



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

## أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل

"دراسة حالة: مشروع الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة-قطاع تكنولوجيا  
المعلومات والاتصالات"

الباحث

أحمد زكي كردية

إشراف الدكتور

وسيم الهابيل

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (بحث تكميلي) في قسم

إدارة الأعمال بكلية التجارة-الجامعة الإسلامية

1437هـ . 2015م

# بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ﴾

صدق الله العظيم

سورة الزمر: 9

﴿إِن اللّٰهَ يَجِبُ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَهُ﴾

صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم

حديث شريف

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، دراسة تطبيقية على مشروع "الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة -قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" الممول من الوكالة الدنماركية للتنمية، وتنفيذ أوكسفام. وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد صممت استبانة، وزعت على مجتمع الدراسة المكون من الخريجين المستفيدين من المشروع من خريجي قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبالغ عددهم (1070) خريجاً حيث تم توزيع (350) استبانة على عينة الدراسة.

وخلصت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً المتمثلة في (برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، أيام التوظيف للخريجين الجدد، برامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين، برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين) على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل. كما وأظهرت الدراسة ترتيب المتغيرات المستقلة حسب أهميتها من وجهة نظر الخريجين وأثرها على رفع الميزة التنافسية (برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين، أيام التوظيف للخريجين الجدد، برامج الإرشاد الوظيفي والمهني).

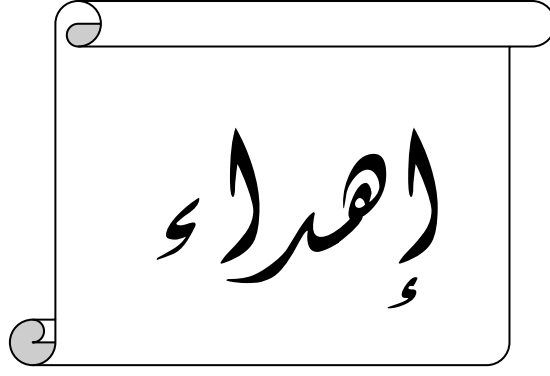
وأوصت الدراسة بضرورة أن تراعي البرامج التدريبية احتياجات الخريجين، وأن يتم تصميمها بناء على حاجة ومتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص. كما أوصت بضرورة وجود تنسيق فعال بين كافة الأطراف، والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل والتحصير لأيام التوظيف، لكي تحقق الأهداف المرجوة منها، وتقديم أنشطة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

## ABSTRACT

This research aimed at identifying the impact of internationally funded development projects on raising the graduates competitiveness in the Labour market, applied research on economic recovery project in the Gaza Strip-the Information and communication technology (ICT) sector funded by the Danish Agency for development and implementation of Oxfam. This research used the descriptive analytical approach, in order to achieve the research objectives, a questionnaire has been designed and were distributed to the research population of beneficiaries graduates from the project of ICT sector graduates, totaling 1070 graduates. 350 questionnaire were distributed to the research sample.

The research concluded that there is statistically significant impact for the programs internationally funded by development projects of (soft skills and vocational Graduates capacity building, Fresh Graduates employment days, Vocational job advising programs for graduates, Graduates small projects incubation programs) on raising the graduates competitiveness in the Labour market. Also the study concluded that order of importance independent variables from the graduates perspective and its impact on raising the graduates competitiveness as follows (soft skills and vocational Graduates capacity building, projects incubation programs, , Fresh Graduates employment days, Vocational job advising programs for graduates).

The study recommended that the training programs should consider the graduates needs, and should be designed regarding to Labour market and private sector requirements. Also recommended to establish effective coordination between all the parties and the effective national parties that supporting employment activities and preparation of employment days, in order to achieve the desired objectives. Moreover, present interrelated and integrated activities such on-job training. In addition to the need for considering personal skills development including English language which enhance the competitiveness capability of the graduates in the Labour market.



إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها،  
وهي من علمتي وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه، أمي  
الغالية حفظها الله

إلى روح أبي الطاهرة

إلى رفقاء الدرب والمسيرة .. إخوتي وأخواتي  
إلى الروح التي سكنت روحي .... زوجتي الحبيبة  
إلى زينة الحياة .. (دانا .. لانا .. وصغيرتي تالا)

إلى الشهداء والأسرى الأكرم منا جميعا

إليكم جميعا أهدي هذا الجهد المتواضع

الباحث

أحمد زكي كردية

## شكر وتقدير

بعد حمد الله وشكره على أن من عليّ بإنهاء هذه الرسالة  
أتوجه بالشكر الجزيل إلى الدكتور الفاضل

د. وسيم الهابيل

الذي أشرف على هذه الرسالة والشكر موصول إلى جميع  
أساتذتي الكرام في كلية التجارة وأخص بالذكر أساتذة قسم  
إدارة الأعمال، والسادة أعضاء لجنة المناقشة، الدكتور خالد  
الداهليز، والدكتور وائل ثابت

مع خالص الشكر والتقدير

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	عنوان المحتوى	#
أ	صفحة الغلاف	•
ب	الآية القرآنية	•
ت	ملخص الدراسة	•
ث	Abstract	•
ج	إهداء	•
ح	شكر وتقدير	•
خ	فهرس المحتويات	•
ز	فهرس الجداول	•
ش	فهرس الأشكال	•
<b>1</b>	<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	<b>☒</b>
2	مقدمة	•
3	مشكلة الدراسة	•
4	أهداف الدراسة	•
5	أهمية الدراسة	•
6	متغيرات الدراسة	•
6	فرضيات الدراسة	•
7	منهجية الدراسة	•
7	المصادر الثانوية	•
7	المصادر الأولية	•
8	مجتمع الدراسة	•
8	تعريفات	•
9	ملخص الفصل	•
<b>10</b>	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة</b>	<b>☒</b>
11	المبحث الأول: المشاريع التنموية المرتبطة بالخريجين وخلق فرص العمل	•
13	أنواع المساعدات الخارجية	•

رقم الصفحة	عنوان المحتوى	#
13	أولاً: المساعدات المالية وغير المالية	•
14	ثانياً: المساعدات الثنائية والمساعدات متعددة الأطراف	•
15	ثالثاً: مساعدات مشروطة ومساعدات غير مشروطة	•
15	رابعاً: التمويل الخاص والتمويل الرسمي	•
16	أهداف المساعدات الخارجية	•
17	المشاريع التنموية التي تستهدف الخريجين لخلق فرص العمل	•
19	برنامج خلق فرص العمل Job creation	•
20	برنامج الخبرة العملية لتدريب وتشغيل الخريجين - مؤسسة ميرسي كور	•
23	برنامج تدريب وتشغيل الخريجين-مؤسسة إنقاذ الطفل	•
23	مؤسسة التعليم من أجل التوظيف	•
25	برنامج تعزيز التعليم والتدريب التقني والمهني وسوق العمل TVET	•
<b>27</b>	<b>المبحث الثاني: العلاقة بين الميزة التنافسية للخريجين وفجوة المهارات</b>	
27	مقدمة	•
27	تعريف الميزة التنافسية	•
28	تعريف جديد للباحث للميزة التنافسية للخريج في سوق العمل	•
29	فجوة الإنجاز العلمي	•
31	الربط بين مفهومي الميزة التنافسية للخريجين وفجوة الإنجاز العلمي	•
<b>33</b>	<b>المبحث الثالث: مشروع الانتعاش الاقتصادي-قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات</b>	•
33	مقدمة تعريفية عن المشروع	•
33	شركاء المشروع	•
36	إنجازات المشروع في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	•
<b>41</b>	<b>المبحث الرابع: الدراسات السابقة والتعليق عليها</b>	•
41	الدراسات المحلية	•
47	الدراسات العربية	•
49	الدراسات الأجنبية	•
53	التعليق على الدراسات السابقة	•



رقم الصفحة	عنوان المحتوى	#
<b>54</b>	<b>الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية</b>	<b>☒</b>
55	المبحث الأول: إجراءات ومنهجية الدراسة	•
55	منهج الدراسة	•
56	مجتمع الدراسة	•
56	عينة الدراسة	•
57	أداة الدراسة	•
58	خطوات بناء الاستبانة	•
59	صدق الاستبانة	•
59	صدق المحكمين (الصدق الظاهري)	•
59	صدق المقياس	•
67	الصدق البنائي	•
68	ثبات الاستبيان	•
69	الأساليب الإحصائية المستخدمة	•
72	المبحث الثاني: تحليل محاور وفرضيات الدراسة ومناقشتها	•
72	المقدمة	•
72	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	•
73	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	•
76	توزيع عينة الدراسة حسب الأنشطة والبرامج التي شارك بها المستجيب ضمن أنشطة مشروع الانتعاش الاقتصادي	•
77	تحليل فقرات الاستبانة	•
77	تحليل فقرات مجال " برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية"	•
91	تحليل فقرات مجال " معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل"	•
94	اختبار فرضيات الدراسة	•
<b>103</b>	<b>الفصل الرابع: النتائج والتوصيات</b>	<b>☒</b>
104	النتائج	•
106	التوصيات	•

