو أصحاب التوجهات الريادية وذلك بناء على الدراسات السابقة، وتم استثناء بقية المهارات نتيجة لعدم طبيعتها للتوجه الريادي، وقد تكون ذي مغزى لكن غير مناسبة للطلبة وقد تناسب مؤسسات وأشخاص آخرين غير الطلبة، حيث تم اختيار سبعة مهارات ناعمة والتي تمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة، وهي موضحة في جدول (2.1).

جدول (2.1) المهارات الناعمة

الدراسات السابقة							المهارات الناعمة
دراسة (Seetha, 2013)	دراسة (شعت، 2015)	دراسة (حجاج، 2014)	دراسة (Schlz, 2008)	دراسة (Shakir, 2009)	دراسة (Vincent, 2013)	دراسة (Magid, et. al, 2012)	
*			*	*	*	*	الاتصال والتواصل
			*		*	*	إدارة الوقت
*				*		*	القيادة
*			*		*	*	العمل ضمن فريق
	*						التخطيط
		*	*		*	*	التفاوض
			*	*		*	اتخاذ القرارات وحل المشكلات

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

2.1.5 المهارات الناعمة مقابل المهارات الصلبة

لقد تعددت أنواع المهارات وهنا يمكن الحديث عن نوعين من المهارات وهي المهارات الناعمة (Soft Skills) والمهارات الصلبة (Hard Skills). ومن خلال اطلاع الباحث على الكتب والدراسات السابقة التي تناولت موضوع المهارات بأنواعها المختلفة، فقد وُجد مفهوم المهارات الناعمة بمسميات مختلفة منها على سبيل المثال: (المهارات الإنسانية، المهارات الإدارية، المهارات الشخصية،... إلخ)، وأيضاً أطلق مفهوم المهارات الصلبة على (المهارات القاسية، المهارات الصعبة، المهارات التقنية، المهارات الفنية، المهارات التخصصية، المهارات الاحترافية،... إلخ)

وثُعد كلٌّ من المهارات الناعمة والمهارات الصلبة لازمة لتحقيق النجاح في وظيفة مهنية معينة. والمهارات الصلبة هي المهارات التقنية القابلة للتعليم واللازمة لأداء مهمة معينة. وبالتالي، لا يمكن إنكار أن المهارات الصلبة يمكن تطويرها من خلال التدريب والممارسة في مجال محدد. في المقابل المهارات الناعمة هي مهارات القبول لفرص العمل حيث لا يتم تدريس هذه المهارات في الدراسة، وبالتالي يمكن تطويرها من خلال المحاولة والخطأ وهذه المهارات تتضمن مهارة الاتصال والتواصل، وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي، والقيادة. وعلى سبيل المثال، الوظائف في مجال المبيعات والتسويق، أو المناصب الإدارية أمثلة على الوظائف التي تتطلب مهارات ناعمة بدلاً من المهارات الصعبة. وبالتالي فإن من الحقائق التي لا يمكن إنكارها أن كلاً من المهارات الناعمة والصلبة لها نفس القدر من الأهمية وخاصة في التوظيف أو البدء بإنشاء عمل. (Chiu, et. al, 2016: 125)

والمهارات الصلبة هي "الخبرة التقنية والمعرفة اللازمة للعمل، بينما المهارات الناعمة هي الصفات الشخصية"، (Robles, 2012: 453). وقال موس وتيلي (2001) إن المهارات الناعمة ليست هي المعرفة الرسمية أو التقنية بل هي المهارات والقدرات والسمات التي تتعلق بالشخصية والمواقف والسلوك، (Hassan, 2015: 5). وتعرف المهارات الفنية (المهارات الصلبة) بأنها المهارات التي تنصب على التخصص العلمي أو المهني للفرد في أحد فروع العلم أو المهن بما يعطيه القدرة على الأداء الجيد، وسهولة استخدام الأدوات المتاحة في حدود التخصص، وهي مهارات تركز عليها عادة برامج تدريب وإعداد القيادات الإدارية، (الصاعدي، 2011). والمهارات التقنية (Hard Skills) المهارات الفنية أو المهارات التي تؤدي إلى منتج ملموس. وغالباً ما يستخدم المصطلح في عالم التصنيع والإنتاج، مثل المهارات المستخدمة في إنتاج الأدوات التي تتفق بدقة مع متطلبات المقاس والوزن في احد خطوط التصنيع، (روسو،

2013: 8). وتشير المهارات الصلبة عمومًا إلى العمليات والإجراءات والأدوات والتقنيات بشكل محدد، أما المهارات الناعمة فهي تتعامل مع القضايا الإنسانية أي آلية التفاعل والتواصل مع الناس. (Azim, et. al, 2010: 392)

2.1.6 أهمية المهارات الناعمة للعمل والحياة العامة

تُعد المهارات بنوعيتها الناعمة والصلبة مهمة في الحياة العامة والعملية وفي إدارة الأعمال والمشاريع الريادية على وجه الخصوص، وتعتبر المهارات الناعمة مكملًا للمهارات الصلبة حيث أن امتلاك مثل هذه المهارات يؤدي إلى النجاح في المسيرة المهنية للأشخاص على وجه الخصوص والمؤسسات بشكل عام.

وهناك حاجة إلى المهارات الناعمة للحياة اليومية في كل مكان بقدر ما تكون الحاجة إليها في مكان العمل، (Vijayalakshmi, 2016: 2860). وتشير دراسة (مجلة فوربس الشرق الأوسط) إلى أن المهارات الناعمة تمثل عاملاً لا يقل أهمية عن المهارات التخصصية التي ستؤهل طالب الوظيفة للحصول على العمل، (العرفج، 2014). وفي دراسة استهدفت (500) من الرؤساء التنفيذيين أظهرت الدراسة أن الوظائف ذات العقود الطويلة اعتمد فيها النجاح بنسبة 75% على المهارات الناعمة التي يمتلكها الأشخاص، بينما 25% فقط من نجاحهم اعتمد على مهاراتهم التقنية (الصلبة)، وأشارت الدراسة إلى أن الأداء الجيد في مكان العمل يتطلب من الموظفين مهارات أخرى بالإضافة للمعرفة والمهارات الفنية والتحليلية، وهذه المهارات لازمة للتعامل مع العالم الخارجي من الزبائن والعملاء والبائعين والحكومة والعمل مع الزملاء. (Seth&Seth, 2009)

وقد أشار تقرير لهيئة الإذاعة البريطانية (بي بي سي) بتاريخ 14 يناير/ كانون الثاني 2015 إلى أن المهارات الناعمة "Soft Skills"، قد حسّنت الإنتاجية وخفضت تكاليف التشغيل في بريطانيا بمقدار 88 مليار جنيه إسترليني (أكثر من 130 مليار دولار) سنوياً على الأقل. حيث أن هذه المهارات الناعمة تكمل المهارات الصلبة "Hard Skills"، التي ترتبط بالمعرفة والخبرة والقدرة على تنفيذ المهمات المحددة في الوصف الوظيفي التخصصي الاحترافي. ويتحدث الخبراء عن أن عدم توفر المهارات الناعمة لدى قوى العمل يؤدي إلى عواقب سلبية. (الجمري، 2015)

وقد تجاوزت المؤسسات الأكاديمية التفكير في المهارات الفنية المطلوبة في سوق العمل، إلى مهارات جديدة تسمى المهارات الناعمة (Soft Skills) تتعلق بالسلوك الاجتماعي في مكان سوق العمل. ولعل آخر ما أصبح الغرب معنيًا به بصورة أساسية اليوم ما يعرف عندهم بمصطلح (Soft Skills) التي تُترجم إلى المهارات الناعمة أو المهارات اللطيفة. والمدقق في هذا النوع من مهارات العمل عندهم يكشف بسهولة أنها من أهم قيم العمل التي حرص عليها الإسلام وهي القيم التي تحكم علاقة الفرد بالجماعة التي ينتمي إليها في بيئة العمل، تلك القيم التي تعزز مفاهيم التكامل والتعاون والتكافل، مثل طيب النفس والمعشر وحب الآخر ولين الجانب والشفافية والقبول لدى الآخر. هذه القيم التي أصبح العالم الغربي يهتم بها اليوم في العمل الأكاديمي تعد من أساسيات أخلاق العمل في الإسلام وهي ذات أهمية عظيمة في العمل الأكاديمي كثيرًا ما تقتقر إليها مؤسساتنا ونحن أولى بها، (سعيد، 2011: 9، 107).

و"المهارات الناعمة" مثل القدرة على التفاوض والتفاعل مع الآخرين، هي أيضًا من الأمور الحيوية والمهمة التي يحتاجها الشباب في سوق العمل، وإن الجيل الحالي يفتقر كثيرًا إلى مثل هذه الإمكانيات. حيث أن المشكلة التي يعاني منها الطلبة اليوم من وجهة نظر بعض الأكاديميين، هي عملية التلقين والتدوين للمعلومة، دون إشراكهم في صناعتها. (حمدي، 2014)

وقد دلت الجمري (2015) على أهمية المهارات الناعمة من خلال إمكانية تقييم العاملين على أساس ثلاثة محاور أساسية، وهي:

- **المهارات الصلبة (Hard Skills):** والمقصود بها هنا تلك المهارات التخصصية - الاحترافية، التي تحدد القدرات اللازمة لتنفيذ واجبات الوصف الوظيفي، مثل البرمجيات والكمبيوتر، والمحاسبة وغيرها من التخصصات.
- **المعرفة (Knowledge):** وهي تحدد المستوى الأكاديمي، أو الخبرة التي ينبغي توافرها لدى الموظف للقيام بمهام عمله.
- **المهارات الناعمة (Soft Skills):** وهذه تحدد السلوك (Behaviour) المطلوب من الموظف، وهي تحدد الخصائص الشخصية التي يجب أن تتوفر لديه لكي ينجح في بيئة العمل؛ مثل، المبادرة، العمل بروح الفريق الواحد، الجودة والتميز في العمل، خدمة الزبائن، مهارات التواصل، العمل كفريق واحد، المبادرة، التخطيط للمستقبل، إدارة الوقت، الاستعداد للتعلم، إدارة الأفراد، القيادة الفاعلة، إدارة التغيير، حلّ الخلافات، التفكير الجانبي، إلخ.

2.1.7 اكتساب المهارات الناعمة

يصعب تدريس المهارات الناعمة بشكل عام وخصوصًا في قاعات الدراسة. كما أن السمات الشخصية والسلوكيات في العمل والصفات الفردية يصعب تقييمها للغاية. بينما يرى آخرون أن الفصول والقاعات الدراسية هو أساس التعلم المثالي، حيث يمكن للمرء أن يمارس طرق بديلة للتعامل مع الناس، وتيسير التعلم ونقل المعرفة بتفاعلية. إن تدريس المهارات الناعمة بجانب المهارات الصلبة يدل على، أن أساتذة الجامعات يتناولون الشخص ككيان كامل حيث أن اكتساب المهارات الناعمة مهم جدًا لنجاح الشخص في عمله وباقي أمور حياته بقدر أهمية المهارات الصلبة (حجاج، 2011: 15). والمهارة لا تكتب لفظيًا، وتظهر أثناء العمل والممارسة أو أثناء أداء المسؤوليات المكلف بها الفرد. فاكساب المهارات يتم عن طريق: الدراسة، والمعرفة، والفهم، ثم التدريب على ممارستها، ثم التثبيت لها. (كلوب، 2011: 4)

والتعليم هو أحد العوامل الأكثر حسماً للمساهمة في خلق فرص للشباب ليعيش حياةً صحية ومنتجة ومسؤولة. والاستثمارات في تعليم الشباب تساعد على جعلهم أفراد صالحين. ولهذا يجب أن يُشجّع الشباب وأن يُلهم ويُحفّز ليكافح بقوة لكسب المعرفة والثقة بالذات. إذ يمكن أن يشكّل إلهاب عقول الشباب موردًا ضخمًا، وعلى الحكومات أن تركز على توجيه طاقة الشباب نحو العمل البناء للإسهام في بناء المجتمعات. ويجدر أيضًا أن يتم التشديد على تعلم المهارات الناعمة (Soft Skills) كال تفكير التحليلي والعمل في فريق، وهي مهارات ستعزز فرصة الشباب على إيجاد عمل. ولإدراك الفجوة بين مهارات الخريجين وحاجات أصحاب العمل. وحتى تصبح مهارات الشباب أكثر ملاءمة لسوق العمل، فلا بد أن تقوم شراكة قوية بين المؤسسات التربوية، والأعمال، والصناعة والشباب. حيث هناك حاجة إلى إرشاد مهني وإلى تدريب مهني يشمل المهارات الناعمة لإعداد الشباب للمنافسة وبيئة يوجهها الأداء في عالم العمل. حيث كلما ارتفع مستوى مشاركة الشباب في برامج التدريب العملي كلما سهّل الانتقال من الجامعة إلى العمل. (النايت، 2012: 30-31، 64)

إن استشعار أهمية المهارات الناعمة والدور الذي يمكن أن تقوم به المؤسسات التعليمية لإكساب المتعلمين لها يبدو جليًا في العديد من التقارير والدراسات الصادرة من المؤسسات ومراكز الدراسات، فقد بينت الدراسة التي تمت من قبل مؤسسة يونج "Young Enterprise" وشملت مؤسسات كبيرة، إلى افتقار من تتم مقابلتهم للمهارات الوظيفية التي تأتي المهارات الناعمة داخل المكتب وبيئة العمل في مقدمتها مما حدا بهذه المؤسسات إلى البحث عن كفاءات أجنبية أو إنشاء فروع لمؤسساتهم في الخارج للخروج من هذه المشكلة وإيجاد الحل لها. وترجع

المؤسسة السبب في نقص كفاءة الخريجين إلى التركيز المكثف لمؤسسات التعليم على المهارات الأكاديمية والاختبارات، مما يقلل من احتمالية تخريج كفاءات تتمتع بالمهارات المطلوبة للتوظيف. (العرفج، 2014)

ويحتاج الشباب إلى بيئة مُمكنة يتشجعون فيها على المشاركة في تنميتهم الشخصية وفي تنمية بلدهم. وإذا أعطوا الفرصة، فسوف يستطيع الشباب أن يكونوا مساهمين فاعلين في صنع القرارات للصالح العام. والشباب هم مصدر قوة لمجتمعاتهم، ومن الضروري إنشاء مسارات لضمان شمولهم ومشاركتهم في جميع أوجه التنمية. إن تطوير اتجاهات إيجابية ومهارات مشاركة وقيادة يجب أن يبدأ في المدرسة، حيث تستطيع الخبرات التعليمية أن تدمج المهارات الناعمة، ومفاهيم خدمة المجتمع، والمعرفة الصفية والتفكير الناقد لترفع مستوى الفهم. وفرص مشاركة الشباب يجب أن تُوفّر ليس في القطاع العام فقط بل من خلال شراكات القطاع الخاص التي تشجع التكيف مع السوق، وعلى بناء قدرات قيادية وترتقي بمستوى مشاريع الشباب وريادتهم للأعمال. (النايت، 2012: 118)

بعد عرض هذا المبحث والمتعلق بجانب المهارات الناعمة والذي يمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة، حيث تضمّن هذا المبحث جوانب متعددة أبرزها: ماهية ومفهوم المهارة والمهارات الناعمة بجانب أهميتها وأهم هذه المهارات في الحياة العامة والعملية وتم التطرق أيضاً إلى الفرق ما بين المهارات الناعمة والمهارات الصلبة وأن المهارات الناعمة هي مكمل للمهارات الصلبة ولا يمكن الاستغناء عنها، ويجب إكساب هذه المهارات للجميع وخصوصاً الطلبة أصحاب الميول الريادية بالتزامن مع إكساب المهارات الصلبة ومن هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة لتسليط الضوء على تنمية الوعي بين أوساط الطلبة والمختصين بأهمية المهارات الناعمة المطلوبة في سوق العمل وفي ريادة الأعمال التي يجب أن تسعى المؤسسات التعليمية لإكسابها للطلبة على جميع المراحل الدراسية من خلال دمجها ضمن المقررات الدراسية لما لها من تأثير في تنمية توجهات الشباب نحو العمل الريادي ولكي يتم الموازنة ما بين مخرجات التعليم وسوق العمل وهذا يؤدي إلى تنمية المجتمع اقتصادياً .

المبحث الثاني: المهارات الناعمة لرؤاد الأعمال

- 2.2.1 مقدمة.
- 2.2.2 مهارة الاتصال والتواصل.
- 2.2.3 مهارة إدارة الوقت.
- 2.2.4 مهارة القيادة.
- 2.2.5 مهارة العمل ضمن فريق.
- 2.2.6 مهارة التخطيط.
- 2.2.7 مهارة التفاوض.
- 2.2.8 مهارة إتخاذ القرارات وحل المشكلات.

المبحث الثاني: المهارات الناعمة لرؤاد الأعمال

2.1.1 مقدمة

يستعرض هذا الجزء من الدراسة المهارات الناعمة التي يحتاجها رؤاد الأعمال أو الأفراد الرياديين والتي من الممكن أن تعمل على تعزيز وتنمية أفكارهم وتوجهاتهم نحو العمل الريادي، وذلك عند نيتهم في البدء في إنشاء أعمال خاصة بهم، وقد تم اختيار سبع مهارات حسب ما تم اعتمادها في الدراسة الحالية، وبناء على الدراسات السابقة وهذه المهارات هي: مهارة (الاتصال والتواصل، وإدارة الوقت، والقيادة، والعمل ضمن فريق، والتخطيط، والتفاوض، واتخاذ القرارات وحل المشكلات).

2.2.2 مهارة الاتصال والتواصل

تُعد مهارة الاتصال والتواصل ضرورية لدى الأفراد والمؤسسات، في ظل التطور التكنولوجي الهائل الذي يشهده العصر، حيث يمكن من خلال مهارة الاتصال التعامل مع الآخرين بأسلوب لائق يؤدي ذلك إلى تحقيق الأهداف المرجوة من عملية الاتصال.

ويعتبر الاتصال من الأساسيات الحياتية للأفراد والمجتمعات، فلا يستطيع أي إنسان مهما كان أن يعيش في معزل عن الناس، ومن الصعوبة بمكان أن يتسم مجتمع بالانعزال عن غيره من المجتمعات دون استخدام وسائل الاتصال، إذا ما علمنا أن هذا العصر، هو عصر التكنولوجيا والاتصالات التي حولت العالم إلى قرية صغيرة. (عثمان، 2000: 15)

❖ مفهوم الاتصال والتواصل:

التواصل في اللغة من الوصل، والوصول وهو يعني ربط شيء بشيء آخر. وهو يعني أنك ربطت ما عندك بما عند الآخر أي أوصلت ما عندك إلى الآخر وإن الآخر قد أوصل ما عنده لك. ويمكن تعريف التواصل بأنه "وصول فكرة أو كلمة أو معنى أو إحساس من شخص إلى آخر"، (توفيق، 2003: 91). والتواصل هو "عملية نقل (المعلومات والأفكار والآراء والمشاعر) من شخص إلى آخر بقصد التأثير فيه من خلال رموز معينة (لغة، إشارة، تعبير)". بينما نجد الاتصال هو "الارتباط الحقيقي (الحسي) بين شيئين ملموسين (ماديين) أو أكثر لتحقيق عملية التواصل". كتصافح اليدين والتقاء العينين. (الوديان، 2011: 12)

ويُعرف الاتصال بأنه "القدرة على نقل رسالة من شخص إلى شخص آخر بحيث يتم فهمها بشكل صحيح من قبل المستقبل". والاتصال هو "عملية هادفة يتم عن طريقها نقل المعلومات وتبادلها بقصد تحقيق أهداف معينة"، (عثمان، 2000: 17). والاتصال الشخصي هو "عملية نقل هادفة للمعلومات، من شخص إلى آخر، بغرض إيجاد نوع من التفاهم المتبادل بينهما"، (السكرانة، 2009: 49). والاتصال يعني "إنتاج أو توفير أو تجميع البيانات والمعلومات الضرورية لاستمرار العملية الإدارية ونقلها وتبادلها أو إذاعتها بحيث يمكن للفرد أو الجماعة إحاطة الغير بأمور أو أخبار أو معلومات جديدة أو التأثير في سلوك الفرد أو الجماعات أو التغيير في هذا السلوك وتوجيهه وجهة معينة"، (توفيق، ب، 2006: 15).

وهناك نوعان من أنواع الاتصال، الأول لفظي والثاني غير لفظي. ويعني الاتصال "تبادل المعلومات ووجهات النظر والتعبير عن المشاعر والأحاسيس". وهو على ضربين: اتصال لفظي (Verbal)، يقوم على الكلمة المكتوبة أو المسموعة. واتصال غير لفظي (Non Verbal)، لا يستخدم الكلمة بل الرموز والحركات الجسمية والصوت والتصرفات. (قارة والصافي، 2011: 213-214)، (أبو شيخة، 2009: 187)

وعليه يُعرف الباحث مهارة الاتصال والتواصل: بأنها "فن التعامل مع الآخرين، وهي عبارة عن عملية يتم فيها نقل الأفكار والمعلومات من طرف إلى طرف آخر باستخدام وسيلة مناسبة، بقصد تحقيق أهداف محددة". ويعرفها الباحث أيضًا بأنها "قدرة الشخص على التفاعل مع الآخرين وتوصيل أفكاره بطريقة لائقة ومفهومة تجعله مؤهلًا للعمل الريادي".

❖ مكونات الاتصال:

لحدوث الاتصال لابد من وجود رسالة حتى يتم استقبالها بشكل صحيح، وعلى المرسل أن يرسل رسالته بحيث تتناسب مع قدرات المستقبل وتلبي حاجة لديه، كما أنها يجب أن تشكل له أهمية، حتى تثير دافعيته من أجل التواصل مع المرسل. ويتكون الاتصال من ثمانية مكونات أساسية لا بد من توافرها لحدوث عملية الاتصال، كما ذكرها قارة والصافي (2011: 211-213) وهي على النحو الآتي:

1. **تحديد الهدف:** والمقصود به الغرض من الاتصال أو الغرض من نقل الرسالة للمستقبل، يجب أن يكون الهدف واضحًا ومصاغًا بأسلوب يجعل المرسل يوفر كافة الوسائل لتحقيقه.
2. **وجود المرسل:** وهو الفرد الذي يحدد الهدف من الاتصال وله حاجة للاتصال من أجل التأثير على الآخرين.

3. **المستقبل:** وهو الفرد الذي يستقبل الرسالة من المرسل. ولذلك يجب على المستقبل أن يكون واعياً ومنتبهاً للمرسل حتى يتحقق الهدف المنشود من عملية الاتصال.
4. **الموضوع المراد إرساله (الرسالة):** وهي السلوكيات المادية والفعلية للمرسل.
5. **قناة الاتصال:** هي حلقة الوصل بين المرسل والمستقبل والتي تُرسَل عبرها الرسالة، لذا يجب أن تكون قناة الاتصال خالية من التشويش ومناسبة لطرفي الاتصال في الزمان والمكان المناسبين.
6. **التغذية الراجعة:** وهي المعلومات الراجعة من المستقبل والتي تسمح للمرسل بإصدار حكم حول فاعلية الاتصال ومدى مناسبة الرسالة للمستقبل، ومدى تحقق الهدف من الاتصال.
7. **ردة فعل المستقبل:** وهو ما يفعله المستقبل بعد استقبال الرسالة، فإذا حدث الحد الأعلى للاستجابة بحيث يقوم المستقبل بما هدف المرسل فيكون قد تم تحقيق هدف الاتصال، أو قد يحدث الحد الأدنى للاستجابة وهو تجاهل الرسالة من قبل المستقبل أو عدم فعل أي شيء حول الرسالة.
8. **بيئة الاتصال:** ويقصد ببيئة الاتصال الوسط المادي والمعنوي الذي يتم فيه حدوث الاتصال بكل عناصره المختلفة.

وذكر السكارنة (2009: 70-71) بعض مهارات الاتصال منها التالي:

- **مهارات التحدث:** وهو الاهتمام بمحتوى الحديث ومضمونه ومراعاة الفروق الفردية بين الأفراد واختيار الوقت المناسب للحديث ومعرفة أثره على الآخرين.
- **مهارات الكتابة:** وهي تدريب العاملين على الكتابة الإدارية الموضوعية الدقيقة وتجنب الأخطاء الهجائية والإملائية.
- **مهارة القراءة:** وهي زيادة سرعة الفرد في القراءة وفهمه لما يقرأ.
- **مهارة الإنصات:** اختيار العامل ما يهمه من معلومات وبيانات مما يصل إلى سمعه.
- **مهارة التفكير:** وهي سابقة أو ملازمة أو لاحقة لعملية الاتصال لزيادة مهارة العاملين في استخدام وسائل الاتصال.

حيث تُعد مهارة الإنصات من أهم ركائز مهارة الاتصال والتواصل فهي أكثر من مجرد الاستماع للكلمات حيث يتطلب التركيز لتعبيرات الوجه ونبرة الصوت واختيار الألفاظ ويمكنك اختبار مهاراتك في الإنصات من خلال تكرار الرسالة بأسلوبك للتأكد أنك تفهمها وتسمح لك مهارات الإنصات المتطور جيداً بسماع ليس فقط ما يقال ولكن أيضاً ما هو مسموع (قارة

والصافي، 2011: 223). ويعتبر الإنصات من المهارات الهامة لفهم المتحدث، وتكمن الأهمية في أن المستمع لا ينصت بأذنيه فقط، إنما يستثمر كل جوارحه فيصغي بعينه وقلبه وعقله (عثمان، 2000: 46). إن كثيرًا من الناس يخفقون في ترك أثر طيب في نفوس من يقابلونهم لأول مرة، لأنهم لا يصغون إليهم باهتمام، إنهم يحصرون همهم فيما سيقولونه لمستمعيهم، فإذا تكلم المستمع لم يلقوا له بالاً، علماً بأن أكثر الناس يفضلون المستمع الجيد على المتكلم الجيد (الحمادي، 2000: 97). ويعتبر الاستماع والإنصات من الأركان الهامة للاتصال الناجح بالآخرين، لا يكفي أن تتجح في توصيل رسالتك للآخرين، إنما ينبغي أن تستقبل رسالة الطرف الآخر وتتمكن من استيعاب رد فعله والتأثير فيه وتوجيهه بشكل مناسب، (عثمان، 2000: 37). والاستماع الجيد ليس مجرد التوقف عن الكلام ولكنه محاولة لفهم ما يقال وما لا يقال بين السطور، ولكي نتفهم المشكلة يجب أن نسمع ونفهم ونعرف تأثير ما نفهم على الحاضر والمستقبل، (الصيرفي، 2001: 356). وإن افتقاد القدرة على الاستماع للآخرين هو سبب الفشل في التواصل معهم في كل مجالات الحياة. ولكن إذا أصبحت مستمعاً جيداً، فسيزداد إحساسك ووعيك بالآخرين وسيؤدي أيضاً إلى تواصل أفضل مع الآخرين في مختلف العلاقات الشخصية والاجتماعية والمهنية. حيث يخفف الاستماع الجيد من حدة التوتر الناتج عن الفشل في التواصل وعدم فهم الآخرين. ويساعد أيضاً في إنشاء علاقات قوية ومتوازنة مع الأشخاص كافة الذين نقابلهم في حياتنا. كما أنه يقوي مهارات توجيه الأفراد ويعمل على تهيئة جو الحماس والالتزام لدى الآخرين. والاستماع الجيد يؤكد مدى اهتمامك وتقديرك للآخرين، وبالتالي سيعود عليك ذلك، حيث أن الآخرين سيقدرونك ويحترمونك. (هارتلي، 2006/2009: 8-7)

❖ أهمية الاتصال والتواصل

ومما يدل على أهمية الاتصال والتواصل أن الأبحاث العلمية الحديثة تقول إن نجاح الإنسان في عمله وفي حياته الشخصية مرهون بقدرته على الاتصال. وقد أثبتت الأبحاث أن 85% من النجاح يعزى إلى مهارات وفنون الاتصال، بينما 15% فقط من النجاح يعزى إلى معرفتنا لعملائنا وتمكننا من تخصصنا، (السكرانة، 2009: 65-66). ويستوجب الاتصال الفعال الإعداد الجيد له، أي التحديد الواضح للغاية منه بصورة محددة وعملية. ويستوجب كذلك تحفيز المستقبل وجذب انتباه وتشجيعه على الأسئلة وطرح الاقتراحات. والاتصال الفعال يتطلب أيضاً التعرف على التغذية المرتدة بهدف الوقوف على مدى فهم المستقبل للرسالة على النحو المقصود منها (المراجعة). (أبو شيخة، 2009: 188)

❖ طرق تحسين مهارة الاتصال والتواصل وإتقان فنه:

لقد أورد عثمان (2000: 29-31) طرقاً لتحسين مهارات الاتصال، وهي كالتالي:

1. لا تقاطع أحداً، دعه يتحدث بحرية.
2. لا تصرخ، ابق هادئاً، وتوافق مع نغمة صوته.
3. لا تجعل ردّ فعلك مبالغاً فيه، ومفتعلاً، بل ركز اهتمامك على النتيجة.
4. لا تشك، بل توجه إلى الشخص المناسب وتحدث معه لتحل المشكلة.
5. لا تعترف أنك عالم بشعور الناس ومطالبهم، بل اسألهم عن ذلك.
6. لا تقترض بأن الناس يعلمون بماذا تشعر وماذا تريد، بل عليك أن تعبر عن نفسك لهم.
7. لا تسخر من أحد، احترم آراء الآخرين.
8. لا توجه النقد أو التوبيخ إلى أحد (خاصة أمام الناس) بل تحدث إليهم بأسلوب ناضج وبشكل شخصي.
9. لا تجادل، بل استمع للآخرين، ثم اشرح وجهة نظرك.
10. لا تهدد بأنك سوف تفصل أي احد من العمل لأن ذلك سوف يأتيك بنتيجة سلبية على المدى الطويل.
11. لا تكن سلبياً، بل حاول أن تفتح صدرك للمقترحات الجديدة.
12. لا تتحدث كثيراً كما لو كنت تلقي محاضرات على مرؤوسيك، بل امنحهم الفرصة للمشاركة.
13. لا تكن متحيزاً لأي طرف، إذا ما توسط في أمر فكن عادلاً وساعد الطرفين لحل مشكلتهم بأنفسهم.
14. لا تلق باللوم على أي شخص، تحمل مسؤوليتك كمدير وابحث عن الحلول.
15. لا تترك أحداً يتحدث إليك وتذهب بعيداً عنه، انتظر واستمع إليه، أو حدد وقتاً آخر لا تكن مشغولاً فيه.
16. لا تكثر من استخدام التعميمات مثل (دائماً، أبداً) لأن مثل هذه الكلمات تجعلك غير صادق، احرص على أن تكون أكثر دقة وتحديداً.
17. لا تستخدم كلمات مثل (يجب، ينبغي) بل استبدلها بعندما أو كيفما.
18. لا تستخدم الكلمات الأربعة التالية لأنها سلبية: لكن، لماذا، لو، أحاول.
19. لا تقلل من شأن الآخرين، بل امتدحهم كثيراً.
20. لا تغفل المشكلات الشخصية لمرؤوسيك، اظهر تعاطفك واهتمامك وتفهمك لهم.

وبعد استعراض المعلومات التي وردت فيما يخص مهارة الاتصال والتواصل تأكد لدى الباحث بأنها تُعد من المهارات الإنسانية الراقية التي تسهم في تسهيل العلاقات بين البشر بما يعود بالنفع على صاحبها خلال تعامله مع صنوف الناس أثناء الحياة العملية والاجتماعية، ولعلّ هناك أهمية كبيرة في هذه المهارة تُسهم بشكل فاعل في تعزيز التوجه الريادي لدى الأفراد والمؤسسات بل والمجتمعات وصولاً بهم نحو مستويات متقدمة.

2.2.3 مهارة إدارة الوقت

يُعد الوقت مورداً مهماً منحه الله سبحانه وتعالى لكل إنسان على وجه الأرض وحثه على استغلاله على أكمل وجه فالوقت هو أثمن ما في الوجود، حيث أنه لا يمكن شراءه فهو بنفس المقدار لكل شخص، وبالتالي يجب علينا المحافظة عليه والاستفادة منه بأكبر قدر ممكن، لأن الوقت إن ذهب لا يعود لأننا إن لم نستثمره بصورة صحيحة في حياتنا فسوف نفقده ولن نستطيع تعويضه.

❖ مفهوم إدارة الوقت:

الوقت من موارد الإدارة المهمة، وتكمن أهميته في انه يؤثر في الطريقة التي تستخدم فيها الموارد الأخرى، كما أنه وعاء لكل عمل وكل إنتاج، فهو رأس المال الحقيقي للإنسان (أبو شيخة، 2009: 47). الوقت مورد محدود للغاية، لا يمكن تعويضه إذا ما مضى، وعليه فإن الوقت مورد زائل، غير متجدد. الوقت يمثل مالا، لأن استثماره بالشكل الملائم يزيد من قيمته، وقيمة الأعمال التي تتم في كنفه، والعكس صحيح في حالة عدم القدرة على استثماره في الاتجاه الصحيح (العلاق، 2009: 12). ويعتبر الوقت مورد فريد في نوعه إذ أن كل شخص يمتلك منه نفس المقدار، وكل عمل يحتاج إلى وقت لا يمكن شراؤه، وإنما الحل الحقيقي الوحيد هو استخدام أفضل للوقت المتاح، (توفيق، 2006، أ: 7).

وقد عَرَف كل من الباحثين (Lebeuf)، (Stewart) إدارة الوقت بأنها عبارة عن "توجيه القدرات الشخصية للأفراد وإعادة صياغتها لإنجاز العمل المطلوب في ضوء القواعد والنظم المعمول بها، ووفقاً للزمن والوقت المحدد". في حين عرفها الباحث (Massie) بأنها "فن ترشيد استخدام وقت المدير من خلال وضع الأهداف وتحديد مضيعات الوقت ووضع الأولويات واستخدام الأساليب الإدارية لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية". أيضاً عرفها الباحث (زهير الكايد) بأنها "عملية تحديد دقيقة لكيفية استخدام وقتنا في العمل لفترة زمنية محددة في المستقبل، قد

تكون ليوم أو لأسبوع أو شهر، ويتم ذلك من خلال سجل مكتوب يومي أو أسبوعي أو شهري ليكون دليلاً لنا أثناء قيامنا بالعمل". (علوان وإحميد، 2009: 40-41)

وتُعرف إدارة الوقت بأنها "فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، وهي علم استثمار الزمن بشكل فعال، وهي عملية قائمة على التخطيط، والتنظيم، والتنسيق والتحفيز، والتوجيه والمتابعة، والاتصال، وهي عملية كمية ونوعية معاً، موجهة أساساً إلى المستقبل، لاستشراف آفاقه والتنبؤ به، والوقوف على مساراته واتجاهاته والدروب المختلفة الموصلة للأهداف"، وإدارة الوقت هي "مهارات سلوكية تعني قدرة الفرد على تعديل سلوكه وتغيير بعض العادات السلبية التي يمارسها في حياته لتدبير وقته واستغلاله الاستغلال الأمثل، والتغلب على بعض ضغوط الحياة. وإدارة الوقت هي "التخطيط الجيد لكيفية استثمار الوقت استثماراً جيداً يساعد على تحقيق أعلى معدل للإنتاجية في أقل وقت وبأقل جهد ممكن"، (عليان، 2011: 44-46). ويمكن تعريف إدارة الوقت بأنه الاستخدام الأمثل للوقت بهدف تحقيق أهداف محددة، وذلك بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة والتقييم الفعال للأنشطة والواجبات خلال فترة زمنية محددة، (قطناني، 2010: 141). وتُعرف إدارة الوقت أيضاً بأنها "عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدينا لتحقيق الأهداف المهمة في حياتنا مع المحافظة على تحقيق التوازن بين المتطلبات والحاجات، (الدحودح، 2014: 38). وتُعرف إدارة الوقت بأنها "مجموعة من المهارات والسلوكيات التي أصبحت جزءاً من حياة المرء الشخصية والمهنية. وذلك هو المفتاح لمستويات الأداء العالية والتي لا تؤثر ليس فقط على إنتاجية موظفيك، ولكن أيضاً يساعد على مواجهة الضغوط بشكل أكثر كفاءة"، (El-Shaer, 2015). وإدارة الوقت هي "الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف"، (السكرانة، 2009: 142). وتُعرف إدارة الوقت بأنها "عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدينا، لتحقيق الأهداف المهمة التي نسعى لها في حياتنا، مع المحافظة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، وبين حاجات الجسد والروح والعقل"، (قطناني، 2010: 141). والمقصود بإدارة الوقت هو "أن ننجز أكبر قدر من المهام المخطط لها في الزمن المقدر لها بالطريقة المخططة لها قبل بداية التنفيذ". وإدارة الوقت هي "تلك العملية التي توزع الوقت بفاعلية بين الأعمال المختلفة، بهدف إنجازها في الوقت الملائم والمحدد". (غزاوي، 2012: 24)

ويعرف الباحث مهارة إدارة الوقت بأنها: "الاستثمار الأمثل لحياة الفرد بما يُسهم في تحقيق أهدافه في الحياة".

❖ أهمية إدارة الوقت:

تتعاظم أهمية الوقت وتزداد في ضوء التطور التكنولوجي، ولقد تطورت آليات ونظم العمل بحيث أصبحت تعتمد على الحاسب الآلي ونظم المعلومات، ومن ثم فإن التخطيط الجيد للاستثمار الأمثل للوقت هو سبيلنا لضمان التنفيذ الدقيق لما تم التخطيط له مسبقاً، وذلك لضمان تنفيذ جميع المهام الرئيسية والإضافية بكفاءة واقتدار. (الأسطل، 2009 : 130)

ويذكر عليان (2011: 48-54) أن الإدارة الجيدة للوقت هي إدارة سليمة وفعالة للموارد والكوادر البشرية، وتعطي بُعداً ارتقائياً لضرورة التقدم والارتقاء العام لكل من العاملين في المشروع والمشروع ذاته. كما أن إدارة الوقت تساعد على:

1. تحديد جيد، وفعال، وواضح، وسليم للاختصاصات يمنع التعارض والتضارب والتنازع في الاختصاصات.
2. تعميق وع ومدرک بالشعور بالمسؤولية الإيجابية تجاه النجاح العام للمشروع.
3. استخدام التنسيق المسبق والمبكر وأساليب المشاركة والتفاعل والتفعيل البشري، وزيادة الإحساس بالآخرين العاملين في المشروع.
4. سلامة التخطيط المدرك لمدى قيمة وثروة الزمن والوقت.
5. سلامة التنظيم المرن المستوعب للمتغيرات والمستجدات ولطموحات الأفراد.
6. دافعية التحفيز.
7. قرب المتابعة، أي أن تتم المتابعة عن كثب، وبشكل سليم.
8. سلامة التوجيه الإيجابي إلى أفضل السبل وأقلها جهداً لتحقيق الإنجازات المطلوبة.
9. إتاحة مجالات أوسع للمبادرة الفردية، وللابداعات الشخصية.

ويذكر سويدان والعدلوني (2004: 16-17) سبب الحاجة إلى إدارة الوقت، وهي كالتالي:

1. لتنفيذ المهام والأعمال الهامة بأقل جهد وأقصر وقت، ثم يتبقى لنا وقت للإبداع والتخطيط للمستقبل وللراحة والاستجمام أيضاً.
2. لتحديد الأولويات وإنجاز أهم الأعمال في حياتنا.

3. للاستفادة من الوقت الضائع واستغلاله جيداً.
4. للتغلب على الإجهاد والإحباط الذي يقلل من كفاءة العمل.

❖ المهارات اللازمة لتخطيط الوقت:

يذكر عليان (2011: 89) أبرز المهارات اللازمة لتخطيط الوقت، وهي كالتالي:

1. مهارة الاستقراء المستقبلي: الدراسة العلمية والممارسة العملية للواقع الفعلي للتوصل إلى المعوقات الحالية والمنتظرة لتخطيط الوقت والعمل على الاستعداد لها والتصدي بها.
2. مهارة الذكاء وتعني القدرة على الربط السريع بين الأحداث.
3. مهارة الترتيب، ويقصد بها إحداث تسلسل معين لبعض البنود على أسس معينة.
4. مهارة القياس والتقدير (قياس الوقت المتاح للعلم والإنجاز وتقدير الوقت المطلوب للانتهاء من كل مهمة).
5. مهارة التحكم والسيطرة على الأمور المختلفة وآثارها.
6. مهارة التفويض (تفويض السلطة للمرؤوسين).
7. مهارة التنظيم (وضع برنامج شامل لكل المهام والعلاقات بينها).
8. مهارة التحليل لكل مهمة إلى عمليات وكل عملية إلى خطوات وكل خطوة إلى حركات، وحذف الحركات الغير ضرورية.
9. مهارة تحديد وصياغة الأهداف.

وبعد استعراض المعلومات الواردة أعلاه والخاصة بمهارة إدارة الوقت تأكد لدى الباحث بأنها تُعد من المهارات الضرورية للفرد والمؤسسات والشعوب لما لها من دور مهم في النهوض بواقعه واستثمار حياته بشكل فاعل، ولعلّ هناك أهمية كبيرة في هذه المهارة تُسهم بشكل كبير في تعزيز التوجه الريادي لدى الأفراد والمؤسسات بل والمجتمعات وصولاً بهم نحو مستويات حضارية متقدمة.