رقم الصفحة	عنوان المحتوى	#
107	دراسات مستقبلية	•
108	المراجع	•
<b>112</b>	<b>قائمة الملاحق</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
113	ملحق رقم (1) قائمة بأسماء الأساتذة محكمي الاستبيان	•
114	ملحق رقم (2) استبانة الدراسة	•

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
24	البرامج والمشاريع التي نفذتها مؤسسة التعليم من أجل التوظيف	2.1
24	البرامج والمشاريع التي نفذتها مؤسسة الكويكرز	2.2
58	درجات مقياس ليكرت الخماسي	3.1
60	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية " والدرجة الكلية للمجال	3.2
61	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أيام التوظيف للخريجين الجدد " والدرجة الكلية للمجال	3.3
63	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين " والدرجة الكلية للمجال	3.4
64	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين " والدرجة الكلية للمجال	3.5
65	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل " والدرجة الكلية للمجال	3.6
66	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل " والدرجة الكلية للمجال	3.7
68	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة	3.8
69	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة	3.9
70	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	3.10
72	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	3.11
73	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	3.12
73	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	3.13
74	توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج	3.14
74	توزيع عينة الدراسة حسب حالة العمل	3.15
75	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية	3.16

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
75	توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل	3.17
76	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	3.18
76	توزيع عينة الدراسة حسب الأنشطة والبرامج التي شارك المستجيب فيها ضمن مشروع الانتعاش الاقتصادي	3.19
78	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية "	3.20
81	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " أيام التوظيف للخريجين الجدد "	3.21
83	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين "	3.22
85	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين "	3.23
88	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات " البرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً "	3.24
89	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل "	3.25
91	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل "	3.26
93	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات " رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل "	3.27
94	تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار	3.28
97	نتائج اختبار " T لعينتين مستقلتين " - الجنس	3.29
98	نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر	3.30
99	نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي	3.31
100	نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنة التخرج	3.32
102	نتائج اختبار " التباين الأحادي " - حالة العمل	3.33

## فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
6	متغيرات الدراسة فرغ بواسطة الباحث	1.1

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

المقدمة	1.1
مشكلة الدراسة	1.2
أهداف الدراسة	1.3
أهمية الدراسة	1.4
متغيرات الدراسة	1.5
فرضيات الدراسة	1.6
منهجية الدراسة	1.7
مجتمع الدراسة وعينتها	1.8
تعريفات	1.9
ملخص الفصل	1.10

## 1.1 المقدمة:

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر الاستراتيجية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع لذا تسعى كل الدول على اختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية إلى تطوير هذا العنصر بكل الوسائل والطرق، معتمدة أساساً على التعليم والتدريب اللذان يزيدان من مخزون معارف ومهارات رأسمالها البشري. ونظراً لأننا نعيش حالياً في بيئة تتسم بالتغير بصورة دائمة وبشدة المنافسة سواء داخلياً أو خارجياً مما يضع جميع المؤسسات والأفراد أمام تحد دائم للتكيف مع تلك المتغيرات، وعليه فإنه تزداد الحاجة لاستغلال كل الوسائل المتاحة لكسب ودعم المزايا التنافسية التي تمتاز بالإبداع والابتكار.

وتلعب المشاريع التنموية الممولة دولياً دوراً حيوياً في تنمية وتطوير العنصر البشري ودفع عجلة النهضة وذلك نتيجة لمجموعة من العوامل المترابطة والتي من أهمها مساهمة تلك المشاريع في تطوير القدرات الفنية وبناء الخبرات لأفراد المجتمع وتأهيل وبناء البني التحتية والإمكانات والتي تساهم بشكل كبير في إحداث نقلة نوعية في المجتمع بشكل عام وللغئات المستهدفة في المشاريع بشكل خاص.

وتتواجد في فلسطين العديد من المؤسسات الدولية التي قدمت ولازالت تقدم الكثير من المشاريع ذات الطابع التنموي، في مجالات مختلفة منها المشاريع التي تعمل على بناء قدرات الخريجين وتحسين مهاراتهم، وتأهيلهم بما يحقق أثراً مجتمعياً إيجابياً، وقد صممت ونفذت تلك المشاريع من خلال عدة أنشطة مختلفة منها من ركز على التشغيل المؤقت للخريجين وأخرى للتدريب الفني والإداري ومشاريع أخرى اهتمت بالتدريب على رأس العمل وأخرى حاولت الربط بين الخريجين والمؤسسات المشغلة من خلال أيام التوظيف المختلفة.

وعليه فإنه لا بد من البحث والنظر في دور الأنشطة التي نفذت من خلال تلك المشاريع وتأثيراتها على المجتمع المحلي وعلى بناء قدرات الأفراد خاصة الخريجين منهم ومدى ارتباط تلك المشاريع بالخطط المحلية والوطنية الهادفة لتحقيق التنمية المجتمعية بشكل عام.

## 1.2 مشكلة الدراسة:

لقد بلغ معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة الخريجين الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى في قطاع غزة 39.9% في الربع الأول لعام 2015، حسب بيانات المركز الفلسطيني للإحصاء، ويعاني الخريجين في قطاع غزة من قلة توفر فرص العمل وساهم الحصار المفروض على قطاع غزة في ازدياد معاناة الخريجين في البحث عن فرصة عمل وذلك نتيجة للوضع الاقتصادي المتردي وعدم استيعاب القطاع الخاص لمزيد من الخريجين وتوقف القطاع العام عن التوظيف نتيجة للظروف الراهنة التي يمر بها. وعليه فقد أصبح من الضروري وضع حلول لمشكلة بطالة الخريجين قبل تفاقمها وعدم القدرة على السيطرة.

ولمعالجة قضية البطالة لدى الخريجين ومحاولة للسيطرة عليها عملت العديد من المؤسسات الدولية من خلال مشاريعها التنموية على اقتراح مجموعة من الأنشطة والتدخلات ذات العلاقة في محاولة منها لرفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل ، وتنوعت تلك التدخلات بين تطوير المهارات المختلفة لزيادة الكفاءة والفاعلية للخريجين لتمكينهم من المنافسة والانخراط في سوق العمل وذلك عن طريق تنفيذ برامج تدريبية فنية ، وأخرى لبرامج التدريب على رأس العمل ( التشغيل المؤقت)، وأيام للتوظيف التي تجمع الخريجين مع أرباب العمل في مكان واحد، وبرامج لاحتضان المشاريع الصغيرة ، وبرامج أخرى للإرشاد الوظيفي وغيرها العديد من البرامج، ويمثل مشروع الانتعاش الاقتصادي أحد أهم المشاريع الدولية التي تم تنفيذها في قطاع غزة بين في الفترة من عام 2011 حتى عام 2015 والتي جمعت أنشطته معظم تلك التدخلات آنفة الذكر واستهدف قطاعات واسعة من الخريجين في قطاع غزة ، حيث تم اختياره كدراسة حالة للمشروع وذلك بهدف معرفة رأي الخريجين في أثر تلك التدخلات في جسر الفجوة بين ما يمتلكونه من مهارات وبين متطلبات سوق العمل.

وتتمحور مشكلة الدراسة حول طبيعة الأنشطة والتدخلات التي تم طرحها من خلال مشروع الانتعاش الاقتصادي كمثال للمشاريع التنموية الممولة من الجهات المانحة الدولية، ومدى مساهمة تلك الأنشطة في رفع الميزة التنافسية للخريجين، وتأهيلهم وتطوير قدراتهم للانخراط في



سوق العمل. وينبثق عن مشكلة الدراسة السؤال **الرئيس التالي**: ما مدى تأثير الأنشطة التي تنفذها المشاريع الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل؟

**ويتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:**

1- ما مدى تأثير برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية على إكساب الخريجين مهارات مطلوبة ومعرفة أفضل لسوق العمل؟

2- ما مدى تأثير أيام التوظيف للخريجين الجدد في إكساب الخريجين مهارات مطلوبة ومعرفة أفضل لسوق العمل؟

3- ما مدى تأثير برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني في إكساب الخريجين مهارات مطلوبة ومعرفة أفضل لسوق العمل؟

4- ما مدى تأثير برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين في إكساب الخريجين مهارات مطلوبة ومعرفة أفضل لسوق العمل؟

### **1.3 أهداف الدراسة:**

1- تحليل أثر الحلول التي تطرحها المشاريع الدولية في رفع الميزة التنافسية للخريجين

2- التحقق من رضا المستفيدين من الأنشطة التي تطرحها المشاريع الدولية في إطار خلق فرص عمل مستدامة.