2.2.4 مهارة القيادة

تُعد القيادة فناً صعباً لارتباطها بالطبيعة البشرية، وبالمزاي والصفات غير المتشابهة لدى الأفراد. إن التميز القيادي هو الإتقان الذي وجهنا إليه ديننا الإسلامي، قال رسول الله ﷺ :

" إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه "، وهو أمنية غالية يحرص عليها كل قائد على تحقيقها في الحياة بصفة عامة، وفي العمل بصفة خاصة، إلا أنه ليس صعباً ولا محالاً ولا يحتاج إلى ذكاء خارق، بل ممكناً جداً إذا وجدت الإرادة والتصميم. صحيح أن القيادة في بعض جوانبها فن يعتمد على الموهبة الفطرية، إلا أن هناك جوانب أخرى للقيادة لا يمكن بدونها أن يتميز القائد وهي عبارة عن فنون ومهارات وقواعد لو أتقنها القائد لوصل إلى مستوى التميز، حتى لو لم يكن يملك في الأساس قسطاً عالياً من موهبة القيادة الفطرية. (ديماس، 2000: 11)

❖ مفهوم القيادة:

هناك أكثر من (130) مفهوماً وتعريفات للقيادة في الأدب التربوي وهذه التعريفات متعددة التنوع تصيف تعقيداً وتحديداً لتخطيط منهاج القيادة للطلبة الموهوبين، إن أدب القيادة منقسم أساساً بين تصورات الطبيعة والتربية. فالقيادة من وجهة النظر الطبيعية، تؤكد وجودها بشكل طبيعي في الفرد، ولذلك فهي تركز على الميزات الشخصية التي يُولد بها القادة، أما مفهوم القيادة في التربية، فيركز على مفهوم القيادة الذي يحدث نتيجة للتدريب والخبرة وامتلاك العديد من المهارات. (قارة والصابي، 2011: 193)

وتُعرف القيادة بأنها "تأثير شخصي متبادل، يظهر بوضوح في حالات معينة، من خلال الاتصال بين القائد والمرؤوس، غايته تحقيق الأهداف المنشودة". والقيادة هي "التأثير على الآخرين". والقيادة هي "مجموعة من التصرفات، يقوم بها القائد قاصداً منها التأثير على أفراد لتحقيق الأهداف المطلوبة". والقيادة هي "قيادة معنوية تكتسب بخدمة هدف من الأهداف وبميزاة الأفراد الذين يطيعون". والقيادة هي "فلسفة لا بد من فهمها وممارستها، فهي تحتاج إلى الفعل جنباً إلى جنب المعرفة فالقائد يخطط بكل دقة ويتعلم الأشياء عندما يفعلها"، (ديماس، 2000: 13-14). وهناك عدة وجهات نظر فيما يتعلق بتعريف القيادة، حيث يُعرف البعض قائد الجماعة على أنه "الشخص الذي تتوفر فيه خصائص ثلاث وهي، أنه أحد أفراد الجماعة، أنه أفضل أفراد الجماعة، أنه أكثرهم اهتماماً بمصالحها". وقد يميل البعض إلى تعريف القيادة على أنها "عملية التأثير على الآخرين للعمل بشكل يحقق أهدافاً محددة". وقد يميل البعض الآخر إلى تعريف القيادة على أنها "عملية تأثير من شخص لآخر في نطاق موقف معين تهدف إلى تحقيق أهداف محددة وذلك من خلال وسائل الاتصالات المناسبة". (توفيق، ج، 2006: 49-50)

وقد أورد الأغا (2010: 303) عدة تعريفات للقيادة لعدة جهات نظر، حيث يُعرف كنعان (1995) القيادة (Leadership) كلمة مشتقة من الفعل (قاد) أي قام بعمل للوصول بالجماعة إلى الهدف المنشود، وهي عبارة عن علاقات بين قائد ومقودين، فالقائد هو الذي يصدر الأوامر والمقودون هم الذين ينفذون أمر قائدهم بالعمل الذي يوصلهم لتحقيق الأهداف التي يسعون إليها. ويُعرف أوردواي (1963) القيادة بأنها "الجهد أو العمل الذي يمارسه شخص للتأثير في الناس، وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون كلهم في تحقيقه". ويُعرف ليكرت (Likert) القيادة بأنها " قدرة الفرد في التأثير على شخص أو مجموعة وتوجيههم من أجل كسب تعاونهم وحفزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية".

وتُعد القيادة فرع من علم الإدارة، فالقيادة غالبًا تهتم بالمستقبل وبالرؤية والتوجهات الاستراتيجية والتحفيز وشحن همم العاملين في المنظمة، فهي تركز على العلاقات الإنسانية والعاطفة وتمارس أسلوب القدوة والتدريب، فالقيادة تهتم بالكلية أي اختيار العمل الصحيح، (رضوان، 2013: 11). والقيادة هي القدرة على تحفيز الأفراد على القيام بأمر ما يوصل لتحقيق أهداف معينة، (السديري، 2010: 10). وتُعرف القيادة أيضًا بأنها "مجموعة من القدرات والمهارات التي يتمتع بها القائد، والتي تمكنه من التأثير في المرؤوسين وتوجيههم بطريقة يكسب من خلالها ودهم واحترامهم وطاعتهم له، وولاءهم وانتماءهم للمؤسسة، وجعلهم يعملون ضمن فريق متعاون لتحقيق الأهداف المنشودة، (زعير، 2009: 49).

ويعرف الباحث مهارة القيادة بأنها: "القدرة في التأثير على سلوك الآخرين بأسلوب إبداعي وتوجيههم نحو تحقيق هدف ما".

❖ صفات ومهارات القائد:

هناك صفات ضرورية يجب أن يتحلى بها القائد المتميز ومن أبرز هذه الصفات الآتي: (الثقة بالله، الثقة بالنفس وبالآخرين، القدوة، المبادرة والإقدام والتركيز، الرؤية، حب المخاطرة، الحزم وعدم التردد، التفاؤل، الطموح، الذكاء وسعة الأفق، سعة الصدر، حب التجريب، القدرة على تحمل المسؤولية، القدرة على فهم طبائع ونفسيات الآخرين، القدرة على التخطيط، القدرة على التحفيز، والقدرة على الإقناع)، (ديماس، 2000: 15-16).

وهناك العديد من المهارات التي يجب أن يشتمل عليها تدريب القادة والتي من بينها تلك المهارات التي توصل إليها بينز (Bennis, 1999)، كما ورد لدى قارة والصابي (2011): 198-199) وهي:

1. **الكفاءة التقنية:** هي الخبرة في ميدان محدد من ميادين الدراسة التي يكون فيها الشخص متفوقاً وفي المقدمة. ولذلك يجب أن يكون القادة أكفاء في مجال اهتمامهم كي يكونوا ناجحين ومحترمين في هذا المجال.
2. **المهارة المفاهيمية:** هي القدرة على التخطيط الاستراتيجي والتفكير بالتجريد. ولذلك يجب أن يكون القادة قادرين على فهم المشاكل المعقدة للعملية، ويستطيعون توفير خطط عملية يمكن اتباعها لحل المشكلات التي تواجههم.
3. **سجل النجاحات:** يركز القادة في الأداء القيادي على الأهداف الجوهرية المحددة. ويجب على القادة إثبات أنفسهم أمام الأتباع من خلال النجاح، والقاعدة المعرفية الجوهرية التي يمتلكونها، واتباع مهاراتهم القيادية بكفاءة.
4. **القدرة على العمل مع الآخرين:** وهذه المهارة تتضمن التواصل والحوار والتحفيز. وبكلمات أخرى، على القادة أن يتمتعوا بمهارات شخصية للتواصل والعمل مع الآخرين بطريقة محفزة ومفهومة بوضوح، وتوفر مناخاً إيجابياً.
5. **تذوق المهارة:** ويقصد بها القدرة على تحديد وتنمية المهارة لدى المتدربين الموهوبين.
6. **الحكم:** على القادة معرفة كيفية اتخاذ القرارات المهمة من خلال البيانات المعطاة، وفي إطار زمني محدد، بحيث يمتلكون مهارات تساعدهم على إصدار الأحكام، مثل الحدس والحكمة والفتنة، ولذلك يجب التصرف وفق هذه المهارات من أجل الوصول بالمتدربين إلى القيادة الناجحة.

وقد اختلف الباحثون والدارسون في إمكانية تعلم فن القيادة، فمنهم من يرى أنها موهبة فطرية تولد مع الشخص، ومن هؤلاء "وارين بينيس" الذي يقول: إنك لا تستطيع تعلم القيادة، القيادة شخصية وحكمة وهما شيئان لا يمكنك تعليمهما، ومنهم من يرى أنها كأي مهارة أخرى يمكن أن تُكتسب، فيقول "بيتر دركر": يجب أن تتعلم القيادة، وباستطاعتك أن تتعلمها. وبصفة عامة فإن القيادة تتعلق بشخصية الإنسان ككل، وهي بروز الشخصية القيادية الحقيقية، وهذا أمر يحتاج إلى الكثير من الوقت والصبر، إذ أن الشخصية القيادية لا يمكن أن توجد وتدريب وتصلق وتكتسب الخبرة اللازمة للقيادة في يوم وليلة، بل هي عملية تأخذ سنوات من العمر (رضوان، 2013: 10-11)

وبعد استعراض المعلومات الخاصة بمهارة القيادة اتضح للباحث بأنها تُعد من المهارات البارزة والحيوية التي يحتاجها الأفراد لما لها من دور حقيقي في تحقيق الطموحات خصوصاً في مجال قيادة الأعمال وما يُثمر عنها من قصص نجاحات مختلفة.

2.2.5 مهارة العمل ضمن فريق

تعتبر مهارة العمل ضمن فريق من المهارات الضرورية واللازمة للأفراد والمؤسسات ويجب أن يكتسبها الجميع لما لها من فوائد ومزايا متعددة في إنجاح العمل وتحقيق أهدافه المنشودة، وذلك عندما يعمل الجميع بروح الفريق الواحد من خلال إحساس مشترك بالمسئولية تجاه المهام المطلوبة والتزام تام بالأهداف والقيم السائدة وإصرار على إنجاز الهدف المشترك لأفراد الفريق.

❖ مفهوم العمل ضمن فريق:

الفريق هو مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم البعض لأجل تحقيق أهداف محددة ومشتركة، وفرق العمل هي جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق، ويعتبر أعضاء الفريق مسئولين عن تحقيق هذه الأهداف، كما أن هناك قدر كبير من التمكين للفريق في اتخاذ القرارات"، والفريق في النهاية هو وسيلة لتمكين الأفراد من العمل الجماعي المنسجم كوحدة متجانسة، ويمكن تعريف الجماعة على أنها "عدد من الأفراد لهم مجموعة مشتركة من الأهداف يعملون على تحقيقها ويتوفر الانسجام بينهم لوجود صفات مشتركة في الخلفية الثقافية أو التعليمية، أو الحالة الوظيفية، ويتوفر كذلك التفاعل والمشاركة ويكون العمل بصورة مستقلة عن التنظيم الرسمي للمنظمة". ومن هنا يتضح أن ما يميز فرق العمل عن الجماعة هو أهمية وجود المهارات المتكاملة لدى الفريق نظراً لأنه مكلف بأداء عمل متكامل يتطلب توافر هذه المجموعة من المهارات المختلفة والمتنوعة. (رضوان، 2013: 39-40)

والفريق هو "مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم لأجل تحقيق أهداف محددة ومشتركة"، ويعرف الفريق أيضاً على أنه "مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق يجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم"، (السديري، 2010: 11-12). ويُعد الفريق أو الجماعة أساس أي

عمل في الحياة، سواء كان هذا العمل اقتصاديًا، أو اجتماعيًا أو سياسيًا. والبيئة المؤسسية التي تعتمد النظام والأسس الإدارية، والتدرج القيادي، تُعد أحد أهم الكيانات في الحياة. ويُعد بناء فريق عمل ناجح، أحد أهم مهام القائد، ولا نبالغ حين نقول إن بناء كبرى ناطحات السحاب ربما يكون أسهل من بناء فريق عمل مميز، وذلك لأن التعامل مع البشر أمر شديد الحساسية والخطورة، ويحتاج إلى مهارة وفطنة كبيرتين، (الفقي، 2009: 6-7). وفرق العمل هي وسيلة لغاية، أو هي مدخل لتحقيق هدف ما. وقد يختلف الهدف من فريق إلى آخر. قد يتمثل الهدف في زيادة الإنتاجية أو تحسين الجودة أو رفع الروح المعنوية أو تحسين العلاقة مع العملاء. بالرغم من اختلاف الأهداف إلا أن الفرق المختلفة تشترك في حاجتها إلى قواعد تساعد على إدارة نفسها. (ماكين، 1994/1995: 1)

ويُعرف الباحث مهارة العمل ضمن فريق بأنها: "قدرة الفرد على الاندماج في العمل بطريقة مثالية مع مجموعة من الأفراد وصولاً نحو تحقيق الأهداف المنشودة".

❖ أهداف بناء فريق العمل:

- يذكر السديري (2010: 13) أهداف بناء فريق العمل حيث تتمثل في النقاط التالية:
- بناء روح الثقة والتعاون بين الأفراد.
 - تنمية مهارات الأفراد، وزيادة مداركهم.
 - تنمية مهارات المديرين في تحسين العلاقات داخل المؤسسة بين الرؤساء والمرؤوسين.
 - تنمية مهارات حل الصراعات والمنازعات بين الأفراد والمجموعات.
 - توفير الاتصال المفتوح بين أجزاء المؤسسة وبما يؤدي إلى مزيد من الشفافية والوضوح في مواجهة القضايا والمشكلات.
 - يعمل على إعطاء مزيد من الوقت للمدراء للتركيز في المؤسسة على مجالات التخطيط ووضع الأهداف.
 - زيادة تدفق المعلومات بين أجزاء المؤسسة.
 - الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة وبما يحقق كفاءة الأداء.
 - تهيئة البيئة المناسبة لتحسين الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة.

ومما لا شك فيه أن لفرق العمل، والأداء الجماعي قيمة كبرى وحاجة أساسية ومتطلبًا هامًا من متطلبات النجاح، لا سيما وأن العديد من التجارب الناجحة في دنيا الناس اليوم تثبت هذه الحقيقة، (عبد الجواد، 2008: 40). ويُعد فريق العمل أسلوب فعال ومثمر لأنه يتيح لكل

فرد في المؤسسة أن يشعر بالامتلاك والمسئولية، وذلك يجعلهم أكثر التزامًا وإصرارًا على تحقيق نتائج أفضل. والعمل بروح الفريق يساعد الناس على تحقيق تقدير أفضل للذات، وكذلك ثقة أكثر بالنفس، كما أنه يشعرهم بأنهم ذوي قيمة، وهذا من شأنه أن يُحسّن الاتصالات ويخلق علاقات أفضل ويزيد من الإنتاجية، ففريق العمل هو القوة الأساسية لأي مؤسسة. (الفقي، 2009: 10)

❖ فوائد فرق العمل:

يذكر ماكين (1994/ 1995: 2) عدة فوائد لفرق العمل، حيث يُلخصها في النقاط التالية:

- خلق بيئة عالية التحفيز ومناخ مناسب للعمل.
- الإحساس المشترك بالمسئولية تجاه المهام المطلوب إنجازها.
- استجابة أسرع للتغيرات التكنولوجية.
- تقليل الاعتماد على الوصف الوظيفي.
- تفويض فعال للمهام المطلوبة مع زيادة في مرونة الأداء.
- التزام تام بالأهداف مع المحافظة على القيم السائدة.
- توقع المشكلات قبل حدوثها وتقديم حلول مبتكرة.
- تحسين مستوى ونوعية القرارات.
- زيادة فعالية الاتصالات بين الأعضاء.
- تحسن مستوى مهارات الأعضاء.

❖ المهارات السلوكية المطلوبة لأعضاء الفريق:

وهنا يورد ماكين (1994/ 1995: 5) بعض المهارات التي ينبغي على كل عضو أو فرد يتطلع للعمل ضمن فريق أن ينتبه لامتلاك أو اكتساب مثل هذه المهارات لكي يكون قادرًا على الاندماج في العمل بطريقة مثالية يحقق فيها الأهداف التي يسعى الفريق إلى إنجازها، وهذه المهارات هي:

- تعلم مهارة الحديث أمام مجموعة.
- تحمل مسئولية الأفعال والأفكار.
- الجرأة على الجهر بالرأي.

- القدرة على قول لا (عندما يلزم ذلك).
- القدرة على التعبير عن المشاعر الإيجابية والسلبية.
- الاستجابة للنقد.
- القدرة على التفاوض للحصول على شيء مرغوب.
- القدرة على طلب السلطة وتتكب عبء القيادة.
- السماح للآخرين بالمشاركة في السلطة.
- القدرة على طرح الأسئلة.
- اقتراح أفكار للمناقشة.

وعليه يتأكد للباحث بأن مهارة العمل ضمن فريق من أهم المهارات التي ينبغي أن يتحلى بها الأفراد ولما لها من دور واضح في إنجاز الأعمال والسمو بواقع الأفراد والمؤسسات والمجتمعات، كما وأنه لا يُتوقع أن يتم تحقيق أي نجاحات ريادية دون الاعتماد على العمل بروح الفريق الواحد وهذا ما أكدته قصص النجاحات المختلفة عبر التاريخ.

2.2.6 مهارة التخطيط

إن أول وظيفة من الوظائف الجوهرية للإدارة هي مهارات التخطيط. والإدارة الحديثة التي تسعى باستمرار إلى البقاء والنمو والنجاح يجب أن تركز اهتمامها على التخطيط فالمخطط هو الذي يجري وراء التحسينات، والذي يبحث عن الأفكار ويعمل على تطبيقها. والمخطط هو الشخص الوحيد الذي يتمتع بأفضل وأكبر فرصة لجمع كل موارد المنظمة بعضها مع البعض للوصول إلى هدف معين. وباختصار فإن التخطيط لا يمكن الاستغناء عنه إطلاقاً، فهو من الضروريات في الإدارة الحديثة. وبالإضافة إلى ذلك فإن التخطيط له أولوية على الوظائف الإدارية الأخرى من تنظيم وتشكيل وتوجيه ورقابة، (السكرانة، 2009: 95-96). والتخطيط يعتبر أولى الوظائف الإدارية وهو الذي يسبق ويعتبر الأساس لباقي الوظائف الإدارية للمديرين والمتمثلة في التنظيم والتأثير والتوظيف، والقيادة، والرقابة. (عمران، 2007: 4)

❖ مفهوم التخطيط:

التخطيط هو الاختيار المرتبط بالحقائق ووضع واستخدام الفروض المتعلقة بالمستقبل عند تصور وتكوين الأنشطة المقترحة التي يعتقد بضرورتها لتحقيق النتائج المنشودة، (السكرانة، 2009: 97). التخطيط هو أسلوب أو منهج يهدف إلى حصر الإمكانيات المادية

والموارد البشرية المتوفرة ودراستها وتحديد إجراءات الاستفادة منها لتحقيق أهداف مرجوة خلال فترة زمنية محددة، (قارة والصابي، 2011: 345). والتخطيط هو النشاط الذي ينقلك من وضعك الحالي إلى ما تطمح بالوصول إليه عن طريق تصميم أعمالك ووضع برامجك، فهو يتألف من (تحليل وضعك الحالي وتحديد أهدافك وتصميم أعمالك)، (قطناني، 2010: 103). والتخطيط هو التفكير والقرار المنظم بشأن خيار مقترح للعمل في المستقبل، وهو يتضمن انتقاء مسار محدد للمستقبل من بين بدائل ممكنة ومختلفة، فهو نشاط ذهني يسبق الفعالية المراد تنفيذها وإنجازها، وهو فعالية إدارية مستمرة. ويعرف التخطيط كذلك، بأنه النشاط الذي يتضمن التهيؤ والاستعداد للمستقبل والتنبؤ بالمتغيرات المؤثرة في نشاط المنظمة، وهو صيغة للحسب المستقبلي ومواجهة حالات اللاتأكد والمخاطر المحتملة. (الحسيني، 2006: 157)

والتخطيط هو تصميم المستقبل المؤمل، وتطوير الخطوات الفعالة لتحقيقه. إنه طريقة عقلانية ومنظمة في صنع القرارات وحل المشكلات. يجمع بين خبرتك ومعرفتك ومهاراتك من جهة، ويوفر أدوات تقييم واقعية لما بلغته من تقدم وما كنت تريد أن تكون مستقبلاً من جهة أخرى. والتخطيط يشير إلى المخاطر التي تواجهك عند رسم طريقك في دهايز المستقبل التي تجهلها. وهو يساعدك في التعرف على مصادر الخطر وسوانح الفرص التي تحدد حظك في النجاح. وهو يبين لك كيفية تحويل الفرص إلى أهداف قابلة للتحقيق خلال فترات زمنية محددة. والتخطيط يساعد على وصول المحطات بالغة الأهمية على طريق النجاح. والتخطيط يحفزك على التفكير في مستقبلك بلغة الحقائق بدلاً من التخيلات الوهمية. والتخطيط أيضاً يمدك بالقوة التي تحتاجها للتحكم في مستقبلك. (شيرمان، 2010: 22-23)

ويُعرف الباحث مهارة التخطيط على أنها: "القدرة على استشراف المُستقبل بطرق صائبة وفقاً لطبيعة الماضي وإمكانات الحاضر".

❖ فوائد التخطيط:

يوجد هناك العديد من الفوائد للتخطيط، فهو يُفيد في جميع نواحي الحياة سواء للأفراد أو للمنظمات، فقد ذكر شيرمان (2010: 34-35)، وقطناني (2010: 98) بعض فوائد التخطيط حيث يصعب ذكرها كلها، ومن أبرزها التالي:

1. **يُحدد الاتجاه:** التخطيط يحفزك على التفكير في ما يعد به المستقبل بدلاً من التفكير في حالات الفشل الماضية.

2. يُنسق المجهودات: التخطيط يربط كافة مجهوداتك وتطلعاتك إلى بعضها في برنامج بسيط سهل الفهم وجيد التوازن.
3. يُوفر المعايير: التخطيط يساعدك على تحديد حجم أدائك وقياس ما تحرزه من تقدم وبيان مدى جودة ما تقوم به من عمل.
4. يُوضح معالم الطريق: التخطيط يساعدك على تحديد ما تريده فعلاً من الحياة بوضوح، وذلك عبر شق الطريق وسط كافة المشاغل غير اللازمة التي تراحم عقلك.
5. يُجهز المرء: التخطيط يوفر لك كافة الأدوات التي تحتاج إليها في التعامل مع المشكلات الطارئة وغير المتوقعة التي قد تداهمك في أي وقت ومن أي موقع.
6. يكشف الوضع: التخطيط يعطيك صورة واضحة للكيفية التي تتفاعل بها مختلف المهام والأنشطة لضمان النجاح في بلوغ الغاية المنشودة.
7. يُحفز المرء: التخطيط يدفعك إلى الأمام ويقود خطاك إلى أعلى، عبر توفير الحافز الذي تحتاج، لتفادي ولوج طرق مسدودة وسبل عمياء في عملك تؤثر على إبداعك وعلاقاتك الشخصية.

❖ أهمية التخطيط :

وذكر عمران (2007: 7)، وقطناني (2010: 102)، والسكرانة (2009: 99) بعض النقاط المهمة التي تدلل على أهمية التخطيط وهي تتمثل فيما يلي، حيث يساعد التخطيط على:

1. مواجهة ظروف عدم التأكد والتغير.
2. تركيز الاهتمام على الغايات.
3. الحصول على التشغيل الاقتصادي .
4. تسهيل عملية الرقابة.
5. وضوح الرؤية وتحديد الهدف.
6. استخدام أمثل للموارد والإمكانات.
7. تحقيق التكامل والتنسيق.
8. تحديد الأولويات بما يتفق مع الاحتياجات.
9. السيطرة على مشاكل التنفيذ.
10. تقليل المخاطر المتوقعة.

وعليه فإن مهارة التخطيط تُعد من المهارات الأساسية للأفراد والمؤسسات لما لها من بصمة كبيرة في تصويب بوصلة الفرد والمؤسسة نحو الطموحات المستقبلية، كما أنها تتطلب وجود أهدافٍ يسيّر عليها الفرد بل وأي فريقٍ عامل، إذ تُعتبر بمثابة الدليل الهادي والمُرشِد لمنظومة العمل بشكل عام، بل البوصلة الموجهة للأفراد والمؤسسات، وفي حال غاب التخطيط تسود حالة التخبط والعشوائية ويُفضي الحال لأن يكون الوضع عُرضَةً لإهدار الوقت والمُقدّرات.

2.2.7 مهارة التفاوض

يعتبر التفاوض (Negotiation) من أقدم مظاهر السلوك الإنساني الشائعة الاستخدام سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات أو المنظمات أو الدول أو التكتلات العالمية السياسية والاقتصادية والعسكرية. إننا كأفراد نتفاوض دائماً في حياتنا اليومية سواء عند شراء السلع والخدمات اللازمة لإشباع احتياجاتنا ورغباتنا، أو عند التعامل مع رؤسائنا وزملائنا في العمل، أو حتى عند التعامل مع أفراد الأسرة الخاصة بكل منا. بل وكثيراً ما نتفاوض مع أنفسنا عندما نعتزم اتخاذ قرار معين أو القيام بسلوك أو تصرف ما. كما أن الجماعات على اختلاف أنواعها تتفاوض مع بعضها للوصول إلى حلول لمشكلات أو خلافات فيما بينها ترضي جميع الأطراف وتحقق المصالح المشتركة للطرفين. (إدريس، 2005: 13)

❖ مفهوم التفاوض:

التفاوض هو موقف تعبيرى حركى قائم أو حوار تبادل آراء ومقترحات بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا والتي لا تخضع لشروط محددة سلفاً، ويتم من خلاله عرض وتبادل وتقريب ومواءمة وتكييف وجهات نظر ومطالب كل طرف بهدف التوصل إلى اتفاق يؤدي إلى حسم قضية ومشكلة لها صفة النزاع. واستخدام كافة أساليب الإقناع المتاحة لكل طرف لإجبار الطرف الآخر على القبول بما يقدمه من حلول أو اقتراحات بشرط أن يتم في إطار الحفاظ على المصالح القائمة والمشاركة بين الطرفين حيث تعتمد العملية التفاوضية على مصالح مشتركة وقضية مشتركة، أو للحصول على منفعة جديدة بإجبار الطرف الآخر بالقيام بعمل معين أو الامتناع عن عمل معين في إطار علاقة الارتباط بين أطراف العملية التفاوضية، ويكون ملزماً تجاه أنفسهم أو تجاه الغير. (السكرانة، 2009: 219)

ويُعرف Kennedy وزملاؤه التفاوض على أنه " تلك العملية الخاصة بحل النزاع بين طرفين أو أكثر، والذي من خلالها يقوم الطرفان (أو جميع الأطراف) بتعديل طلباتهم وذلك بغرض التوصل إلى تسوية مقبولة تحقق المصلحة لكل منهما. وربما ينظر للتفاوض أيضًا على أنه " تلك العملية الخاصة بتقريب وجهات نظر طرفين للتوصل إلى نتيجة معينة يمكن تحقيقها عمليًا بدلًا من النتيجة المثالية التي يسعى إليها كل طرف على حدى. ويرى Fowler أن التفاوض "هو عملية متكاملة وليس مهارة واحدة". وبالتالي فإن التفاوض هو "عملية تنطوي على التفاعل من خلال طرفين أو أكثر والذين يشعرون أن لديهم أهداف متفاوتة، إنما يسعون إلى استخدام الحوار والإقناع لحل الخلافات وتقريب وجهات النظر للتوصل إلى حل مقبول ويحقق مصالح الجميع". (إدريس، 2005: 28-31)

ويُعرف التفاوض سلوكيًا بأنه هو "عملية إيجاد الشروط التي يمكننا بواسطتها الحصول على ما نريد من شخص ما يريد شيئًا منا في المقابل". ويُفهم التفاوض على أنه مقايضة أو استبدال شيء نملكه مقابل شيء نريده من شخص آخر. ويُعد التفاوض سمة أساسية في المجتمعات ذات الثروات، وذلك أنه يسمح بتوزيع كل ما ينتجه البشر لخدمة الاحتياجات البشرية وذلك على نحو تطوعي لا إكراه فيه. وبدون التفاوض سيتحول مستقبل البشرية إلى قرون مظلمة في ظل القهر والطغيان كما سيعود مستوى المعيشة لما كان عليه من زمن بعيد، (كينيدي، 2001/2000: 26-27). في حين يمكن القول أن المفاوضة هي عملية نحاول من خلالها الوصول إلى أسس وشروط تتعلق بما نريد أن نحصل عليه من الآخرين وما يحصلون عليه منا. إنها أيضًا عملية يمكن وصفها بأنها "عملية لحل الصراعات بين طرفين أو أكثر من خلال الوصول إلى حلول وسط وإحداث تكيف مقبول لمطالب الأطراف المتنازعة من أجل الوصول إلى تلك الحلول. والمفاوضة هي "عملية يتم من خلالها الوصول إلى حد مقبول من المواءمة بين الرؤى المثالية للأطراف وما يمكن تحقيقه بالفعل في أرض الواقع". وبكلمات أخرى فإن فعل المفاوضة يتجسد ضمنيًا في هذه المقولة: "إعطني بعض ما أريد لكي أعطيك بعضًا مما تريد". (كين، 1998: 19)

ويُعرف الباحث مهارة التفاوض بأنها: "فن الحوار والنقاش مع الآخرين والقدرة على تحقيق أكبر قدر من المكاسب مقابل تقديم بعض التنازلات". ويعرفها أيضًا بأنها "عملية يتم فيها تحقيق مصالح متبادلة لطرفي التفاوض".

❖ مهارات التفاوض الناجح:

ويذكر السكارنة (2009: 247-248) بعض مهارات التفاوض وإتمام الصفقات، وهي كالتالي:

1. على المفاوض أن يحرص بداية على الاسترخاء فهذا من شأنه أن يشعر الطرف الآخر بالاطمئنان إليك والثقة بسلامة موقفك وصحة أفكارك.
2. استقم في جلستك ولا تطأئي رأسك أثناء الحديث كي لا تبدو بمظهر الضعيف أو المتخاذل.
3. لا تشح بعينيك بعيداً عن الطرف الآخر، بل احرص على التركيز على حديثه كي لا تعطي انطباعاً باللامبالاة أو عدم الاهتمام بما يطرح من آراء وأفكار.
4. تحاش التملل المستمر ولا ترمش كثيراً بعينيك وكل ما شابه من حركات يمكن أن توهي بالتوتر أو الاضطراب، بل حاول أن تبدو بمظهر الهادئ الواثق من نفسه.
5. لا تلجأ إلى استخدام تعبيرات أو نظرات السخرية لأنها قد تؤدي إلى نسف جسور التفاهم وقطع حبال التواصل مع الطرف الآخر.
6. لا داعي للإكثار من حركات الجسم والعينين لكن لا مانع من استخدام بعض الإشارات المتوافقة مع الكلام لتزيده وضوحاً.
7. راقب حركات الطرف الآخر لملاحظة إن كان يعاني التوتر وبخاصة حركات القدمين، ولا داعي للقول إن عليك أنت أن تتحكم في حركاتك إن لم ترغب في أن تكشف مشاعرك الحقيقية أمام الآخرين.
8. تلافى العبارات الجامدة التي يمكن أن تؤثر على الثقة بينك وبين الطرف الآخر وتحاش كذلك التبسط الزائد الذي يمكن أن يكون له آثاره العكسية.
9. الابتسامة خير وسيلة لإيصال رسالتك إلى الطرف الآخر فلا تتردد في الابتسام حتى وإن تناقض ذلك مع مشاعرك الفعلية.
10. عندما يتوتر الوضع ويتعذر التفاهم أو استكمال التفاوض مع الطرف الآخر يمكنك أن تبدد غيوم التوتر بإلقاء طرفه أو دعاية صغيرة تساعد على تهدئة الأجواء المشحونة بالقلق.

❖ خطوات ومراحل التفاوض الناجح:

ويذكر الدوسري (2003: 103-105) خطوات للتفاوض الناجح، ومنها التالي:

1. أحسن الإعداد.
2. ادخل المفاوضات وهدفك أن يفوز الطرفان.
3. قم ببناء الثقة الشخصية والجو الإيجابي.
4. عليك أن تتعامل مع الطرف الآخر على أنه أهل للثقة.
5. عليك أن تعرف ما إذا كان لدى الطرف الآخر السلطة التي تخوله الوصول إلى اتفاق.
6. اعرف ماذا تريد وقم بطلبه وكن مستعدًا لدفع ثمنه.
7. ركز على احتياجاتك وليس على المواقف أو الشخصيات.
8. اصغ باهتمام للآخرين وقم بتوجيه الأسئلة.
9. ابحث عن الفرص المناسبة لتلبية احتياجات الآخرين بواسطة عملات بديلة أي أعمال بديلة.
10. ليكن تفاوضك لتغطية آجال طويلة وليس مُددًا قصيرة.
11. لا تخشَ من طلب استراحة.
12. عند الوصول إلى طريق مسدود في المفاوضات حاول إحضار معلومات جديدة أو اتفق مع الطرف الآخر على تحديد مهلة جديدة أو قدم التنازلات المطلوبة منك.
13. لا تقدم أبدًا أي تنازل ما لم تحصل على مقابل.
14. دع الطرف الآخر يحافظ على ماء وجهه.
15. أن الاتفاق الذي تصل إليه يجب أن يكون محددًا لا يترك أي مجال للتملص (مناقشة العقود).
16. تابع تطبيق الاتفاقية بعد الموافقة عليها.

ويذكر كين (1998: 27-28) المراحل الأربعة الرئيسية لعملية التفاوض، وهي

كالتالي:

1. مرحلة الإعداد: قم بإعداد ما تود أن تحققه من المفاوضات.
2. مرحلة التفاوض: هنا عليك أن تكشف عما تريده من المفاوضات ولكن لا تكشف الشروط والبنود التي قد تستقر عندها بنهاية التفاوض.
3. مرحلة العرض: استخدم لغة افتراضية شرطية.

4. **مرحلة التساوم:** ساوم بخصوص ما تريده وقدم أشياء مقابل أشياء أخرى وقدم حلولاً للمشكلات التي تظهر.

وبناء على ما ذكر أعلاه فيما يخص مهارة التفاوض فإن الباحث يرى بأن مهارة التفاوض من المهارات الضرورية للجميع بشكل عام وللريادي بشكل خاص لما لها من أهمية في تعاملات الناس في الحياة العامة والعملية، حيث أن التفاوض لم يعد مجرد نوع الخبرة والممارسة المعتمدة على المهارات الفردية للشخص المفاوض، بل أصبح التفاوض علم له أصوله ومبادئه ويجب تعلم ومعرفة واكتساب مهاراته واستخدامها لدعم الخبرة العملية، وهو مهارة ينتهجها الأفراد والمؤسسات في معظم أمور دنياهم. وبالتالي يمكن القول بأن التفاوض أصبح يعتمد على كل من المعرفة والمهارات والخبرة الناتجة عن الممارسة في التطبيق العملي في الحياة والعمل.

2.2.8 مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات

يرى العديد من كُتاب الإدارة والممارسين لها أن اتخاذ القرارات يعد جوهر العملية الإدارية، باعتبار أن الإدارة في الممارسة والتطبيق العملي ما هي إلا تصرف واتخاذ قرارات وتفكير ابتكاري يستهدف تنمية القرار المناسب لمواجهة موقف معين، ومن الملاحظ أن اتخاذ القرارات كنشاط يغطي كافة مجالات العمل داخل المنظمات ويتم على كافة المستويات، مما يدعو إلى القول في النهاية أن الإدارة هي سلسلة من القرارات المتزامنة والمتعاقبة، المتزامنة لأن القرارات يمكن أن تتخذ في أكثر من موقع إداري في ذات الوقت، وهي أيضاً متعاقبة لأنه في كل موقع أو مستوى إداري يتم اتخاذ القرارات في صورة سلسلة متصلة. (توفيق، د، 2006: 80)

❖ مفهوم اتخاذ القرارات وحل المشكلات:

القرار هو إفصاح إكراهي عن الإرادة، لأنه يأتي عادة لمواجهة موقف يفرض نفسه ولكن المواجهة تتم معبرة عن إرادة الإنسان صاحب القرار أو صاحب السلطة في مواجهة هذا الموقف، (السكرانة، 2009: 355). ويقصد بالقرار الاختيار بين عدة بدائل مطروحة بقصد تحقيق هدف أو عدة أهداف معينة. (توفيق، د، 2006: 80). القرار في الحقيقة عبارة عن اختيار بين عدة بدائل مطروحة لحل مشكلة ما أو أزمة تسيير عمل معين. (السديري، 2010: 16).

وعرف جون ديوي Jones Dewey المشكلة على أنها "أي شيء يثير الشك وعدم اليقين"، (قارة والصابي، 2011: 286). وتُعرف المشكلة بأنها "الشعور أو الإحساس بوجود صعوبة لا بد من تخطيها، أو عقبة لا بد من تجاوزها، لتحقيق هدف". أو يمكن القول إنها "الاصطدام بواقع لا نريده، فكأننا نريد شيئاً ثم نجد خلافه". أو هي "حالة أو موقف يتضمن خللاً أو أزمة بحاجة إلى معالجة من أجل الوصول إلى هدف معين"، وتعتبر طريقة حل المشكلات طريقة منظمة ذات مراحل وخطوات تهدف إلى مساعدتك في الوصول إلى أفضل الحلول والفكر والاحتمالات لحل معضلة محددة، وذلك بما يتواءم ومهاراتك وقدراتك الذاتية. من جهة أخرى يمكنك الوصول إلى حلول مختلفة وذلك باختلاف المكان، الزمان، القدرات، المهارات، المشكلة نفسها، (قطناني، 2010: 190-193). وحل المشكلات هو المهارة المطلوبة لكل فرد في كل ناحية تقريباً من نواحي الحياة. ونادراً ما تمضي ساعة بدون مواجهة الفرد للحاجة لحل نوع ما من أنواع المشكلات، (توفيق، د، 2006: 12).

ويذكر السكارنة (2009: 356) الفرق بين عملية صنع القرار واتخاذ القرار كالتالي:

صناعة القرار: وهي عبارة عن عملية طرح بدائل أو حلول محتملة ومناقشتها لحل المشكلة موضوع البحث أو الدراسة.

إتخاذ القرار: وهي عبارة عن عملية اختيار بديل من بين بديلين أو أكثر، أو اختيار خطة عمل من بين عدة خيارات متاحة أمام المدير بقصد حل المشكلة.

وعليه فإن الباحث يُعرّف مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات بأنها: "المفاضلة بين البدائل المتاحة وصولاً نحو أنسب الحلول للمشكلات المختلفة من خلال التعامل معها بحكمة".

❖ خطوات اتخاذ القرارات الإدارية:

يعتقد بعض العلماء إن عملية اتخاذ القرارات الإدارية ينبغي أن تمر بعدة مراحل وخطوات منطقية تهدف في النهاية إلى الوصول إلى القرارات الصائبة التي يمكن أن تعالج المشكلات القائمة بالكفاءة المطلوبة وهذه المراحل يُجملها السكارنة (2009: 360-364) فيما يلي:

1. إدراك المشكلة: وهو ظهور أعراض المشكلة أو خلل في النظام الإداري يستوجب الانتباه.
2. تعريف المشكلة: وهو التعرف على هوية المشكلة أو سبب الأعراض (تشخيص المشكلة).

3. جمع المعلومات والبيانات المرتبطة بالمشكلة: وهي مرحلة يتم فيها جمع جميع البيانات والمعلومات التي قد تساهم في تفهم جوانب المشكلة وأبعادها وفي نفس الوقت تساهم في حلها ولا تقتصر عملية جمع البيانات والمعلومات على مرحلة من المراحل بل تتم في جميع مراحل تحليل وحل المشكلات.
4. تحليل المعلومات: يتم في هذه المرحلة تكامل المعلومات التي تم جمعها في المرحلة السابقة وذلك لوضعها في إطار متكامل يوضح الموقف بصورة شاملة.
5. تحديد بدائل حل المشكلات: تعرف هذه المرحلة بأنها المخزون الابتكاري لعملية حل المشكلات، حيث أنها تختص بإفراز أكبر عدد للأفكار مما يؤدي إلى تعظيم احتمالات الوصول إلى الحل الأمثل.
6. اختيار البديل الأمثل: في هذه المرحلة يتم مقارنة البدائل من حيث مزايا وعيوب كل بديل على حدة.
7. تطبيق البديل: وهي مرحلة وضع البديل موضع التنفيذ الفعلي.
8. تقييم التنفيذ.

ويذكر ديماس (2000: 91-92) قواعد للقرار المتميز، ومنها التالي:

- تعرف على الموقف أو المشكلة التي يجب أن تتخذ فيها قرارًا.
- قرر أنسب الأوقات لاتخاذ القرار.
- اجمع كل الحقائق التي تحتاج إليها قبل اتخاذ القرار.
- ارجع إلى سياسة المؤسسة لتسترشد بها عند اتخاذ القرار.
- شارك كل من سوف يتأثر بالقرار في اتخاذه، اذا سمحت الظروف بذلك.
- زن النتائج المترتبة على القرار، وحدد فوائده ومضاره قبل اتخاذه.
- اتخذ القرار من بين الحلول والبدائل العديدة بعد تحليلها.
- استعرض الطرق التي سوف يتم بها تنفيذ القرار، والإمكانات المتاحة لذلك.
- تأكد من أن الأشخاص الذين وقع عليهم عبء التنفيذ قد أحيطوا بالقرار علمًا، وأنهم موافقون عليه ويفهمون كل ما فيه تمامًا.
- تابع القرار لتطمئن إلى أن تنفيذه يتم على الوجه المرضي.

ويُعد القرار جوهر العملية الإدارية والمادة الأولية له هي المعلومات المتوفرة لدى متخذ القرار والتي تتعلق بموضوع القرار، وعلى نوعية تلك المعلومات تتوقف طريقة صناعة القرار ومعيار اتخاذه، وفي هذا الإطار فإن نوعية المعلومات تصنف بالاستناد إلى درجة دقتها وعلى هذه الدرجة تتوقف حالة اتخاذ القرار، وبشكل عام هناك ثلاث حالات لاتخاذ القرارات هي حالة التأكد وحالة المخاطرة وحالة عدم التأكد، والحالة السائدة فيما يتعلق بالقرارات المتخذة في المشروعات الصغيرة هي حالة المخاطرة أو عدم التأكد، كون تلك المشروعات جديدة ورائدة في معظم الحالات، والمعلومات فيها تتوقف على كفاءة ومهارة وخبرة صاحب المشروع، فالقرارات تتصف بالفردية ولهذا لا بد من الاستناد إلى معايير مناسبة على أساسها يتم اتخاذ القرارات في المشروعات الصغيرة. (المنصور وجواد، 2000: 111)

وعليه فإن الباحث يرى وفقاً لما جاء أعلاه فيما يخص مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات بأن مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات تُعد من المتطلبات الضرورية التي يجب أن يُجيدها الأفراد وصُناع القرار لما لها من دور كبير في تيسير الأعمال؛ خصوصاً وأنه لا تخلو أي مؤسسة من عقبات ومشكلات تحتاج إلى حلول مبتكرة الأمر الذي يجعلها بحاجة إلى اتخاذ قرارات خلاقة للخروج بأقل الأضرار، كما وأن رُؤاد الأعمال من الناشئين يحتاجون لهذه المهارة تحسباً للمشكلات التي من المحتمل أن تواجههم في أعمالهم المستقبلية.

بعد عرض هذا المبحث المُتعلق بجانب أهم المهارات الناعمة (الاتصال والتواصل، وإدارة الوقت، والقيادة، والعمل ضمن فريق، والتخطيط، والتفاوض، واتخاذ القرارات وحل المشكلات) والتي تُمثل المتغيرات السبعة للمتغير المستقل في هذه الدراسة، يجد الباحث أنه قد حظيت هذه المهارات باهتمام عدد لا بأس به من الباحثين، حيث تضمن هذا المبحث جوانب مُتعددة أبرزها: ماهية ومفهوم المهارة، بجانب أهميتها وإمكانية اكتسابها للأفراد وخصوصاً الرياديين منهم.

وبعد النظر لهذه المهارات يجد الباحث أن توافرها لدى الأفراد والمؤسسات شيء مهم لأنها تُعد من المهارات الضرورية للرفق بالمشروعات المُختلفة، وخصوصاً الريادية منها؛ ويرجع ذلك لأهميتها باعتبارها من الميَّزات أو السمات الأساسية التي ينبغي للريادي أن يتمتع بها وأن يُوظفها واقعاً في مشروعه، فهي تميز فرد عن الآخر في جميع مجالات الحياة إذا ما أراد التحليق في فضاء الأعمال بنوعٍ من التميز. وبالتالي يتمكن الفرد الريادي بامتلاكه لهذه المهارات الوصول بالمشروع الريادي إلى تحقيق طموحاته المستقبلية.

المبحث الثالث: التوجه الريادي (ريادة الأعمال)

- 2.3.1 مقدمة.
- 2.3.2 مفهوم ريادة الأعمال.
- 2.3.3 أهمية ريادة الأعمال.
- 2.3.4 خصائص ريادة الأعمال.
- 2.3.5 أبعاد ريادة الأعمال.

المبحث الثالث: التوجه الريادي (ريادة الأعمال)

2.3.1 مقدمة

إنَّ الحديث عن ريادة الأعمال اليوم قد تعدى مرحلة الجدل في بيان أهميتها ودورها في النهوض باقتصاديات الأفراد والمجتمعات؛ لأنه أصبح حقيقةً لا تقبل الجدل، لما لها من دور بارز في نهضة المجتمعات. لذا من خلال هذا المبحث سوف يتطرق الباحث إلى مفهوم ريادة الأعمال من أكثر من جانب بشيء من التفصيل، بالإضافة إلى التعرف على أهميتها ومنافعها وخصائصها وأبعادها.

حيث يشهد حقل الريادة وإقامة المشروعات الصغيرة معدلات نمو وتطور ملحوظة. فالأفراد، ومن أعمار مختلفة، وخلفيات متباينة، وجنسيات متعددة، يندفعون بحرارة نحو إقامة المشروعات المستمدة من بنات أفكارهم، رغبة منهم في إيجاد مصادر غير تقليدية لتوليد دخل جديد لهم ولعائلاتهم. وقد اكتشف الرياديون أن هناك العديد من المزايا والفوائد التي تحققت نتيجة إقامة مشروعاتهم الصغيرة الرشيقة المرنة، سريعة الاستجابة لتطورات البيئة الخارجية وتحدياتها، ولاحتياجات أفراد المجتمع. وقد مكنت هذه المزايا وفوائد المشروعات الصغيرة من أن تتبوأ منصة المنافسة مع الشركات والمنظمات الكبيرة. وقد يكون من بين الأسرار والخفايا التي تقف وراء نجاح هذه المشروعات الناشئة الحديثة، ما يتمتع الرياديون به من مبادرات واندفاعات مفعمة بروح المغامرة، وتحمل أسباب المخاطرة، والدخول الجريء إلى الأسواق، وتحقيق رغبات الأفراد وتلبية إحتياجاتهم، وتحقيق المكاسب المالية والمادية والمعنوية أمام المنظمات الكبيرة. والرياديون، نساء ورجالاً على حد سواء، ومن خلال ما يتمتعون به من الروح الريادية المتدفقة والمندفعة نحو الجديد، يمتلكون القدرة على قيادة اقتصاد دُولهم، والنهوض به، والسير ببلاذهم نحو معارج النمو والازدهار والتقدم. وبالتالي يمكن القول بأن الرياديين يشكلون قوة اقتصادية ذات أهمية لدولهم ولدول العالم أجمع. (العاني وجواد وإرشيد وحجازي، 2010: 19)

ورغم انتشار المؤسسات العملاقة ذات الفروع المتعددة على مستوى العالم والتي تعمل بمليارات الدولارات، إلا أن التوازن الاقتصادي والاجتماعي في الدول يُحتم عليها الاهتمام بالرياديين الذين يغامرون وينشئون أعمالاً صغيرة ترفد الاقتصاد الوطني بالقدرات الإدارية والفنية، وتعمل على توازن المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، (النجار والعلي، 2006: ج). وقد أصبح إلقاء الضوء على موضوع الريادة وتطوير المشاريع ضمن فئة الشباب

من المواضيع التي لا يمكن تجاهلها مع عالمنا، وذلك لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بمسألة النمو والتطور الاقتصادي وتعزيز التنافسية في الاقتصاديات العالمية. (ماس، 2007)

ونظراً للدور الحيوي للريادة، فإن غالبية الدول والحكومات تعمل على سن القوانين والتشريعات الداعمة والراعية لقطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها تمثل التجسيد الحقيقي للعمل الريادي. وقد قطعت العديد من الدول شوطاً ملحوظاً في هذا المجال، وأصبحت لديها تجارب مميزة في الريادية من خلال دعمها وتشجيعها لقطاع الأعمال الصغيرة والمتوسطة. فعلى صعيد الدول المتقدمة اقتصادياً هناك التجربة اليابانية، وتجربة دول الاتحاد الأوروبي. ومن تجارب الدول النامية التي يمكن الإشارة إليها في هذا المجال، وبصرف النظر عن التناقضات التي تعاني منها عامة الدول النامية، التجربة الإندونيسية والهندية والمصرية والتونسية، وتجربة دولة الإمارات العربية وغيرها. وفيما يتعلق بريادة الأعمال في فلسطين، فهي تتركز بشكل أساسي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة أيضاً، ولكن ثمة فوارق كبيرة بين الحالة الفلسطينية وبين التجارب آفة الذكر، فقد تعرض الاقتصاد الفلسطيني برمته منذ الاحتلال الإسرائيلي عام 1967م وما زال، لسياسات الاحتلال وإجراءاته القسرية التي أدت إلى تفكيك الروابط التشابكية كافة بين قطاعاته التي تعد المشروعات الصغيرة والمتوسطة جزءاً مهماً منها، حيث تشكل القسم الأكبر من مؤسسات القطاع الصناعي الفلسطيني. وفي ضوء ما تقدم يمكن القول إن الريادة في فلسطين حديثة العهد، وقد بدأ الاهتمام الرسمي بها بُعيد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية بوضع الخطط للتنمية وسن القوانين والتشريعات، وبناء المؤسسات العامة التي من شأنها توفير البيئة المناسبة نسبياً للنشاط الاقتصادي بصفة عامة، وانطلاق العمل الريادي في فلسطين بشكل خاص. (محمد وعبدالكريم، 2011: 46)

ومن الأولويات الرئيسة للدول تعزيز الثقافة الريادية التي تستوجب أن يتبنى المجتمع لدوافع ومفاهيم وتوجهات إيجابية نحو ريادة الأعمال. وتعد النوايا المقاييس الرئيسة لتحديد رُؤاد الأعمال المحتملين في المجتمع لارتباطها الإيجابي بمعدل إجمالي نشاط ريادة الأعمال، بما يشير إلى أنه إذا اعتزم الكثيرون تأسيس مشروع في الاقتصاد، يحتمل أن يكون معدل ريادة الأعمال مرتفعاً. ويحتاج رُؤاد الأعمال المحتملين إلى النظر إلى ريادة الأعمال بنظرة إيجابية قبل التفكير جيداً في الفرص المحتملة في السوق. ويُعد قياس التوجهات الريادية ركناً أساسياً لأنها تبين المفهوم العام لدى السكان تجاه رُؤاد الأعمال والريادة، إذ تشير التوجهات الريادية في مجال الأعمال إلى القدر الذي يعتقد به الأفراد وجود فرص مناسبة لتأسيس المشاريع أو إلى أي مدى يمكن لهذه الفرص أن تنعكس على مكانة رُؤاد الأعمال. وقد تتضمن التوجهات ذات

الصلة الأخرى مستوى المخاطر الذي يقبل الأفراد بتحملة ومفهومهم حول المهارات الذاتية والمعرفة والخبرات المكتسبة في مجال إنشاء الأعمال. ويمكن أن تؤثر التوجهات الريادية في النشاط الريادي، كما يمكن أن تتأثر به. (السكري وهورن ويوهوانج والعوض، 2014: 51)

2.3.2 مفهوم ريادة الأعمال

مع التطور والتغير الذي يشهده عالم الإدارة اليوم، أخذت كلمة الريادة Entrepreneurship تحمل في طياتها الكثير من المعاني، وباتت العديد من الكلمات تُستخدم كمرادفات لهذه اللفظة. وتشير المعاجم والقواميس إلى أن الأصل الفرنسي لكلمة الريادة مُشتق في أصله من كلمتين لاتينيتين يقصد بهما في اللغة الإنجليزية Takes Under وفي اللغة العربية تعهد الشيء أو رادّه وطلّبه. وقد أدى هذا الأمر إلى عدم اتفاق الباحثين على تعريف محدد للريادة، فبات لهذه الكلمة العديد من المعاني على مر العصور، مما نجم عنه حدوث تشوش لدى البعض من الكتاب والباحثين فيما يتعلق بمفهوم الريادة حتى أنه تم توليد العديد من المفاهيم المتعلقة بمصطلح الريادة، واستخدامها لتعني الإبداع والابتكار Innovation والاختراع Invention والاكتشاف Discovery أو الشيء الجديد New أو الشيء غير المؤلف Novelty أو المرونة Flexibility أو الشيء المليء بالقوة والنشاط Dynamic أو التنظيم Organizing أو العمل الخلاق Creativity أو تحمل المخاطرة Risk Taking. (العاني وآخرون، 2010: 23).

فالريادة هي "عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة، إنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم، والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة (Providing Value) إلى بعض المنتجات أو الخدمات قد تكون جديدة أو فريدة (Unique)، ولكن يجب أن يضيف الريادي لها قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية". ويمكن القول بأن الريادة هي "التفرد، فالريادة بشكل رئيس تعتمد على الاختلاف والتنوع (Variation)، والتوافقات الجديدة، والطرق الجديدة". إذ نستطيع من خلال الريادة الوصول إلى تأمين منتجات، وطرق فريدة لعمل الأشياء، فهي ليست النسخ المطابق، أو اتباع ما يفعله الآخرون، إنه عمل شيء جديد وفريد. فالريادة هي "العملية التي من خلالها فرد، أو مجموعة من الأفراد يستخدمون جهداً منظماً، ووسائل للسعي وراء

الفرص لتأمين قيمة، والنمو للمشروع بالتجاوب مع الرغبات والحاجات من خلال الإبداع (Innovations) والتفرد (Uniqueness). (النجار والعلي، 2006: 6)، وأن الريادي هو الشخص الذي يقوم باستحداث سلع وطرق إنتاج وأسواق وطرق تنظيم جديدة، (ماس، 2014: 1-2). والريادي هو الشخص الذي يستفيد من الفرص التجارية من خلال اغتنام الدعم المالي والمادي وتحمل المخاطرة النفسية عند البدء بإنشاء عمل. (Hatten, 2006: 32)

وعُرفت الريادة بأنها الإجراءات التي يقوم بها الفرد لتكوين الثروة، وتقبل المخاطرة، أو الفرد الذي يقدم كلاً من المهارة والموارد اللازمة للمشروع، ويحقق القيمة المضافة في المنتج أو الخدمة. ويعرف الناطقون باللغة الإنجليزية الريادة بأنها المشروع الصغير والجديد، بينما يعرفها الألمان بالقوة والملكية، أي أن الشخص الريادي هو الذي يملك مشروعاً ويديره بنفسه في آن واحد. وتعتبر كلمة الريادة كلمة متعددة الأبعاد، قد تتعلق بالفرد أو بالشركة أو بالإقليم أو الصناعة أو حتى بشعب معين. كما تعرف الريادة Entrepreneurship بأنها مجموعة الإجراءات التي يقوم بها شخص، أو مجموعة أشخاص أو شركة معينة أو قطاع معين أو حتى شعب معين، لإيجاد قيمة مضافة تضاف إلى المنتج أو الخدمة أو الطريقة أو الإجراءات وبشكل متميز. والريادي Entrepreneur هو الذي يُقبل على العمل بدرجة عالية من الإبداع والمخاطرة (العاني وآخرون، 2010: 24، 26، 34). والريادي هو الشخص الذي يجلب الموارد، والعمالة، والمواد، والأصول الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل. وعموماً يُمكن تعريف الريادي بأنه تأسيس منظمة جديدة في أحد قطاعات الأعمال (النجار والعلي، 2006). والريادة هي ذلك الشخص الذي لديه القدرة على أخذ المخاطرة بشراء البضائع، أو جزء منها بسعر معين وبيعها من أجل الحصول على الربح، سواء أكانت بضائع جديدة أم قديمة (السكرانة، 2008: 17). وتعرف الريادة بأنها "استثمار الفرد لما يتوفر لديه من مهارات وقدرات، تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة، وإدارتها ومواصلة تطويرها". كما يُعرف الريادي على أنه "شخص لديه القدرة على تحقيق شيء ما من لا شيء، ويقوم بمبادرات مدروسة، تتم عن بعد نظر، (التميمي وآخرون، 2007). والرياديين هم الأفراد الذين يكتشفون احتياجات السوق ويبدؤون شركات جديدة لتلبية احتياجاتهم. ويأخذون المجازفة التي تعطيهم حافزاً نحو الإبداع، والتقدم في الحياة الاقتصادية. (Longenecker, et. al, 2003: 8)

وتعني المفاهيم العامة للريادة بأنها عملية الاستحداث أو البدء في نشاط معين، كما تعني تحقيق السبق في قطاع معين، وعملية إدارة النشاط أو العمل الجديد في ميدان محدد، والريادي هو الذي يبتكر شيئاً جديداً بشكل كلي وشمولي. ويقصد بالريادية في مجال إدارة

الأعمال، بكونها ذلك النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع أعمال جديد، ويقدم فعالية اقتصادية مضافة، كما تعني الريادية كذلك هي عملية إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد، ولذلك فإنها تنصب على تقديم كل ما هو جديد ومتميز، (الحسيني، 2006: 45). وفي الحقيقة الأعمال الريادية تتميز بالحدثة في منتجاتها، وخدماتها، أو نماذج الأعمال. (Katz & Green, 2007: 6)

وقد وسع (Lumpkin & Dess) مفهوم الريادة بتقديم (بناء التوجه الريادي) الذي بين فيه ميل المنظمات إلى الارتباط بالإبداعية وتقبل الخطر وممارسات المبادأة واستراتيجياتها. وأشار برين (2004) على الرغم من اختلاف تعاريف الريادية إلا إن هناك اتفاقاً فيما بينها على أنها نمط ريادي معين يتضمن المبادأة وتنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية، لتحويل الموارد والأوضاع إلى حالة عملية. وأشار (Covin & Slovin) إلى التوجه الريادي (Entrepreneurial Orientation) بأنه مفهوم أساسي في أدبيات الإدارة الاستراتيجية هدفه تحقيق مخرجات مرغوبة على مستوى المنظمة ويشجع الاندفاع نحو تقضيلات إدارية ونشر معتقدات وسلوكيات ريادية، وهو مرتكز لنجاح الريادية، والريادية هي عملية تمييز الفرص والاستعداد للاستغلالها وتقبل المخاطرة وإدارتها وتنظيم وتنسيق الموارد لخلق الميزة التنافسية. (حسين، 2013: 388-389)

ويُعرّف التوجه الريادي بأنه: "مجموعة من الخصائص المرتبطة بالبحث عن الفرص وتحمل المخاطرة والقيادة القادرة على اتخاذ القرارات". فالمؤسسات ذات التوجه الريادي هي "تلك المؤسسات التي تتميز بالإبداع في منتجاتها والتي تدخل في المغامرات الخطيرة، وعادة ما تكون قائدة السوق في مجال الإبداع والتجديد، وتتميز بالسلوك التنافسي والتحدي لتحقيق غاياتها الاستراتيجية"، (منال، 2013: 121). ويعرف التوجه الريادي بأنه "الميل إلى العمل بشكل مستقل، والرغبة في الإبداع وتحمل المخاطر، والميل إلى العدوانية تجاه المنافسين والاستباقية للفرص. ويشير إلى أنه درجة ارتباط الشركة في مجال الإبداع في منتجات السوق، وعمل مشاريع محفوفة بالمخاطر واعتماد استراتيجية الاستباقية في مجال الابتكار بهدف التفوق بشكل أساسي في المنافسة". (Boling, et. al, 2015)

وقد اختلف الباحثون في تحديد مفهوم التوجه الريادي، إلا أن المضمون هو واحد. فكما ورد في دراسة الحدراوي والكلابي (2013: 5) فقد بين كل من (Lumpkin & Dess) أن التوجه الريادي هو "الاستراتيجية التي تدفع المنظمات إلى تبني المبادرة ودخول إلى الأسواق الجديدة للحصول على التقدم التكنولوجي وخلق الثروة وتحقيق التمييز التنظيمي"، والتوجه

الريادي هو "استراتيجية المنظمات ذات الإدارات التي تسعى لتحمل مخاطرة محسوبة لتكون قادرة على الإبداع"، والتوجه الريادي هو "استراتيجية تقوم على أساس صياغة أعمال جديدة والتي بالنهاية تشكل العناصر النشطة والمحركة للنمو والأساس لتطور المنظمات في بيئة ديناميكية تؤثر على أداء المنظمة". ويُعرف الحدراوي والكلابي (2013: 5) التوجه الريادي بأنه "استراتيجية تدفع المنظمات لتحقيق ميزة تنافسية بالاعتماد على الأنشطة خاصة كالإبداع، تحمل المخاطرة، والمبادرة للدخول للأسواق الجديدة والاستحواذ على الفرص وتلبية حاجات ورغبات الزبائن".

وعليه يعرف الباحث التوجهات الريادية إجرائيًا بأنها: "ميل أو رغبات أو نوايا لدى الطلبة نحو العمل الريادي".

2.3.3 أهمية ريادة الأعمال

يتصف عالمنا اليوم بحدوث التغير السريع في مجالات الحياة كافة، وبخاصة السياسية منها والاقتصادية والتكنولوجية، مما يؤكد أهمية وجود أشخاص رياديين قادرين على الاستجابة لهذه التغيرات، وبحيث تكون استجاباتهم على شكل إيجاد مشاريع جديدة، وفرص عمل جديدة تسهم في تحقيق النمو الاقتصادي. وقد أخذت أهمية الريادة تزداد اليوم لأنه أصبح يُنظر إلى المشروع الريادي على أنه وسيلة رئيسة لبناء أسواق حرة مفتوحة، ولأن مستقبل الأنشطة الريادية يُعد مستقبلاً واعداً، لا بل أصبح من الممكن اعتبار عصرنا الراهن عصر الريادة، سيما وأن الريادة ليست فقط المفتاح لتطوير منتج جديد أو تقديم خدمة جديدة للسوق، بل إن الأمر يتعدى ذلك إلى الإسهام في زيادة الدخل الفردي، أو زيادة حجم المخرجات، وإلى البدء بالتغيير في هيكل العمل والمجتمع مما قد يسمح بتكوين المزيد من الثروة. (العاني وآخرون، 2010: 28)

وتعزى أهمية ريادة الأعمال إلى أنها وسيلة لتصحيح مسار المشروعات الصغيرة والمتوسطة، فغالبية هذه المشروعات لا تقوى على الصمود والمنافسة إذا لم تكن هناك إدارة خبيرة تستغل الفرص وتتحاشى التهديدات وتبحث عن الفرص للتوسع والانتشار بطرق مبتكرة وجديدة ومنتجات غير تقليدية لتحقيق ربح، يُمكن هذه المشروعات من مواجهة النفقات ومواكبة التوسع والانتشار والقدرة على المنافسة، (أبو قرن، 2015: 12). وتتمثل أهمية الريادة في مجال مشروعات الأعمال إلى حاجة الاقتصاديات وعموم الأنشطة إلى التطور والنمو وتقديم خدمات نوعية ومتميزة إلى المجتمع، وكذلك بناء شبكة متنوعة من الأنشطة الاقتصادية

والاجتماعية وتنمية روح الابتكار والتجديد، وبالتالي استثمار الموارد التي تتصف بالندرة بحيث تحافظ عليها من الهدر والضياع وسوء الاستخدام. (الحسيني، 2006: 45)

وتُسهم زيادة الأعمال بجملة من المنافع، حيث ذكر الفيحان وسلمان (2012: 37) أهمية ومنافع زيادة الأعمال على المستوى العام في النقاط التالية:

- خلق الثروة من خلال توفير منتجات (سلع وخدمات) متفوقة لتلبية حاجات متقدمة للزبائن، من ثم توسع ونمو المنظمات، وتطوير المناطق التي تتواجد فيها.
- إيجاد أعمال وأنشطة اقتصادية جديدة، توفر فرص عمل، وتخلق أسواقاً جديدة.
- تحسين الدخل الوطني وحجم التصدير عن طريق معدل نمو اقتصادي مُرتفع.
- تفعيل عوامل الإنتاج من خلال استثمار القابليات الريادية في المجتمع.
- يعتمد مستوى تطور الاقتصاد الوطني على مستوى الريادية فيه كونها قادرة على المحافظة على تنافسيات الأعمال محلياً وخارجياً.
- تعزيز بيئة ذات إنجاز متفوق للتحفيز والمحافظة على أفضل المهارات.
- تحقيق رضا وولاء زبون متفوق بامتلاك المرونة الاستراتيجية اللازمة، وتشجيع الابتكار.
- تعزيز سمعة الأعمال من خلال الاستقامة والمسؤولية.
- تُعد مُحركاً ودافعاً أساساً لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الأعمال.

2.3.4 خصائص ريادة الأعمال

إن مقومات نجاح الفرد وبلوغه حالة الريادة يمكن أن تتبثق من فحوى المصطلحات الآتية (الإبداع، المخاطرة، النمو)، وأن الريادة الناجحة لها قيم مستقلة وإبداعية لامتلاكها القدرة على انتقاء الفرصة المتاحة في السوق والتي لم يدركها الآخرون، كما أن الريادة الناجحة لها القدرة على العبور إلى الشواطئ الثانية دون تردد، ولها نظرة واسعة وعميقة تمكن من الكشف عن بعض المنطلقات التي لا يراها الفرد الاعتيادي. ولا بد من القول بأن المشاريع الحديثة ليست كلها ناجحة فقد واجه العديد منها الفشل بسبب عدم المهارة والخبرة الإدارية، والابتعاد عن التخطيط أو بسبب افتقار مالكيها لأساليب العمل الجاد والريادي الضامن لإدامة وبقاء هذه المشاريع. فمن أسس الريادة الناجحة حسن استثمار الوقت وممارسة العمل القيادي السليم، والريادي الناجح يميل دومًا إلى إناطة الأعمال الإجرائية التنفيذية للغير وينصرف هو إلى التفكير الإبداعي للتطوير والى ممارسة القيادة والتوجيه. فالريادة تولد مع الفرد وتدفعه للإبداع

في الأعمال وإنشاء المشاريع الصغيرة، والريادة صفة تولد مع الأفراد وتتمو من خلال تفاعلهم مع البيئة المحيطة خدمة لأهدافهم ولمجتمعاتهم. (المنصور وجواد، 2000: 15-17)

ويذكر منال (2013: 121-122) أنه كلما تعقدت البيئة التي يعمل فيها المشروع زادت الحاجة إلى خصائص الريادة التي تؤثر على قدرة إدارة المشروع على تطوير إستراتيجيات تسويقية فعالة، وأن النجاح في السوق يتحقق عن طريق التحدي التنافسي والمبادرة. وتتطلب الريادة وجود هيكل إداري يؤمن بالاستقلالية والحرية في العمل ويعزز الإبداع والابتكار، وأن المركزية والرسمية وتعدد الأقسام والتداخل فيما بينها يحد من إمكانية تبني التوجه الريادي في الإدارة، لأن الهيكل التنظيمي الذي يتصف بالمركزية والرسمية وتعدد الأقسام وتداخلها، يؤثر سلباً على التوجه الريادي. وللريادة خمس خصائص أساسية، وهي:

1. الإبداع: والذي يعرف بأنه "القدرة على خلق طرائق جديدة لتطوير المنتجات والتكنولوجيا وأساليب العمل".
2. تحمل المخاطرة: وهي "الرغبة في التضحية بالموارد مع احتمال النجاح أو الفشل في تحقيق العائدات والنتائج المرجوة".
3. المبادرة : وهي "الرغبة في أن تكون الأول في تشكيل البيئة لتحقيق النجاح".
4. التفرد والاستقلالية في العمل لتطوير الأفكار الجديدة المقرونة بالرغبة.
5. المنافسة وهي القدرة على السلوك التنافسي المتحدي.

ويذكر النجار (2006: 20)، والحسيني (2006: 47-48)، والنجار والعلي (2006: 10-13)، والسكارنة (2008: 19)، أن من يريد أن يكون ريادياً أو يمتلك عملاً صغيراً لا بد أن تتوفر فيه العديد من الخصائص الشخصية، والتي تميزه عن غيره من الأفراد. ولا بد أن يمتلك الشجاعة والرغبة في أن يبدأ ذلك العمل، ويكون لديه الاندفاع والثقة في الاستمرار فيه متفائلاً بالنجاح على الرغم من الصعوبات التي يمكن أن تواجهه مستقبلاً. ومن أهم خصائص رُؤاد الأعمال كما يلي:

1. الحاجة للإنجاز.
2. والميل نحو المخاطرة.
3. الثقة بالنفس.
4. الرغبة في الاستقلالية.
5. الرؤيا المستقبلية.

6. التضحية والمثابرة.
7. الرقابة على الأعمال.
8. لا يمكن إعاقته في حال عدم التأكد.
9. يرى الفرص التي لا يراها الآخرون.
10. لديه التصورات الواضحة لما يمكن عمله.
11. الرغبة في النجاح.
12. الاندفاع للعمل.
13. الاستعداد الطوعي للعمل ساعات طويلة.
14. الالتزام.
15. التفاؤل.

وهنا يُصنف كل من المبيريك والشمري (2006: 289-290) الدوافع أو الأسباب الحقيقية اللازمة للمبادر للدخول إلى مجال الاستثمار في المشروعات الريادية إلى أربعة أنواع من الأسباب أو الدوافع، وهي كالتالي:

1. **الدوافع المالية:** وتتمثل فيما يلي:
 - أ. تحقيق دخل أو ربح إضافي.
 - ب. تحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي.
2. **الدوافع الاجتماعية:** وتتمثل فيما يلي:
 - أ. كسب مراكز أو مكانة اجتماعية.
 - ب. كسب التقدير والاحترام في المجتمع.
3. **الدوافع العائلية:** وتتمثل فيما يلي:
 - أ. تحقيق أمن مستقبل الأولاد والأسرة.
 - ب. استمرار النشاط العائلي في المشروعات المتوارثة للعائلة.
4. **دوافع تحقيق الذات:** وتتمثل فيما يلي:
 - أ. أن يكون الفرد رئيساً لنفسه.
 - ب. أن يتجنب العمل لدى الآخرين.
 - ت. أن يستخدم الفرد قدراته وخبراته الشخصية.

2.3.5 أبعاد ريادة الأعمال

بعد التعرف على مفهوم ريادة الأعمال وأهميتها وخصائص رُؤاد الأعمال سوف يتم الحديث في هذا الجزء من المبحث عن أبعاد الريادة (التوجه الريادي) وهي (الإبداع، وتحمل المخاطرة، والمبادرة) والتي تمثل المتغير التابع في هذه الدراسة وسوف يتم التطرق إلى هذه الأبعاد بشيء من الإيجاز.

ومثلما لم يتفق الباحثون على مفهوم الريادية فهم كذلك لم يتفقوا على تحديد أبعادها وعناصرها، وكما ورد في دراسة حسين (2013: 395) فقد حدد الباحثون أبعادًا عدة لريادية الأعمال فمنهم من يتفق مع الآخر على مجموعة أبعاد ومنهم من يختلف ومنهم من يضيف أو يستبعد بعض الأبعاد. فقد حدد (Miller) ثلاثة أبعاد للتوجه الريادي هي (الإبداعية، والمخاطرة، والاستباقية) مستندًا إلى جهود سابقة قدمها (Mintzberg, 1973) وأضاف (Dess, 2007) بعدين آخرين للأبعاد الثلاثة لـ (Miller) هما (الاستقلالية والمنافسة الهجومية) لتصبح خمسة أبعاد أساسية. أما (Covin & Slevin) فقد عبرا عن هذه الأبعاد بأنها أنماط للسلوك الريادي وهي:

- **السلوك الإبداعي:** وهو سعي المنظمة لتكون الأولى في تقديم المنتجات والخدمات الجديدة وتكون شديدة التنافس الهجومي في اقتناص الفرص.
- **السلوك المخاطر:** ويتمثل برغبة المنظمة لتبني مشاريع تحمل نسبة مخاطرة عالية مع توقع عائد مرتفع.
- **السلوك الاستباقي:** ويتمثل بالمبادرة في الأفعال ثم انتظار استجابة المنافسين.

وبعد الاطلاع على مقاييس وأبعاد التوجه الريادي لوحظ وجود اتجاهين من الباحثين الذين يستخدمون هذه المقاييس. **الاتجاه الأول:** يبين مجموعة من الباحثين الذين يستخدمون خمس أبعاد للتوجه الريادي وهي (المنافسة، والاستقلالية، والإبداع، وتحمل المخاطرة، والمبادرة)، أما **الاتجاه الثاني:** يبين مجموعة من الباحثين الذين يستخدمون ثلاثة أبعاد وهي (الإبداع، وتحمل المخاطرة، والمبادرة)، لذا فإن الباحث يتفق مع المجموعة الثانية وبذلك سوف يستخدم ثلاثة مقاييس للتوجه الريادي وهي (الإبداع، وتحمل المخاطرة، والمبادرة). ويشير عدد من الكُتاب والباحثين إلى أن التوجه الريادي (ريادة الأعمال) تقاس من خلال مجموعة من الأبعاد، يوضحها

الجدول (2.2) ويظهر فيه بعض الدراسات السابقة التي اتفقت مع الدراسة الحالية في تحديد أبعاد المتغير التابع (التوجه الريادي).

جدول (2.2) أبعاد التوجه الريادي (ريادة الأعمال) من وجهة نظر بعض الكتاب والباحثين

الكاتب	السنة	المبادرة	السلوك	الإبداع	الثقافة الريادية	اعتماد الفرص	التوجه الاستراتيجي	تعظيم الموارد	الهيكل الإداري	تحمل المخاطرة	الاستقلالية	المكافأة	التنافسية	الاستباقية
Danny	1983			*						*	*		*	*
Kuratko, Montagno, & Hornsby	1990								*			*		
Covin & Slevin	1991			*					*	*			*	*
Morris	1996	*	*	*			*	*	*	*		*		*
Lumpkin & Dess	1997			*						*	*		*	*
Brown, Davidsson, & Wiklund	2001				*		*	*	*			*		
Morgan P. Miles & Jenny Darroch	2006	*				*		*		*				
Thomson	2006			*		*				*				
Denrell, Jerker	2008	*				*		*		*				
Jones ,Rosalind & Rowley, Jennifer	2009	*				*		*		*				
الشبيري	2010			*	*			*	*	*		*		
Kilenthong , Pitsamorn & Hills	2010			*		*								
مراد	2010	*		*		*	*	*	*	*	*			

المصدر: الحدراوي، حامد (2013: 97) الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي. كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة الكوفة.

وفيما يلي سيتم التطرق لأبعاد التوجه الريادي الثلاثة (الإبداع، وتحمل المخاطرة، والمبادرة) بشيء من الإيجاز كالتالي:

أولاً: الإبداع:

يعتقد الكثيرون أن الإبداع يعد أحد العناصر الحيوية لتحقيق التميز والتفوق في العديد من المجالات المختلفة، ولكن مفهوم الإبداع مفهوم واسع يصعب التعبير عنه بالكلمات فقط. ومما يزيد الأمر تعقيداً أيضاً أن تعريف الإبداع يختلف باختلاف السياق الذي يُستخدم فيه - مثل الإبداع في مجال الرسم والكتابة والحرف المهنية والعمل الحر. (كوك، 2008/1998: 16)

❖ مفهوم الإبداع:

الإبداع لغة من (بَدَعَ) وبَدَعَ الشيء أو ابتدعه أي أنشأه على غير مثال سابق. ويعتبر الإبداع من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تسعى لتحقيق الازدهار في ظل بيئات مضطربة (متغيرة) وهذا وقد ازدادت أهمية الإبداع عند المنظمات في ظل التطور الهائل وزيادة حدة المنافسة. ويُعرف الإبداع على أنه القدرة على جمع أو اشتراك المعلومات بطرق تؤدي إلى أفكار جديدة. أو هو التوصل إلى حل خلاف مشكلة ما أو إلى فكرة جديدة. أو هو عملية نسبية تقع بين مرحلة المحاكاة والتطوير إلى مرحلة الابتكار الأصيل. وهي عملية تتضمن النظر إلى الظاهرة والأشياء والمشكلات بمنظور وعلاقات جديدة غير مألوفة يتفاعل فيها الفرد والعمل وبيئة المنظمة والبيئة العامة. ويقوم الفرد أو الجماعة بالبحث والاستقصاء والربط بين الأشياء بما يؤدي إلى إنتاج شيء جديد وأصيل وذو قيمة للمجتمع. (مفلح وحريز، 2007: 13)

والإبداع هو القدرة على جمع أو مشاركة المعلومات بطرق تطوير أفكار جديدة. وبعبارة أخرى هو تطوير الأفكار الابتكارية التي تعكس الحاجات المدركة وتستجيب للفرص في المنظمة، وهو يعتبر الخطوة الأولى للابتكار ويساهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل، كما أنه يحسن من عملية صنع القرار من خلال تشجيع العصف الذهني كأحد الأساليب المستخدمة في جمع أعضاء الجماعة معاً لتطوير أفكار جديدة بحرية وعفوية دون انتقاد، (السكرانة، 2008: 47). ويُعرف الإبداع بأنه "ابتكار أفكار جديدة دون المبالغة في الاهتمام بفائدة هذه الأفكار". والإبداع هو "عملية التفكير في أفكار جديدة ومناسبة". والإبداع هو "القيام بعمل شيء لم يتم عمله من قبل ويشتمل على الإدراك والاختراع والاستثمار". وأيضاً الإبداع هو "رؤية ما يراه الآخرون والتفكير فيه بطريقة مختلفة"، (كوك، 2008/1998: 16-18). والإبداع هو "عصف ذهني أو قدح زناد الفكر للتوصل إلى أفكار جديدة خلاقة تدفع للابتكار". والإبداع هو "توليد الأفكار". والتفكير المبدع هو "موهبة نظرية يولد به الإنسان مع مجموعة من

المهارات المكتسبة". ويعرف الإبداع بأنه "التفكير في ما لم يفكر فيه الآخرون أو رؤية ما لم يراه أحد من قبل أو القيام بعمل ما لم يعمله الآخرون من قبل". وأيضًا يعرف الإبداع بأنه "أفكار تتصف بأنها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل أمثل للمشكلات أو تطوير أساليب أو أهداف أو تعميق رؤية أوسع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة في السلوكيات الإدارية في أشكال مميزة ومتطورة تُعبر بأصحابها إلى الأمام". (قنديل، 2010: 124-125)

ويُعدّ الإبداع عنصرًا جوهريًا لتحقيق النمو الاقتصادي والإنتاجية. ومع هذا، يصعب قياسه نظرًا لبيئته وطبيعته التي تتغير باستمرار. ويرتبط الإبداع بالتجديد المؤسسي وتأسيس المشاريع الجديدة، إذ يؤسس رؤاد الأعمال شركاتهم ويقومون بإنمائها عن طريق استحداث عمليات أو منتجات أو خدمات جديدة يمكن أن تؤدي إلى إيجاد فرص العمل وتكوين الثروة، ويوجد طريقتين مختلفتين لتقييم الإبداع هما: أصالة المنتج ودرجة تنافسية الأعمال. (السكري وآخرون، 2014: 71)

وتأخذ الريادة أبعادًا اقتصادية واجتماعية، إذ أن قيمة جديدة تنتج عن إنشاء المشروع. وفي هذه النظرة الاقتصادية يُنظر إلى الإبداع على أنه إيجاد توافق جديد (New Combinations) للعوامل الاقتصادية. ويركز المشروع الريادي عادة على الإبداع، والذي قد يكون إبداعًا تكنولوجيًّا، أو منتج جديد، أو طريقة جديدة في تقديم منتج، أو تقديم خدمة جديدة، وقد يكون الإبداع في التسويق، أو التوزيع وقد يكون في إعادة هيكلة التنظيم أو إدارته، فالمشروع الريادي يرتكز معنويًا على طريقة جديدة في عمل الأشياء. ويعتبر الريادي اليوم مخترع (Innovator) أو مطور (Developer)، فهو الذي ينظم ويعظم الفرص، ويستطيع أن يحول هذه الفكرة إلى تسويق، ويضيف إليها قيمة من خلال الوقت، والجهد، والمهارات، متحملاً المخاطر من المنافسة في الأسواق لتنفيذ فكرته ومدرِّكًا للمكافآت من جهوده. إنه خلاقًا يسعى إلى الحداثة، التنظيم، وأخذ المخاطرة. (النجار والعلي، 2006: 14-15)

❖ خصائص الإبداع:

إن الإبداع يأخذ أشكالًا متعددة تتواءم مع المخرجات التي تأتي من عملية الإبداع التي تكون ضمن أشكال متعددة كالآتي: السكارنة (2008: 48-49)، والسكارنة (2011: 20-21)

1. **الإبداع يعني التمايز** وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين وغيرهم حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة المتفردة بحاجاتها عن طريق الإبداع.

2. **الإبداع يمثل الجديد (Novelty)** وهو الإتيان بالجديد كلياً أو جزئياً في مقابل الحالة القائمة، كما يمثل مصدر التجدد من أجل المحافظة على حصة الشركة السوقية وتطويرها.

3. **الإبداع هو التوليفة الجديدة** وهو أن يكون بمثابة وضع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة في نفس المجال (توليفة الأشياء) أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه من قبل.

4. **الإبداع هو أن تكون المتحرك الأول في السوق** وفي هذا تمييز لصاحب الإبداع بأنه الأول في التوصل إلى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين وهم المقلدون، وحتى في حالة التحسين (الإبداع الجزئي) فإن صاحب التحسين يكون الأول بما أدخل على المنتج من تعديلات، وهذه هي سمة السبق في الإبداع أي أن يكون صاحب الإبداع أسرع من منافسيه، في التوصل والإدخال إلى ما هو جديد.

5. **الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص.** وهو يمثل نمطاً من أنماط الإبداع الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات، ورؤية خلاقة لاكتشاف قدرات المنتج الجديد في خلق طلب فعال ولاكتشاف السوق الجديد الذي هو غير موجود حتى الآن، ولا دلائل على حجمه وخصائصه، ولهذا ترى الشركات المبدعة في اكتشاف الفرص ما لا تراه الشركات الأخرى المنافسة.

وقد وصف أحد المتخصصين العملية الإبداعية الأساسية بأنها تشمل المراحل التالية، كما أوردها كوك (1998/2008: 19):

- **الفكرة المبدئية:** اكتشاف وإعادة تحديد المشكلة/الفرصة.
- **مرحلة الإعداد:** غالباً ما يتم وضع الأسس والقواعد في هذه المرحلة.
- **مرحلة التطوير:** في معظم الأحيان، تلعب العمليات التي تتم في اللاشعور دوراً مهماً في هذه المرحلة.
- **مرحلة التنوير:** عادةً ما يتم التيقن من الفكرة في هذه المرحلة.
- **مرحلة التصديق:** حيث يتم توثيق وقبول الفكرة من الآخرين.

ثانياً: تحمل المخاطرة:

إن القدرة على تحمل المخاطرة هو ما يميز شخص عن آخر، ففي أي عمل يوجد عنصر مخاطرة، ولا توجد ضمانه تامة بأن العمل ناجح دوماً، ولكن المٌخاطرة المحسوبة تساعد على تحقيق النجاح. وفي ريادة الأعمال كلما زادت المخاطرة كلما دل على أن الشخص رياديًا،

والريادي غالباً ما يكون مقدماً، وذو قدرة عالية على حساب المخاطر المتوقع حدوثها، وهو الذي يدرس مختلف الظروف المحيطة ويتوقع كل الاحتمالات ويحسب كل النتائج قبل دخول المغامرة ومن ثم يتحمل المخاطر ليصل إلى هدفه المنشود.

❖ مفهوم تحمل المخاطرة:

يُشكل أي عمل جديد مخاطر للرياديين، حيث أنه يمكن أن ينجح أو يفشل، بالإضافة إلى أنهم لا يمكنهم التنبؤ بما سيحدث مستقبلاً. والريادي يأخذ المخاطرة المحسوبة والتي تتناسب مع مهاراته (Siropolis, 1994: 44-45). وتحمل المخاطرة تُعرف بأنها "المغامرة في المجهول"، أو "إيداع جزء كبير نسبياً من الأصول"، أو "الاقتراض بشكل كبير". وتحمل المخاطرة هو استعداد للابتعاد عن المسارات المجربة والصحيحة، والمغامرة في أرض مجهولة. ويشير مفهوم تحمل المخاطرة إلى الميل للدخول في مشاريع محفوفة بالمخاطر وإثارة جريئة تعمل على تحقيق أهداف الشركة". (Patel, et. al, 2009)

ويشير السكارنة (2008: 65 - 66) إلى أن أخذ المخاطرة هو الاحتمالية في الحصول على مكافأة، أو تحقيق عوائد في حال نجاح خطة المشروع المقترحة أكثر من أنه لو فشل في ذلك. وأنه لا يوجد حدود معينة لسلوك أخذ المخاطرة ما بين المنظمات والأشخاص بالنسبة للمشاريع الجديدة، فكلما كانت المخاطرة أقل يكون الشخص عبارة عن عامل، وكلما زادت الخطورة يصبح ريادياً وأن أخذ المخاطرة يأتي تقييمه من ناحية اقتصادية ويكون ذا علاقة باتخاذ القرارات، ومبنياً على مبدأ المقامرة والمغامرة، والمخرجات المتأنتية بالنسبة لأخذ المخاطرة والفائدة المتوقعة. ويعرف المخاطرة بأنها ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض للخسارة. وقد أشار إلى أن أخذ المخاطرة تم تصنيفها من الباحثين كما يلي:

- 1- إن الريادة تعد جزءاً من أخذ المخاطرة.
- 2- إن الريادية تتجه إلى امتلاك الأعمال مع أقل قدر من المخاطرة، وبمعنى آخر إن الرياديين لا يتجهون إلى الأعمال مع البداية بأخذ جزء كبير من المخاطرة مثل غير الرياديين ولكن يتم التنبؤ بتميز وضع الأعمال أكثر إيجابية.
- 3- أثبت أن الرياديين يدرسون الوضع بشكل عام أكثر من غيرهم، وأنهم أكثر ثقة في عملية اتخاذ القرارات من المديرين في منظمات الأعمال الكبيرة.