3- التحقق من مدى مساهمة المشاريع الدولية في بناء القدرات المحلية البشرية والمادية

4- دراسة حالة واقعية لمشروع دولي يهدف إلى تحسين الوضع الاقتصادي في قطاع تكنولوجيا المعلومات ويستفيد منه مجموعة من المؤسسات المحلية الأهلية.

#### 1.4 أهمية الدراسة:

الدراسة الحالية تعالج قضية مهمة ومؤثرة في حياة الشعب الفلسطيني وبخاصة الخريجين الجدد من الشباب وتتعامل مع مصدر هام من مصادر التمويل في المجتمع الفلسطيني وهي المنح الدولية من مصادرها المختلفة حيث تعد الدراسة من الدراسات الاوائل من نوعها التي تسلط الضوء على أثر المشاريع التنموية الممولة دوليا على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل ، ومدى مساهمة التدخلات والأنشطة التي تطرحها تلك المشاريع في جسر فجوة المهارات التي يمتلكها الخريجين وبين متطلبات سوق العمل المحلي ، وعليه وللحصول على نتائج واقعية تم اختيار أحد اهم المشاريع الدولية الكبرى التي تم تنفيذها في قطاع غزة بالشراكة مع عدد من المؤسسات الأهلية والأكاديمية في قطاع غزة كدراسة حالة يمكن من خلالها استطلاع رأي الخريجين المستفيدين من تلك الأنشطة ودراسة أثر تلك الأنشطة عليهم ومدى مساهمتها في تقديم بدائل واقعية تساعد الخريجين على امتلاك وقدرات تقريهم من الانخراط في سوق العمل.

ونأمل أن تكون الدراسة ذات فائدة لخمسة جهات: /

1-**الخريجون:** ستساهم الدراسة في توجيه الخريجين نحو تطوير قدراتهم في مجالات مطلوبة لسوق العمل، ومساعدتهم للانخراط في البرامج الأكثر فاعلية من وجهة نظر المشغلين.

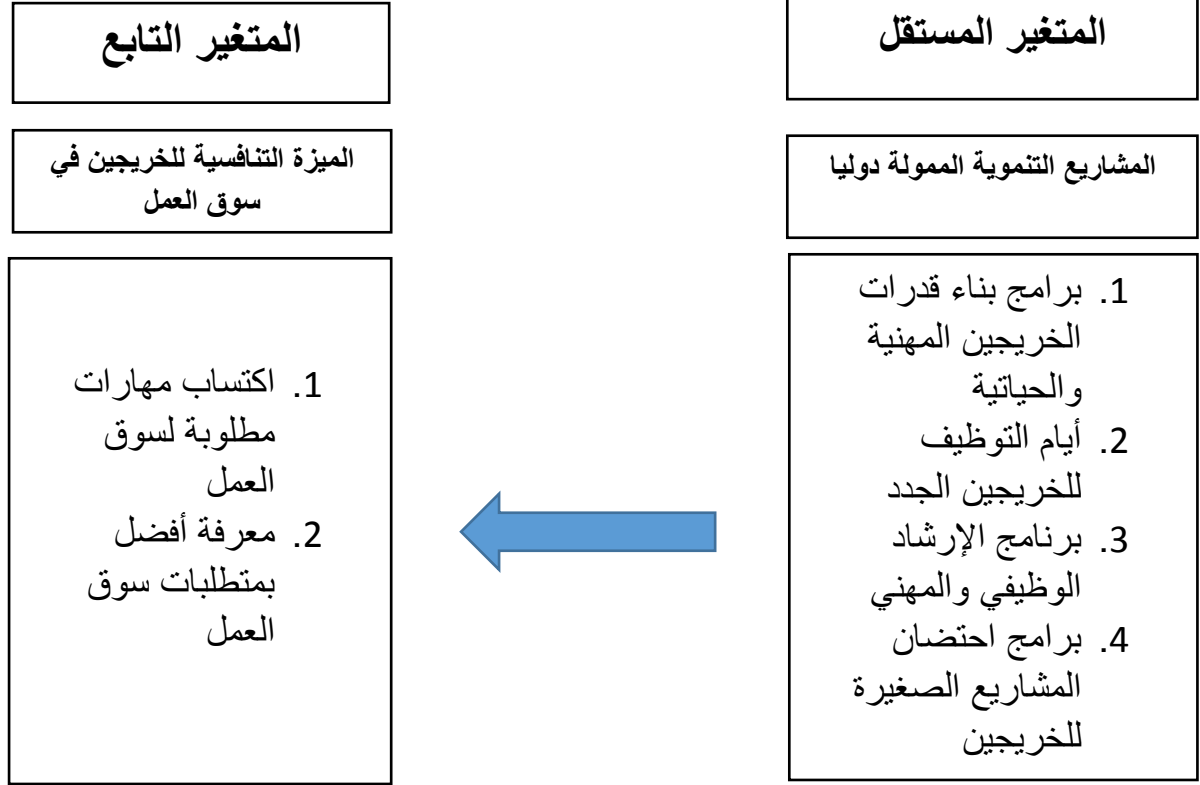
2-**المشغلون:** ستساهم الدراسة في توجيه المشغلين نحو المشاركة في تحديد ووضع سياسات واضحة وبرامج تدريب فعالة لتأهيل الخريجين للانخراط بسرعة في السوق.