ويشير كل من (Zhan et al., 2003)، و (Dumitru, 2007)، و (Chen et al., 2005) كما أورد الناصر (20:2013) في دراسته، أن المنظمات الريادية تتحمل المخاطرة (Risk Taking) لأنها تسعى إلى استغلال الفرص، وغالبًا ما يصاحب ذلك نشاطات إبداعية وخلاقة. إذ دائمًا ما تدخل تلك المنظمات في مواجهات مع بيئة الأعمال سواء كانت طوعية أم إجبارية، وهي تحديات في حالات عدم التأكد مرتفعة (عدم اليقين بالمستقبل) وفضلاً عن ظهور احتمالية للخسائر الاجتماعية والمالية المحتملة أثناء إدارة أعمالها. والرياديون هم سالكي طريق المخاطرة لأن روح المخاطرة هذه هي التي تشجع الريادي على صرف اهتمامه ونشاطاته نحو اكتشاف مواطن إدراك الأرباح. وعلى أية حال، فإن المنظمات الريادية والأفراد الرياديين، في الواقع، وعلى عكس المفهوم الشائع، تختار عادة المخاطر التي تجنبها المقامرة الضخمة. فهذه المنظمات فاعلة في معايرة وتكييف مستوى المخاطرة التي تلائم العائد المحتمل، وتتسجم مع قدراتها الجوهرية لإدارة حالات عدم التيقن. وعلى الرياديين أن لا يكونوا متحملي المخاطر فحسب، وإنما معالجون لها كذلك، من خلال قياسها بشكل عقلاني وواقعي.

ويذكر السكارنة (2008: 65) إلى أن مهارات أخذ المخاطرة تأتي في حالات الغموض وعدم التأكد والكيفية التي تضمن بقاء وضمان نجاح الأعمال والخوف من الفشل، وحتى تبقى رياديًا لا بُد أن تحسب المخاطر التي تأتي من القيام بتنفيذ الأعمال. وتساعد العناصر التالية في تشكيل مهارات أخذ المخاطرة:

- 1- الرؤية الإيجابية للأشياء: وهو أن الريادي والمنظمات الريادية تتمتع بالتميز والتمكن بحيث يصبح لديها الرؤية المستقبلية الإيجابية التي تساعد في تحقيق الأهداف المرسومة لمثل هذه المنظمات.
- 2- الريادي يكون ذا نظرة ثابتة وأكثر تبصرًا لدعم تنفيذ الأعمال وتنقله الرؤية الإيجابية نحو المسار الريادي.
- 3- الريادي يجب أن يكون لديه الوقت لرؤية وتقييم الأهداف يوميًا، ووضع كل مرحلة تحت الرقابة.
- 4- العمل على تقييم الأعمال بعد إنجاز كل مهمة، وعلى العكس في حالة عدم الإنجاز والمقارنة بين ذلك.
- 5- قبول المخاطرة وعدم التأكد: حيث التحضير لأسوأ الحالات في الأعمال وعدم الوصول إلى الأهداف المطلوبة على المدى الطويل.
- 6- وضع النقاط التي تتوافق مع قدرات المنظمة وتعرف المزايا التي يتمتع بها الفرد والمنظمة.

ثالثاً: المبادرة:

قد يختلف بعض علماء الاقتصاد وأصحاب الأعمال التجارية في الرأي حول تحديد المبادرة التجارية، إلا أن معظمهم يتفقون على أن روح المبادرة ضرورية لتحفيز النمو الاقتصادي وتأمين فرص العمل في كافة المجتمعات. حيث تُشكّل شركات الأعمال الصغيرة الناجحة المحركات الأولية لخلق فرص العمل، وتنمية الدخل، وتخفيض مستوى الفقر.

❖ مفهوم المبادرة:

ظهر مفهوم المبادرة في الأعمال التجارية في القرن الثامن عشر وتطور معناها منذ ذلك الوقت. ويعتبر الكثيرون هذا المفهوم بأنه مساوٍ لقيام المرء بفتح شركة خاصة به. لكن معظم علماء الاقتصاد يعتقدون بأنها أكثر من ذلك. وفي نظرهم يكون المبادر في الأعمال التجارية هو المرء الذي على استعداد لتحمل المخاطر المترتبة عن إطلاق مشروع جديد في حال توفرت فرصة كبيرة لتحقيق الربح. ويؤكد آخرون على دور المبادر كمبتكر يقوم بتسويق ابتكاره. ولكن عددًا آخر من علماء الاقتصاد يقولون إن المبادرين في الأعمال يطورون سلعة أو عمليات جديدة يطلبها السوق وليست متوفرة حاليًا. ويتفق معظم علماء الاقتصاد اليوم على أن روح المبادرة ضرورية لتحفيز النمو الاقتصادي وتأمين فرص العمل في كافة المجتمعات. ففي العالم النامي تُشكّل شركات الأعمال الصغيرة الناجحة المحركات الأولية لخلق فرص العمل، وتنمية الدخل، وتخفيض مستوى الفقر. لذلك فإن الدعم الحكومي للمبادرة في الأعمال يُشكّل استراتيجية حاسمة للتنمية الاقتصادية، (هولدن، د. ت.: 3-6). وتعرف المبادرة بأنها "البحث عن فرصة والتطلع إلى الأمام وتقديم خدمات أو منتجات جديدة قادرة على المنافسة والعمل في المستقبل". (Rauch, 2004)

إن إثراء البيئة التي تحيط بالمبادرين وإشباع احتياجاتهم واستثمار الفرص باستخدام كافة الموارد المتاحة في المجتمع هو التحدي الحقيقي الذي يواجههم لتحقيق رؤية متكاملة لتعزيز مفهوم العمل الحر لدى أفراد المجتمع، والتخطيط لابتكار نماذج مشروعات جديدة. ومن هنا جاءت أهمية المبادرة للقيام بالأعمال الرائدة، ومحاولة تحقيق الأفكار وجعلها ترى النور، وبهذا فإن تبني روح المبادرة يؤثر بشكل كبير وفعال في التوصل إلى أفكار رائدة يمكن أن تضيف قيمة تنافسية للمنظمة، وبهذا الصدد يشير (Morrison) إلى المبادرة باعتبارها تشكل وتنمّي شيء ذو قيمة من لا شيء تقريباً حيث تبدأ من إنشاء أو إدراك للفرصة ومن ثم السعي لتحقيقها وتقدم المنظمات الريادية فهماً عميقاً للتسويق إلى الفرص التي لا تمتلكها المنظمات الأخرى،

فهم يرون أن الفرص ضمن منتج أو سوق أو مجال تكنولوجي، لذلك فهم يحاولون من استغلال الفرص النموذجية أولاً، وتحاول المنظمات الأخرى أن تتبع المنظمة الأولى وهي إشارة للمنافسين المحتملين، لذلك تهدف فكرة بيئة صناعة المبادرين إلى غرس روح المبادرة لدى الشباب الناشئ في حقل الأعمال وتعميق مفهوم العمل الحر بينهم وتحفيزهم على إنشاء وتنظيم المشروعات، وترويج ثقافة التفكير التجاري الصحيح وتنمية المهارات والاستفادة من مصادر المعلومات المتنوعة في البحث والاستكشاف عن الفرص الواعدة. (الحدراوي، 2013: 97-98)

وتعتبر روح المبادرة خيار مهني جذاب، وهناك سمات شخصية لمن يرغب في التحلي بروح المبادرة، يذكرها مفلح وإحريز (2007: 107) في النقاط التالية:

- امنح نفسك ما يكفي من الوقت لتكون مبدعاً، حدد أوقاتاً تجلس فيها مع نفسك بانتظام لتفكر في الصورة الكاملة للأمور وفي طرق جديدة لحل المشكلات القديمة.
- كُن منفتحاً على الأفكار الجديدة، استمع إلى زملائك وقم بتشجيع ما لديهم من إبداعية واحترم آرائهم.
- ضع أفكارك موضع التنفيذ، إن التوصل إلى فكرة ما ليس إلا جزءاً من المعادلة، ولا قيمة للأفكار ما لم تواصل تطبيقها حتى النهاية.
- كن مثابراً، لن يوافق الجميع على أفكارك، وحتى إن فعلو ذلك، فقد يستغرق الأمر بعض الوقت لإقناعهم بأسلوبك في التفكير.
- تحمل المخاطرة في العمل، إن أكبر ثمرات العمل التنظيمي توجد في بيئة تشجع تحمل المخاطرة.

وتبرز أهمية المبادرة في نسيج الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في الآتي، كما ذكرها الدويبي (2014: 253):

1. تساعد الثقافة الداعمة للمبادرة بخلق فرص عمل ومشروعات واعدة وبناء القدرات وحشد الموارد والإمكانات والتصدي بكفاءة لمشكلة البطالة وتبعاتها.
2. تفتح ثقافة المبادرة المجال واسعاً أمام دور الإنسان كشريك قادر على تفعيل النشاط الاقتصادي ورفع قدرته التنافسية.
3. تلغى ثقافة المبادرة كافة المظاهر السلبية التي تقلل من أهمية دور الإنسان وتعيقه عن التوجه نحو فعاليات تأسيس المشروع، وبالتالي توسيع مجالات النشاط الاقتصادي وتنمية مهارات الأفراد ورفع قدرتهم التنافسية.

4. تستجيب ثقافة المبادرة والابتكار لمستجدات ومتطلبات سوق العمل في عصر العولمة والمعلوماتية.
5. توسع ثقافة المبادرة الخيارات أمام الإنسان وفي تنويع نشاطه الاقتصادي.
6. تدفع ثقافة المبادرة والابتكار نحو مستويات متقدمة وإيجابية للطموح وإدراك الذات.
7. تساعد ثقافة المبادرة على التصدي لمظاهر هدر الموارد البشرية والمادية للمجتمع.
8. تسهم ثقافة المبادرة والابتكار في تحفيز الناس على العمل المنتج والمجدي اقتصادياً وتفتح المجال أمام المنافسة الداعمة لزيادة مستويات الجودة.
9. تدعم ثقافة المبادرة قدرة الاقتصادات الوطنية على التعامل بكفاءة مع الأسواق العالمية.

إن ثقافة المبادرة ركيزة من ركائز الاقتصاد المعاصر وهي داعمة للتمكين ورفع المقدرة التنافسية، فلا يمكن للقوانين وحدها ولا للتمويل وحده أن يشجع الناس على المبادرة بخلق فرص عمل ما لم تكن هناك ثقافة داعمة للمبادرة وراعية لها يتم تأسيسها في مكونات النظام التعليمي وأساليب التنشئة الاجتماعية ووسائل الإعلام، بالإضافة إلى خلق نماذج لمشاريع صغيرة وابتكارات تقنية يتم احتضانها ورعايتها لتكون نماذج ناجحة يقتدى بها. إن متطلبات هذا العصر تفرض مرجعية جوهرية للمعطى الثقافي وللخطاب الاجتماعي في مؤسسات الأسرة والتعليم والخطاب الديني والإعلامي يتم من خلالها إعادة هيكلة وإصلاح هذه المعطيات لتكون داعمة للمبادرة الاقتصادية والشراكة المجتمعية والتمكين والتنمية الحقيقية والمستدامة في اتجاه توسيع الخيارات أمام الإنسان لحياة مديدة وصحية وفرص العلم والعمل ومستوى معيشي لائق ومحترم ومفهوم إيجابي للذات ودرجة عالية وإيجابية من مستوى الطموح. (الدويبي، 2014: 262)

بعد عرض هذا المبحث المتعلق بجانب ريادة الأعمال والذي يُمثل المتغير التابع في هذه الدراسة، يرى الباحث أن ريادة الأعمال قد حظيت باهتمام عدد لا بأس به من الباحثين، حيث تضمن هذا المبحث جوانب متعددة أبرزها: ماهية ومفهوم الريادة، بجانب أهميتها وخصائصها وأبعادها. وبعد النظر لأبعاد التوجه الريادي يرى الباحث أن توفر مهارة الإبداع تُعد من المهارات الضرورية للرقى بالمشروعات المختلفة، وخصوصاً الريادية منها؛ ويرجع ذلك لأهميته باعتباره من الميزات الأساسية التي ينبغي للريادي أن يتمتع به، وأن يُوظفه واقعاً في مشروعه إذا ما أراد التحليق في فضاء الأعمال بنوعٍ من التميز. كما أن الريادي عليه أن يتحلى بشيء من تحمل المخاطرة المحسوبة والمدروسة جيداً لاغتنام الفرص اغتناماً صحيحاً، وأيضاً يجب أن يتمتع بروح المبادرة والقدرة التنافسية لما لها من أهمية كبيرة وضرورية في النهضة الاقتصادية، وبالتالي يتمكن الفرد الريادي بامتلاكه لهذه المهارات الوصول بالمشروع الريادي إلى تحقيق طموحاته المستقبلية.

المبحث الرابع: الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة

2.4.1 مقدمة.

2.4.2 مفهوم التعليم التقني والمهني.

2.4.3 حاجة المجتمع الفلسطيني للتعليم التقني والمهني.

2.4.4 الكليات التقنية والمهنية محل الدراسة.

المبحث الرابع: الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة

2.4.1 مقدمة

يُعد التعليم التقني والمهني من التوجهات الحديثة والتي تسهم في تذليل التوجهات النظرية إلى آفاق عملية وتطبيقية والتي بدورها تسهم في نهوض المجتمعات اقتصاديًا وتنمويًا ومهنيًا. وعليه سوف يتم الحديث في هذا المبحث من الدراسة حول مفهوم التعليم التقني والمهني وحاجة المجتمع له بالإضافة إلى التعريف بالكليات التقنية والمهنية محل الدراسة مع بعض الإحصائيات الخاصة بطلبة هذه الكليات بشيء من الإيجاز.

ويحتم التطور التكنولوجي على عامل المستقبل أن يتسلح بالمعارف والمهارات والسلوكيات التي تتواءم مع المتغيرات التكنولوجية والإقليمية والعالمية، ومن ثم فإنه من الضروري إعداد المواطن العربي وتعليمه وتدريبه على أحدث تكنولوجيا العصر باعتبار أن القوى العاملة المدربة هي القادرة على التعامل مع عناصر الإنتاج المختلفة لتوفير منتج أو خدمة بجودة عالية، وتكلفة منخفضة والمنافسة في الأسواق العالمية. وهناك جهود ملحوظة قامت بها الدول العربية في مجال تطوير التعليم العام سواء من ناحية الاستيعاب الكامل للأعداد فضلًا عن تحسين نوعية التعليم. ويرتبط التعليم والتدريب المهني والتقني بإكساب المهارات الفنية والسلوكية، وتأمين المؤهلات المحددة لمقابلة احتياجات سوق العمل، بما يساعد على مواجهة الخلل الهيكلي بين العرض والطلب في أسواق العمل، فالتدريب لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب بل يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس، ورفع روح المعنوية للعمال وتحسين الرضا الوظيفي ورضا المستفيدين من الإنتاج أو الخدمات، بما يساعد على المنافسة في سوق العمل والمحافظة على الأجهزة وصيانتها، وتنمية الانتماء، وتحقيق الذات والتكيف مع المتغيرات التكنولوجية وتحفيز العاملين وإكسابهم القدرة على البحث والتطوير، وزيادة قابلية الاستخدام والترقية بما يساعد على زيادة فرص العمل. ولا يمكن الفصل بين عمليتي التدريب والتشغيل فكلاهما يؤدي إلى تحقيق العمالة الكاملة والمحافظة على استقرارها والمعاونة في خلق فرص عمل وتطبيق حق العمل لجميع المواطنين دون تفرقة، والارتقاء بمستويات العمالة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، وتحقيق أقصى كفاءة للعمالة بتسهيل حصول المنشآت على العمالة المطلوبة والمناسبة، ومساعدة الأفراد في اختيار المهنة والتكيف فيها، والمشاركة في الحد من البطالة، والمعاونة في تطبيق نظام التأمين ضد البطالة. ومن المهم أن تقوم الدول العربية

بالتنسسيق بين الجهود التدريبية والاحتياجات الحالية والمستقبلية لأسواق العمل العربية والعالمية من المهن والتخصصات. (حلي، 2012: 400)

وقد أولت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني منذ تسلمها لمهامها، اهتماماً كبيراً بتطوير التعليم المهني التقني والرعاية التي يستحقها، إيماناً من المسؤولين جميعاً بأهمية هذا القطاع التعليمي في تنمية وتدريب الموارد البشرية التي يحتاجها المجتمع الفلسطيني. فقد تم تبني استراتيجية وطنية للتعليم المهني والتقني تشتمل على محاور من أهمها تطوير المصادر المادية المنسجمة مع التكنولوجيا الحديثة، وتطوير المصادر البشرية وفق أنظمة الإعداد النوعية، وإعداد المناهج وفق نظام الوحدات النمطية. كما أنها تتميز بخصائص تجعلها عصرية، منها الارتباط باحتياجات سوق العمل، والمرونة، والفاعلية، والكفاءة، والاستدامة. حيث أن الوزارة ترى بالتعليم المهني والتقني عنصراً أساسياً من عناصر الإسهام الفاعل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بتوفير التدريب المهني والتقني لأبناء وبنات الوطن، بالجودة والكفاءة التي يتطلبها سوق العمل، وتحقيق ريادة عالمية، بما يكفل الاستقلالية والاكتفاء الذاتي. وانطلاقاً من هذا الأساس، فإنه بدأ العمل على بناء شراكات استراتيجية مع المؤسسات المحلية والعالمية وسوق العمل، لتنفيذ برامج مهنية وتقنية. بالإضافة إلى نشر الوعي في المجتمع المحلي والتعريف بأهمية التعليم المهني والتقني، من خلال برامج التوجيه والإرشاد المهني. حيث إن التوجه العالمي الحديث، ضَمَّن منظومة وقطاع التعليم المهني والتقني، بل قطاعات التعليم العام والعالي الأخرى، أن يتم القضاء على الحدود داخل المؤسسة التعليمية والتدريبية، ومؤسسات ومرافق سوق العمل، التي ستستقبل وتوظف خريجي هذه المؤسسات، بمعنى تجاوز الحد الفاصل بين داخل المدرسة وخارجها. ولهذا أصبح من الضروري تضمين تراكيب ومناهج وبرامج منظومة التعليم المهني والتقني، المهارات الحديثة من مثل الريادة، والقدرة على التفكير الناقد، من أجل تسليح الخريج بما يلزمه من معارف وكفايات، تجعله جديراً بتحقيق ذاته، وتعزيز ثقة مُستخدمه المُستقبلي، من خلال التأهيل المناسب للاحتراف المهني، المفضي إلى تحسين الأداء وتعزيز الإنتاجية، وتزويد بالتالي فرص إدماجه في سوق العمل، من خلال سرعة توظيفه وتشغيله، أو حتى تمكينه من إنشاء وبناء عمله الخاص. وهذه ما أصبحت تعرف بمفاهيم الريادة، والتي تعتبر بحق استجابة ضرورية وملحة، لمواجهة عصر العولمة، وزمن التطور العلمي، العالمي المتسارع. حيث أن هنالك حاجة ماسة إلى إعادة النظر في البرامج المقدمة ضمن هذه المنظومة، نتيجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، وما صاحب ذلك من حراك مهني، والحاجة إلى عمالة متخصصة، محلياً وإقليمياً وعالمياً، في ميادين لم تكن قائمة،

ولم تكن مألوفة من قبل. إن قطاع التعليم المهني والتقني، مطلوب منه، ويستطيع، أن يكون أحد الأدوات الرئيسة في إعداد المصادر البشرية الفلسطينية، بذكورها وإنائها، وبمستويات تعليمها المهني أو التقني، مما يضمن المساهمة الفاعلة في برامج التنمية، وتوطيد متطلبات التنمية المستدامة، وبالتالي رفع درجة الرفاه الاجتماعي. (جويلس، 2012)

ويُعد التعليم من أهم المؤشرات التي تُظهر تقدم الأمم وتطورها، وقد خصصت الكثير من الدول النصيب الأكبر من ميزانياتها للإنفاق على التعليم بجميع فروعهِ وخاصة التعليم التقني والمهني الذي يُسهم في الارتقاء بجميع مناحي الحياة العصرية. ويحتل التعليم التقني والمهني ضمن العملية التربوية مكاناً مهماً لأي بلد لعلاقته الوطيدة بسوق العمل، فكم من أمم بنّت اقتصادها وشهرتها العالمية على أساس التعليم التقني والمهني وأفضل مثال على ذلك جمهورية الصين الشعبية، لذا فإن الكثير من دول العالم تُعطي الأولوية للتعليم التقني والمهني في الدعم، لتدريب جيل من الشباب، وإكسابهم الخبرات العملية والفنية، وتأمين فرص العمل لهؤلاء الخريجين كلّ في اختصاصه. فالتعليم التقني مسؤول عن سد احتياجات المجتمع من الأفراد القادرين على القيام بمواكبة التقدم العلمي في شتى جوانب الحياة الصناعية، والزراعية، والتجارية، وهو كأى نوع من أنواع التعليم له مدخلاته وعملياته ومخرجاته، وللوصول إلى مخرجات مُرضية تلبي طموحات المجتمع الفلسطيني لابد من الاهتمام بالمدخلات. (أبو عرمانه، 2012: 36)

2.4.2 مفهوم التعليم التقني والمهني

إن التعليم التقني والمهني نوع من أنواع التعليم النظامي، الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية من أجل إعداد عمال مهرة في مختلف التخصصات الصناعية والزراعية والتجارية والصحية، لتكون لديهم القدرة على التنفيذ والإنتاج. (حلبى، 2012: 398)

ويقصد بالتعليم التقني وفق تعريف منظمة اليونسكو والذي اعتمدته الاتحاد العربي للتعليم التقني بأنه "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن فضلاً عن المعارف العامة، دراسة التقنيات والعلوم النظرية والعملية المتصلة بها واكتساب المهارات العملية والدرايات والجوانب المتعلقة بممارسة المهنة في شتى الاختصاصات ويهدف إلى إعداد التقنيين ليكونوا حلقة وصل بين الاختصاصيين والعمال الماهرين، ويأتي بعد الدراسة الثانوية ولمدة (2-)

3) سنوات ويتم ذلك في معاهد التعليم التقني وكليات المجتمع والمعاهد التقنية السامية وكليات التعليم الجامعي والمتوسط والمراكز المتوسطة التقنية". ويُعرف التعليم المهني بأنه "ذلك النوع من التعليم الذي يهدف إلى إعداد المهنيين الماهرين والمتخصصين في مهنة محددة، أو مجموعة مهن معينة، وهو يؤهل الطلبة، ليكونوا قادرين على امتلاك المهارات الأدائية التي تمكنهم من ممارسة مهنتهم بدرجة من الكفاية والفعالية، ومساعدتهم على تطوير المهارات والمعارف وتنميتها بصورة مستمرة ودائمة". ويقصد بالكليات التقنية (حسب ما جاء في النظام الأساس لكليات فلسطين التقنية سنة 1995) بأنها "تلك الكليات التي لا تقل مدة الدراسة فيها عن سنة دراسية بعد الشهادة الثانوية العامة، وتشتمل على واحد أو أكثر من البرامج التقنية المختلفة". (حمدان، 2004)

2.4.3 حاجة المجتمع الفلسطيني للتعليم التقني والمهني

يُعد التعليم التقني نمطاً من أنماط التعليم العالي، وركيزة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات، وهذا النوع من التعليم يحظى في العالم المعاصر بالعباية والاهتمام في كل المجتمعات المتقدمة والنامية على حدٍ سواء، ولقد أصبح النهوض بالتعليم التقني سمة متميزة للتطور الاجتماعي والاقتصادي والثقافي الذي تشهده المجتمعات (أبو عرمان، 2013: 39)

حيث إن نوعية العاملين لها أثر مباشر وجوهري على الطاقة الإنتاجية للمؤسسة، فالعامل الأكثر تأهيلاً هو الأقدر على التعامل مع تقنيات الإنتاج الحديثة، فهو يمتاز بميزة نسبية مقارنة مع العاملين الآخرين في قدرته على تعلم وتطبيق آخر ما تم التوصل إليه من تقنيات الإنتاج. إن التدريب المهني والتعليم العالي يقوي قدرة الفرد على ملاحظة وفهم المعلومات وتحليلها واستخدامها في مجال عمله مقارنة مع غيره من العاملين، كما أن الفرد المتعلم والمدرّب أقدر على ابتكار أفكار إنتاجية جديدة، ويساعد على انتشار تكنولوجيا الإنتاج ليس على مستوى المؤسسة فحسب وإنما على مستوى القطاع. كما أن تبني تكنولوجيا متحازة للعمالّة الماهرة يعتمد على مستوى التدريب لدى القوى العاملة في الاقتصاد. بمعنى أنه لا يمكن للمؤسسة أن تستخدم تكنولوجيا تعتمد على عمالة ماهرة إذا لم يكن بمقدورها استقطاب قوى عاملة مدربة ومؤهلة لاستخدامها. وقد اتفقت النظريات الاقتصادية مع التجارب الدولية في أن لرأس المال البشري دوراً جوهرياً في التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال مساهمته في

انتشار التكنولوجيا، ورفع مستوى الإنتاجية، وتقليل تكلفة الإنتاج. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009: 27)

وفي الأراضي الفلسطينية تُقدم مجموعة من المؤسسات الوطنية خدمات التدريب المهني مثل الجامعات والكليات والمدارس الصناعية ومراكز التدريب المهني التي تنتشر في جميع محافظات الضفة وغزة، وتتبع في أغلبها لإدارة (UNRWA). وإشراف وزارتي التربية والتعليم العالي، والعمل الفلسطينييتين، والوكالة الدولية لإغاثة وتشغيل اللاجئين وتستهدف برامج التدريب المهني سوق العمل المحلي الخاص والتي في أغلبها تندرج تحت نشاطات حرفية ومهنية. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009: 28)

ويعاني قطاع التدريب المهني والتقني في فلسطين من مجموعة من المعوقات من أهمها سياسات الاحتلال الإسرائيلي، والتي أفقدته القدرة على التطور ليصبح ضمن سياسة وطنية فلسطينية تكسبه الكفاءة والقدرة على الارتباط بمتطلبات سوق العمل المحلي على نحو يخدم المصالح الاقتصادية والتنموية الفلسطينية. كما أن قطاع التدريب المهني والتقني الفلسطيني يعاني من محدودية قدرته على استيعاب النمو المتزايد في عدد الطلبة ضمن موازنات لا تتماشى مع هذا النمو، الأمر الذي يهدد بتراجع نوعية التدريب. كما يعاني التدريب المهني من افتقار طلبته إلى الخبرة والمعرفة العلمية الكافية التي تمكنهم من الأداء المهني الناجح، الأمر الذي يؤكد أن قصر فترة التدريب المهني والتقني في مواقع العمل وعدم وجود نظام فلسطيني ينظم هذا التدريب يحдан من قدرة الطلبة وسوق العمل من الاستفادة من العملية التدريبية. كما أن تكلفة الاستثمار في التدريب المهني والتقني مرتفعة وهذا أدى إلى ضعف ارتباطه مع مسارات التعليم الأكاديمي. الأمر الذي أدى إلى انخفاض مستوى جودة التدريب، بالإضافة إلى التشتت وغياب التنسيق وتعدد جهات الإدارة والإشراف، ومحدودية الموارد المادية من نقص في التجهيزات والمعدات الحديثة، كما أن المناهج المطبقة لا تتسجم مع التطورات التكنولوجية الحديثة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009: 28)

والحقيقة التي لا تقبل الشك أن للتعليم التقني أهمية كبرى في تنمية متطلبات المجتمع الشاملة، وتخلص أهميته في كونه يعد مصدرًا من مصادر إعداد القوى البشرية التي تعتمد عليها خطة التنمية، واحتياجات سوق العمل المحلية، كما يُعد مؤشرًا أساسيًا في قياس جودة تنمية شاملة في مجتمع ما، بالإضافة إلى أنه يعتبر دليلاً قوياً على الازدهار الاقتصادي، كما أنه يساعد هذه الدول على استثمار المواد الخام الموجودة لديها، وتصنيعها بدلاً من تصديرها للدول الصناعية المتقدمة بثمن بخس، وقد جاء هذا الاهتمام المتزايد بالتعليم التقني في الكليات

التقنية وتطويره ثمرة مباشرة لمتطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي اعتمدها المجتمع الفلسطيني وحاجتها إلى أطر فنية وتقنية تقع عليها مسؤولية التشغيل والإنتاج والصيانة في قطاعات الإنتاج والخدمة المختلفة. (أبو عرمان، 2013: 39)

2.4.4 الكليات التقنية والمهنية محل الدراسة

نورد في هذا الجزء من المبحث تعريف بالكليات التقنية والمهنية الثلاثة محل الدراسة الحالية بشيء من الإيجاز، كما ورد على الموقع الإلكتروني أو دليل الطالب لكل كلية، على النحو التالي:

❖ الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية تُعتبر من أكبر الكليات التقنية في فلسطين والتي تقدم خدماتها الأكاديمية لنحو 8000 طالب وطالبة، في 64 اختصاص في درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط والدبلوم المهني، وذلك لتلبية حاجات ورغبات سوق العمل الملحة، أنشئت بقرار من وزارة التعليم العالي في عام 1998 تحت مسمى كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية.

ولما كانت الكلية عندئذ هي المؤسسة الأكاديمية الوحيدة في قطاع غزة التي تقدّم التعليم التطبيقي فقد قررت التأكيد على أهميته، وبادرت بفتح اختصاصات جديدة، وتطورت النشأة لتصبح عام (2007) من كلية تمنح شهادة الدبلوم المتوسط إلى (كلية جامعية) تمنح درجتي البكالوريوس لنحو (12) اختصاص في مختلف المجالات، كما استجلبت أفضل الخبرات الأكاديمية المكونة من 490 أكاديمي بينهم 218 من حملة شهادات الدكتوراه والماجستير وذلك لتلبية متطلبات العمل في بيئة الكلية من النواحي الإدارية والمالية والفنية، كما وفّرت الكلية الجامعية كادرًا إداريًا مؤهلًا في مختلف الوحدات والأقسام بلغ عددهم 253 موظفًا وموظفة، ليسعى جميعهم لتقديم أفضل الخدمات لمجتمع الكلية من طلاب وأولياء أمورهم وهيئة تدريسية. هذا وقد مر على إنشاء الكلية الجامعية أربعة عشر عامًا واصلت فيها رفق السوق المحلي بنخبة من الخريجين الذين احتلوا مراكز مهمة في المؤسسات المحلية والإقليمية في القطاع الحكومي والأهلي، بالإضافة إلى مواصلة عدد من أبنائها تعليمهم الأكاديمي للحصول على شهادة البكالوريوس والماجستير، وقد بلغ عدد الخريجين أكثر من خمسة عشر ألف خريج وخريجة. وفي عام (2009) استحدثت الكلية برامج التطوير حسب الخطة المرسومة في تحسين مخرجات

جودة التعليم وتعزيز ملاءمتها وفقاً لاحتياجات المجتمع المحلي والإقليمي فأنشأت الكلية الجامعية مركز لخدمة المجتمع اشتمل المركز على عدة مرافق مهمة خلال تنفيذها برامج التأهيل والتدريب كمركز التعليم المستمر، وعيادة اضطرابات التخاطب وشركة مداد ووحدة الرسوم المتحركة، واستمرار لبرنامج التطور في الكلية أوجدت الضرورة لتحسين الظروف اللوجستية لطلاب الجنوب وذلك خلال افتتاح فرع الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية في خانيونس عام (2009) ولازال العمل على تطوير برامج الدبلوم والبكالوريوس تعزيزاً للاختصاصات والبرامج وفق المعايير والمتطلبات العالمية التي تحقق وتلبّي احتياجات المجتمع المحلي والإقليمي. (الموقع الإلكتروني للكلية)

❖ الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا - خانيونس

أنشئت الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا تحت اسم كلية العلوم والتكنولوجيا- بخانيونس عام 1990 م كمؤسسة أهلية، تعنى بتدريس العلوم التقنية، وقد تولى مجلس التعليم العالي بالقدس الإشراف عليها عام 1995م، ثم تولت وزارة التربية والتعليم العالي الإشراف عليها، وأصبحت الكلية مؤسسة حكومية عام 1997م ، ومنذ تلك اللحظة لم تدخر إدارة الكلية وبالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي جهداً لجعل الكلية نواة لجامعة أكاديمية رائدة في مجال التعليم التقني التكنولوجي يخدم قطاعاً كبيراً من أبناء شعبنا الفلسطيني. وتمنح الكلية خريجها درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط في سته وثلاثين تخصصاً علمياً تقنياً ضمن برنامج دراسي متميز، وفق نظام الساعات المعتمدة حيث يدرس الطالب 66-75 ساعة معتمدة موزعة على أربعة فصول في تخصصات درجة الدبلوم، وثمانية فصول دراسية موزعة على أربع سنوات لتخصصات البكالوريوس، باستثناء التخصصات الهندسية خلال خمسة أعوام، وتوزع الساعات المعتمدة لهذه التخصصات على عشرة فصول دراسية. (الموقع الإلكتروني للكلية)

❖ كلية فلسطين التقنية - دير البلح

نشأت الكلية عام 1992م، بإمكانيات متواضعة في تجهيزاتها وتخصصاتها إلا أن الحاجة إلى التعليم التقني والتدريب الفني ازدادت لأجل مواكبة التطور الهائل في نظام الحياة والمجتمع الذي صاحبه نقص حاد في المهندسين والفنيين المتخصصين المؤهلين تقنياً. وبدأت الحاجة إلى إيجاد كوادر ماهرة وقادرة على القيام بمهام المهندس المتخصص والفني في مختلف التخصصات، واستجابة لتلك العوامل برزت كلية فلسطين التقنية كمؤسسة تقنية تعليمية متخصصة رائدة تعمل على دمج استخدام الحاسوب والتقنيات المتطورة في الحياة، وصقل

العقلية العلمية المبدعة والمبتكرة لمواكبة التطورات العلمية المتسارعة. وتسعى كلية فلسطين التقنية - دير البلح من خلال تبنيها لمنهج التخطيط الاستراتيجي لرسم صورة واضحة للكلية للسنوات الخمس القادمة، وذلك لتطوير الكلية وتعزيز مكانتها في خدمة وتنمية المجتمع المحلي. (دليل الطالب لكلية فلسطين التقنية، 2015-2016)

❖ الكليات التقنية والمهنية في أرقام:

في هذا الجزء من المبحث يُورد الباحث ملخص عام لإحصاءات مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة للعام الدراسي 2014/2015، ومن ثم سوف يتم التطرق إلى إحصاءات خاصة بالكليات التقنية الثلاثة محل الدراسة، وذلك للإشارة إلى مشكلة الدراسة من خلال هذه الإحصائيات، وللإشارة إلى أن أعداد الطلبة الملتحقين بالكليات التقنية والمهنية مستمر وفي تزايد وأيضاً للإشارة إلى أن أعداد الطلبة الخريجين من هذه الكليات أيضاً مستمر وفي تزايد، وهذا بدوره أدى إلى وجود بطالة مُزمنة بين أوساط الطلبة، فكان لابد من دراسة هذه المشكلة ووضع الحلول والتوصيات المناسبة للحد أو للتخفيف من مشكلة البطالة، وهذه الإحصائيات هي كالتالي:

• بلغ عدد مؤسسات التعليم العالي المعتمدة والمرخصة (28) مؤسسة مصنفة على النحو

التالي: (وزارة التربية والتعليم العالي غزة، 2015: 47)

- ◀ (5) جامعات تقليدية (واحدة حكومية، ثنتان عامتان، وثنتان خاصة).
- ◀ (8) كليات جامعية (أربع حكومية، ثنتان خاصة، واحدة عامة).
- ◀ (10) كليات مجتمع متوسطة (واحدة حكومية، واحدة عامة، ست خاصة، وثنتان بإشراف وكالة الغوث الدولية).
- ◀ (2) جامعة تعليم مفتوح (واحدة عامة وأخرى خاصة).
- ◀ (2) بوليتكنك (ثنتان خاصة).
- ◀ أكاديمية دراسات عليا (خاص).

• بلغ عدد الطلبة الجدد في مؤسسات التعليم العالي (30415) طالب، موزعين على النحو

التالي:

- ◀ (14452) ذكور.
- ◀ (15963) إناث.

- بلغ عدد الطلبة المسجلين في مؤسسات التعليم العالي (94830) طالب، موزعين على النحو التالي:
 < (42806) ذكور.
 < (52024) إناث.
- بلغ عدد الطلبة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي (18825) طالب، موزعين على النحو التالي:
 < (9454) ذكور.
 < (9371) إناث.

ويبين الجدول (2.3) أعداد الطلبة، وعدد الكليات أو الأقسام والتخصصات المعتمدة، في الكليات التقنية محل الدراسة، للعام الدراسي 2015/2014.

جدول (2.3) أعداد الطلبة والكليات والتخصصات المعتمدة في الكليات التقنية محل الدراسة

م	اسم المؤسسة	الطلبة		الكليات / الأقسام المعتمدة	التخصصات المعتمدة
		ذكور	إناث		
1	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية غزة	3852	3312	1	64
2	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا خانيونس	1083	909	5	28
3	كلية فلسطين التقنية دير البلح	811	462	6	18
	المجموع	5746	4683	12	110

جُرد بواسطة الباحث، المصدر: (وزارة التربية والتعليم العالي غزة، 2015: 51)

ويبين الجدول (2.4) أعداد الطلبة (الجدد والمسجلين والخريجين) في الكليات التقنية محل الدراسة، للعام الدراسي 2015/2014.

جدول رقم (2.4) أعداد الطلبة (الجدد والمسجلين والخريجين) في الكليات التقنية محل الدراسة

مسلسل	اسم المؤسسة	الطلبة الجدد		الطلبة المسجلين		الطلبة الخريجين للعام 2014/2013	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
1	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية غزة	1708	1434	3852	3312	554	599
2	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا خانيونس	592	502	1083	909	357	334
3	كلية فلسطين التقنية دير البلح	349	220	811	462	139	153
المجموع		2649	2156	5746	4683	1050	1086
المجموع الكلي		15234		2136			

جُرد بواسطة الباحث، المصدر: (وزارة التربية والتعليم العالي غزة، 2015، 54-66)

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

- 3.1 مقدمة.
- 3.2 الدراسات المحلية.
- 3.3 الدراسات العربية.
- 3.4 الدراسات الأجنبية.
- 3.5 التعقيب على الدراسات السابقة.

3.1 مقدمة

حَرَصَ الباحث على رفد الدراسة بعددٍ من الدراسات والأبحاث العلمية الحديثة وذات العلاقة بموضوع البحث؛ بهدف الإثراء، وتحقيق الفائدة، مع التركيز على الدراسات والأبحاث التي تناولت المتغيرات الرئيسة للدراسة، مُستفيدًا من الدوريات، والرسائل الجامعية، والمجلات، والمواقع الإلكترونية عبر الشبكة العنكبوتية، وغيرها. حيث قَسَمَ المبحث إلى أربعة محاور: المحور الأول تناول فيه الباحث الدراسات المحلية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتناول الدراسات العربية في المحور الثاني، أما بالنسبة للمحور الثالث فقد تناول فيه الدراسات الأجنبية، ومن ثم اختتم المبحث بمحورٍ رابعٍ يختص بالتعقيب على الدراسات السابقة.

3.2 الدراسات المحلية

1- دراسة (أبو قرن، 2015) بعنوان: (واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة) دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية من خلال دراسة مقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية ومركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات وقد تمثلت عينة الدراسة من طلبة التعليم المستمر بالجامعتين والبالغ عددهم 160 طالب وطالبة، وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود دور متوسط للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل للمجالات المذكورة أعلاه على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر.

وقد خلصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها أن تقوم إدارة التعليم المستمر بجامعة الأزهر بالعمل على تطوير مركز التعليم المستمر والارتقاء بمستوى ريادة الأعمال، وضرورة مساهمة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بشكل أفضل وأكبر في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع وتوفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية

الداعمة، والعمل على جلب التمويل والتدريب على ريادة الأعمال والخدمات الاستشارية في التسويق والمجالات الأخرى في كلا الجامعتين.

2- دراسة (شعت، 2015) بعنوان: (أثر الخصائص والممارسات السلوكية على مستوى الإبداع التكنولوجي لدى رواد الأعمال)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الخصائص والممارسات السلوكية على مستوى الإبداع التكنولوجي لدى رواد الأعمال- دراسة حالة على أصحاب الشركات الريادية المُحتَضَنَة لدى حاضنات التكنولوجيا والأعمال بقطاع غزة -، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمد الباحث على أداة الاستبانة لجمع البيانات باستخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع المُحتَضِنين لدى حاضنات التكنولوجيا والأعمال والبالغ عددهم (70)، حيث تم استرداد (58) استبانة ونسبة استرداد بلغت 82%.

ومن أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص الريادي وممارساته السلوكية مُجتمعة ومستوى الإبداع التكنولوجي لديهم، كما أظهرت الدراسة أن الإبداع التكنولوجي يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بالمتغيرات المُستقلة (القدرة على نسج العلاقات، والقدرة على التخطيط ووضع الأهداف)، وقد تم استبعاد المتغيرات الأخرى (الثقة بالنفس، حُب الإنجاز، والاستعداد لتحمل المخاطرة) وهذا يعني أن 37.4% من التغير في الإبداع التكنولوجي يتأتى من تأثير تلك المتغيرين، والنسبة المُتبقية 62.6% قد ترجع إلى خصائص أخرى تؤثر في الإبداع التكنولوجي. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مُتوسطات استجابات المبحوثين في الخصائص والممارسات السلوكية وكذلك في جانب الإبداع التكنولوجي لدى رواد الأعمال تُعزى لمتغيرات: (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، عدد سنوات الخبرة، فترة الاحتضان، طبيعة المشروع).

وأوصت الدراسة بضرورة أن يُعطي أصحاب الشركات المُحتَضنة أولويةً عاليةً للإبداع التكنولوجي في مشروعاتهم؛ لأنَّ المُنافسة والاستدامة في عالم اليوم تقتضي ذلك؛ ولأنَّ الاقتصاد المحلي والعالمي قائم على المعرفة والمعلوماتية.

3- دراسة (حجاج، 2014) بعنوان: (دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية) دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية في قطاع غزة من خلال تحديد أهم المهارات الناعمة التي تؤثر على عملية اقتناص الوظائف الإدارية ومن خلال التعرف على أهم المهارات الناعمة المطلوبة في سوق العمل الإداري. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في وظائف إدارية، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية وبلغ حجمها (150) موظف وموظفة.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية اقتناص الوظائف الإدارية والمتغير المستقل المهارات الناعمة بما فيها مهارات (التشبيك، التفكير الناقد، تقديم الذات، الاحتراف، إدارة الأزمات، التفاوض، إدارة الغضب)، كما أظهرت الدراسة إلى أن المتغير التابع يتأثر بالمتغير المستقل (التشبيك، إدارة الغضب، التفاوض إدارة الأزمات، التفكير الناقد، تقديم الذات، الاحتراف)، على الترتيب بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية.

وقد أوصت الدراسة بأنه ينبغي على الباحثين عن عمل وخاصة في مجال الوظائف الإدارية أن يعملوا على تطوير خبراتهم ومهاراتهم الناعمة وصقلها واكتساب المهارات المفقودة لديهم حيث أن الوظائف الإدارية لا يكون التركيز فيها على التخصص الجامعي أو المعدل الجامعي.

4- دراسة (دهليز، 2009) بعنوان: (دور حاضنات الأعمال في تنمية مهارات الرياديين وتطوير المشروعات الصغيرة تكوين نموذج لحاضنة أعمال ملائمة لبيئة الأعمال في قطاع غزة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال في تنمية مهارات الرياديين وتشجيع إنشاء الأعمال الصغيرة في قطاع غزة، وأيضاً تحديد ودراسة مبادرات إنشاء الحاضنات وما يرتبط بها من مفاهيم وكذلك الميول الريادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية. حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد قام بتصميمها بهدف تحديد المهارات والميول الريادية لدى الطلبة وقياس معرفة الطلبة بحاضنات الأعمال.

وقد تكونت عينة الدراسة من الطلبة في الجامعة الإسلامية بغزة الذين يدرسون في المستوى الدراسي الأخير في مرحلة البكالوريوس في كليات الهندسة والتجارة وتكنولوجيا المعلومات في مختلف التخصصات الدراسية في تلك الكليات والبالغ عددهم 451 طالب وطالبة. ولقد تم تصنيف الطلبة إلى فئتين فئة الطلبة ذوي الميول الريادية وفئة الطلبة من غير الميول الريادية من خلال معرفة توجهاتهم الوظيفية بعد التخرج. حيث كان الطلبة الذين يرغبون في إنشاء أعمال خاصة بهم بعد التخرج من أصحاب المهارات الريادية.

وتوصلت الدراسة إلى أن النسبة الأكبر من الطلبة الرياديين موجودين في كلية الهندسة وفي تخصص إدارة الأعمال. وقد كان عامل تحقيق الرضا عن النفس الدافع الرئيسي وراء سعي الرياديين إلى إنشاء أعمال خاصة بهم. لم تظهر الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين فيما يتعلق بالمهارات الريادية بينما يوجد فروق بين الفئتين في المهارات المرتبطة بالأعمال. وقد كان ثلثي الطلبة الرياديين من الذكور. ومن ضمن النتائج أيضاً أنه لا يوجد ارتباط بين ميول الطلبة نحو الريادة يرجع إلى متغير الجنس ومتغير الكلية التي ينتمون إليها، بينما يوجد ارتباط مع تخصصهم الأكاديمي. كما تبين الدراسة وجود ارتباط بين نوع الوظيفة التي يشغلها الأب والميول الريادية لدى الطلبة، بينما لا يوجد ارتباط بين تلك الميول والمستوى العلمي للآبوين.

وقد أوصى الباحث بضرورة وجود خطة وطنية شاملة للنهوض بقطاع الأعمال الصغيرة وحاضنات الأعمال وتحقيق التعاون بين المؤسسات الأكاديمية والقطاع الخاص والصناعات والجهات الحكومية.

3.3 الدراسات العربية

1- دراسة (رمضان، 2013) بعنوان: (عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال)

هدفت هذه الدراسة إلى التحري عن عناصر البيئة الخارجية المحفزة والمعيقة لطلاب الجامعات السورية للشروع بأعمال ريادية والوقوف على الأهمية النسبية لكل عامل من تلك العوامل وتحليل العلاقة الإحصائية بينها وبين النية الريادية، وذلك باستخدام متغيرات من المرصد العالمي لريادة الأعمال. واعتمدت الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي والاستكشافي والاستبانة كأداة رئيسة. وبلغت عينة الدراسة 375 طالب وطالبة من خمس جامعات سورية.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن متغيرات السياسات الحكومية، والثقافة الوطنية، والبرامج الحكومية، وبرامج التمويل، والتشريعات، والقوانين المرتبطة بريادة الأعمال بشكل عام تعد من أهم العوامل المعيقة لطلاب الجامعات السورية للشروع في أعمال ريادية. وترى النسبة الكبرى من عينة الدراسة أن السياسات الحكومية بشكل عام غير ملائمة وغير كافية من أجل تشجيع الطلاب على الشروع بأعمال ريادية. وعدم كفاية برامج التمويل والبرامج الحكومية فيما يتعلق بحاجات المشروعات الريادية في التمويل.

وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات لعل أبرزها: ضرورة إعادة النظر بالسياسات الحكومية، والتشريعات المرتبطة بالمشروعات الريادية، وذلك من أجل تشجيع الطلاب للشروع بالأعمال الريادية. الحاجة إلى نشر الوعي لدى المجتمع بشكل عام وطلاب الجامعات بشكل خاص عن أهمية الأعمال الريادية.

2- دراسة (الحبيب، 2012): (التعرف على حالة التوجهات الريادية لدى الطلبة في الجامعات السعودية).

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أربعة خصائص شخصية للطلبة الرياديين في الجامعات السعودية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، حيث تضمنت الخصائص كلاً من: الإبداع، وتحمل المخاطرة، والرقابة ومستوى الطاقة. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتم توزيعها على عدد (600) طالب وطالبة في الجامعات السعودية من تخصصات مختلفة، وهي: إدارة الأعمال، والاقتصاد، والهندسة.

وكان من أبرز نتائج الدراسة أن الطلبة الرياديين يفضلون الإبداع وتحمل المخاطرة والتحلي بطاقة عالية والرقابة أكثر من الطلبة غير الرياديين.

3- دراسة (ناصر والعمرى، 2011) بعنوان: (قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية) دراسة مقارنة

هدفت الدراسة إلى قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية ودمشق. صُممت استبانة وتم توزيعها على عينة طبقية مكونة من (115) طالبًا وطالبة من برنامجي

الماجستير والدكتوراه للعام الدراسي (2009-2010) واستخدم عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها، وجود علاقة بين خصائص الريادة (التحكم الذاتي، ومستوى عالٍ من الطاقة، والحاجة إلى الإنجاز، وتحمل الغموض، والوعي بمرور الوقت، والثقة بالنفس) لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية (سلوك الأعمال الريادية، والطموح في الأعمال الريادية). وتبين أيضاً أن مستوى سلوك العمل الريادي بين الطلبة جاء بين المتوسط والمرتفع حيث عبر الطلبة عن إيمانهم بأن العمل الريادي هو أفضل من العمل لدى الآخرين.

وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات لعل أبرزها: التوصية إلى كليات الدراسات العليا في إدارة الأعمال وكليات الأعمال والاقتصاد بالتركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادية واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي فيما يتعلق بتوفير حاضنات الأعمال وأساليب التدريس المناسبة لاستكشاف الخصائص الريادية لدى الطلبة وتهيئتهم نحو العمل الريادي.

4- دراسة (زيدان، 2011) بعنوان: (تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج) دراسة ميدانية

هدفت هذه الدراسة إلى رصد أهم السمات الريادية التي يتمتع بها طلاب الجامعات المصرية، وقد استخدمت هذه السمات الريادية كمتغير مستقل للتعرف على مدى تأثيرها على احتمال إقامة هؤلاء الطلاب مشروعات جديدة بعد التخرج. وقد اختبرت الدراسة خمسة فروض بحثية، من خلال عينة بلغت 2331 طالباً وطالبة من ست جامعات حكومية. وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على ما اذا كانت هناك علاقة معنوية بين كل من: السمات الريادية التي يتمتع بها طلاب الجامعات المصرية والعوامل الموقفية (الديموغرافية والأسرية والبيئة والخلفية الريادية) المؤثرة على التوجهات الريادية لهؤلاء الطلاب من ناحية، وبين احتمال إقامة هؤلاء الطلاب مشروعات بعد تخرجهم، من ناحية أخرى. ثم التعرف على أهم هذه السمات الريادية والعوامل الموقفية في التأثير على احتمال إقامة طلاب الجامعات المصرية مشروعات جديدة بعد التخرج.

وكان من أبرز نتائج الدراسة وجود علاقة بين السمات الريادية أبرزها (الاستعداد الريادي العام، التحكم الذاتي في الأمور، الدافع إلى الإنجاز، الحرص على تكوين الثروة، الميل إلى تحمل المخاطرة) التي يتمتع بها طلاب الجامعات المصرية واحتمال إقامتهم مشروعات جديدة بعد تخرجهم. لكن هذه العلاقة علاقة ضعيفة نسبياً. كذلك أبرزت نتائج الدراسة علاقة بعض المتغيرات الموقفية باحتمال إقامة الطلاب مشروعات جديدة بعد التخرج. ويأتي في مقدمة هذه المتغيرات: النوع (طالب، طالبة)، عمر الطالب، الكلية التي ينتمي إليها الطالب، الخلفية الريادية للأسرة، الخلفية الريادية للطالب.

5- دراسة (الشيخ، وآخرون 2009): صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الخصائص والسلوكيات الريادية التي يمتلكها الرياديات الأردنيات، بجانب دراسة أثر الخلفية الشخصية الاجتماعية والوظيفية للرياديات الأردنيات في الخصائص والسلوكيات الريادية التي يمتلكها. حيث شمل مجتمع الدراسة عددًا من صاحبات الأعمال اللواتي يمتلكن مشاريع ناجحة في مجالات الأعمال الريادية، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات وقد بلغت عينة الدراسة (71) من النساء الرياديات صاحبات الأعمال في الأردن.

وخلصت الدراسة إلى أنَّ الرياديات الأردنيات يعكسن الكثير من صفات الرياديين على نحوٍ عام بخصائصهم السلوكية؛ فهن يتمتعن بدرجة عالية من الثقة بالنفس، وحب الإنجاز، والابتكار والإبداع، والمبادرة، والقدرة على بناء شبكة علاقات مع جهات مختلفة، إضافة إلى رغبتهن في الاستقلالية والقدرة على تحمل المسؤولية، وبيّنت الدراسة أيضًا أن الرياديات الأردنيات يسعين بدرجة متوسطة إلى وضع الخطط واغتنام الفرص، إلا أنهم يمتلكون درجة مُنخفضة من روح المُخاطرة.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بنوعية البرامج التدريبية التي تقدمها الجهات المختلفة للرياديات، التي تتماشى مع متطلباتهن، ويمكن أن تتمثل في البرامج التدريبية لتعزيز السلوك الريادي لديهن، وتكثيف البرامج التدريبية المهمة بعملية التخطيط. وضرورة أن تعي الريادية الأردنية أهمية عملية التخطيط في زيادة نجاح مشروعها ونموه، حيث تبقى عملية التخطيط مهارة من الممكن اكتسابها وتطويرها.

6- دراسة (الكساسبية، 2008) بعنوان: (الاستعداد للريادة: دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الأردن)

هدفت هذه الدراسة إلى فحص استعداد الريادة لدى طلبة إدارة الأعمال للريادة في جامعة البترا في الأردن. وقد اختيرت عينة عشوائية مُكونة من (213) طالباً وطالبة، وقد بينت الدراسة أن ما نسبته (48.4%) من المُستجيبين في المرحلة التحويلية تجاه الريادة، في حين ما نسبته (49.3%) يوجد شكوك في مدى توجههم نحو الريادة، إذ إن مُستوى الريادة لديهم منخفض.

وأظهرت الدراسة إلى أنه لا توجد اختلافات بين الطلبة المُستجيبين تُعزى للنوع أو العمر أو مُستوى السنة الدراسية.

وقد أوصت الدراسة متخذي القرار في الجامعة تشجيع إطلاق حاضنة الأعمال في الكلية لتدريب الطلاب وتمكينهم على كيفية إطلاق أعمالهم الخاصة.

3.4 الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Kushoka, 2014) بعنوان: (تأثير الإطار المؤسسي والتوجه الشخصي على السلوك الريادي لدى الطلبة في تنزانيا).

Influence of Institutional Setting and Personal Attitude on Entrepreneurial Behavior among Students

هدفت الدراسة إلى التحقق من دور الأطر المؤسسية والموقف الشخصي في التأثير على الطالبات من حملة درجة البكالوريوس في بدء الأعمال التجارية في تنزانيا. واستخدمت الدراسة الاستبانة لغرض جمع البيانات، وقد بلغت عينة الدراسة 188 طالبة.

وخلُصت الدراسة إلى وجود علاقة وذات دلالة إحصائية بين الأطر المؤسسية والموقف الشخصي والنية الريادية، وأن الأطر المؤسسية والموقف الشخصي لها تأثير على الطلبة في بدء الأعمال التجارية في المُستقبل بالمشاركة مع التغيرات في المواقف والنوايا تجاه ريادة الأعمال والبنية التحتية المناسبة للطلبة.

2-دراسة (2013, Seetha) بعنوان:(حاجة الطلبة والمهنيين للتدريب على المهارات الناعمة)

Necessity of Soft Skills Training for students and professionals, India

هدفت هذه الدراسة إلى التأكيد على ضرورة دمج برامج التدريب على المهارات الناعمة مع المناهج الدراسية لإبراز الأهداف المرجوة من تلك المهارات مع أساليب التدريس المختلفة لتطبيقها حيث تطرقت الدراسة إلى أهداف البرنامج التدريبي للمهارات الناعمة والتي تتمثل في تطوير مهارات الاتصال الفعالة ومهارات العرض وإدارة الفريق ومهارات القيادة والتركيز على المهارات الشخصية كالعامل ضمن فريق وتحسين المهارات السلوكية. وقد حصلت الدراسة على تغذية راجعة من الطلبة المستفيدين من البرنامج التدريبي المتعلق بالمهارات الناعمة والذي تفاعلوا فيه وقدموا الاقتراحات اللازمة لتطوير البرنامج مستقبلاً.

وخلصت الدراسة إلى أهمية الاتصال الفعال والمهارات الشخصية في زيادة فرص التوظيف والمنافسة بشكل قوي في بيئة العمل، كما أن برامج المهارات الناعمة تنمي وتحسن ذلك. وأن هذه المهارات تتميز بالانتقال السلس لدى الطالب من طموحه وتوجهاته إلى النجاح كريادي أعمال.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من الاقتراحات متعلقة بصنع مبادرات أكثر فعالية لتطوير الطلاب ومجهزة تجهيزاً كاملاً مع المهارات ذات الصلة.

3-دراسة (2013, Kume, et. al) بعنوان: (خصائص ريادة الأعمال بين طلبة الجامعات في ألبانيا).

Entrepreneurial Characteristics Amongst University Students in Albania.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في الميل نحو ريادة الأعمال بين طلبة الجامعات في السنة الجامعية الأخيرة في مجال الأعمال التجارية في ألبانيا، وتبحث في العلاقة بين الرغبة في العمل وبين وجود خلفية تجارية من طرف الأسرة لدى الطلبة. واستخدمت الدراسة الاستبانة لغرض جمع البيانات، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية من الطلبة والبالغ عددهم (519) من ثلاث جامعات ألبانية. وقامت الدراسة على بُعدين، وهما: موقف المبادرة، الذي يعرف بأنه

درجة الإيجابية التي يشعر بها المرء تجاه فكرة أن يصبح رجل أعمال. وعوامل التحفيز للبدء بمشاريعهم الخاصة.

وخلصت الدراسة إلى أن هناك مستوى اهتمام نسبي في ريادة الأعمال بين الطلبة في ألبانيا. كما بينت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ميول الطلبة نحو ريادة الأعمال ودور الجامعة في تعزيز روح المبادرة، ومضمون المناهج الدراسية، والخبرة في العمل، وعمل الأم. كما أظهرت النتائج أن التعرض لتعليم ريادة الأعمال له تأثير إيجابي على اتجاهات الطلبة نحو العمل في مجال ريادة الأعمال.

وأوصت الدراسة بضرورة قيام الجامعات الألبانية بإدخال أفكار التنمية المستدامة لتعليم ريادة الأعمال مع إعادة توجيه أهداف التعليم من حيث المحتوى ومنهجية التعليم الريادي.

4- دراسة (2013, Vincent) بعنوان: (القيادة الفعالة: تفسير لحقائق ثابتة بخصوص القيادة بالمهارات الناعمة)

Effective leadership: Explains The Hard Facts of Soft Skills Management

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم إدارة المهارات الناعمة وكيفية استخدام المهارات الناعمة في عملية القيادة لدى المدراء والقادة. ووضحت الدراسة أنه كلما زاد حجم الشركة كلما زاد الاضطراب والتوتر وضغط العمل الذي تواجهه الشركة موظفيها مما يستدعي استخدام ما يسمى بالمهارات الناعمة في القيادة والإدارة. ووضحت الدراسة أيضاً أن المدراء يجب أن يواجهوا هذه المشاكل بأن يكونوا قادرين على التواصل بشكل جيد وشرح القرارات التي يتم اتخاذها كما يجب أن يكونوا مستمعين جيدين.

ولخصت الدراسة أهم المهارات الناعمة التي يجب توافرها لتحقيق القيادة والإدارة السليمة وهي مهارات التعامل مع الآخرين، العمل ضمن فريق، مهارات التفاوض، مهارات الاتصال والتواصل، مهارات إدارة الوقت. وخلصت الدراسة إلى ضرورة أن يعمل المدراء على تطوير مهاراتهم الناعمة وذلك لتطوير علاقاتهم مع الموظفين مما يؤدي إلي تجنب العديد من المشاكل الإدارية بين المشرفين وموظفيهم.

5- دراسة (2012, Majid, et. al) بعنوان: (أهمية المهارات الناعمة للتعليم والنجاح الوظيفي) **Importance of Soft Skills for Education and Career Success**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات الطلاب حول أهمية المهارات الناعمة في مرحلة تعليمهم ومرحلة حصولهم على فرصة عمل. وأن المهارات الناعمة تلعب دورًا أساسيًا في حصولهم على حياة مهنية ناجحة وذلك من خلال التفاعلات الاجتماعية في المجتمع. واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته وكانت أداة الدراسة هي استبانة لجمع البيانات تم توزيعها على عينة الدراسة التي تمثلت في (188) طالب تخصص إدارة أعمال من أربع جامعات في سنغافورة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن طلبة إدارة الأعمال عمومًا في سنغافورة كانوا على علم بأهمية المهارات الناعمة للعمل والتقدم الوظيفي. وأن المهارات الناعمة تسهم إلى حد كبير في أدائهم الأكاديمي. وأبرز المهارات التي يمتلكها الطلبة مهارات (العمل الجماعي والتعاون، واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وإدارة الوقت، ومهارات التفكير النقدي) وأن هناك مهارات أخرى تحتاج إلى تحسين بشكل أكبر.

وأوصت الدراسة ببعض الإجراءات اللازمة لتحسين مهارات الطلبة والتي تساعد في تحسين آفاق عملهم من وجهة نظرهم. وهناك حاجة إلى أن المؤسسات الأكاديمية يجب نشر الوعي بين الطلاب حول أهمية هذه المهارات في البحث عن عمل.

6- دراسة (2011, Kambi) بعنوان: (النوايا الريادية لطلبة الجامعات في تنزانيا)

University Students Entrepreneurial Intention in Tanzania

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على النوايا الريادية لدى طلبة الجامعات في تنزانيا وتفسير الطريقة التي يستخدمها الطلبة في توظيف أنفسهم لدى الشركات التي يؤسسونها بأنفسهم خلال الدراسة أو بعد تخرجهم.

وخلصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال لطلبة الجامعات من أجل العمل على ازدهار ورخاء البلاد، وأن تشمل الدراسات الريادية جميع مناحي الحياة وعدم حصرها في المشاريع التجارية لمواكبة التطورات في العالم المعاصر.

7- دراسة (2010, Zain, et. al) بعنوان: (النوايا الريادية بين الطلبة الماليزيين)

Entrepreneurship Intention Among Malaysian Business Students.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة السمات الشخصية والعوامل البيئية التي تؤثر في النوايا الريادية لدى طلبة كلية الأعمال بمختلف تخصصاتها في إحدى الجامعات الحكومية الماليزية. وتبحث هذه الدراسة ما إذا كان الطلبة لديهم نية نحو ريادة الأعمال. وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، وقد تم فحص تأثير السمات الشخصية والعوامل البيئية على النية الريادية لدى طلاب كلية الأعمال، وقد قام الباحثون بتصميم أداة الاستبيان والتي تم توزيعها على (288) طالب وطالبة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها أن أكثر من نصف أفراد العينة لديهم نية ليصبحوا رجال أعمال وتُنسب قراراتهم بتأثير من أفراد أسرهم والأكاديميين والمساقات الدراسية في ريادة الأعمال. وقد جاء ما نسبته 67.1% من الطلبة لديهم الرغبة في العمل الريادي بأن يُصبحوا رجال أعمال، وأن أغلب قراراتهم بهذا الخصوص تتأثر بتوجيه من أفراد عائلاتهم بنسبة 18.9% ومن الأكاديميين بنسبة 18% ومن رجال الأعمال بنسبة 16.2% كما أن المواد الدراسية تُسهم في إثارة الدافعية للعمل الريادي لديهم بنسبة 50.9% بينما تُسهم عائلاتهم في الخصائص الريادية بنسبة 60.5%.

وأوصت الدراسة أن الأكاديميين يحتاجون للعب دور أكبر في تشجيع الطلبة ليصبحوا رياديين أعمال من خلال توفير المزيد من الوعي حول أهمية ريادة الأعمال، والذي بدروه يؤدي إلى المساهمة في نمو الاقتصاد في البلاد والقدرة على المنافسة العالمية.

8- دراسة (2009, Shakir) بعنوان: المهارات الناعمة في المعاهد الماليزية للتعليم العالي

Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning

هدفت هذه الدراسة إلى مناقشة تنمية رأس المال البشري من خلال سبعة مهارات من المهارات الناعمة والتي تتكون من مهارات التواصل والتفكير النقدي وحل المشكلات والعمل الجماعي والتعلم مدى الحياة ومهارات إدارة المعلومات ومهارات ريادة الأعمال والأخلاق ومهارات القيادة الأخلاقية والمهنية.

وأشار الباحث إلى كيفية إدراج هذه المهارات السبعة في الجامعات في ماليزيا وضرورة إكسابها للطلاب وذلك عبر برامج معينة تطبق في الجامعات وأكد على ضرورة الجمع بين

المهارات الناعمة والكفاءات التقنية والمعرفية لأنها مهارات حيوية في مكان العمل اليوم. وأن هذه المهارات هي ميزة لصاحبها وأصبحت ضرورية وحاسمة لكل شخص. وتناولت الدراسة أهمية هذه المهارات للحصول على وظيفة، وقد حددت هذه الدراسة أعلى عشر مهارات كما يراها أهم رجال الأعمال وأكدت الدراسة على تطوير هذه المهارات بشكل منظم.

9- دراسة (Schulz, 2008) بعنوان: (أهمية المهارات الناعمة: تعليم يتخطى المعرفة الأكاديمية)

The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهمية المهارات الناعمة في حياة الطلبة أثناء فترة الدراسة الجامعية وما بعد التخرج. ويناقش الباحث في هذه الدراسة أن المهارات الناعمة تكمل المهارات الصلبة (المهارات التخصصية) التي تعتبر مطلبًا أساسيًا للحصول على الوظيفة، وتشجع الدراسة الأكاديميين على تحمل المسؤولية خاصة فيما يتعلق بالمهارات الناعمة وإكساب الطلبة هذه المهارات بجانب المهارات الصلبة وذلك خلال مرحلة الدراسة الجامعية لما لهم من تأثير كبير على الطلبة في تطوير مهاراتهم في هذه الفترة.

وخلصت الدراسة إلى ضرورة رفع مستوى الوعي فيما يتعلق بأهمية المهارات الناعمة وتشجيع الطلاب على تحسين مهاراتهم، من خلال تضمين تدريب هذه المهارات جنبًا إلى جنب مع المهارات الصلبة في المناهج الدراسية. وأن المهارات الناعمة تؤدي دورًا مهمًا في تشكيل شخصية الفرد فهي مكملة للمهارات التخصصية ويجب التأكيد عليها إلى حد لا يقل أهمية عن المعرفة الأكاديمية.

وأوصى الباحث بضرورة عقد دورات تدريبية للطلاب لإتقان المهارات الناعمة ويجب تعزيز هذه المهارات في عملية التدريس وتشجيع الطلاب على تحسين مهاراتهم. وأوصى أيضًا أن المهارات الناعمة تلعب دورًا هامًا في تشكيل شخصية الفرد وهي ضرورية بعد المعرفة الأكاديمية أو التقنية.

10- دراسة (2006, Gurol, Atsan) بعنوان: (خصائص ريادة الأعمال في أوساط طلبة الجامعات: بعض الأفكار لتعليم ريادة الأعمال والتدريب في تركيا).

Entrepreneurial characteristics amongst university students: Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف روح الريادة الشخصية لدى طلاب الجامعات التركية وإجراء تقييم لميولهم الريادية مقارنة مع الطلاب أصحاب الميول غير الريادية. وقد استخدمت الدراسة ستة خصائص ريادية (الميل للمخاطرة، والتسامح مع الغموض، والحاجة إلى الإنجاز، والابتكار، والثقة بالنفس، والسيطرة) واستخدمت لتحديد الشخصية الريادية لدى الطلاب. وأجريت الدراسة على عينة عشوائية من طلبة السنة الجامعية الرابعة في اثنتين من الجامعات التركية، وقد بلغت عينة الدراسة 400 طالب. وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات.

وخلصت الدراسة إلى أن السمات الشخصية لدى الطلبة أصحاب الميول الريادية تكون أعلى من الطلبة أصحاب الميول غير الريادية، كما وُجد لدى الطلبة ميول نحو تبني المخاطرة والسيطرة وحُب الإنجاز والابتكار.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتعليم الريادي وقد قدمت رؤى في التعليم الريادي من خلال تطوير السمات الريادية لدى الطلبة من أجل الوصول إلى رياديين جيدين.

3.5 التعقيب على الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة بالنسبة للباحث هي الدليل الذي اهتدى به طيلة فترة دراسته البحثية وصولاً لتحقيق أهداف الدراسة ومن ثم إلى النتائج فهي تعتبر نقطة الانطلاق الأولى للباحث، فقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد المنهج العلمي التي تم السير عليه وكذلك أداة الدراسة وطريقة جمع البيانات الثانوية والأولية والأساليب الإحصائية التي سوف يستخدمها في تحليل البيانات.

وبعد التعرف على الدراسات السابقة وجد الباحث بأن دراسته قد اتفقت واختلفت مع العديد من الدراسات في كثير من الجوانب، وعليه قام الباحث باستعراضها، بجانب بيان أوجه الاستفادة منها، وختاماً ما يُميّز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

فعلى صعيد الدراسات التي تناولت المهارات الناعمة فإن هذه الدراسة اتفقت مع دراسات الباحثين في كثير من الجوانب واختلفت معهم في بعضها، ولعلّ أبرز هذه الدراسات: دراسة دراسة (حجاج، 2014)، حيث وجد الباحث أنها تتفق مع الدراسة الحالية في جانب المتغير المستقل (المهارات الناعمة) في (مهارات التفاوض)، ولكن تختلف معها في جانب المتغير التابع (التوجهات الريادية)، وكذلك دراسة (Seetha, 2013) والتي اتفقت معها في مهارة (الاتصال الفعال، والقيادة، والعمل ضمن فريق)، ودراسة (Vincent, 2013) والتي اتفقت معها في مهارة (العمل ضمن فريق، والتفاوض، والاتصال والتواصل، وإدارة الوقت)، ودراسة (Majid, et. al, 2012) والتي اتفقت معها في مهارة (العمل الجماعي، واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وإدارة الوقت)، ودراسة (Shakir, 2009) والتي اتفقت معها في مهارة (الاتصال والتواصل، وحل المشكلات، والقيادة)، ودراسة (Schlz, 2008) والتي اتفقت معها على أهمية المهارات الناعمة.

وعلى صعيد الدراسات التي تناولت الجانب الآخر للدراسة التوجهات الريادية فإن هذه الدراسة اتفقت مع دراسات الباحثين في كثير من الجوانب واختلفت معهم في بعضها، ولعلّ أبرز هذه الدراسات التالي: دراسة (أبو قرن، 2015)، حيث اتفقت مع هذه الدراسة في جزء من المتغير التابع (التوجهات الريادية)، وكذلك دراسة (Kushoka, 2014)، حيث وجد الباحث أنها تتفق مع الدراسة الحالية في جانب المتغير التابع وهو (التوجهات الريادية) أو الميول الريادية، واختلفت معها في المتغير المستقل (المهارات الناعمة)، وكذلك بالنسبة لباقي الدراسات كدراسة (رمضان، 2013)، ودراسة (Kume, et. al, 2013)، ودراسة (الحبيب، 2012)،

ودراسة (ناصر والعمرى، 2011)، ودراسة (زيدان، 2011)، ودراسة (الشيخ، وآخرون 2009)، ودراسة (Kambi, 2011)، ودراسة (Zain, et. al, 2010)، ودراسة (الكساسبة، 2008)، ودراسة (Gurol, Atsan, 2006).

أما على صعيد الدراسات التي تناولت المهارات الناعمة والتوجهات الريادية معاً، فقد وجد الباحث بأن دراسته تتفق مع دراسة (شعت، 2015) في جزء من المتغير المستقل (القدرة على التخطيط)، وجزء من المتغير التابع (الإبداع)، وكذلك في دراسة (دهليز، 2009) حيث وجد الباحث أنها تتفق مع الدراسة الحالية في مجال الميول الريادية لدى الطلبة وهو جانب المتغير التابع واتفقت في جزء من المهارات الناعمة في جانب المتغير المستقل وهي مهارات الاتصال والتواصل.

أما بخصوص الفجوة البحثية وما يُميّز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة عدد من الجوانب، لعلّ أبرزها:

- 1- استطاع الباحث خلال هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية، وتعتبر الدراسة في موضوعها الأول على مستوى محافظات غزة على حد علم الباحث، والتي تدرس العلاقة ما بين المهارات الناعمة (المتغير المستقل) وهي المهارات السبعة التالية (الاتصال والتواصل، إدارة الوقت، القيادة، العمل ضمن فريق، التخطيط، التفاوض، اتخاذ القرارات وحل المشكلات) والتوجهات الريادية (المتغير التابع).
- 2- تعرّف الباحث خلال هذه الدراسة على أهم المهارات الناعمة لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة (الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة والكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بخانيونس وكلية فلسطين التقنية بدير البلح).
- 3- استطاعت هذه الدراسة البحث في أثر المهارات الناعمة على التوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

الطريقة والإجراءات

4.1 مقدمة.

- 4.2 منهج الدراسة.
- 4.3 مجتمع وعينة الدراسة.
- 4.4 أداة الدراسة.
- 4.5 خطوات بناء الاستبانة.
- 4.6 صدق الاستبانة.
- 4.7 ثبات الاستبانة.
- 4.8 الأساليب الإحصائية المستخدمة.

4.1 مقدمة

تناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

4.2 منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ويعرف الحمداني (2006:100) المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. **المصادر الثانوية:** حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2. **المصادر الأولية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

4.3 مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة يُعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع طلبة الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة وطلبة الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بخانيونس وطلبة كلية فلسطين التقنية

بدير البلح لعام 2015-2016، والبالغ عددهم 10218 طالب وطالبة، بواقع 6214 طالب وطالبة من الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية غزة، و2614 طالب وطالبة من الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا خانيونس، و1390 طالب وطالبة من كلية فلسطين التقنية دير البلح، حسب إحصائيات أقسام القبول والتسجيل في الكليات التقنية الثلاثة محل الدراسة، كما هو موضح في جدول (4.1).

وقد قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حسب الكلية، حيث تم توزيع 450 إستبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 388 استبانة بنسبة 86%. والجدول (4.1) يوضح مجتمع وعينة الدراسة بشيء من التفصيل.

وقد تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية: وفقاً لمعادلة: (Moore, et. al, 2003)

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

حيث:

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

m: الخطأ الهامشي: ويُعبّر 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

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 = 10218، فإن حجم العينة المُعَدَّل باستخدام المعادلة

(2) يساوي:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{384 \times 10218}{10218 + 384 - 1} \cong 370$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 370 على الأقل.

جدول (4.1) مجتمع وعينة الدراسة

م.	الكليات محل الدراسة	أعداد الطلبة خلال الفصل الدراسي الأول 2016/2015	النسبة من حجم المجتمع الكلي	الحد الأدنى لحجم العينة الكلي	حجم العينة لكل كلية	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المستردة	نسبة الاسترداد الكلية
1.	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية غزة	6214	%60.81	370	225	450	388	%86
2.	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا خانيونس	2614	%25.58		95			
3.	كلية فلسطين التقنية دير البلح	1390	%13.60		50			
	المجموع الكلي	10218	%100	370	370	450	388	%86

4.4 أداة الدراسة

تم إعداد إستبانة حول " المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة "

تتكون إستبانة الدراسة من ثلاث أقسام رئيسية:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات عن المستجيبين (الجنس، مكان السكن، الكلية، الدرجة العلمية، القسم، عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال، طبيعة عمل الأب، الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً).

القسم الثاني: وهو عبارة عن المهارات الناعمة، ويتكون من 42 فقرة، موزع على 7 مجالات:

المجال الأول: مهارة الاتصال والتواصل، ويتكون من (6) فقرات.

المجال الثاني: مهارة إدارة الوقت، ويتكون من (6) فقرات.

المجال الثالث: مهارة القيادة، ويتكون من (6) فقرات.

المجال الرابع: مهارة العمل ضمن فريق، ويتكون من (6) فقرات.

المجال الخامس: مهارة التخطيط، ويتكون من (6) فقرات.

المجال السادس: مهارة التفاوض، ويتكون من (6) فقرات.

المجال السابع: مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ويتكون من (6) فقرات.

القسم الثالث: وهو عبارة عن التوجهات الريادية، ويتكون من (22) فقرة، موزع على 3 مجالات:

المجال الأول: الإبداع، ويتكون من (8) فقرات.

المجال الثاني: تحمل المخاطرة، ويتكون من (6) فقرات.

المجال الثالث: المبادرة، ويتكون من (8) فقرات.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (4.2):

جدول (4.2): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بدرجة قليلة جداً	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جداً
الدرجة	1	2	3	4	5

4.5 خطوات بناء الإستبانة

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة " المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظة غزة "، واتباع الباحث الخطوات التالية لبناء الإستبانة:-

1- الاطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الإستبانة وصياغة فقراتها.

2- استشارة الباحث عددًا من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين في تحديد مجالات الإستبانة وفقراتها.

3- تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الإستبانة.

- 4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- 5- تم تصميم الإستبانة في صورتها الأولية.
- 6- تم مراجعة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.
- 7- تم عرض الإستبانة على (13) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة القدس المفتوحة، وأكاديمية الإدارة والسياسة، والكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، والملحق رقم (1) يبين أسماء أعضاء لجنة التحكيم.
- 8- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الإستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الإستبانة في صورتها النهائية على (64) فقرة، ملحق رقم (2).

4.6 صدق الاستبانة

صدق الاستبانة يعني "أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010: 105)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001: 179). وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- صدق المحكمين "رأي المحكمين":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010: 107)، حيث تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (13) متخصصين في مجال الإدارة ومجال الإحصاء وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، 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 (2).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال

حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 50 مفردة.

- الاتساق الداخلي لـ " المهارات الناعمة "

جدول (4.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة الاتصال والتواصل " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أختار كلماتي بدقة عند التحدث مع الآخرين.	.338	*0.008
2.	أنصت بعناية واهتمام لوجهة نظر الآخرين.	.577	*0.000
3.	استخدم لغة الجسم عندما أتحدث مع الآخرين.	.414	*0.002
4.	أستطيع التعامل مع من يخالفني الرأي ووجهة النظر.	.715	*0.000
5.	أدعم كلامي بالشواهد والأدلة.	.679	*0.000
6.	أشعر بأن الآخرين يتفهمون آرائي وأفكاري.	.577	*0.000

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

يوضح جدول (4.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة الاتصال والتواصل " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقًا لما وضع لقياسه.

جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة إدارة الوقت " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أعتمد أجندة يومية لتسيير مهامتي المختلفة.	.742	*0.000
2.	أوزع وقتي جيدًا بين حاجات الأهل ومتطلبات الدراسة.	.746	*0.000
3.	أروّح عن نفسي في ساعات الفراغ.	.447	*0.001
4.	أهتم بتحديد فترة زمنية كسقف زمني لنهاية الأنشطة.	.683	*0.000
5.	أستطيع تنظيم مهامي ضمن وقتي المتاح.	.769	*0.000
6.	أخصّص جزءًا من وقتي اليومي لتقييم الأنشطة المنفّذة مسبقًا.	.725	*0.000

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

يوضح جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة إدارة الوقت والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة القيادة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	لارتباط بيرسون معامل	(Sig.) الاحتمالية القيمة
1.	لدي القدرة على تحمل المسؤولية.	.509	*0.000
2.	أستطيع التصرف كقائد في المواقف الصعبة.	.611	*0.000
3.	أتعامل بتواضع مع الآخرين.	.577	*0.000
4.	أتصف بالهدوء في الأزمات والمشكلات التي أواجهها.	.624	*0.000
5.	أحرص على مساعدة الآخرين.	.789	*0.000
6.	أستطيع توزيع الأدوار على الآخرين ومتابعة إنجازهم لأعمالهم.	.687	*0.000

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

يوضح جدول (4.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة القيادة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 $\alpha \leq$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة العمل ضمن فريق " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	لارتباط بيرسون معامل	(Sig.) الاحتمالية القيمة
1.	أفضل العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي.	.586	*0.000
2.	أحب العمل ضمن فريق.	.660	*0.000
3.	أستعين بالآخرين عند وضع الحلول المناسبة للمواقف المختلفة.	.635	*0.000
4.	أتحمل الضغوط المختلفة مع أفراد الفريق.	.567	*0.000
5.	أتجنب إلقاء اللوم على أعضاء الفريق عند حدوث الخطأ.	.568	*0.000
6.	أتعاطى مع الخيارات المطروحة داخل فريق العمل بتوازن ومنطقية.	.487	*0.000

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

يوضح جدول (4.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة العمل ضمن فريق " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة التخطيط " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	(Sig.) الاحتمالية القيمة
1.	أمتلك مهارات التخطيط ووضع الأهداف المستقبلية.	.714	*0.000
2.	أمتلك خطة استراتيجية واضحة لحياتي.	.714	*0.000
3.	تتوافق أهدافي الخاصة مع إمكانياتي المتاحة.	.490	*0.000
4.	أستطيع تحديد أولويات تنفيذ الأهداف.	.617	*0.000
5.	لديّ جدول زمني أسير عليه في تحقيق أهدافي.	.731	*0.000
6.	أتابع خطتي بدقة في مراحل تنفيذها.	.676	*0.000

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

يوضح جدول (4.7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة التخطيط " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة التفاوض " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	(Sig.) الاحتمالية القيمة
1.	أركز في عملية التفاوض على ما يمكن تحقيقه.	.301	*0.017
2.	أستطيع تقديم بعض التنازلات مقابل تحقيق المكاسب.	.670	*0.000
3.	أستمع أكثر مما أتكلم.	.630	*0.000
4.	أستطيع كسب ثقة أطراف التفاوض الأخرى وإقناعهم.	.549	*0.000
5.	أستعد دائماً للتفاوض وفي أي وقت.	.614	*0.000
6.	ألتزم بالثبات وهدوء الأعصاب وأتجنب العدوانية والسخرية.	.468	*0.000

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

يوضح جدول (4.8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة التفاوض " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.9) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط	(Sig.) الاحتمالية القيمة
1.	أستطيع تحديد وصياغة المشكلة بسهولة.	.678	*0.000
2.	أكتسب الوقت اللازم في التفكير قبل اتخاذ القرار.	.637	*0.000
3.	أستطيع اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.	.856	*0.000
4.	أأخذ قراراً بتأني ودراسة عميقة للمشكلة.	.820	*0.000
5.	أمتلك المهارة لجمع المعلومات وتحليلها والاستفادة منها.	.552	*0.000
6.	أقوم بتقييم القرار المُتخذ وذلك بالاستفادة من نتائجه.	.801	*0.000

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

يوضح جدول (4.9) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

- الاتساق الداخلي لـ " التوجهات الريادية "

جدول (4.10) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الإبداع " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط	(Sig.) الاحتمالية القيمة
1.	أقوم بطرح أفكار غير تقليدية باستمرار.	.657	*0.000
2.	أسعى دائماً إلى إيجاد طرق وحلول جديدة للمشكلات.	.565	*0.000
3.	أحب التجريب والمحاولة بهدف اكتشاف أفكار وحلول جديدة.	.717	*0.000
4.	أحب دائماً التغيير والتجديد.	.701	*0.000
5.	أفضل أن أفهم كيف تعمل الأشياء.	.562	*0.000

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	(Sig.) القيمة الاحتمالية
6.	أستطيع تغيير نمط تفكيري حسب الموقف الذي أُمّر به بسهولة.	.707	*0.000
7.	أنا دائم البحث والاطلاع.	.619	*0.000
8.	أحرص على بث روح الإبداع لدى الآخرين.	.543	*0.000

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

يوضح جدول (4.10) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الإبداع " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقًا لما وضع لقياسه.