3-**الممولون:** حيث تساهم هذه الدراسة في التعرف على أثر المشاريع الممولة على الخريجين مما يكون له الدور في تطوير برامج وأنشطة تلك المشاريع وإيجاد حلول أكثر ملائمة حسب أولويات الخريجين.

4-**الباحثون:** من المأمول أن تشكل هذه الدراسة مصدراً مهماً للباحثين في هذا المجال في ظل ندرة الدراسات المحلية والعربية في هذا المجال وإثراء المكتبة العربية بدراسة تكون نواة لدراسات جديدة في هذا المجال.

## 1.5 متغيرات الدراسة:

شكل رقم (1.1) متغيرات الدراسة (جرد بواسطة الباحث بالاعتماد على أساسيات عمل مشروع الانتعاش الاقتصادي والدراسات السابقة)



## 1.6 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  للمشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

1- تؤثر برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

2- تؤثر أيام التوظيف للخريجين الجدد تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

3- تؤثر برامج الإرشاد الوظيفي والمهني تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

4- تؤثر برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  في رفع الميزة التنافسية للخريجين.

**الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل تعزى للمعلومات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنة التخرج، حالة العمل).

### 1.7 منهجية الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي - منهج دراسة الحالة، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، واستخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

#### 1. المصادر الثانوية:

تم الاستناد في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

#### 2. المصادر الأولية :

تم الاستناد في معالجة الجوانب التحليلية للبحث إلى البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث صممت خصيصاً لهذا الغرض، بالإضافة إلى القيام بزيارات ومقابلات مع الجهات ذات الاختصاص ودراسة الحالة كانت لمشروع ممول من قبل مؤسسة دولية وهو مشروع الانتعاش الاقتصادي الممول من قبل الوكالة الدنماركية للتنمية وتم تخصيص قطاع

الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات للدراسة وتأثيره على المستفيدين وعلى المجتمع المحلي، وذلك من أجل التعرف أثر تلك المشاريع في خلق فرص عمل مستدامة للخريجين.

## 1.8 مجتمع الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة المستهدف يتكون من:

### 1. الخريجون المستفيدون من مشروع الانتعاش الاقتصادي-قطاع الاتصالات

وتكنولوجيا المعلومات: (عدد 1070) وهم على النحو التالي:/

أ. الخريجون أصحاب المشاريع الصغيرة التي تم احتضانها وتأسيسها من خلال المشروع

ب. الخريجون المستفيدون من برامج التدريب الفني والمهني

ت. الخريجون المستفيدون من برنامج الإرشاد الوظيفي

ث. الخريجون المستفيدون من أيام التوظيف

تم الحصول على قوائم المستفيدين من مشروع الانتعاش الاقتصادي من خلال منسقي المشروع في مؤسسات (الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، بيكتي، مركز المؤسسات الصغيرة SEC) ، ومن ثم تم توزيع الاستبانة على عينة منهم.

**الفترة الزمنية للدراسة:** الفترة الزمنية من 2011 إلى 2015 بحيث تغطي المرحلتين

الأولى والثانية لمشروع الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة

## 1.9 تعريفات:

### المشروع التنموي

عبارة عن مجموعة من الأنشطة المترابطة التي تؤدي إلى تحقيق هدف واضح يعمل على تنمية المجتمع ويحدده إطار زمني وميزانية وهيكل تنظيمي.