جدول (4.11) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تحمل المخاطرة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	(Sig.) القيمة الاحتمالية
1.	أنتظر الموافقة من الآخرين لعمل شيء مهم.	.243	*0.044
2.	لدي الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما سأحصل عليه من عوائد على المدى الطويل.	.475	*0.000
3.	أميل إلى إنشاء العمل الخاص بي مهما كانت نتيجة الأمر.	.438	*0.001
4.	أميل إلى المخاطرة مهما كانت النتائج.	.357	*0.006
5.	أميل للعمل بجرأة في الحالات التي تتسم بمخاطرة عالية.	.299	*0.017
6.	أتحمل مخاطر عالية من أجل إيجاد حلول جديدة ومبتكرة لما يواجهني من عقبات.	.577	*0.000

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

يوضح جدول (4.11) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تحمل المخاطرة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقًا لما وضع لقياسه.

جدول (4.12) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المبادرة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أتطلع إلى امتلاك عمل ريادي بعد إنهاء دراستي.	.571	*0.000
2.	أتطلع إلى أن أكون ناجحاً في الحصول على مهارات العمل.	.593	*0.000
3.	عندما ترد في رأسي فكرة أندفع بتنفيذها.	.577	*0.000
4.	أؤمن بأن العمل الريادي هو أفضل من العمل بأجر لدى الآخرين.	.642	*0.000
5.	استثمر الفرص الجديدة في حياتي بشكل جيد.	.503	*0.000
6.	تتعزيز ثقتي بمهاراتي من توجهي للعمل الريادي.	.734	*0.000
7.	أبادر نحو الاستفادة من التطورات العلمية في توظيفها بمجال دراستي.	.632	*0.000
8.	أهتم بتحسين وتطوير إمكانياتي قبل الآخرين.	.543	*0.000

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

يوضح جدول (4.12) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المبادرة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 $\alpha \leq$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

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 مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 50 مفردة.

جدول (4.13) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
مهارة الاتصال والتواصل.	.723	*0.000
مهارة إدارة الوقت.	.763	*0.000
مهارة القيادة.	.781	*0.000
مهارة العمل ضمن فريق.	.631	*0.000

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
مهارة التخطيط.	.697	*0.000
مهارة التفاوض.	.727	*0.000
مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	.849	*0.000
المهارات الناعمة.	.942	*0.000
الإبداع.	.791	*0.000
تحمل المخاطرة.	.776	*0.000
المبادرة.	.899	*0.000
التوجهات الريادية.	.841	*0.000

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

يبين جدول (4.13) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

4.7 ثبات الإستبانة

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضًا إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجاوي، 2010: 97) وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 50 مفردة.

وقد تحقق الباحث من ثبات إستبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.14).

جدول (4.14) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
مهارة الاتصال والتواصل.	6	0.558	0.747
مهارة إدارة الوقت.	6	0.761	0.873
مهارة القيادة.	6	0.688	0.830
مهارة العمل ضمن فريق.	6	0.612	0.782
مهارة التخطيط.	6	0.725	0.851
مهارة التفاوض.	6	0.532	0.730
مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	6	0.825	0.908
المهارات الناعمة.	42	0.904	0.951
الإبداع.	8	0.791	0.889
تحمل المخاطرة.	6	0.598	0.773
المبادرة.	8	0.739	0.859
التوجهات الريادية.	22	0.876	0.936
جميع المجالات معا	64	0.941	0.970

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (4.14) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.532-0.904) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.941). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.730-0.951) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.970) وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

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 تامة بصحة الإستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.15).

جدول (4.15) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المجال	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
مهارة الاتصال والتواصل.	0.947	0.332
مهارة إدارة الوقت.	0.670	0.761
مهارة القيادة.	1.376	0.065
مهارة العمل ضمن فريق.	0.815	0.519
مهارة التخطيط.	0.594	0.872
مهارة التفاوض.	0.996	0.274
مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	0.881	0.420
المهارات الناعمة.	0.533	0.939
الإبداع.	0.751	0.626
تحمل المخاطرة.	0.979	0.293
المبادرة.	0.600	0.864
التوجهات الريادية.	0.740	0.644
جميع مجالات الاستبانة معا	0.586	0.882

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (4.15) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

4.8 الأساليب الإحصائية المستخدمة

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

وقد تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري.
- 3- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
- 4- اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test: 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) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- 7- نموذج تحليل الانحدار المتدرج الخطي (Linear Stepwise Regression- Model).
- 8- اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
- 9- 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.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

5.1 مقدمة.

5.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية.

5.3 تحليل فقرات الاستبانة.

5.4 اختبار فرضيات الدراسة.

5.1 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الإستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الشخصية عن المستجيب التي اشتملت على (الجنس، مكان السكن، الكلية، الدرجة العلمية، القسم، عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال، طبيعة عمل الأب، الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من إستبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

5.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	213	54.9
أنثى	175	45.1
المجموع	388	100.0

يتضح من جدول (5.1) أن ما نسبته 54.9% من عينة الدراسة ذكور، بينما 45.1% إناث. وهذا يدل على أن أكثر العينة هم من جنس الذكور ويعود ذلك إلى أن أعداد الطلاب في الكليات محل الدراسة حسب الإحصائيات أكبر من أعداد الطالبات مما أدى إلى أن نسبة المستجيبين الذكور أكبر من المستجيبين من الإناث. كما ويمكن القول بأن هناك توجه واهتمام من قبل فئة الإناث نحو التعليم التقني والمهني في محافظات غزة.

- توزيع عينة الدراسة حسب مكان السكن

جدول (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب مكان السكن

مكان السكن	العدد	النسبة المئوية %
شمال غزة	30	7.7
غزة	146	37.6
الوسطى	86	22.2
خانيونس	85	21.9
رفح	41	10.6
المجموع	388	100.0

يتضح من جدول (5.2) أن ما نسبته 7.7% من عينة الدراسة يسكنون في شمال غزة، 37.6% يسكنون في غزة، 22.2% يسكنون في الوسطى، 21.9% يسكنون في خانيونس، بينما 10.6% يسكنون في رفح. وهذا يدل على أن أكبر نسبة من الطلبة الملتحقين بالكليات التقنية والمهنية محل الدراسة هم من محافظة غزة؛ ويرجع ذلك إلى أن محافظة غزة تعتبر هي الأكبر من حيث التعداد السكاني وبها كلية تقنية، فيما يتضح بأن هناك تقارب في النسب المئوية في التحاق الطلبة بالكليات التقنية بمحافظتي الوسطى وخان يونس على الترتيب وذلك نظرًا لوجود كليات تقنية في تلك المحافظتين، في حين تلاهم الأعداد من المحافظات الأخرى باعتبارها مجاورة للمحافظات التي بها كليات تقنية، وهذا يؤكد ضرورة وجود كلية تقنية ومهنية في شمال غزة، أما على الصعيد العام فتبين أن هناك توجه نحو التعليم التقني والمهني من قبل الطلبة في محافظات غزة.

- توزيع عينة الدراسة حسب الكلية

جدول (5.3): توزيع عينة الدراسة حسب الكلية

الكلية	العدد	النسبة المئوية %
الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية- غزة	228	58.8
الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا- خانيونس	97	25.0
كلية فلسطين التقنية- دير البلح	63	16.2
المجموع	388	100.0

يتضح من جدول (5.3) أن ما نسبته 58.8% من عينة الدراسة يدرسون في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية- غزة، 25.0% يدرسون في الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا- خانيونس، بينما 16.2% يدرسون في كلية فلسطين التقنية- دير البلح. وهذا يدل على كبر حجم أعداد الطلبة الملتحقين بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة مقارنة بالكليات الأخرى؛ ويرجع ذلك إلى أن عدد السكان المقيمين في محافظة غزة أكبر مقارنة بباقي المحافظات، وتعتبر الكلية الجامعية على الرغم من حداثة من حيث الإنشاء من أكبر الكليات التقنية في محافظات غزة من حيث عدد الطلبة حيث يوجد بها (64) تخصص معتمد من مختلف تخصصات التعليم التقني والمهني والعلوم الإنسانية والعلوم التربوية، مما يُرغّب الطلبة في الالتحاق بها من جميع المحافظات، بالإضافة إلى الإمكانيات والتكنولوجيا العالية التي تمتلكها الكلية ومميزات أخرى؛ كل هذا وغيره أدى إلى استقطاب الطلبة بشكل كبير للالتحاق بها دون غيرها من الكليات.

- توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية

جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	النسبة المئوية %
بكالوريوس	178	45.9
دبلوم	210	54.1
المجموع	388	100.0

يتضح من جدول (5.4) أن ما نسبته 45.9% من عينة الدراسة درجتهم العلمية بكالوريوس، بينما 54.1% درجتهم العلمية دبلوم. وهذا يدل على أن النسبة الأكبر من الطلبة الملتحقين بالكليات التقنية والمهنية هم من الملتحقين بدرجة الدبلوم؛ ويرجع ذلك إلى أن الكليات التقنية والمهنية يوجد بها أساساً العديد من التخصصات المعتمدة لدرجة الدبلوم بالإضافة إلى بعض تخصصات البكالوريوس.

- توزيع عينة الدراسة حسب القسم

جدول (5.5): توزيع عينة الدراسة حسب القسم

القسم	العدد	النسبة المئوية %
العلوم الإدارية والمالية	195	50.3
علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	37	9.5
العلوم الهندسية	60	15.5
العلوم الطبية	63	16.2
أخرى	33	8.5
المجموع	388	100.0

يتضح من جدول (5.5) أن ما نسبته 50.3% من عينة الدراسة يدرسون في مجال العلوم الإدارية والمالية، وأن 9.5% من عينة الدراسة يدرسون في مجال علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات، بينما ما نسبته 15.5% يدرسون في مجال العلوم الهندسية، وأن ما نسبته 16.2% يدرسون في مجال العلوم الطبية، بينما 8.5% من عينة الدراسة يدرسون في أقسام أخرى "التربية الأساسية، دراسات إنسانية، فنون تطبيقية". يظهر هنا أن النسبة الأكبر من طلبة الكليات الثلاثة محل الدراسة هم من المسجلين لتخصصات العلوم الإدارية والمالية؛ ويرجع ذلك إلى أن هناك توجه لدى الطلبة نحو إدارة المال والأعمال لقربها من المجال الاقتصادي والريادة، ولعل ذلك أيضاً يرجع إلى أنها ترتبط بمختلف المؤسسات، وبالمقارنة مع الدراسة التي أجراها (دهليز، 2009) والتي أظهرت بأن توجه الطلبة المبحوثين في تخصص العلوم الهندسية أكبر منه في العلوم الإدارية والمالية؛ ولعلّ اختلاف الترتيب يعود للتوصيات التي وجهتها نقابة المهندسين بغزة عبر موقعها الإلكتروني للجامعات الفلسطينية بتقنين القبول في التخصصات الهندسية، كما حثت النقابة خريجي الثانوية العامة على عدم دراسة تخصص الهندسة لما لها من وفّر كبير في سوق العمل الأمر الذي أسهم في زيادة أعداد العاطلين عن العمل من فئة الخريجين.

- توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال

جدول (5.6): توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال

عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال	العدد	النسبة المئوية %
لم ألتحق بأي دورة	232	59.8
دورة واحدة	62	16.0
دورتان	53	13.7
3 دورات فأكثر	41	10.6
المجموع	388	100.0

يتضح من جدول (5.6) أن ما نسبته 59.8% من عينة الدراسة لم يلتحقوا بأي دورة تدريبية في مجال ريادة الأعمال، وأن ما نسبته 16.0% التحقوا بدورة واحدة، بينما ما نسبته 13.7% التحقوا بدورتان، بينما 10.6% التحقوا بثلاث دورات فأكثر. يظهر من النسب أعلاه بأن النسبة الأكبر في إجابات المبحوثين تبين عدم التحاقهم بأي دورة لها علاقة في مجال ريادة الأعمال؛ ولعل ذلك يعود لعدم انتشار الفكر الريادي لدى مراكز التعليم المستمر بالكلية التقنية والمهنية بشكل واسع وهذا ما أكدته دراسة (ماس، 2007) بعدم وجود أي مساق في الجامعة يُدرّس الريادة وما يرتبط بها من مواد، وما أوصت به دراسة (Kambi, 2011) إلى ضرورة الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال لطلبة الجامعات من أجل العمل على ازدهار ورخاء البلاد وأن هناك تقصيراً من الناحية التعليمية في هذا المجال؛ الأمر الذي انعكس على جموع الطلبة في تلك الكليات، وهذا ما أكدته دراسة (Zain, et. al, 2010) بأن المواد الدراسية تُسهم بنسبة 50.9% في إثارة الدافعية لديهم نحو العمل الريادي مستقبلاً، وهذا ما أكدته دراسة (Schlz,) 2008 بضرورة عقد دورات تدريبية للطلبة لإتقان المهارات الناعمة لما لها من علاقة بريادة الأعمال.

- توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة عمل الأب

جدول (5.7): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة عمل الأب

طبيعة عمل الأب	العدد	النسبة المئوية %
موظف حكومي/ وكالة	101	26.0
موظف قطاع خاص	24	6.2
يمتلك عمل خاص	60	15.5
عامل	46	11.9
لا يعمل	139	35.8
أخرى	18	4.6
المجموع	388	100.0

يتضح من جدول (5.7) أن ما نسبته 26.0% من عينة الدراسة أجابوا أن طبيعة عمل آبائهم موظفين حكوميين/ وكالة، وأن ما نسبته 6.2% من عينة الدراسة طبيعة عملهم موظف قطاع خاص، وأن ما نسبته 15.5% من عينة الدراسة يمتلكون عمل خاص، وأن ما نسبته 11.9% من عينة الدراسة طبيعة عملهم عامل، وأن ما نسبته 35.8% من عينة الدراسة لا يعملون، بينما 4.6% أجابوا إجابات أخرى "شهيد، متوفى، متقاعد". وعليه يتجلى للباحث بأن أعلى نسبة ظهرت من عينة الدراسة توضح بأن طبيعة عمل آباء الطلبة المبحوثين لا يعملون، وهذا يؤكد على أن هناك نسبة من البطالة ليست بالقليلة ولعل ذلك يعود لعدم توفر رأس المال لتأسيس وإنشاء مشاريع صغيرة، وعليه يطمح الباحث في إضافة لمسة جديدة تُبرز التوجه الريادي لدى المبحوثين لينتهجو نهجاً جديداً على خلاف نهج آبائهم أملاً في الحد من نسبة البطالة في المجتمع. كما ويظهر للباحث من النسب الواردة أعلاه بأن هناك توجه كبير لدى آباء الأبناء المبحوثين نحو العمل الحكومي، في حين وجود نسبة ضعيفة في التوجه نحو العمل الخاص، وهذا ينسجم مع نتائج الجدول السابق (5.6) في عدم تأثر الأبناء بشكل كبير نحو ريادة الأعمال باعتبار اقتداء آبائهم، كما يعزو الباحث السبب أيضاً إلى حداثة التوجه الريادي في قطاع غزة، وبالمقارنة مع النموذج الماليزي وفقاً لدراسة (Zain, et. al, 2010) أن ما نسبته 18.9% من الطلبة الماليزيين تتأثر قراراتهم المستقبلية بتوجيه من أفراد عائلاتهم نحو العمل الريادي وهي قريبة نسبياً من امتلاك آباء المبحوثين للأعمال الخاصة.

- توزيع عينة الدراسة حسب الأعمال التي يُفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً

جدول (5.8): توزيع عينة الدراسة حسب الأعمال التي يُفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً

الأعمال التي يُفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً	العدد	النسبة المئوية %
وظيفة رسمية (حكومية، وكالة)	193	49.7
وظيفة لدى القطاع الخاص	59	15.2
وظيفة عمل حر عبر الإنترنت	38	9.8
إنشاء عمل خاص بي	87	22.4
أخرى	11	2.8
المجموع	388	100.0

يتضح من جدول (5.8) أن ما نسبته 49.7% من عينة الدراسة يفضلون الالتحاق بالمستقبل بوظيفة رسمية (حكومية، وكالة)، وأن ما نسبته 15.2% من عينة الدراسة يفضلون الالتحاق بوظيفة لدى القطاع الخاص، وأن ما نسبته 9.8% من عينة الدراسة يُفضلون الالتحاق بأعمال حرة عبر الإنترنت، وأن ما نسبته 22.4% من عينة الدراسة يُفضلون إنشاء عمل خاص بهم، بينما ما نسبته 2.8% من عينة الدراسة يُفضلون أعمال أخرى. يتضح للباحث بأن النسبة الأكبر من الطلبة يفضلون الالتحاق بوظيفة رسمية سواء حكومية أو وكالة وهذا يشير إلى أن الطلبة يبحثون عن الأمان الوظيفي من وجهة نظرهم والمتوفر في الوظيفة الحكومية، ولعلّ اقتداءهم بأبائهم أسهم في تعزيز هذا التوجه، بالإضافة إلى حداثة الفكر الريادي في قطاع غزة، ويعزو الباحث ذلك أيضاً إلى أن فكرة إنشاء مشروع خاص أو تطبيق أفكار ريادية في السوق، ليست من الخيارات المفضلة لدى فئة الشباب، ويعتبر مجال البحث عن الوظائف، والعمل لدى الغير أكثر تفضيلاً لدى الشباب، وبخاصة الشباب حاملي الشهادات العليا، وهذا يرجع بالغالب إلى ثقافات مجتمعية مثل ثقافة العيب أو الخجل، والنظرة الدونية لمثل هذه التوجهات، كما أن خوف الشباب من الفشل يجعلهم يلجؤون إلى خيار البحث عن عمل لدى الغير، وبخاصة أنه أسهل للتطبيق ولا يتحملون فيه مسؤوليات كما في المشاريع الخاصة، واتفق هذا مع دراسة (ماس، 2007)، في حين أن دراسة (Zain, et. al, 2010) بينت أن ما نسبته 67.1% من الطلبة المالبزين يرغبون في العمل الريادي كرجال أعمال وقد يرجع هذا إلى الحالة المالية المستقرة اقتصادياً بخلاف الوضع الفلسطيني. كما تُشير النتائج أعلاه إلى أن هناك توجه حصل على أولوية ثانية من قبل الطلبة نحو زيادة الأعمال مستقبلاً.

5.3 تحليل فقرات الاستبانة

لتحليل فقرات الاستبانة تم استخدام اختبار T لعينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. فإذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) فإن متوسط آراء الأفراد حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسطة وهي 3، أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (Sig أقل من 0.05) فإن متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهريّة عن درجة الموافقة المتوسطة. وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

وعليه يعتبر الباحث أن النتائج التي سترد في هذه الدراسة والتي ستوصف على النحو التالي: النتائج التي أقل من 20% منخفضة جداً، أما النتائج التي أعلى من 20% وأقل من 40% منخفضة، أما النتائج التي وزنها النسبي أعلى من 40% وأقل من 60% متوسطة، وأنّ النتائج التي جاءت أعلى من 60% وأقل من 80% مرتفعة، والتي تزيد عن 80% تعتبر مرتفعة جداً.

أولاً: تحليل فقرات مجالات "المهارات الناعمة"

- تحليل فقرات مجال " مهارة الاتصال والتواصل "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.9).

جدول (5.9) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة الاتصال والتواصل "

م	الفقرة	الحسابي المتوسط	المعياري الانحراف	النسبي الحسابي المتوسط	الاختبار قيمة	(Sig.) الاحتمالية	الترتيب
1.	أختار كلماتي بدقة عند التحدث مع الآخرين.	4.29	0.80	85.74	31.64	*0.000	2
2.	أنصت بعناية واهتمام لوجهة نظر الآخرين.	4.41	0.73	88.14	37.84	*0.000	1
3.	استخدم لغة الجسم عندما أتحدث مع الآخرين.	3.46	1.17	69.27	7.76	*0.000	6
4.	أستطيع التعامل مع من يخالفني الرأي ووجهة النظر.	3.92	0.98	78.49	18.46	*0.000	3

م	الفقرة	الحسابي المتوسط المعياري	النسبي الانحراف	المتوسط الحسابي النسبي	الاختبار	قيمة (Sig.) الاحتمالية	القيمة	الترتيب
5.	أدعم كلامي بالشواهد والأدلة.	3.86	0.95	77.19	17.71	*0.000		4
6.	أشعر بأن الآخرين يتفهمون آرائي وأفكاري.	3.81	0.92	76.23	17.39	*0.000		5
	جميع فقرات المجال معاً	3.96	0.52	79.21	36.12	*0.000		

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

من جدول (5.9) يمكن استخلاص ما يلي: أن المتوسط الحسابي يساوي 3.96، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 79.21%، قيمة الاختبار 36.12، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مهارة الاتصال والتواصل " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

يتضح للباحث بأن مهارة الاتصال والتواصل لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة على درجة مرتفعة في هذه المهارة، ولعلّ هذه النتائج اتفقت مع دراسة العديد من الباحثين، أبرزهم: (دهليز، 2009) والتي بينت دراسته بأن المبحوثين يمتلكون مهارة الاتصال والتواصل بنسبة 76.6% وهي قريبة إلى نتائج هذه الدراسة ولعل سبب الاتفاق يعود إلى طبيعة البيئة الدراسية المتشابهة لعينة الدراستين، كما واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Seetha, 2013) والتي أكدت على أهمية الاتصال والتواصل في بيئة العمل، كما واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Vincent, 2013) حينما أكدت على أهمية الاتصال والتواصل لما لها من دور مهم في حل مشكلات العمل، كما واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Shakir, 2009) والتي أكدت ضرورة توافرها لدى كل شخص باعتبارها من المهارات الحاسمة.

وعليه وبعد ما ورد في الدراسات أعلاه فإنه تأكد لدى الباحث أهمية توافر وتنمية هذه المهارة بين أوساط الطلبة لما لها من دور كبير في النهوض بواقعهم نحو مستقبل أفضل، خصوصاً وأن الاتصال والتواصل يُعد أساس العلاقات الاجتماعية، وبقدر نجاح الفرد في إيجاد قنوات اتصال فاعلة على الآخرين يمكن النجاح في الحياة.

• تحليل فقرات مجال " مهارة إدارة الوقت "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.10).

جدول (5.10) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة إدارة الوقت "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	أعتمد أجندة يومية لتسيير مهامى المختلفة.	3.17	1.22	63.32	2.67	*0.008	6
2.	أوزّع وقتى جيداً بين حاجات الأهل ومتطلبات الدراسة.	3.71	1.07	74.11	12.96	*0.000	3
3.	أروّج عن نفسى فى ساعات الفراغ.	4.05	1.02	80.93	20.20	*0.000	1
4.	أهتم بتحديد فترة زمنية كسقف زمنى لنهاية الأنشطة.	3.56	1.05	71.17	10.42	*0.000	4
5.	أستطيع تنظيم مهامى ضمن وقتى المتاح.	3.78	1.02	75.68	15.12	*0.000	2
6.	أخصّص جزءاً من وقتى اليومى لتقييم الأنشطة المنفّذة مسبقاً.	3.36	1.22	67.15	5.75	*0.000	5
	جميع فقرات المجال معاً	3.60	0.73	72.04	16.31	*0.000	

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

من جدول (5.10) يمكن استخلاص ما يلي: أن المتوسط الحسابي يساوي 3.60، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 72.04%، قيمة الاختبار 16.31، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مهارة إدارة الوقت " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ووفقاً للنتائج الظاهرة أعلاه يتضح للباحث بأن اهتمام طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة بمهارة إدارة الوقت جاء بدرجة مناسبة، ولعل ذلك يعود لعدم اعتماد المبحوثين على الأجندة اليومية التي يديرون أوقاتهم من خلالها وهذا ما ظهر في فقرات الجدول أعلاه، الأمر الذي أدى إلى وجود فراغ واضح في أوقاتهم والذي هو بحاجة ماسة إلى ضرورة اغتنام واستثمار نحو الأفضل.

حيث اتفقت نتائج هذه المهارة مع عدد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (Vincent, 2013) والتي أكدت على ضرورة امتلاك مهارة إدارة الوقت لما لها من دور كبير

في النهوض بواقع الشخص وتقليل حجم المشاكل التي تواجهه، كما واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Majid, et. al, 2012) والتي أكدت على أهمية إدارة الوقت في تأهيل المبحوثين في الحصول على العديد من الفرص معتبراً أن هذه المهارة من أهم المهارات الناعمة التي ينبغي أن تتوفر لدى الفرد، خصوصاً وأن التخطيط الجيد للاستثمار الأمثل للوقت هو السبيل لضمان التنفيذ وتحقيق الأهداف.

• تحليل فقرات مجال " مهارة القيادة "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3. النتائج موضحة في جدول (5.11).

جدول (5.11) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة القيادة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	لدي القدرة على تحمل المسؤولية.	4.34	0.82	86.75	31.98	*0.000	3
2.	أستطيع التصرف كقائد في المواقف الصعبة.	4.05	0.92	81.03	22.60	*0.000	4
3.	أتعامل بتواضع مع الآخرين.	4.48	0.82	89.59	35.34	*0.000	2
4.	أتعرف بالهدوء في الأزمات والمشكلات التي أواجهها.	3.91	1.07	78.14	16.66	*0.000	6
5.	أحرص على مساعدة الآخرين.	4.59	0.64	91.78	48.15	*0.000	1
6.	أستطيع توزيع الأدوار على الآخرين ومتابعة إنجازهم لأعمالهم.	3.96	0.89	79.17	21.03	*0.000	5
	جميع فقرات المجال معاً	4.22	0.55	84.37	43.42	*0.000	

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

من جدول (5.11) يمكن استخلاص ما يلي: أن المتوسط الحسابي يساوي 4.22، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 84.37%، قيمة الاختبار 43.42، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مهارة القيادة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ويرى الباحث بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة يمتلكون

مهارة القيادة بدرجة عالية، ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية توفر روح القيادة في الأعمال الريادية؛ خصوصاً وأن العمل الريادي يتطلب رؤية حكيمة وإمكانات ليس بالضرورة أن تتوفر لدى باقي أعضاء أي فريق يتطلع للعمل الريادي مستقبلاً، مع العلم بأن القيادة بحاجة إلى وقت طويل وصبر كبير وجهد متواصل من التدريب والخبرة لتترسخ لدى القائد فهي ليست مجموعة قدرات تُكتسب في يوم وليلة.

حيث اتفقت نتائج هذه المهارة مع عدد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (Vincent, 2013) والتي اعتبرت هناك العديد من المهارات الناعمة التي تُحقق الإدارة والقيادة السليمة لدى الشخص، كما واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Seetha, 2013) والتي اعتبرت بأن القيادة من المهارات الناعمة التي تقود الفرد نحو تحقيق طموحاته الريادية، كما واتفقت هذه المهارة مع دراسة (Shakir, 2009) حيث اعتبرها بأنها من المهارات الحاسمة التي تقود الشخص نحو النجاح.

• تحليل فقرات مجال " مهارة العمل ضمن فريق "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.12).

جدول (5.12) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة العمل ضمن فريق "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	أفضل العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي.	4.10	1.04	82.01	20.78
2.	أحب العمل ضمن فريق.	4.10	1.00	82.02	21.74
3.	أستعين بالآخرين عند وضع الحلول المناسبة للمواقف المختلفة.	3.94	0.96	78.76	19.15
4.	أتحمل الضغوط المختلفة مع أفراد الفريق.	3.94	0.96	78.81	19.28
5.	أتجنب إلقاء اللوم على أعضاء الفريق عند حدوث الخطأ.	3.71	1.09	74.16	12.76
6.	أتعاطى مع الخيارات المطروحة داخل فريق العمل بتوازن ومنطقية.	4.03	0.86	80.52	23.37
	جميع فقرات المجال معاً	3.97	0.65	79.38	29.40

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

من جدول (5.12) يمكن استخلاص ما يلي: أن المتوسط الحسابي يساوي 3.97، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 79.38%، قيمة الاختبار 29.40، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مهارة العمل ضمن فريق " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وتبعاً للنتائج الواردة أعلاه يتضح للباحث بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة يمتلكون مهارة العمل ضمن فريق بدرجة عالية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أي نجاحات مستقبلية سيسعى المبحوثين إلى تحقيقها تحتاج إلى العمل ضمن فريق؛ خصوصاً وأن العمل بروح الفريق يُساعد الأفراد على تحقيق تقدير أفضل للذات، وكذلك ثقة أكبر بالنفس، كما ويشعرهم بأنهم ذوو قيمة، الأمر الذي من شأنه يُسهم في تحقيق إنتاجية أعلى في الأعمال.

حيث اتفقت نتائج هذه المهارة مع عدد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (Vincent, 2013) والتي اعتبرت أن هناك العديد من المهارات الناعمة التي تُحقق الإدارة والقيادة السليمة لدى الشخص ومن أبرزها العمل ضمن فريق، كما واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Seetha, 2013) والتي اعتبرت بأن مهارة العمل ضمن فريق من المهارات الناعمة التي تقود الفرد نحو تحقيق طموحاته الريادية، كما واتفقت هذه المهارة مع دراسة Majid, et. (2012) والتي اعتبرت أن العمل الجماعي من المهارات المهمة في الحصول على الفرص في الحياة، كما واتفقت هذه المهارة مع دراسة (Shakir, 2009) حيث اعتبرها بأنها من المهارات الحاسمة التي تقود الشخص نحو النجاح.

• تحليل فقرات مجال " مهارة التخطيط "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.13).

جدول (5.13) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة التخطيط "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	الاختبار	قيمة (Sig.)	الاحتمالية	الترتيب
1.	أمتلك مهارات التخطيط ووضع الأهداف المستقبلية.	4.03	0.86	80.67	23.66	0.000*	1		
2.	أمتلك خطة استراتيجية واضحة لحياتي.	3.79	0.99	75.81	15.76	0.000*	3		
3.	تتوافق أهدافي الخاصة مع إمكانياتي المتاحة.	3.65	1.03	72.99	12.43	0.000*	5		

م	الفقرة	الحسابي المتوسط المعياري	النسبي الاختلاف	الحسابي المتوسط	الاختبار قيمة (Sig.)	الاحتمالية القيمة	الترتيب
4.	أستطيع تحديد أولويات تنفيذ الأهداف.	3.83	0.91	76.53	17.68	*0.000	2
5.	لديّ جدول زمني أسير عليه في تحقيق أهدافي.	3.43	1.16	68.68	7.39	*0.000	6
6.	أتابع خطتي بدقة في مراحل تنفيذها.	3.72	1.05	74.48	13.57	*0.000	4
	جميع فقرات المجال معاً	3.74	0.69	74.83	21.15	*0.000	

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

من جدول (5.13) يمكن استخلاص ما يلي: أن المتوسط الحسابي يساوي 3.74، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 74.83%، قيمة الاختبار 21.15، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مهارة التخطيط " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وحسب النتائج الظاهرة أعلاه يتبين للباحث بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة يمتلكون مهارة التخطيط بدرجة مرتفعة، ويعزو الباحث ذلك إلى علاقتها في حصولهم على درجة مرتفعة في مهارة إدارة الوقت؛ لما للمهارتين من ارتباط وثيق في التوجه المستقبلي، كما أن التخطيط يُركز على الاهتمام بالغايات، ويُساعد على مواجهة ظروف حالة عدم التأكد، ويُسهّم في السيطرة على مشاكل التنفيذ.

حيث اتفقت نتائج هذه المهارة مع عدد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (شعت، 2013) حيث ظهرت هذه المهارة في دراسته بوزن نسبي وصل إلى 76.03% حول مدى امتلاك رواد الأعمال لمهارة التخطيط للمستقبل والمُنتسبين لدى عدد من حاضنات الأعمال بمحافظات غزة، كما وافقت هذه الدراسة مع دراسة (الشيخ وآخرون، 2009) إلى حد كبير حيث وصلت في هذه المهارة لدى الرياديات بالأردن إلى نسبة متوسطة كذلك.

• تحليل فقرات مجال " مهارة التفاوض "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.14).

جدول (5.14) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة التفاوض "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط المعياري	النسبي الحسابي	الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	أركز في عملية التفاوض على ما يمكن تحقيقه.	3.95	0.86	78.97	21.70	*0.000	3
2.	أستطيع تقديم بعض التنازلات مقابل تحقيق المكاسب.	3.46	1.13	69.15	7.97	*0.000	6
3.	أستمع أكثر مما أتكلم.	3.81	1.11	76.29	14.40	*0.000	5
4.	أستطيع كسب ثقة أطراف التفاوض الأخرى وإقناعهم.	4.14	0.85	82.89	26.50	*0.000	1
5.	أستعد دائماً للتفاوض وفي أي وقت.	3.82	0.91	76.39	17.72	*0.000	4
6.	ألتزم بالثبات وهدوء الأعصاب وأتجنب العدوانية والسخرية.	4.04	1.06	80.88	19.41	*0.000	2
	جميع فقرات المجال معاً	3.87	0.59	77.43	28.86	*0.000	

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

من جدول (5.14) يمكن استخلاص ما يلي: أن المتوسط الحسابي يساوي 3.87، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 77.43%، قيمة الاختبار 28.86، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مهارة التفاوض " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وتبعاً للنتائج أعلاه يتضح للباحث بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة يمتلكون مهارة التفاوض بدرجة عالية، ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية مهارة التفاوض في النهوض بواقع الفرد خصوصاً في مجال المال والأعمال، فيقدر إتقانه لهذه المهارة بقدر حصوله على العديد من المكاسب والفرص المختلفة، خصوصاً وأنه من الوارد أن يحدث نوع من التباين في بيئة الأعمال مستقبلاً الأمر الذي يتطلب هذه المهارة لتذويب الفجوة مع الأطراف الأخرى وصولاً للنتائج المرغوبة.

حيث اتفقت نتائج هذه المهارة مع عدد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (حجاج، 2013) حيث ظهرت هذه المهارة في دراستها بوزن نسبي وصل إلى 79.9% في مدى امتلاك المبحوثين لمهارة التفاوض في اقتناص الفرص الوظيفية، كما واتفقت هذه الدراسة مع دراسة

(Vincent, 2013) والتي اعتبرت هناك العديد من المهارات الناعمة التي تُحقق الإدارة والقيادة السليمة لدى الشخص ومن أبرزها العمل على امتلاكه لمهارة التفاوض.

• تحليل فقرات مجال " مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.15).

جدول (5.15) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	الاختبار t	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	أستطيع تحديد وصياغة المشكلة بسهولة.	3.97	0.85	79.43	22.64	*0.000	2
2.	أكتسب الوقت اللازم في التفكير قبل اتخاذ القرار.	4.03	0.89	80.52	22.59	*0.000	1
3.	أستطيع اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.	3.93	0.87	78.64	21.00	*0.000	5
4.	أأخذ قراري بتأني ودراسة عميقة للمشكلة.	3.92	0.97	78.33	18.44	*0.000	6
5.	أمتلك المهارة لجمع المعلومات وتحليلها والاستفادة منها.	3.95	0.87	78.97	21.55	*0.000	3
6.	أقوم بتقييم القرار المُتخذ وذلك بالاستفادة من نتائجه.	3.95	0.93	78.96	20.03	*0.000	4
	جميع فقرات المجال معاً	3.95	0.64	79.09	29.43	*0.000	

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

من جدول (5.15) يمكن استخلاص ما يلي: أن المتوسط الحسابي يساوي 3.95، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 79.09%، قيمة الاختبار 29.43، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ووفقاً للنتائج الظاهرة أعلاه يتضح للباحث بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة يمتلكون مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات بدرجة عالية، ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة التخصصات التقنية والمهنية التي يدرسونها ويمارسون تطبيقاتها عملياً الأمر الذي يُولد لديهم حالة من التفكير واتخاذ القرارات خلال تعاملهم مع المشكلات التقنية والتطبيقية التي يواجهونها؛ وبالتالي يتطلب تنمية مهاراتهم في هذا المجال

باعتبار أن أي نجاحات لكي تتحقق ينبغي أن يكون لديهم القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات بكفاءة وفعالية، خصوصاً وأن مواجهة المشكلات والتصدي لها يتطلب مقدرة عالية على التفكير السليم في ظل العقبات المتتالية التي تواجه الواقع الفلسطيني المرير.

حيث اتفقت نتائج هذه المهارة مع عدد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (Vincent, 2013) والتي اعتبرت هناك العديد من المهارات الناعمة التي تُحقق الإدارة والقيادة السليمة لدى الشخص ومن أبرزها القدرة على التعامل مع مشكلات العمل وأخذ القرارات بطرق دقيقة، كما واتفقت هذه المهارة مع دراسة (Majid, et. al 2012) والتي اعتبرت أن القدرة على التعامل مع المشكلات واتخاذ القرارات من المهارات المهمة في الحصول على الفرص في الحياة، كما واتفقت هذه المهارة مع دراسة (Shakir, 2009) حيث اعتبرها بأنها من المهارات الحاسمة التي تقود الشخص نحو النجاح.

• تحليل جميع فقرات " المهارات الناعمة "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.16).

جدول (5.16) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات المهارات الناعمة

البند	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	المتوسط الاختبار	قيمة (Sig.)	الاحتمالية	الترتيب
مهارة الاتصال والتواصل.	3.96	0.52	79.21	36.12	*0.000	3
مهارة إدارة الوقت.	3.60	0.73	72.04	16.31	*0.000	7
مهارة القيادة.	4.22	0.55	84.37	43.42	*0.000	1
مهارة العمل ضمن فريق.	3.97	0.65	79.38	29.40	*0.000	2
مهارة التخطيط.	3.74	0.69	74.83	21.15	*0.000	6
مهارة التفاوض.	3.87	0.59	77.43	28.86	*0.000	5
مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	3.95	0.64	79.09	29.43	*0.000	4
جميع فقرات " المهارات الناعمة "	3.90	0.45	78.05	39.29	*0.000	

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

من جدول (5.16) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المهارات الناعمة يساوي 3.90 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 78.05%، قيمة الاختبار 39.29

وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر الفقرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات المهارات الناعمة بشكل عام. وتبعًا للنتائج الظاهرة أعلاه يتضح للباحث بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة يمتلكون جملة من المهارات الناعمة والتي جاءت وفقًا لمتغيرات هذه الدراسة على النحو التالي: (فقد احتلت مهارة القيادة المرتبة الأولى، وتلتها مهارة العمل ضمن فريق في المرتبة الثانية، ومن ثم جاءت مهارة الاتصال والتواصل في المرتبة الثالثة، وتلتها مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات في المرتبة الرابعة، في حين جاءت مهارة التفاوض في المرتبة الخامسة، وتلتها مهارة التخطيط في المرتبة السادسة، في حين جاءت مهارة إدارة الوقت في المرتبة الأخيرة). وعليه فإن هذه النتيجة تدعو الباحث إلى حث الطلبة إلى تنمية وتطوير مهاراتهم الناعمة لتصل إلى مستوى أفضل مما هي عليه الآن؛ بما يسهم في زيادة فرصهم نحو العمل بشكل أفضل.

حيث اتفقت نتائج هذه المهارات مع العديد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (Vincent, 2013) والتي أكدت على أهمية تنمية الأفراد للمهارات الناعمة لديهم؛ بما يسهم في تمكينهم نحو التغلب على العديد من المشاكل في العمل. كما واتفقت هذه النتائج مع دراسة (Seetha, 2013) والتي اعتبرت أن المهارات الناعمة تتميز بالانتقال السلس لدى الطلبة من مرحلة الطموح إلى مرحلة النجاح كرياضي أعمال، كما واتفقت هذه النتائج مع دراسة Shaker (2009) حيث أكدت أن المهارات الناعمة هي ميزة لصاحبها وأصبحت ضرورية وحاسمة لكل شخص، مع تأكيدها على ضرورة تطوير وتنمية هذه المهارات بشكل منظم.

ثانياً: تحليل فقرات " التوجهات الريادية "

• تحليل فقرات مجال " الإبداع "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.17).

جدول (5.17) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الإبداع "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط المعياري	النسبي	المتوسط الحسابي	الاختبار	قيمة (Sig.)	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	أقوم بطرح أفكار غير تقليدية باستمرار.	3.77	0.97	75.41	15.64		*0.000		8
2.	أسعى دائماً إلى إيجاد طرق وحلول جديدة للمشكلات.	4.05	0.83	81.04	24.69		*0.000		5
3.	أحب التجريب والمحاولة بهدف اكتشاف أفكار وحلول جديدة.	4.17	0.87	83.39	26.42		*0.000		3
4.	أحب دائماً التغيير والتجديد.	4.35	0.84	87.03	31.54		*0.000		1
5.	أفضل أن أفهم كيف تعمل الأشياء.	4.34	0.82	86.72	31.79		*0.000		2
6.	أستطيع تغيير نمط تفكير يحسب الموقف الذي أمر به بسهولة.	4.03	0.92	80.62	22.08		*0.000		6
7.	أنا دائم البحث والاطلاع.	3.84	1.04	76.86	15.91		*0.000		7
8.	أحرص على بث روح الإبداع لدى الآخرين.	4.07	0.96	81.44	22.08		*0.000		4
	جميع فقرات المجال معاً	4.08	0.57	81.52	37.25		*0.000		

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

من جدول (5.17) يمكن استخلاص ما يلي: أن المتوسط الحسابي يساوي 4.08، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 81.52%، قيمة الاختبار 37.25، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " الإبداع " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ووفقاً للنتائج الظاهرة أعلاه يتضح للباحث بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة يمتلكون القدرة على الإبداع بدرجة عالية، ويعزو الباحث ذلك طبيعة التخصصات التقنية والمهنية التي يدرسونها ويمارسون تطبيقاتها عملياً الأمر الذي يُولد لديهم حالة من الإبداع خلال تعاملهم مع الحالات العملية والتطبيقية التي يواجهونها؛ وبالتالي يتطلب تنمية مهاراتهم الإبداعية لأنها تُسهم في النمو بالمشروعات الخاصة بهم مستقبلاً.

حيث اتفقت نتائج هذه المهارة مع عدد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (الحبيب، 2012) والتي أوضحت بأن الطلبة الرياديين يُفضلون الإبداع أكثر من الطلبة غير الرياديين،

كما واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شعت، 2015) نجد أنَّ المبحوثين لديهم قدرة مُرتفعة على البحث والتطوير والذي اعتبره جزءًا من الإبداع حيث وصلت نسبة الإبداع لدى الرياديين المبحوثين لدى دراسته إلى وزن نسبي إلى 75.95% مُعتبرًا بأن هناك ضعف نسبي لديهم، ويرر سبب الضعف بعدم اهتمامهم بجانب التدريب في هذا المجال، كما واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (دهليز، 2009) والتي اعتبرها من المهارات الحيوية، حيث خرجت بوزن نسبي وصل إلى 74.2% حين قياسه للتوجهات الريادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

• تحليل فقرات مجال " تحمل المخاطرة "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.18).