**المؤسسات الأهلية غير الحكومية:** المنظمة غير حكومية (NGO) هي منظمة ذات مصلحة عامة وهي لا تخضع لحكومة ولا لمؤسسة دولية. ولا يمنع ذلك أن تتعاون أو تتلقى مساعدات وتمويلات من الحكومات. ولكنها تأسست وتنشط للعمل الأهلي العام ولها استقلاليتها المالية.

**البطالة:** تعرف منظمة العمل الدولية البطالة على أنها حالة الفرد القادر على العمل ويرغب في العمل ويبحث عن فرص عمل ولا يجد فرص العمل المطلوبة وليس له مورد رزق.

**الخريج:** الطالب الذي أكمل متطلبات الجامعة وحصل على الإجازة العلمية.

**سوق العمل:** هو سوق يتنافس فيه العمال على الوظائف ويتنافس فيه أرباب العمل على العمال.

**فجوة فرص العمل:** عدد الوظائف المتاحة في سوق العمل غير كافية، بالإضافة إلى وجود منافسة قوية على الوظائف المتوفرة.

### **فجوة المهارات**

عدم التوافق/التطابق القابل للقياس بين حزمة المهارات والكفايات التي تقدمها القوى العاملة وحزمة المهارات التي يبحث عنها أرباب العمل.

### **1.10 ملخص الفصل:**

قدم هذا الفصل إطارا عاما للدراسة، حيث بدأ الباحث بمقدمة تظهر أهمية التمويل الدولي وأثره على بناء قدرات العنصر البشري، موضحا المشكلة التي بنيت على أساسها الدراسة والأهمية النوعية للدراسة وما يميزها عن غيرها من الدراسات السابقة حيث يأمل الباحث أن تكون الدراسة ذات فائدة للمشغلين، الخريجين، الممولين والباحثين، بالإضافة لخطة العمل والمنهجية التي سيتم إتباعها في الحصول على المعلومات، والفئات المستهدفة من الدراسة وكيف سيتم الوصول لعينة الدراسة.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: المشاريع التنموية المرتبطة بالخريجين وخلق فرص العمل

المبحث الثاني: العلاقة بين الميزة التنافسية للخريجين وفجوة المهارات

المبحث الثالث: مشروع الانتعاش الاقتصادي-قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

المبحث الرابع: الدراسات السابقة والتعليق عليها

## المبحث الأول: المشاريع التنموية المرتبطة بالخريجين وخلق فرص العمل

### 2.1.1 مقدمة:

تعد المساعدات الدولية بالنسبة للدول النامية موردا اقتصاديا هاما يساعدها في تنمية بُناها التحتية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية وفقا للاحتياجات الوطنية المطلوبة، وهناك الكثير من الدول العربية وغير العربية تعتمد بشكل أساسي على المنح والمساعدات والقروض الدولية، التي تُقدم لها من المؤسسات الدولية الاقتصادية كالبنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، بالإضافة إلى المساعدات التي تقدمها الدول الغنية كدول الاتحاد الأوروبي، والولايات المتحدة، وفق اتفاقيات ثنائية.

### 2.1.2 تعريف المساعدات الخارجية

لقد تعددت تعريفات المساعدات الخارجية ومسمياتها، فقد تسمى باسم المنح أو المساعدات الخارجية، والهبات، والبعض يعتبرها التمويل الدولي، ويمكن أن نذكر بعض هذه التعريفات:

"هي المنح الرسمية والقروض الحكومية التي تستهدف نقل الموارد من الدول المتقدمة إلى الدول الأقل تقدماً، سواء كان ذلك بهدف المشاركة في التنمية وتوزيع الدخل أو إعادة توزيعه" (البرادعي، 2000: ص54)

"هي الهبات والمعونات الخارجية التي تقدمها الدول الغنية للدول الفقيرة، أو الدول التي تحتاج إلى مساعدة دولية مؤقتة، مراعاةً لأوضاعها الإنسانية، والأمنية والاقتصادية والاجتماعية". (عبد الفتاح، 2001)

"هي أموال يتم تقديمها من جهة مانحة إلى جهة متلقية ذات حاجة إما أن تكون في صورة هبة مالية أو عينية كأجهزة والمعدات، وهي لا ترد لكنها تكون موجهة إلى مشروعات بعينها تضع أجندها الجهة المانحة وينفقها المتلقي وفق تلك الأجنحة بغض النظر عن اتفاقها أو اختلافها مع المنظومة المجتمعية". (الداية، 2006)



"هي أحد مصادر العملات الصعبة، وهي عبارة عن مصادر وإيرادات حقيقية يتم تحويلها عبر الدول المانحة إلى الدول المتلقية للمنحة، وتشتمل على المنح والقروض الميسرة، وتهدف إلى عدة مصالح الحلفاء الاستراتيجية". (مقداد، 2002).