جدول (5.18) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " تحمل المخاطرة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	القيمة الاختبارية (Sig.)	الترتيب
1.	أنتظر الموافقة من الآخرين لعمل شيء مهم.	3.63	1.19	72.58	10.42	4
2.	لدي الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما سأحصل عليه من عوائد على المدى الطويل.	4.00	0.89	80.05	22.17	1
3.	أميل إلى إنشاء العمل الخاص بي مهما كانت نتيجة الأمر.	3.88	0.96	77.66	18.05	2
4.	أميل إلى المخاطرة مهما كانت النتائج.	3.49	1.14	69.90	8.54	5
5.	أميل للعمل بجرأة في الحالات التي تتسم بمخاطرة عالية.	3.41	1.22	68.22	6.63	6
6.	أتحمل مخاطر عالية من أجل إيجاد حلول جديدة ومبتكرة لما يواجهني من عقبات.	3.68	1.07	73.59	12.46	3
	جميع فقرات المجال معًا	3.68	0.68	73.68	19.78	

* المتوسط الحسابي دال إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (5.18) يمكن استخلاص ما يلي: أن المتوسط الحسابي يساوي 3.68، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 73.68%، قيمة الاختبار 19.78، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " تحمل المخاطرة " دال إحصائيًا عند مستوى دلالة

$\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وبالتدقيق في النتائج أعلاه يتضح للباحث بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة لديهم القدرة على تحمل المخاطرة بدرجة مناسبة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن العمل الريادي يتطلب نوعاً من المخاطرة المدروسة والتي جاءت بنسبة متوسطة نسبياً؛ نظراً للأوضاع غير المستقرة التي تحياها محافظات غزة الأمر الذي انعكس على سلوكهم بشكل ملحوظ، الأمر الذي يستدعي أن يحسب الريادي فيها حجم المخاطرة قبل القيام بالأعمال إذا ما أراد أن يبقى في حقل المال والأعمال.

حيث اتفقت نتائج هذه الدراسة مع عدد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (الحبيب، 2012) والتي أوضحت بأن الطلبة الرياديين يُفضلون تحمّل المخاطرة أكثر من الطلبة غير الرياديين، كما واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (زيدان، 2011) والذي أظهرت نتائج دراسته بوجود ضعف في هذا المتغير مُعزياً ذلك للنمط المصري المحافظ الذي يتجنب المجازفة والمغامرة، كما واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ناصر والعمرى، 2011) والتي أشارت إلى أن مبحوثيهم لديهم الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما سيحصلون عليه من عوائد على المدى الطويل، كما واتفقت هذه النتائج مع دراسة (الشيخ وآخرون، 2009) حيث جاءت نتائج المخاطرة لدى الرياديات في الأردن بدرجة ضعيفة، وأعزو ذلك لتخوف الرياديات من عدم استقرار الظروف الاقتصادية؛ وبالتالي يتخوفن من الإقدام على المخاطرة خاصة المخاطر المالية. فيما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Gurol, Atsan, 2006) والتي وجدت وجود ميل لدى الطلبة بتركيا نحو تبني المخاطرة وحب الإنجاز والابتكار، ويعزو الباحث هذه النتيجة نظراً للوضع الاقتصادي المستقر بل والمزدهر في دولة كتركيا.

• تحليل فقرات مجال " المبادرة "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.19).

جدول (5.19) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " المبادرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	المتوسط الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	أطلع إلى امتلاك عمل ريادي بعد إنهاء دراستي.	4.30	0.87	86.05	0.000*	2
2.	أطلع إلى أن أكون ناجحاً في الحصول على مهارات العمل.	4.42	0.71	88.42	0.000*	1
3.	عندما ترد في رأسي فكرة أندفع بتنفيذها.	3.93	0.89	78.55	0.000*	8
4.	أؤمن بأن العمل الريادي هو أفضل من العمل بأجر لدى الآخرين.	4.07	0.92	81.40	0.000*	5
5.	استثمر الفرص الجديدة في حياتي بشكل جيد.	4.02	0.89	80.36	0.000*	6
6.	تتعزيز ثقتي بمهاراتي من توجهي للعمل الريادي.	3.97	0.92	79.43	0.000*	7
7.	أبادر نحو الاستفادة من التطورات العلمية في توظيفها بمجال دراستي.	4.07	0.86	81.49	0.000*	4
8.	أهتم بتحسين وتطوير إمكانياتي قبل الآخرين.	4.28	0.84	85.53	0.000*	3
	جميع فقرات المجال معاً	4.13	0.51	82.64	0.000*	

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

من جدول (5.19) يمكن استخلاص ما يلي: أن المتوسط الحسابي يساوي 4.13، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 82.64%، قيمة الاختبار 43.39، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " المبادرة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وفقاً للنتائج الظاهرة أعلاه يتضح للباحث بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة لديهم عنصر المبادرة بدرجة كبيرة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن العمل الريادي يتطلب عنصر المبادرة خصوصاً في ظل المنافسة والتحديات الكبيرة التي تعيشها محافظات غزة، خصوصاً وأن مهارة المبادرة تُعد ركيزة من ركائز الاقتصاد المعاصر لما لها من دور داعم في التمكين الفردي والمؤسسي ورافع من روافع التنافسية.

حيث اتفقت نتائج هذه الدراسة مع عدد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (الشيخ وآخرون 2009) حيث جاءت نتيجة المبادرة لدى الرياديات في الأردن بدرجة عالية، وأعزو ذلك

إلى أن المبادرة أحد أهم ما يميز الشخصية الريادية عن غيرها، والركن الأساسي لإطلاق مسمى ريادي أو "مبادر" عليها، فالريادي يسبق الآخرين في الأفكار الجديدة التي يبادر في تقديمها. كما وافقت هذه النتيجة مع دراسة (kume, et. al, 2013) والتي اعتمدت على بعد المبادرة في التعرف على خصائص الريادة لدى الطلبة في ألبانيا، والتي اعتبرت بأن المبادرة هي درجة الإيجابية التي يشعر بها المرء تجاه فكرة لأن يصبح رجل أعمال.

• تحليل جميع فقرات "التوجهات الريادية"

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (5.20).

جدول (5.20) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات التوجهات الريادية

البند	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الاختبار	(Sig.)	القيمة	الترتيب
الإبداع.	4.08	0.57	81.52	37.25	*0.000	2
تحمل المخاطرة.	3.68	0.68	73.68	19.78	*0.000	3
المبادرة.	4.13	0.51	82.64	43.39	*0.000	1
جميع فقرات "التوجهات الريادية"	3.99	0.46	79.79	42.26	*0.000	

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

من جدول (5.20) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات التوجهات الريادية يساوي 3.99 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 79.79%، قيمة الاختبار 42.26 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر جميع فقراته دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع فقراته قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات التوجهات الريادية بشكل عام. ووفقاً للنتائج الظاهرة أعلاه يتضح للباحث بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة لديهم توجه ريادي وفقاً لعناصر المتغير التابع على النحو التالي: (فقد احتلت مهارة المبادرة المرتبة الأولى، وتلتها مهارة الإبداع في المرتبة الثانية، ومن ثم جاءت القدرة على تحمل المخاطرة في المرتبة الأخيرة)؛ ويعزو الباحث تأخر مهارة تحمل المخاطرة لدى المبحوثين نظراً للحالة المتقلبة التي يمر بها قطاع غزة الأمر الذي يفرز لهم حالة من التخوف للخوض في غمار هذا المسار، وعموماً فإن هذه النتيجة تبين للباحث بأن

هناك درجة مناسبة من التوجه الريادي لدى أوساط طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة؛ الأمر الذي يدعوهم إلى بذل المزيد نحو الخوض في ميدان ريادة الأعمال لما له من دور كبير في توفير العديد من الفرص البديلة عن الوظائف؛ خصوصاً في ظل الأوضاع الاقتصادية غير المستقرة التي يحياها قطاع غزة.

حيث اتفقت نتائج هذه المهارات مع العديد من الدراسات السابقة، أبرزها: دراسة (الشيخ وآخرون 2009) والتي بينت وجود علاقة مرتفعة في توجه الطلبة نحو الريادة، في حين جاءت النتائج لدى دراسة (Zain, et. al, 2010) بدرجة فوق المتوسطة وصلت إلى نسبة 67.1% من الطلبة لديهم الرغبة في العمل الريادي مستقبلاً. في حين اختلفت هذه النتائج مع دراسة (الكاسبية، 2008)، ودراسة (زيدان، 2011) واللذان بينتا ضعف استعداد طلبة الأعمال نحو الريادة، كما تأكدت هذه النتائج مع دراسة (أبو قرن، 2015) والتي جاءت بمستوى متوسط في جانب الإبداع وتحمل المخاطرة.

5.4 اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام الاختبارات المعلمية (اختبار بيرسون واختبار تحليل التباين الأحادي) وهو مناسب في حالة كان توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي. كما تم استخدام اختبار الانحدار المتعدد لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. ولإجراء اختبار الفرضيات حول العلاقة بين متغيرين من متغيرات الدراسة، يتم اختبار الفرضية الإحصائية التالية:

الفرضية الصفريّة: 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 حسب نتائج برنامج SPSS فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفريّة وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة، أما إذا كانت Sig. (P-value) أقل من مستوى الدلالة فيتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

جدول (5.21):

معامل الارتباط بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	.430	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارة الاتصال والتواصل والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
*0.000	.302	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارة إدارة الوقت والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
*0.000	.519	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارة القيادة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
*0.000	.357	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارة العمل ضمن فريق والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
*0.000	.487	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارة التخطيط والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
*0.000	.530	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارة التفاوض والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
*0.000	.622	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
*0.000	.636	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

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

يبين جدول (5.21) أن معامل الارتباط يساوي 0.636 ، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة. وعليه يرى الباحث بأن درجة الارتباط بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة جاءت بدرجة مناسبة، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود الطلبة في بيئة تقنية ومهنية تجمع بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي الأمر الذي أسهم في وجود العلاقة بين هذين المتغيرين، وقد جاء ذلك متوافقاً مع العديد من الدراسات، أبرزهم: دراسة (رمضان، 2013)، ودراسة (Seetha, 2013)، ودراسة (الحبيب، 2012)، ودراسة (زيدان، 2011) والتي بينت دراسته وجود علاقة بين السمات الريادية التي يتمتع بها طلبة الجامعات المصرية واحتمال إقامتهم مشروعات جديدة بعد تخرجهم، وكذلك دراسة (ناصر والعمرى، 2011)، ودراسة (Schlz, 2008)، ودراسة (Gurol, Atsan, 2006).

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمهارات الناعمة على التوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

من نتائج الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Stepwise يمكن استنتاج ما يلي:

- تبين أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع " التوجهات الريادية "هي: مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ومهارة التفاوض، ومهارة القيادة، ومهارة العمل ضمن فريق، ومهارة التخطيط. وأن باقي المتغيرات " مهارة الاتصال والتواصل، ومهارة إدارة الوقت" تبين أن تأثيرها ضعيف.
- معامل الارتباط = 0.673، ومعامل التحديد المعدل = 0.446، وهذا يعني أن 44.6% من التغير في التوجهات الريادية (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 55.4% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على التوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

جدول (5.22): تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	1.541	10.184	0.000
مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات	0.257	6.350	0.000
مهارة التفاوض	0.123	3.087	0.002
مهارة القيادة	0.107	2.451	0.015
مهارة العمل ضمن فريق	0.065	2.147	0.032
مهارة التخطيط	0.066	1.993	0.047
معامل الارتباط = 0.673	معامل التحديد المُعدَّل = 0.446		

التوجهات الريادية = $1.541 + 0.257 * \text{مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات} + 0.123 * \text{مهارة التفاوض} + 0.107 * \text{مهارة القيادة} + 0.065 * \text{مهارة العمل ضمن فريق} + 0.066 * \text{مهارة التخطيط}$.

من خلال جدول (5.22) تبين أن المتغيرات المستقلة حسب أهميتها في تفسير "التوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة" حسب قيمة اختبار T كما يلي: مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ومن ثم مهارة التفاوض، ومن ثم مهارة القيادة، ومن ثم مهارة العمل ضمن فريق، وأخيراً مهارة التخطيط.

وعليه فإن التوجهات الريادية (المتغير التابع) لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة تتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بالمتغيرات المستقلة، والتي جاءت بدرجة تأثير وفقاً للترتيب التالي: (مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ومهارة التفاوض، ومهارة القيادة، ومهارة العمل ضمن فريق، ومهارة التخطيط) وهذا يعني أن 44.6% من التغير في التوجهات الريادية (المتغير التابع) يتأتى من تأثير تلك المتغيرات وأن النسبة المتبقية 55.4% قد ترجع إلى عوامل أو مهارات أخرى تؤثر في التوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظة غزة مثل (الظروف الاقتصادية، ودخل الأب، والحاجة لرأس المال، وحالات الإحباط التي يعيشها قطاع غزة، ومناهج الكليات التقنية، والأسلوب المُتبَّع في التدريس لدى الكليات، وطبيعة مهارات المحاضرين، وحجم الأسرة). كما وأن ذلك يستدعي من الطلبة ضرورة امتلاكهم لمهارات أخرى لضرورتها الكبيرة في الحياة الخاصة والعامة. كما ظهر تأثير

ضعيف لباقي المتغيرات (مهارة الاتصال والتواصل، ومهارة إدارة الوقت)، واللذان قد يرجع سبب ضعف تأثيرهما إلى أن الاتصال والتواصل قد يأخذ أشكالاً أخرى غير التواصل المباشر الذي تم السؤال عنه في استبانة هذه الدراسة، مع إمكانية وجود منهجيات أخرى لإدارة الوقت تُسهم بشكل أكبر في تعزيز التوجه الريادي لدى الطلبة المبحوثين.

وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة العديد من الباحثين أبرزهم: دراسة (kushoka, 2014) والتي بينت دراسته بأن الأطر المؤسسية والموقف الشخصي لها تأثير على الطلبة في بدء الأعمال التجارية في المستقبل بالمشاركة مع التغيرات في المواقف والنوايا اتجاه ريادة الأعمال. كما وأكدت دراسة (Majid, et. al, 2012) بأن المهارات الناعمة تؤثر بشكل أساس في حصول الطلبة على حياة مهنية ناجحة وذلك من خلال التفاعلات الاجتماعية في المجتمع بسنغافورة. وأكدت دراسة (Zain, et. al, 2010) بأن هناك تأثيراً للسّمات الشخصية على النية الريادية لدى طلبة كلية الأعمال بماليزيا. كما وأن دراسة (Schlz, 2008) أكدت بأن للمهارات الناعمة تأثير كبير على أداء الطلبة وأسند دور كبير على كاهل المدرسين لتعزيز تلك المهارات لدى الطلبة. بجانب دراسة (Seetha, 2013)، ودراسة (ناصر والعمرى، 2011)، ودراسة (زيدان، 2011)، ودراسة (Shakir, 2009)، ودراسة (Gurol, Atsan, 2006).

الفرضية الرئيسة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى للبيانات الشخصية التالية: (الجنس، مكان السكن، الكلية، الدرجة العلمية، القسم، عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال، طبيعة عمل الأب، الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً).

تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى إلى الجنس.

جدول (5.23): نتائج اختبار "T لعينتين مستقلتين" - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	القيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.329	0.977	3.93	3.98	مهارة الاتصال والتواصل.
0.735	-0.339	3.62	3.59	مهارة إدارة الوقت.
0.830	-0.214	4.23	4.21	مهارة القيادة.
0.066	1.846	3.90	4.02	مهارة العمل ضمن فريق.
0.329	0.977	3.70	3.77	مهارة التخطيط.
0.069	1.825	3.81	3.92	مهارة التفاوض.
0.086	1.721	3.89	4.00	مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
0.187	1.321	3.87	3.93	المهارات الناعمة.
0.466	0.729	4.05	4.09	الإبداع.
0.284	1.072	3.64	3.72	تحمل المخاطرة.
0.639	-0.469	4.15	4.12	المبادرة.
0.553	0.593	3.97	4.00	التوجهات الريادية.
0.245	1.165	3.91	3.95	جميع المجالات معاً

من النتائج الموضحة في جدول (5.23) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T لعينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى الجنس. ويرى الباحث أن الجنس سواء كان ذكراً أو أنثى لا يرتبط بميول الطلبة نحو الريادة، فالمهارات الناعمة المطلوبة للريادة يمكن أن تتواجد في كل من الذكور والإناث بالتدريب والممارسة، ويمكن أن تتطور وتتفاوت من شخص لآخر بغض النظر عن جنسه، وهذا ما يؤكد ما ذكره العاني وآخرون (2010: 26-27) بأن الريادي قد يكون رجلاً أو امرأة، من الطبقة العليا أو من الطبقة الدنيا،

أو شخصاً يمتلك المعرفة في التكنولوجيا، أو شخصاً تنقصه هذه المعرفة، أو خريج كلية أو جامعة، أو شخصاً غير متعلم، أو مخترعاً، أو مديراً، أو ممرضاً، أو رجل مبيعات، أو مهندساً أو طالباً، أو معلماً، أو شخصاً مهنيّاً، أو متقاعدّاً. وعلى الرغم من هذا فإن هناك حاجة أكبر نسبياً لصالح الذكور في امتلاك هذه المهارات، ولعلّ ذلك يرجع إلى أنه يتوجب عليهم ثقافياً واجتماعياً أن يفكروا بمسؤولية أكبر تجاه بناء مستقبلهم المنشود، وقد اتفقت مع العديد من الدراسات، ولعلّ أبرزها: دراسة (شعت، 2015)، و(أبو قرن، 2015)، و(حجاج، 2014)، و(ناصر والعمرى، 2011)، و(دهليز، 2009).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تغزى إلى مكان السكن.

جدول (5.24): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - مكان السكن

القيمة الاحتمالية (Sig.)	القيمة الاختبار	المتوسطات					المجال
		رفح	خانيونس	الوسطى	غزة	شمال غزة	
0.387	1.038	3.84	3.99	3.93	3.97	4.07	مهارة الاتصال والتواصل.
0.950	0.177	3.53	3.59	3.64	3.61	3.58	مهارة إدارة الوقت.
0.786	0.431	4.22	4.17	4.28	4.22	4.18	مهارة القيادة.
0.317	1.186	3.96	3.92	4.03	3.92	4.17	مهارة العمل ضمن فريق.
0.864	0.320	3.85	3.73	3.73	3.72	3.76	مهارة التخطيط.
0.433	0.954	3.87	3.80	3.83	3.91	3.99	مهارة التفاوض.
0.708	0.538	3.82	3.96	3.99	3.96	4.00	مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
0.897	0.270	3.87	3.88	3.92	3.90	3.96	المهارات الناعمة.
0.831	0.369	3.99	4.09	4.05	4.10	4.10	الإبداع.
0.539	0.780	3.65	3.58	3.72	3.73	3.73	تحمل المخاطرة.
0.823	0.379	4.09	4.09	4.15	4.15	4.19	المبادرة.
0.719	0.522	3.93	3.95	4.00	4.02	4.03	التوجهات الريادية.
0.830	0.370	3.89	3.90	3.95	3.94	3.99	جميع المجالات معاً

من النتائج الموضحة في جدول (5.24) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة

معًا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معًا تعزى إلى مكان السكن. ويعزو الباحث ذلك إلى أن مكان السكن ليس له علاقة بالتوجه نحو الريادة لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة حيث أن مساحة قطاع غزة ليست كبيرة ما يجعل نسبة الاختلاف بين ساكنيه محدودة وقليلة جدًا. كما أن امتلاك المهارات الناعمة لا يعتمد على سكن الشخص بل يعتمد على تفكيره وقدرته على التطور والتعلم والاكتساب. وقد اتفقت هذه الفرضية مع نتائج عدد من الدراسات، أبرزهم: دراسة (حجاج، 2014)، و(دهليز، 2009).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى إلى الكلية.

جدول (5.25): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الكلية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	القيمة	المتوسطات			المجال
		كلية فلسطين التقنية	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	
0.184	1.700	3.90	3.90	4.00	مهارة الاتصال والتواصل.
0.255	1.369	3.73	3.53	3.60	مهارة إدارة الوقت.
0.479	0.737	4.26	4.16	4.23	مهارة القيادة.
0.228	1.484	3.99	3.87	4.00	مهارة العمل ضمن فريق.
0.933	0.069	3.77	3.73	3.74	مهارة التخطيط.
*0.012	4.496	3.75	3.78	3.95	مهارة التفاوض.
0.170	1.783	3.96	3.85	4.00	مهارة اتخاذ القرارات وحل
0.197	1.634	3.91	3.83	3.93	المهارات الناعمة.
0.170	1.783	4.02	4.01	4.12	الإبداع.
0.140	1.973	3.63	3.59	3.74	تحمل المخاطرة.
*0.024	3.764	4.07	4.03	4.19	المبادرة.
*0.023	3.817	3.93	3.90	4.04	التوجهات الريادية.
0.075	2.607	3.92	3.86	3.97	جميع المجالات معًا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (5.25) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجالات "مهارات التفاوض، المبادرة، التوجهات الريادية" وبذلك يمكن استنتاج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الكلية وذلك لصالح الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية لديها من الإمكانيات التي تميزها عن مثيلاتها من الكليات التقنية محل الدراسة؛ الأمر الذي قد تعكسه على منتسبيها من جموع الطلبة، كما وأن الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية لديها حاضنة تكنولوجية تسهم في تعزيز التوجه الريادي للطلبة على خلاف الكليات الأخرى المبحوثة والتي تفتقر لحاضنات أعمال، بجانب امتلاكها لمتخصصين أكاديميين ومهنيين بجانب الإمكانيات المادية التي تفوق الكليات الأخرى، ولعل هذه النتيجة اتفقت مع دراسة (أبو قرن، 2015).

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معاً، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى الكلية.

حيث يرى الباحث بأن نوع الكلية المُلتحق بها الطلبة ليس لها علاقة بتعزيز التوجهات الريادية؛ لأنها تقدم منهجاً مُتقارباً، ويبقى العنصر المؤثر في اكتساب المهارات وتعزيز التوجه متمثلاً في عدة عوامل أهمها: مدى إكساب الطاقم الأكاديمي للمهارات الناعمة للطلبة، بجانب ما يمكن أن يُميز الكلية عن أخرى في مدى امتلاكها لحاضنة أعمال تسهم في تعزيز التوجه الريادي لدى الطلبة، واتفقت هذه النتائج مع دراسة العديد من الباحثين، أبرزهم: دراسة (حجاج، 2014)، (دهليز، 2009).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى إلى الدرجة العلمية.

جدول (5.26): نتائج اختبار " T لعينتين مستقلتين " - الدرجة العلمية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	الاختبار	المتوسطات		المجال
		دبلوم	بكالوريوس	
0.128	1.528	3.90	4.00	مهارة الاتصال والتواصل.
0.458	0.742	3.53	3.60	مهارة إدارة الوقت.
0.286	1.069	4.16	4.23	مهارة القيادة.
0.091	1.695	3.87	4.00	مهارة العمل ضمن فريق.
0.840	0.202	3.73	3.74	مهارة التخطيط.
*0.016	2.412	3.78	3.95	مهارة التفاوض.
0.051	1.959	3.85	4.00	مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
0.068	1.831	3.83	3.93	المهارات الناعمة.
0.085	1.727	4.01	4.12	الإبداع.
0.059	1.891	3.59	3.74	تحمل المخاطرة.
*0.009	2.616	4.03	4.19	المبادرة.
*0.010	2.609	3.90	4.04	التوجهات الريادية.
*0.022	2.296	3.86	3.97	جميع المجالات معاً

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (5.26) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 للمجالات " مهارة الاتصال والتواصل، مهارة إدارة الوقت، مهارة القيادة، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التخطيط، مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات، المهارات الناعمة، الإبداع، تحمل المخاطرة " وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى الدرجة العلمية. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه لا اعتبار للدرجة العلمية في حال امتلاك الطلبة لتلك المهارات، وهناك عدد من الدراسات التي أكدت ذلك، لعل أبرزها: دراسة (شعت، 2015)، و(أبو قرن، 2015)، و(حجاج، 2014)، في حين يمكن أن يكون هناك اعتبار للطلبة المبحوثين في مرحلة البكالوريوس بأن تكون لديهم مهارات متقدمة عن الطلبة في مرحلة الدبلوم.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة (مهارة التفاوض، المبادرة، التوجهات الريادية)، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى الدرجة العلمية وذلك لصالح الذين درجتهم العلمية بكالوريوس.

كما ويعزو الباحث ذلك للقدرات العمرية والعلمية التي يتفوق بها طلبة البكالوريوس عن طلبة الدبلوم؛ ولعل ذلك يعود لما يمتلكونه من إلمام أكبر وحصيلة علمية أوسع، ومسؤولية أكبر الأمر الذي يجعل لديهم هامش أكبر في عنصر المبادرة، بجانب قربهم من حقل الريادة بحكم حدوثها في قطاع غزة، حيث اختلقت هذه النتائج مع دراسة (دهليز، 2009) حيث أظهرت دراسته بأنه لا يوجد فروق ترجع للمؤهل العلمي في ارتباطها مع ميول الطلبة المبحوثين بآبائهم.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى إلى القسم.

جدول (5.27): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - القسم

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات					المجال
		أخرى	العلوم الطبية	العلوم الهندسية	علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	العلوم الإدارية والمالية	
*0.023	2.857	4.01	3.93	3.77	4.08	4.00	مهارة الاتصال
0.110	1.901	3.61	3.74	3.39	3.62	3.62	مهارة إدارة الوقت.
*0.044	2.474	4.30	4.31	4.03	4.26	4.23	مهارة القيادة.
*0.004	3.916	3.92	3.92	3.70	4.10	4.05	مهارة العمل ضمن
0.308	1.206	3.77	3.77	3.56	3.78	3.77	مهارة التخطيط.
*0.014	3.189	3.98	3.85	3.63	3.94	3.92	مهارة التفاوض.
*0.044	2.474	4.08	3.92	3.75	4.09	3.98	مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
*0.003	4.120	3.95	3.92	3.69	3.98	3.94	المهارات الناعمة.
0.708	0.538	4.21	4.06	4.04	4.08	4.07	الإبداع.
0.107	1.919	3.67	3.68	3.51	3.90	3.70	تحمل المخاطرة.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات					المجال
		أخرى	العلوم الطبية	العلوم الهندسية	علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	العلوم الإدارية والمالية	
0.533	0.789	4.14	4.17	4.03	4.19	4.14	المبادرة.
0.398	1.018	4.04	4.00	3.89	4.07	3.99	التوجهات الريادية.
*0.012	3.273	3.98	3.95	3.76	4.01	3.96	جميع المجالات معاً

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (5.27) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 للمجالات " مهارة إدارة الوقت، مهارة التخطيط، الإبداع، تحمل المخاطرة، المبادرة، التوجهات الريادية" وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى القسم. ويعزو الباحث أن التخصص له أهمية كبيرة في تنمية اكتساب وصقل المهارات المختلفة كمهارة إدارة الوقت، ومهارة التخطيط، والإبداع، والقدرة على تحمل المخاطرة، والمبادرة، والتوجه نحو الريادة، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات، أبرزها: (شعت، 2015)، و(أبو قرن، 2015)، و(حجاج، 2014)، و(زيدان، 2011)، و(دهليز، 2009).

أما بالنسبة لمجال " مهارة القيادة " فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى القسم وذلك لصالح قسم العلوم الطبية. ويعزو الباحث ذلك إلى أن مهارة القيادة تتطلب تبني المهام الكبيرة في العمل وهذا ما يظهر في الأشخاص ذوي التخصصات أو الوظائف الطبية، وهذا يرجع إلى طبيعة الأعمال التي يقوموا بأدائها.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة (مهارة الاتصال والتواصل، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض، مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات، المهارات الناعمة)، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى القسم وذلك لصالح قسم علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات.

كما ويرى الباحث بأن هناك مجموعة من المهارات التي يمكن أن يتميز بها المختصون في مجال علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات كمهارة الاتصال والتواصل والتي يمكن أن تأخذ أبعاداً مختلفة في الطريقة والأسلوب الأمر الذي يجعل هذه المهارات متاحة لديهم بشكل أكبر، بالإضافة إلى ضرورة امتلاكهم لمهارة العمل ضمن فريق لما قد يساعد ذلك في إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية، بجانب مهارة التفاوض، ومهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجه العاملين في هذا المجال بكثرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى إلى عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال.

جدول (5.28): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال

القيمة الاحتمالية (Sig.)	الاختبار	المتوسطات				المجال
		3 دورات فأكثر	دورتان	دورة واحدة	لم ألتحق بأي دورة	
0.533	0.732	3.98	3.99	4.03	3.93	مهارة الاتصال والتواصل.
0.448	0.887	3.69	3.70	3.64	3.55	مهارة إدارة الوقت.
0.675	0.511	4.19	4.29	4.24	4.20	مهارة القيادة.
0.414	0.955	4.00	4.09	3.98	3.93	مهارة العمل ضمن فريق.
0.606	0.615	3.70	3.85	3.76	3.72	مهارة التخطيط.
0.239	1.411	3.89	3.94	3.98	3.82	مهارة التفاوض.
0.321	1.171	3.93	4.09	4.00	3.92	مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
0.247	1.384	3.91	3.99	3.95	3.87	المهارات الناعمة.
0.992	0.032	4.07	4.08	4.06	4.08	الإبداع.
0.399	0.986	3.69	3.72	3.81	3.64	تحمل المخاطرة.
0.798	0.338	4.12	4.19	4.14	4.12	المبادرة.
0.860	0.251	3.98	4.02	4.02	3.97	التوجهات الريادية.
0.373	1.045	3.94	4.00	3.97	3.90	جميع المجالات معاً

من النتائج الموضحة في جدول (5.28) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال. ويعزو الباحث ذلك إلى قلة الدورات التدريبية المتخصصة في مجال ريادة الأعمال في الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة؛ نظراً لقلة انتشار الفكر الريادي بين أوساط الطلبة إلى جانب قلة المتخصصين في هذا المجال من شريحة الأكاديميين والذي انعكس بدوره على ضعف التوجهات الريادية لدى الطلبة، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات، أبرزها: (أبو قرن، 2015)، ودراسة (دهليز، 2009)، ودراسة (Shakir, 2009) والذي أكد على ضرورة إكساب الريادة للطلبة عبر برامج معينة تُطبق في الجامعات وأكد على ضرورة الجمع بين الكفاءات التقنية والمعرفية معتبراً أنها مهارات حيوية لسوق العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى إلى طبيعة عمل الأب.

جدول (5.29): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - طبيعة عمل الأب

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات						المجال
		أخرى	لا يعمل	عامل	يمتلك عمل خاص	موظف قطاع خاص	موظف حكومي/ وكالة	
0.355	1.109	3.81	3.93	4.06	3.91	4.10	3.97	مهارة الاتصال والتواصل.
0.133	1.704	3.51	3.66	3.78	3.43	3.45	3.59	مهارة إدارة الوقت.
0.106	1.828	4.05	4.24	4.33	4.10	4.39	4.20	مهارة القيادة.
*0.030	2.513	3.83	4.00	4.16	3.75	4.01	3.99	مهارة العمل ضمن فريق.
0.716	0.579	3.84	3.72	3.85	3.68	3.86	3.71	مهارة التخطيط.
0.539	0.815	3.76	3.86	3.85	3.84	4.08	3.89	مهارة التفاوض.
0.480	0.902	3.87	3.96	4.08	3.85	4.05	3.94	مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
0.154	1.620	3.81	3.91	4.02	3.80	3.99	3.90	المهارات الناعمة.
0.056	2.180	4.08	4.09	4.13	3.87	4.23	4.12	الإبداع.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات						المجال
		أخرى	لا يعمل	عامل	يمتلك عمل خاص	موظف قطاع خاص	موظف حكومي/ وكالة	
0.108	1.821	3.73	3.62	3.83	3.65	3.99	3.64	تحمل المخاطرة.
0.332	1.153	4.03	4.09	4.18	4.07	4.29	4.18	المبادرة.
0.083	1.968	3.97	3.96	4.07	3.88	4.19	4.01	التوجهات الريادية.
0.093	1.905	3.87	3.93	4.03	3.83	4.06	3.94	جميع المجالات معًا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (5.29) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال "مهارة العمل ضمن فريق" وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى طبيعة عمل الأب وذلك لصالح الآباء الذين طبيعة عملهم "عامل". ويعزو الباحث ذلك إلى أن الطلبة المبحوثين والذين طبيعة عمل آبائهم "عامل" ينعكس عليهم هذه المهارة نتيجة لطبيعة الأعمال المختلفة التي يندمجون فيها بسرعة حيث أنهم قد يعملوا في أكثر من عمل وفي أكثر من مكان، وأيضًا نظرًا لاختلاطهم في فئات متباينة من الناس بشكل يومي وكبير والتي تنعكس عليهم بشكل ملموس وتميزهم عن غيرهم، ويتوافق ذلك مع دراسة (دهليز، 2009) حيث بين أن هناك فروق بين نوع الوظيفة التي يشغلها الأب والميول الريادية لدى الطلبة.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معًا تعزى إلى طبيعة عمل الأب. حيث أكدت ذلك العديد من الدراسات، أبرزها: دراسة (زيدان، 2011) والتي أوضحت بعدم وجود تأثير جوهري لوظيفة الأب أو الأم على احتمالية قيام الطلبة بمشروعات جديدة بعد التخرج.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى إلى الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً.

جدول (5.30): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات					المجال
		أخرى	إنشاء عمل خاص بي	وظيفة عمل حر عبر الإنترنت	وظيفة لدى القطاع الخاص	وظيفة رسمية (حكومية، وكالة)	
0.157	1.665	4.30	3.98	3.85	3.98	3.95	مهارة الاتصال والتواصل.
*0.013	3.233	3.61	3.45	3.39	3.57	3.72	مهارة إدارة الوقت.
0.977	0.115	4.24	4.22	4.17	4.24	4.22	مهارة القيادة.
0.151	1.690	3.94	3.88	3.79	4.06	4.02	مهارة العمل ضمن فريق.
0.801	0.411	3.68	3.77	3.61	3.77	3.75	مهارة التخطيط.
0.912	0.246	3.76	3.86	3.89	3.92	3.86	مهارة التفاوض.
0.891	0.280	4.14	3.97	3.97	3.94	3.94	مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
0.644	0.627	3.95	3.88	3.81	3.92	3.92	المهارات الناعمة.
0.309	1.203	4.25	4.14	4.06	4.15	4.02	الإبداع.
*0.018	3.012	3.80	3.79	3.78	3.84	3.57	تحمل المخاطرة.
0.236	1.394	4.39	4.20	4.08	4.12	4.10	المبادرة.
0.059	2.296	4.18	4.07	3.99	4.05	3.92	التوجهات الريادية.
0.754	0.475	4.03	3.94	3.87	3.97	3.92	جميع المجالات معاً

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (5.30) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة 0.05 للمجالين " مهارة إدارة الوقت، تحمل المخاطرة" وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذين المجالين تعزى إلى الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً وذلك لصالح الذين يفضلون وظيفة رسمية

(حكومية، وكالة) لمجال مهارة إدارة الوقت، ولصالح الذين يفضلون وظيفة لدى القطاع الخاص لمجال تحمل المخاطرة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الطلبة المبحوثين والذين يطمحون بالعمل في القطاع الحكومي والوكالة لديهم إمكانية أكبر في مهارة إدارة الوقت، كما وأن الطلبة المبحوثين الراغبون بالعمل في القطاع الخاص لديهم القدرة على تحمل المخاطرة والتي بطبيعتها تتسجم مع ظروف العمل الخاص.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً. حيث توافق ذلك مع باقي حقول العمل التي يطمح الطلبة المبحوثين بالخوض في غمارها مستقبلاً، حيث أكدت ذلك العديد من الدراسات، أبرزها: دراسة (الحبيب، 2012)، (دهليز، 2009)، و(الشيخ وآخرون، 2009)، و(الكساسة، 2008).

الفصل الرابع

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

- 6.1 مقدمة.
- 6.2 نتائج الدراسة.
- 6.3 توصيات الدراسة.
- 6.4 دراسات مُستقبلية مُقترحة.
- 6.5 خطة تنفيذية مقترحة لإنشاء حاضنات أعمال بالكليات التقنية والمهنية.

6.1 مقدمة

من خلال استعراض التحليلات السابقة للبيانات التي جمعها الباحث من مجتمع الدراسة، والمُتمثلة في طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لديهم، حيث استطاع الباحث من تحقيق أهداف الدراسة والمُتمثلة في التعرف على مدى توفر المهارات الناعمة وطبيعة التوجهات الريادية وكذلك طبيعة العلاقة بينهما لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة، بجانب قياس أثر المهارات الناعمة على التوجهات الريادية لديهم.

حيث خرجت الدراسة من خلال هذا الفصل بعددٍ من النتائج التي مكّنت الباحث من تقديم عدد من التوصيات ذات الأهمية لمجتمع الدراسة (طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة)، وكذلك الكليات، حيث اختتم الباحث الفصل بمجموعةٍ من الدراسات المستقبلية المُقترحة والتي يمكن أن يستفيد منها الباحثون والمُهتمون الأفاضل، ثم بخطة تنفيذية مقترحة لإنشاء حاضنات أعمال بالكليات التقنية والمهنية، وذلك على النحو التالي:

6.2 نتائج الدراسة

- 1- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة، وذلك يعود لطبيعة الترابط الوثيق بين المتغيرين، وهذا ما أكدّه العديد من الباحثين السابقين.
- 2- يتمتع طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة بجملة من المهارات الناعمة والتي تتداخل جميعها لشُهم في تشكيل شخصيتهم الريادية، وفقاً لأبعاد المتغير المستقل على النحو التالي: حيث (احتلت مهارة القيادة المرتبة الأولى، ثم مهارة العمل ضمن فريق في المرتبة الثانية، ومن ثم مهارة الاتصال والتواصل في المرتبة الثالثة، وتلتها مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات في المرتبة الرابعة، ثم مهارة التفاوض في المرتبة الخامسة، وتلتها مهارة التخطيط في المرتبة السادسة، في حين كانت مهارة إدارة الوقت في المرتبة الأخيرة).
- 3- اتضح بأن طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة لديهم توجه ريادي، وفقاً لأبعاد المتغير التابع على النحو التالي: حيث (احتلت مهارة المبادرة المرتبة الأولى، وتلتها مهارة الإبداع في المرتبة الثانية، ومن ثم كانت مهارة تحمل المخاطرة في المرتبة الأخيرة).

4- التوجهات الريادية (المتغير التابع) تتأثر بصورة جوهرية بالمتغيرات المستقلة (المهارات الناعمة)، وهذا يعني أن 44.6% من التغير في التوجه الريادي (المتغير التابع) يتأتى من تأثير متغيرات المهارات الناعمة محل الدراسة والنسبة المتبقية 55.4% قد ترجع إلى عوامل أو مهارات أخرى تؤثر في التوجه الريادي لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى للبيانات الشخصية التالية: (الجنس، مكان السكن، الكلية، عدد الدورات التدريبية التي حصل المستجيب عليها في مجال ريادة الأعمال، طبيعة عمل الأب، الأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً).

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية تعزى للبيانات الشخصية التالية: (الدرجة العلمية، القسم).

❖ نتائج تتعلق بالمهارات الناعمة المتغير المستقل:

1. نتائج تتعلق بمهارة الاتصال والتواصل

- أظهرت الدراسة أن طلبة الكليات التقنية والمهنية تتوفر لديهم مهارة الاتصال والتواصل بنسبة 79.21% ، حيث احتلت مهارة الاتصال والتواصل المرتبة الثالثة لديهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارة الاتصال والتواصل والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
- أظهرت الدراسة أن التوجه الريادي يتأثر بصورة جوهرية بالمتغيرات المستقلة، حيث احتلت مهارة الاتصال والتواصل المرتبة السادسة والتي جاءت بدرجة تأثير ضعيفة.

2. نتائج تتعلق بمهارة إدارة الوقت

- أظهرت الدراسة أن طلبة الكليات التقنية والمهنية تتوفر لديهم مهارة إدارة الوقت بنسبة 72.04% ، حيث احتلت مهارة إدارة الوقت المرتبة الأخيرة لديهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارة إدارة الوقت والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
- أظهرت الدراسة أن التوجه الريادي يتأثر بصورة جوهرية بالمتغيرات المستقلة، حيث احتلت مهارة إدارة الوقت المرتبة السابعة والتي جاءت بدرجة تأثير ضعيفة.

3. نتائج تتعلق بمهارة القيادة

- أظهرت الدراسة أن طلبة الكليات التقنية والمهنية تتوفر لديهم مهارة القيادة بنسبة 84.37%، حيث احتلت مهارة القيادة المرتبة الأولى لديهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارة القيادة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
- أظهرت الدراسة أن التوجه الريادي يتأثر بصورة جوهرية بالمتغيرات المستقلة، حيث احتلت مهارة القيادة المرتبة الثالثة والتي جاءت بدرجة تأثير مرتفعة.

4. نتائج تتعلق بمهارة العمل ضمن فريق

- أظهرت الدراسة أن طلبة الكليات التقنية والمهنية تتوفر لديهم مهارة العمل ضمن فريق بنسبة 79.38%، حيث احتلت مهارة العمل ضمن فريق المرتبة الثانية لديهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية مهارة العمل ضمن فريق والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
- أظهرت الدراسة أن التوجه الريادي يتأثر بصورة جوهرية بالمتغيرات المستقلة، حيث احتلت مهارة العمل ضمن فريق المرتبة الرابعة والتي جاءت بدرجة تأثير مرتفعة.

5. نتائج تتعلق بمهارة التخطيط

- أظهرت الدراسة أن طلبة الكليات التقنية والمهنية تتوفر لديهم مهارة التخطيط بنسبة 74.83%، حيث احتلت مهارة التخطيط المرتبة السادسة لديهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارة التخطيط والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
- أظهرت الدراسة أن التوجه الريادي يتأثر بصورة جوهرية بالمتغيرات المستقلة، حيث احتلت مهارة التخطيط المرتبة الخامسة والتي جاءت بدرجة تأثير مرتفعة.

6. نتائج تتعلق بمهارة التفاوض

- أظهرت الدراسة أن طلبة الكليات التقنية والمهنية تتوفر لديهم مهارة التفاوض بنسبة 77.43%، حيث احتلت مهارة التفاوض المرتبة الخامسة لديهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارة التفاوض والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.

- أظهرت الدراسة أن التوجه الريادي يتأثر بصورة جوهرية بالمتغيرات المستقلة، حيث احتلت مهارة التفاوض المرتبة الثانية والتي جاءت بدرجة تأثير مرتفعة.

7. نتائج تتعلق بمهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات

- أظهرت الدراسة أن طلبة الكليات التقنية والمهنية تتوفر لديهم مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات بنسبة 79.09%، حيث احتلت مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات المرتبة الرابعة لديهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة.
- أظهرت الدراسة أن التوجه الريادي يتأثر بصورة جوهرية بالمتغيرات المستقلة، حيث احتلت مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات المرتبة الأولى والتي جاءت بدرجة تأثير مرتفعة.

❖ نتائج تتعلق بالتوجهات الريادية المتغير التابع:

- أظهرت الدراسة أن طلبة الكليات التقنية والمهنية تتوفر لديهم مهارة الإبداع بنسبة 81.52%.
- أظهرت الدراسة أن طلبة الكليات التقنية والمهنية تتوفر لديهم مهارة تحمل المخاطرة بنسبة 73.68%.
- أظهرت الدراسة أن طلبة الكليات التقنية والمهنية تتوفر لديهم مهارة المبادرة بنسبة 82.64%.

6.3 توصيات الدراسة

يرى الباحث أن هناك حاجةً لتعزيز التوجه الريادي لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة، مع ضرورة أخذ الكليات التقنية والمهنية والمؤسسات المعنية بمجموعةٍ من التوصيات المهمة، وذلك على النحو التالي:

• توصيات لطلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة:

- 1- ضرورة أن يُولي الطلبة اهتمامًا أكبر في إكتساب وتنمية المهارات الناعمة لديهم؛ لأنَّ المنافسة والاستدامة في عالم اليوم تقتضي ذلك؛ ولأنَّ الاقتصاد المحلي/ العالمي قائمٌ على المهارة والمعرفة والمعلوماتية.
- 2- ضرورة أن يُدرك الطلبة لأهمية الاتسام بروح المخاطرة في صناعة الفرص واغتنامها، والإسراع في تنفيذها؛ فالريادي يدرس مختلف الظروف المحيطة ويتوقع كلَّ الاحتمالات ويحسب كلَّ النتائج ليصلَ إلى هدفه المنشود.

• توصيات مُوجهة للكليات التقنية والمهنية:

- 1- السعي نحو تأسيس أكبر عدد ممكن من الحاضنات وخصوصًا في كليتي فلسطين التقنية بدير البلح، والكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بخان يونس؛ بما يُسهم في تعزيز التوجه الريادي لدى الطلبة. (وقد أفرد الباحث خطة تنفيذية مفصلة لهذه التوصية).
- 2- العمل على تضمين المهارات الناعمة في المناهج الدراسية من قبل متخذي القرار لتكون مفصلاً مشتركاً في جميع التخصصات واعتبارها جزءاً مكمل للمهارات التخصصية التي ستؤهل الطلبة لسوق العمل.
- 3- تمكين الطواقم الأكاديمية من المهارات الناعمة من خلال تدريبهم وصقلهم عليها بما ينعكس على أداء الطلبة.
- 4- عقد يوم تدريبي لكافة العاملين بالكليات للتعرف على مفهوم ريادة الأعمال وأهميته.
- 5- دمج وتعميم تعليم ريادة الأعمال بدءاً من رياض الأطفال وحتى المرحلة الثانوية.
- 6- المساهمة في توفير بنية تحتية تدعم التوجهات الريادية لدى الطلبة؛ بما يُسهم في اكتشاف ملكاتهم الريادية (مسابقات، أيام علمية، ورش عمل، أسابيع ريادية، نشر قصص نجاح خاصة بالرياديين، أخرى).
- 7- محاولة ربط الطلبة بمشروعات ناجحة؛ تحقيقاً لأسلوب المُحاكاة لتلك النجاحات؛ الأمر الذي قد يُشكل لدى الطلبة حافزاً للاقتداء بها ومحاكاتها.

8- ضرورة طرح عدد من مسابقات ريادة الأعمال ضمن الخطط الدراسية بالكليات؛ لتعزيز التوجه الريادي لدى الطلبة.

• **توصياتٌ مُوجهة للحكومة ووزارة التربية والتعليم:**

- 1- العمل على إنشاء كلية تقنية مهنية في شمال غزة.
- 2- تشجيع المؤسسات المصرفية وصانعي السياسات المالية والشركات الكبيرة على تخصيص برامج لتمويل المشاريع الريادية للشباب.
- 3- وضع الخطط الاستراتيجية لاحتواء واحتضان الشباب الرياديين من ذوي الأفكار الإبداعية.
- 4- العمل على تسهيل آليات إنشاء المشاريع الصغيرة فيما يخص أصحاب الميول الريادية.
- 5- العمل على دعم المشاريع الريادية والتي قد تساهم في النهضة الاقتصادية.
- 6- ضرورة وضع منهاج إجباري خاص بريادة الأعمال في المنهاج الفلسطيني.

6.4 دراساتٌ مُستقبلية مُقترحة

يُوصي الباحثُ الباحثين إلى إجراء دراسات في هذا الجانب، مع البحث في مهارات أخرى تُسهم في تعزيز وتنمية التوجه الريادي لدى الطلبة، وهذه مجموعةٌ مُقترحةٌ لعدد من الدراسات المُستقبلية التي يُمكن البحث فيها:

- 1- دور الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة في تعزيز التوجه الريادي لدى الطلبة.
- 2- دور ذوي الطلبة في تنمية المهارات الناعمة لدى أبنائهم.
- 3- دور مؤسسات التعليم العالي في إكساب وتنمية المهارات الناعمة لدى الطلبة.

6.5 خطة تنفيذية مقترحة لإنشاء حاضنات أعمال بالكلية التقنية والمهنية

أصبح دعم أصحاب المبادرات والمشروعات الريادية سمة تُميّز البلدان والمجتمعات والمؤسسات الصاعدة عن غيرها، ولعلّ حاضنات الأعمال والتكنولوجيا اليوم أضحت بمثابة الحزن الدافئ لأصحاب المبادرات الريادية المُبدعة.

وعليه فهذه خطة تنفيذية مُقترحة تضم في ثناياها محاور بنيوية لتأسيس حاضنة أعمال وتكنولوجيا متطورة تسير على نحو راقٍ ومُتميّز بإذن الله تعالى، وذلك في الكليات التقنية والمهنية التي لا تمتلك حاضنات أعمال (الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا- خان يونس، كلية فلسطين التقنية- دير البلح)، وفقاً للمتطلبات البنيوية الست التالية:

1- ضرورة وجود خطة استراتيجية مكتوبة للحاضنة من خلال:

- اقتراح اسم مناسب للحاضنة لتأخذ فرصة في نسج العلاقات الداخلية والخارجية وتُحقق طموحاتها.
- إعداد هوية خاصة بالحاضنة تشتمل على: الرؤية والرسالة والقيم والغايات والأهداف الاستراتيجية وسياسات العمل التي تُميّزها عن غيرها من الحاضنات العاملة بالمنطقة ودول الجوار.

2- توفير بنية إدارية فاعلة من خلال:

- بناء هيكلية إدارية قوية للحاضنة تتمتع بقنوات اتصال وتواصل فاعلة بين أجزاء العمل والإدارة العليا.
- إيجاد أدلة مكتوبة لسياسات وفلسفة وضوابط العمل بالحاضنة.
- إيجاد بطاقات وصف وتوصيف وظيفي تضم مهام ومسؤوليات العاملين بالحاضنة (على بند المشاريع).
- توفير عاملين بالحاضنة من ذوي الخبرة والكفاءة بما يُسهمون في إبراز صورة قوية حول الحاضنة.
- نمذجة العمل بالحاضنة بطرق ورقية وإلكترونية ترتبط بقاعدة بيانات فاعلة وقوية.
- العمل وفق سياسة البحث والتطوير المُستمر لكل ما هو جديد في حقل ريادة الأعمال بما يضمن استدامة العمل بالحاضنة وقدرتها على مواصلة أعمالها بكفاءة وفاعلية.

3- التأسيس لبنية تحتية تدعم الإبداع والابتكار من خلال:

- توفير بيئة لوجستية فاعلة تُتيح لأصحاب المشاريع الريادية المُحتضنة مساحات من الابتكار والإبداع.
- توفير أجواء تقوم على التحفيز المعنوي لأصحاب المشروعات الريادية المُحتضنة ليكونوا أكثر قدرة على الإبداع والتميز.
- توفير بنية تكنولوجية فاعلة (أجهزة، شاشات ذكية، فيديو كونفرس، معامل متخصصة، أخرى) تُسهم في تحقق الإبداع لدى أصحاب المشروعات الريادية المُحتضنة.
- وضع أنظمة تفاعلية تضمن مُبادلة أصحاب المشاريع الريادية المُحتضنة خدماتهم لبعضهم البعض بنظام النقاط المالية غير المحسوبة لِيُتيح لهم محاكاة الجوانب المالية والقانونية والإدارية قبل انتقالهم لسوق العمل الحقيقي.

4- التأسيس لشبكة علاقات عمل (داخلية، خارجية) فاعلة ومُميّزة من خلال:

- فتح آفاق جديدة للعمل مع جهات مانحة (داخليًا وخارجيًا) بما يُعزز موقع الحاضنة لدى الجهات المانحة وذلك بصورة فاعلة بُغية الحصول على تمويل لأصحاب المشروعات الريادية.
- توثيق العلاقات مع المؤسسات الاقتصادية المحلية والخارجية بما يُشكّل نوع من التكاملية في فتح الآفاق أمام أصحاب الشركات الناشئة.
- التأسيس لشراكات عمل مع حاضنات محلية وخارجية بما يضمن تحقيق التكاملية في العمل في مجال ريادة الأعمال، بجانب محاولة عمل اقتداء لأنظمة إدارة العمل بالحاضنات المتطورة.

5- التوعية بأساليب متنوعة حول مجال ريادة الأعمال من خلال:

- إنشاء مكتبة إلكترونية وورقية تختص بمجال ريادة الأعمال والتكنولوجيا باللغتين العربية والإنجليزية تُسهم في ترسيخ مفاهيم ريادة الأعمال في أذهان المُهتمين محاولةً في تحفيزهم للخروج من واقعهم نحو واقع حيوي وأكثر إنتاجية، وتفتح لهم آفاق جديدة.
- إجراء المسابقات الدورية الهادفة والمتنوعة التي تُسهم في تعزيز الفكر الريادي لدى أذهان الراغبين في التحليق نحو فضاء ريادة الأعمال.
- تعزيز الفكر الريادي لدى طلبة الكلية عبر مشاريع ممولة من خلال مخيمات تدريبية وتوعوية هادفة ومُميّزة تُثمر بإنتاج الرياديين.

6- التأسيس لبنية إعلامية قوية وفاعلة من خلال:

- تدشين موقع إلكتروني قوي وفاعل ومُحدَّث خاص بالحاضنة يضم في ثناياه محاور فاعلة تُعبر عن الوجه المُشرق لريادة الأعمال، بجانب إبراز قصص النجاح لمشروعات مُختلفة مع ربطه بمنظومة وسائل التواصل الاجتماعي الحديث.
- إقامة العديد من ورش العمل والمُخيمات التدريبية والمُسابقات المختلفة في مجال ريادة الأعمال بما يزيد من حالة الوعي لدى الشباب خصوصًا في المنطقة الوسطى والجنوبية من القطاع.
- تسليط الأضواء الإعلامية حول أنشطة العمل بالحاضنة والمشاريع المحتضنة لديها بما يُسهم في: إثارة اهتمام الشباب حول مجال ريادة الأعمال، وتحفيز رجال الأعمال على تبني أصحاب الأفكار الريادية ومساعدتهم على تنفيذها واقعًا، بجانب تعزيز مفهوم ريادة الأعمال بشكل فاعل في فلسطين.

المراجع

أولاً: المراجع العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

ثالثاً: المراجع الإلكترونية.

أولاً: المراجع العربية

- أبو شيخة نادر أحمد. (2009). مدخل إلى إدارة الوقت (الإصدار الأول). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو قرن سعيد. (2015). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر بجامعة الأزهر والجامعة الإسلامية - غزة. رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة.
- الأسطل أميمة عبد الخالق. (2009). فاعلية إدارة الوقت وعلاقتها بالأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- الأغا وفيق. (2010). القيادات الإدارية ودورها في إحداث التطوير والتغير التنظيمي الإيجابي في البنوك العاملة في قطاع غزة. 12، 2، 297-346. بحث منشور، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية.
- التيمي صلاح ، مصطفى أحمد ، جمال سوزان ، حطيط أحمد ، عبد العزيز طارق ، المصري نظمي ، وآخرون. (2007). مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني.
- توفيق عبد الرحمن. (2003). السكرتاريا: مهارات التعامل مع الآخرين (المجلد الثاني). القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك).
- توفيق عبد الرحمن. (2006، أ). منهج المهارات الإدارية : إدارة الوقت (الإصدار الرابع). القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك).
- توفيق عبد الرحمن. (2006، ج). منهج المهارات الإشرافية: المهارات القيادية (الإصدار الرابع). القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك).
- توفيق عبد الرحمن. (2006، ب). منهج المهارات السلوكية: مهارات الاتصال والعلاقات مع الآخرين (الإصدار الرابع). القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك).
- توفيق عبد الرحمن. (2006، ج). حل المشكلات بإبداع (الإصدار الرابع). القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك).
- ثابت إدريس. (2005). التفاوض استراتيجيات وتكتيكات ومهارات تطبيقية. مصر: الدار الجامعية.
- جديان منال . (2013). إسهام التسويق الاستراتيجي في بلوغ المؤسسات الاقتصادية الجزائرية موقع الريادة والبقاء فيه. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التنسيير، جامعة أمحمد بوقر بومرداس.
- الجرجاوي زياد. (2010). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان (الإصدار الثاني). فلسطين: مطبعة أبناء الجراح.

- الجمري منصور. (2015). المهارات الناعمة وأهميتها في إدارة الأعمال، مقال صحفي.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2009). مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد. ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني.
- جويلس زياد. (2012). الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني المدارس الثانوية المهنية. معرض الإبداع والميز والريادية.
- الحبيب محمد. (2012). التعرف على حالة التوجهات الريادية لدى الطلبة في الجامعات السعودية. 11، 9. المجلة الدورية في الإدارة والاقتصاد.
- حجاج علا. (2014). دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية . دراسة حالة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة.
- الحدراوي حامد ، و أمير الكلابي. (2013). دور التوجه الريادي في إدراك الزبون لجودة الخدمة. 15، 1. العراق: مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية.
- الحدراوي حامد. (2013). الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري - دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي. 9، 22. العراق: الغري للعلوم الإدارية والاقتصادية.
- حسين ميسون. (2013). الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول بحث نظري. 21، 2، 385-407. بغداد: بحث منشور، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية.
- الحسيني فلاح. (2006). إدارة المشروعات الصغيرة مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز (الإصدار الأول). عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الحمادي علي. (2000). لا زلنا مع السهل الممتنع (13مهارة وصفة للمفاوض الناجح) (الإصدار الأول). بيروت: دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع.
- حمدان عبد الرحيم. (2004). دور مكاتب الكليات التقنية في خدمة البحث العلمي. غزة: بحث علمي مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول "التربية في فلسطين وتغيرات العصر" كلية التربية الجامعة الإسلامية.
- الحمداني موفق. (2006). مناهج البحث العلمي. عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر.
- حمدي يمينه. (2014). يوم دراسي بلا أقلام لتحفيز مهارات التلاميذ، مقال صحفي. صحيفة العرب(21).
- الدحدوح أحمد فؤاد. (2014). درجة ممارسة مدارس التعليم الأساسي بمحافظة غزة للإدارة الإلكترونية وعلاقتها بإدارة الوقت لديهم. رسالة ماجستير كلية التربية الجامعة الإسلامية بغزة.
- دهليز خالد. (2009). دور حاضنات الأعمال في تنمية مهارات الرياديين وتطوير المشروعات الصغيرة تكوين نموذج لحاضنة أعمال ملائمة لبيئة الأعمال في قطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

- الدوسري عبد الرحمن. (2003). الطريق إلى القمة: نصائح وإرشادات تقودك إلى القمة (المجلد الثاني). الرياض: دار طويق للنشر والتوزيع.
- الدويبي عبد السلام. (2014). ثقافة المبادرة توجهات اجتماعية سلوكية في الريادة وتأسيس المشروعات الصغرى. السعودية: كتاب أبحاث المؤتمر السعودي الأول لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال.
- ديماس محمد. (2000). فنون القيادة المتميزة (الإصدار الأول). بيروت: دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع.
- ذوقان عدس عبيدات، و كايد عبد الرحمن عبد الحق . (2001). البحث العلمي (مفهومه وأدواته وأساليبه). عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- رضوان محمود. (2013). مهارات بناء وتحفيز فرق العمل. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- رمضان ريم. (2013). عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال. 29، 1. دمشق: بحث منشور، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.
- روسو كانت. (2013). قاموس إنفولايين للمدرب: مصطلحات المدرب الأساسية. (ترجمة عبد الله المشاري، و عبد الناصر قاسم) السعودية: شركة ارتياد للتدريب.
- زايد عادل. (2007). تكوين الفرق والعمل الجماعي (الإصدار الأول). القاهرة: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، كلية الهندسة، جامعة القاهرة.
- زعيتر منير. (2009). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- زيدان عمرو. (2011). تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج دراسة ميدانية. 31، 1. بحث منشور، المجلة العربية للإدارة.
- السبيعي سعد بن قعدان. (2009). تقييم أساليب التدريب لتنمية المهارات التخصصية لرجل الأمن لمواجهة الحدث الإرهابي. الرياض: رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- السديري أحمد. (2010). آراء العاملين في القطاع الخاص في سلطنة عمان عن مهارات مدراءهم في قيادة فريق العمل. المملكة المتحدة، سلطنة عمان: رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي .
- سعيد عمر. (2011). مرتكزات تقويم وتصنيف جامعات العالم الإسلامي، رؤية تأصيلية. السودان: جامعة إفريقيا العالمية.
- سعيد عمر. (2012). جودة المخرجات الأكاديمية ملائمتها لسوق العمل . القاهرة ، مصر: المؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم.

- السكارنة بلال. (2008). الريادة وإدارة منظمات الأعمال (الإصدار الأول). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- السكارنة بلال. (2009). المهارات الإدارية في تطوير الذات (الإصدار الأول). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- السكارنة بلال. (2011). الإبداع الإداري (الإصدار الأول). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- السكري هالة ، فان هورن كونستانس، زينج يوهوانج، و معاوية العوض. (2014). ريادة الأعمال: منظور إمارتي.
- سويدان طارق ، و محمد العدلوني. (2004). فن إدارة الوقت (الإصدار الأول). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ماس. (2014). سياسات تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين. دراسة بحثية تنموية. القدس: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية.
- شادي حليبي. (2012). واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي. دراسة حالة الجمهورية العربية السورية، 28، 397-434. بحث منشور، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات.
- شعت عبد الرحمن. (2015). أثر الخصائص والممارسات السلوكية على مستوى الإبداع التكنولوجي لدى رواد الأعمال. دراسة حالة على أصحاب الشركات الريادية المحتضنة لدى حاضنات التكنولوجيا والأعمال بقطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر بغزة.
- شلبي نوال. (2014). إطار مقترح لدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج العلوم بالتعليم الأساسي في مصر. 3، 10. بحث منشور، المجلة الدولية للتربية المتخصصة.
- الشيخ فؤاد ، ملحم يحيى ، و العكاليك محمد. (2009). صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص. 4، 5. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال.
- شيرمان جيمس آر. (2010). التخطيط أول خطوات النجاح. الأول. (ترجمة محمد طه علي) الرياض: دار المعرفة للتنمية البشرية، مؤسسة الريان ناشرون.
- الصاعدي سامر. (2011). التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في المملكة العربية السعودية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الصيرفي محمد. (2002). البيع الشخصي: دراسة للمهارات الواجب توافرها في رجل البيع (الإصدار الأول، المجلد الثاني). (دليل المهارات) عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الظاظا شكري. (2015). المهارات الشخصية واحتياجات سوق العمل عالم التقنية. مقال صحفي، صحيفة فلسطين.

- العاني مزهر وجواد ، شوقي إرشيد ، و حسين هيثم وحجازي. (2010). إدارة المشروعات الصغيرة (منظور ريادي تكنولوجي) (الإصدار الأول). عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- عبد الجواد محمد. (2008). وراء كل عظيم مهارة (الإصدار الأول). القاهرة.
- عبد الحكيم الصافي ، و قارة سليم. (2000). فن التعامل مع الناس (الإصدار الأول). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- العرفج ماهر. (2014). المهارات الناعمة. المملكة العربية السعودية: مبادرة مقدمة لكلية التربية، جامعة الملك فيصل.
- عرمانة شادي. (2013). دور العلاقات العامة في الكليات التقنية بمحافظات غزة استقطاب الطلبة، وسبل تفعيله. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية - غزة.
- العلاق بشير. (2009). أساسيات إدارة الوقت (الإصدار الأول). عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- علوان قاسم ، و إحميد نجوى. (2009). إدارة الوقت: مفاهيم، عمليات، تطبيقات (الإصدار الأول). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عليان ربحي مصطفى. (2011). أساسيات إدارة الوقت للوظيفة والحياة العامة. عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.
- عمران كامل. (2007). التخطيط والرقابة (الإصدار الأول). القاهرة: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، كلية الهندسة.
- غزاوي روية تيسير. (2012). إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك .
- الفقي إبراهيم. (2009). العمل الجماعي (الإصدار الأول). عمان: دار احيال للنشر والتوزيع.
- الفيحان إيثار ، و سلمان سعدون. (2012). دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات. 30. بحث منشور، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة.
- قطاني محمد. (2010). تطوير المهارات الحياتية دورات تدريبية (الإصدار الأول). عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.
- قنديل علاء. (2010). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار (الإصدار الأول). عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- الكساسبة محمد. (2008). الاستعداد للريادة: دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الأردن. ورقة عمل في المؤتمر السنوي التاسع للمنظمة العربية بعنوان " الإبداع التجديد في الإدارة: الرشيدة وتحديات الألفية الجديدة". القاهرة.

- كلوب عرابي محمد. (2011). المهارات الشخصية والإدارية لدى ضابط الشرطة (الإصدار الأول). غزة، فلسطين: مكتبة وومطبعة دار الأرقم.
- كوك بيتر. (2008). فن الاستثمار للآخرين. الطبعة الأولى. (ترجمة خالد العامري) القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع. (العمل الأصلي نشر في عام 1998).
- كين كيفين. (1998). المفاوض المثالي. الطبعة الأولى. (ترجمة حسن وجيه) الرياض: مكتبة العكيبات.
- كينيدي جيفين. (2001). قمة التفاوض لعقد الصفقات الراجعة والعلاقات الناجحة. (ترجمة أميرة نبيل) القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (إصدارات بميك). (العمل الأصلي نشر في عام 2000).
- لسان العرب لابن منظور. (2003). طبعة مراجعة ومصححة بمعرفة نخبة من السادة والأساتذة المتخصصين. الرابع، 294. القاهرة: دار الحديث.
- لسان العرب لابن منظور. (2003). طبعة مراجعة ومصححة بمعرفة نخبة من السادة والأساتذة المتخصصين. الثامن، 386-387. القاهرة: دار الحديث.
- ماكين دييورا. (1995). الدليل الإرشادي لبناء فرق العمل. العدد 13. القاهرة: إصدار الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع)، السنة الثالثة. (العمل الأصلي نشر في عام 1994)
- المبيريك وفاء ، و الشمري تركي. (2006). تأسيس المشروعات الصغيرة وإدارتها. الأولى. الكويت: مجلس النشر العلمي جامعة الكويت.
- محمد رسلان، و عبد الكريم نصر. (2011). واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد. 23، 43-82. بحث منشور، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات.
- المخلافي عبد الملك. (2014). واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية. دراسة تحليلية مقدمة في المؤتمر الأول لكليات إدارة الأعمال بجامعات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
- مفلح فدوى ، و حريز نورا. (2007). إدارة الذات نحو النجاح والإبداع. الأولى. عمان: دار البداية ناشرون موزعون.
- المنصور كاسر ، و جواد شوقي. (2000). إدارة المشروعات الصغيرة (الإصدار الأول). عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- النائب صالح. (2012). تعزيز قدرات الشباب القطري. تقرير التنمية البشرية الثالث لدولة قطر، الأمانة العامة للتخطيط التنموي.
- الناصر عامر عبد الرازق. (2013). سرد القصص المنظمية في إطار تنمية روح المبادرة (الريادة). دراسة حالة عن البنك الإسلامي للتنمية. بحث كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

- ناصر محمد ، و العمري غسان. (2011). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية. دراسة مقارنة، 4، 27. بحث منشورن جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.
- النجار فايز ، و العلي عبد الستار. (2006). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة (الإصدار الأول). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- النجار فريد. (2006). الصناعات والمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم (مدخل لرواد الأعمال). الإسكندرية: الدار الجامعية.
- ماس. (2007). نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة. دراسة بحثية تنمية. القدس: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية.
- هارتلي ماري. (2009). فن الاستماع للآخرين. الطبعة الثانية. (ترجمة خالد العامري، المترجمون) دار الفاروق للاستثمارات. (العمل الأصلي نشر في عام 2006).
- هولدن جين. (د. ت.). مبادئ المبادرة التجارية، طباعة وزارة الخارجية الأمريكية حلول النشر العالمية. كاتبة مستقلة لديها خبرة في المسائل الاقتصادية. عملت كاتبة ومحرة في وكالة الإعلام الأمريكية لمدة 17 سنة.
- الوديان شارع. (2011). مهارات التواصل. السعودية: كلية التربية بواحي الدواسر - جامعة الخرج.
- وزارة التربية والتعليم العالي. (2015). الكتاب الاحصائي السنوي للتعليم العام والتعليم العالي في محافظات غزة. غزة، فلسطين.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Ariratana Wallapha, Sirisookslip Saowanee, Ngang Tang Keow. (2005). Development of Leadership soft Skills Among Educational Administrators, 186,331-336. Procedia - social and Behavioral Sciences.
- chiu, L. K., mahat , N. I., Reashid , B., Razak, N. A., & omar, H. (2016). Assessing Students' Knowledge and Soft Skills Competency in the Industrial Training Programme: The Employers' Perspective. Vol.8, No.1. published by Candian Center of Scienceand Education.
- Davies, K., McMeel, D., & Wilkinson, S. (2015). Soft Skill requirements in a BIM Project Team.
- Deepa, S., & Seth, M. (2013). IUP Journal of Soft skills. Vol.7, Issue1, P7-20. 14P.Graphs.

- El-Shaer, A. M. (2015). Impact of Time Mnagement Program on Time Wasters of Head Nursesand Their Perception toward Effective Organizational Performance. edition Vol.4, Issue 3Ver. II (May- Jun.2015), PP18-30. Egypt: Journal of Nrsing and health Science.
- Hassan, c., & Norlia, B. (2015). An Evaluation of Soft Skills Development of a Degree Programme in a Public Higher Education Institution . a Doctor Philosophy Thesis, University Sains Malaysia .
- Hatten, s. T. (2006). Small Business Management. Entrepreneurship and Beyound, third edition.
- Siropolis, (1994). Small Busines Management. A guide to Entrepreneurship, fifth edition.
- kambi, B. (2011). Univrsity Students Entrepreneurial intentions in Tanzania: Case Study, mzumbe Universit. A master Thesis, University of Agder.
- Katz, J. A., & Green, R. P. (2007). Entrepreneurial Small Business.
- Kechagias, K. (2011). Teaching and Assessing Soft Skills.
- Kume, A., Kume , v., & Shahini, B. (2013). Entrepreneurial Characteristics Amongst University Students in Albania. (No.16), editin Vol.9. Europan Scientific Journal.
- Kushoka, I. (2014). Influence of Institutional Setting and Personal Attitude on entrepreneurial behavior among Students. Vol.9, No.16. International Journal of Business and social Science.
- Longenecker, J. G., Moore, C. W., & Petty, W. J. (2003). Small business Management An Entrepreneurial Emphais. 12 edition.
- marcel, R. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills needed in Today's Workplace. 75, edition 4, P453-465. Business Cummunication Quarterly.
- matteson, m. L., Anderson, l., & Boyden, C. (2016). Soft Skills: A Phrase in search of Meaning. Vol. 16, No.1, PP.71-88. Libraries and Academy.
- Moore, d., McCabe, G., Duckowrth, W., & Sclove, S. (2003). The Practice of Business Statistics.
- Patel, P., & D'souza, R. (2009). Leveraging Entrepreneurial Orientation to Enhance SME Export Performance. University of Louisville, Working Paper.

- Pieper, T. M., Covin , j. G., & Boling, R. J. (2015). CEO Tenure and Entrepreneurial Orientation Within Family and Nonfamily Firms. article in entrepreneurship: theor and practice.
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T., & Frese, m. (2004). Entrepreneurial Orientation and BusinessPerformance: An Assessment of Past Research and Suggestion for the Future. Published in: Entrepreneurship Theory andPracticee, in press.
- Schulz, B. (2008). The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge. NAWA Journal of Language and communication Polytechnic of Namibia .
- Seetha , S. (2013). Necessity of Soft Skills Training for Students and professionals. 4(2) March-may,2013, PP. 171-174. India: International Journal of Engineering, Business and Enterprise Applications,.
- shaheen, M., Zhang , L., Shen, T., & Siti, R. (2012). Importance of Soft Skills for Education and Career Success. Volume 2, Issue 2. Nanyang Technological University, Singapore, International journal for Cros-disciplinary Subjects in Education (IJCDSE), special.
- shakir , R. (2009). Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning. Korea: Education Research Institute, seoul National University, seoul.
- Syed , A. A., Gale, T. L., Richard , K., Ali, k., & Mehmood, A. (2010). The implrtance of soft Skills in comples projects. Vol.3, Iss.3, PP.387-401. International Journalof Managing Projects in Business.
- Taylor, E. (2016). Investigating the perception of stakeholders on Soft Skills development of Students; Evidence from south Africa. Interdisciiplinary Journal of e-Skills and life Long Learning, 12,1-18.
- Tobin, p. (2006). managing ourselves Leadership: Experiential Leadership: Experiential learning and Leadership Development. Vol.12, PP.36-42. Journal , Brathay,Ambleside.
- Vijayalakshmi, V. (2016). Soft Skills- The Need of the Hour for Profssional competence: A Rview on Interpersonal skills and Intrapersonal skills Theories. Volume. 11, Number 4, PP. 2859-2864. international Journal of Applied Engineering Research.

- vincent, K. (2013). Effective Leadership: Explains the Hard Facts of Soft skills management.
- Williams, B., & Wendy, J. (n.d.). A Measure of Soft Skill Gains Acquisition with engagement in baccalaureate Nursing Programs. Disertation. paper 100.
- Yonca , G., & Nuray , A. (2006). Entrepreneurial characteristics amongst university studens. Education + Training, Vol.48, Iss.1, PP.25-38.
- Zain, M. Z., Amalina, A., & Ghani, E. (2010). Entrepreneurship Intention Among malaysaia Business Students. No.3, Vol.6. Canadinal Social Scince.

ثالثاً: المراجع الإلكترونية

تاريخ الزيارة:	اسم/ رابط الموقع الإلكتروني على الشبكة العنكبوتية:	
07-12-2015	موضوع.كوم http://mawdoo3.com	1
10-11-2015	إسلام ويب https://library.islamweb.net/newlibrary/index.php	2
28-12-2015	الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني TVET http://www.tvetpal.org/ar/content/	3
15-01-2016	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا http://www.cst-kh.edu.ps	4
15-01-2016	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية http://www.ucas.edu.ps	5
01-8-2015	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني http://pcbs.gov.ps/default.aspx	6
18-3-2016	الموقع الإلكتروني لنقابة المهندسين غزة http://www.enggaza.ps/EngAssoc/EngIndex?	7

قائمة الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة بأسماء مُحكمي الاستبانة.

ملحق رقم (2): الاستبانة النهائية (المُحكمة).

ملحق رقم (3): مراسلة الكليات التقنية.

ملحق رقم (1) قائمة بأسماء مُحكمي استبانة الدراسة

م	المُحكّم	الجامعة/ جهة العمل	التخصص العلمي
1	أ. د. يوسف حسين عاشور	الإسلامية	إدارة أعمال
2	أ. د. سمير خالد صافي	الإسلامية	إحصاء
3	د. سامي علي أبو الروس	الإسلامية	إدارة أعمال
4	د. وسيم إسماعيل الهابيل	الإسلامية	إدارة أعمال
5	د. خالد عبد دهليز	الإسلامية	إدارة أعمال
6	د. يوسف عبد عطية بحر	الإسلامية	إدارة أعمال
7	د. ياسر عبد طه الشرفا	الإسلامية	إدارة أعمال
8	د. وائل ثابت	الأزهر	إدارة أعمال
9	د. محمد اشتيوي	القدس المفتوحة	إدارة أعمال
10	د. محمد المدهون	أكاديمية الإدارة والسياسة	إدارة أعمال
11	د. خليل ماضي	أكاديمية الإدارة والسياسة	إدارة أعمال
12	د. حسام النفار	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا	إدارة أعمال
13	د. جابر أبو جامع	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا	اقتصاد

ملحق رقم (2) الاستبانة النهائية المُحمّكة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



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

أخي الطالب/ أختي الطالبة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

يطيب لي بأن أضع بين يديكم هذا الاستبيان الذي أُعد بهدف الحصول على البيانات المتعلقة بدراسة بعنوان: "المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة، لذا أرجو التكرم بتخصيص جزء من وقتكم الثمين، لتعبئة هذه الاستبانة، مع مراعاة الدقة في الإجابة عن الأسئلة المطروحة، والذي سيكون لها عظيم الأثر والفائدة في الوصول إلى نتائج أكثر دقة، مع العلم أن المعلومات والبيانات التي ستقدمونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم تعاونكم، وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث/

رمضان صلاح شبير

❖ أولاً: البيانات الشخصية:

الرجاء وضع علامة (✓) في المربع المقابل للاختيار المناسب:

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
2. مكان السكن: ☐ شمال غزة ☐ غزة ☐ الوسطى ☐ خان يونس ☐ رفح
3. الكلية: ☐ الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية- غزة ☐ الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا- خان يونس ☐ كلية فلسطين التقنية- دير البلح
4. الدرجة العلمية: ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم
5. القسم: ☐ العلوم الإدارية والمالية ☐ علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات ☐ العلوم الهندسية ☐ العلوم الطبية ☐ أخرى
6. عدد الدورات التدريبية التي حصلت عليها في مجال ريادة الأعمال:
☐ لم ألتحق بأي دورة ☐ دورة واحدة ☐ دورتان ☐ 3 دورات فأكثر
7. طبيعة عمل الأب: ☐ موظف حكومي/ وكالة ☐ موظف قطاع خاص ☐ يمتلك عمل خاص ☐ عامل ☐ لا يعمل ☐ أخرى.....
8. في أي الأعمال تفضل الالتحاق مستقبلاً:
☐ وظيفة رسمية (حكومية، وكالة) ☐ وظيفة لدى القطاع الخاص ☐ وظيفة عمل حر عبر الإنترنت ☐ إنشاء عمل خاص بي ☐ أخرى

❖ ثانيًا: محاور الدراسة:

يرجى وضع علامة (✓) في العمود الذي يعبر عن درجة موافقتك على كل فقرة.

المحور الأول: المهارات الناعمة					
أولاً: مهارة الاتصال والتواصل					
م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة
1.	أختار كلماتي بدقة عند التحدث مع الآخرين.				
2.	أنصت بعناية واهتمام لوجهة نظر الآخرين.				
3.	استخدم لغة الجسم عندما أتحدث مع الآخرين.				
4.	أستطيع التعامل مع من يخالفني الرأي ووجهة النظر.				
5.	أدعم كلامي بالشواهد والأدلة.				
6.	أشعر بأن الآخرين يتفهمون آرائي وأفكاري.				
ثانيًا: مهارة إدارة الوقت					
م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة
1.	أعتمد أجندة يومية لتسيير مهامى المختلفة.				
2.	أوزع وقتي جيداً بين حاجات الأهل ومتطلبات الدراسة.				
3.	أرّج عن نفسي في ساعات الفراغ.				
4.	أهتم بتحديد فترة زمنية كسقف زمني لنهاية الأنشطة.				
5.	أستطيع تنظيم مهامى ضمن وقتى المتاح.				
6.	أخصّص جزءاً من وقتى اليومي لتقييم الأنشطة المنفّذة مسبقاً.				
ثالثاً: مهارة القيادة					
م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة
1.	لدى القدرة على تحمل المسؤولية.				
2.	أستطيع التصرف كقائد في المواقف الصعبة.				
3.	أتعامل بتواضع مع الآخرين.				
4.	أُنصف بالهدوء في الأزمات والمشكلات التي أواجهها.				

5.	أحرص على مساعدة الآخرين.									
6.	أستطيع توزيع الأدوار على الآخرين ومتابعة إنجازهم لأعمالهم.									
رابعاً: مهارة العمل ضمن فريق										
م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جداً				
1.	أفضلُ العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي.									
2.	أحب العمل ضمن فريق.									
3.	أستعين بالآخرين عند وضع الحلول المناسبة للمواقف المختلفة.									
4.	أتحمل الضغوط المختلفة مع أفراد الفريق.									
5.	أتجنب إلقاء اللوم على أعضاء الفريق عند حدوث الخطأ.									
6.	أتعاطى مع الخيارات المطروحة داخل فريق العمل بتوازن ومنطقية.									
خامساً: مهارة التخطيط:										
م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جداً				
1.	أمتلك مهارات التخطيط ووضع الأهداف المستقبلية.									
2.	أمتلك خطة استراتيجية واضحة لحياتي.									
3.	تتوافق أهدافي الخاصة مع إمكانياتي المتاحة.									
4.	أستطيع تحديد أولويات تنفيذ الأهداف.									
5.	لديّ جدول زمني أسير عليه في تحقيق أهدافي.									
6.	أتابع خطتي بدقة في مراحل تنفيذها.									
سادساً: مهارة التفاوض										
م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جداً				
1.	أركز في عملية التفاوض على ما يمكن تحقيقه.									
2.	أستطيع تقديم بعض التنازلات مقابل تحقيق المكاسب.									
3.	أستمع أكثر مما أتكلم.									
4.	أستطيع كسب ثقة أطراف التفاوض الأخرى وإقناعهم.									

5.	أستعد دائماً للتفاوض وفي أي وقت.				
6.	ألتزم بالثبات وهذوء الأعصاب وأتجنب العدوانية والسخرية.				
سابعاً: مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات					
م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة جداً
1.	أستطيع تحديد وصياغة المشكلة بسهولة.				
2.	أكتسب الوقت اللازم في التفكير قبل اتخاذ القرار .				
3.	أستطيع إتخاذ القرارات في الوقت المناسب.				
4.	أأخذ قراري بتأني ودراسة عميقة للمشكلة.				
5.	أمتلك المهارة لجمع المعلومات وتحليلها والاستفادة منها.				
6.	أقوم بتقييم القرار المُتخذ وذلك بالاستفادة من نتائجه.				
المحور الثاني: التوجهات الريادية					
أولاً: الإبداع					
م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة جداً
1.	أقوم بطرح أفكار غير تقليدية باستمرار .				
2.	أسعى دائماً إلى إيجاد طرق وحلول جديدة للمشكلات.				
3.	أحب التجريب والمحاولة بهدف اكتشاف أفكار وحلول جديدة.				
4.	أحب دائماً التغيير والتجديد.				
5.	أفضل أن أفهم كيف تعمل الأشياء.				
6.	أستطيع تغيير نمط تفكيري حسب الموقف الذي أمر به بسهولة.				
7.	أنا دائم البحث والاطلاع.				
8.	أحرص على بث روح الإبداع لدى الآخرين.				
ثانياً: تحمل المخاطرة					
م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة جداً
1.	أنتظر الموافقة من الآخرين لعمل شيء مهم.				
2.	لدي الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما سأحصل عليه من				

					عوائد على المدى الطويل.	
					3. أميل إلى إنشاء العمل الخاص بي مهما كانت نتيجة الأمر.	
					4. أميل إلى المخاطرة مهما كانت النتائج.	
					5. أميل للعمل بجرأة في الحالات التي تنسم بمخاطرة عالية.	
					6. أتحمّل مخاطر عالية من أجل إيجاد حلول جديدة ومبتكرة لما يواجهني من عقبات.	
ثالثاً: المبادرة						
م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جداً
1.	أتطلع إلى امتلاك عمل ريادي بعد إنهاء دراستي.					
2.	أتطلع إلى أن أكون ناجحاً في الحصول على مهارات العمل.					
3.	عندما ترد في رأسي فكرة أندفع بتنفيذها.					
4.	أؤمن بأن العمل الريادي هو أفضل من العمل بأجر لدى الآخرين.					
5.	استثمر الفرص الجديدة في حياتي بشكل جيد.					
6.	تتعزيز ثقتي بمهاراتي من توجهي للعمل الريادي.					
7.	أبادر نحو الاستفادة من التطورات العلمية في توظيفها بمجال دراستي.					
8.	أهتم بتحسين وتطوير إمكانياتي قبل الآخرين.					

مع وافر الشكر،،،

ملحق رقم (3) تسهيل مهمة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي: 1150

مكتب نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

الرقم: Ref

التاريخ: 35/ع/ج
Date: 2016/02/10

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

لن يهمه الأمر

الموضوع/ تسهيل مهمة طالب ماجستير

تهديكم شئون البحث العلمي والدراسات العليا أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب/ رمضان صلاح رمضان شبير، برقم جامعي 120130715 المسجل في برنامج الماجستير بكلية التجارة تخصص إدارة الأعمال وذلك بهدف تطبيق أدوات دراسته والحصول على المعلومات التي تساعد في إعدادها والتي بعنوان:

المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة
Soft Skills and its Relationship with the Entrepreneurial Orientation of
Technical and Vocational Colleges Students in Gaza Governorates

والله ولي التوفيق،،،

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف على المناعمة

صورة إلى:-

❖ الملف.