"مجموع الأموال النقدية وغير النقدية التي تحصل عليها دولة ما من أجل تشغيل هذه المصادر في المجالات المختلفة، ومصادر التمويل الدولي متعددة منها الدول والمؤسسات الدولية التابعة للحكومات والقطاع الخاص". (عجام، ميثم، سعود، علي، 2002)

ومن التعريفات الهامة في هذا المجال تعريف لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD)، حيث عرفت المساعدة الإنمائية بأنها التدفقات المالية والمساعدة التقنية والبضائع المقدمة من الحكومات الرسمية أو وكالاتها إلى الدول النامية أو لصالحها والتي تهدف إلى تعزيز التنمية الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية كهدف رئيسي لها، وتكون تلك المساعدات على شكل منح أو قروض مدعومة، وفي حالة القرض فإنه يجب أن يكون ما لا يقل عن 25% من قيمة القرض عبارة عن منحة، وتشمل تلك المساعدات أيضاً برامج التنمية السياسية والإنسانية والإعفاء من الديون، هذا مع استثناء المنح أو المساعدات المقدمة لأهداف غير تنموية مثل المعونة العسكرية أو الأمنية والاستثمارات الأجنبية المباشرة وغيرها . (OECD,2012,49)

ولكن هناك رأي آخر يرى بأن أي امتياز يمنح لصالح دولة ما من قبل دولة أخرى يمكن اعتباره مساعدة خارجية، ولنذكر مثلاً المعاملة التفضيلية التجارية القائمة على إلغاء التعريفات الجمركية مثلاً أو تخفيضها لصالح صادرات دولة ما من قبل دولة مستوردة، ألا يمكن اعتبار ذلك ضمن المساعدات الخارجية بسبب مساهمته في خفض التكاليف وتحسين وضع ميزان المدفوعات؟ (عورتاني والعمد، 1999: ص63)

وبناءً على ما سبق يمكن وضع تعريف شامل للمنح والمساعدات بأنها: هي عبارة عن الأموال النقدية أو العينية التي تحصل عليها الدولة سواء بشكل مباشر أو بشكل غير

مباشر من مانحين في داخل البلاد أو خارجها وقد يكون هؤلاء المانحين أفراد أو هيئات أو مؤسسات مصرفية أو مالية وذلك بهدف دعم موازنتها وبرامجها التنموية.

### 2.1.3 أنواع المساعدات الخارجية

تتنوع أشكال المساعدات الخارجية، حيث يمكن النظر إليها من زوايا مختلفة تبعاً للمعيار الذي يستند إليه في التقسيم وفيما يلي بيان الأشكال المتنوعة للمساعدات:

أولاً: المساعدات المالية والمساعدات غير المالية:

#### المساعدات المالية: / وتنقسم إلى

1- منح دعم الموازنة العامة: وهي المنح التي تقدم كدعم مباشر لخزينة الدولة بحيث يتم من خلالها الإنفاق على المشاريع والبرامج التنموية الواردة في قانون الموازنة العامة لموازنات الوزارات التي ستقوم بتنفيذ مشاريع قطاعية معينة بعد أن يتم الاتفاق مع الجهات المانحة بشأنها.

2- منح تدار بشكل مباشر من قبل الجهات الدولية والمانحة: وهي المنح التي يجري بشأنها اتفاق بين الجهات الممولة الدولية ووزارة التخطيط والتعاون الدولي في البلدان المتلقية للتمويل وبالتنسيق مع الوزارات المعنية على أوجه استغلالها لتمويل برامج المشاريع التنموية ذات الأولوية وتدار من خلال المؤسسات الدولية ذاتها.

3- القروض الميسرة: ويتم التعاقد على القروض الميسرة بالتنسيق مع وزارة المالية بهدف توفير التمويل اللازم لعدد من البرامج والمشاريع التنموية ذات الأولوية الكبرى في قطاعات مثل البنية التحتية، والمياه والصرف الصحي، والطاقة، والتعليم وغيرها. وتمتاز القروض الميسرة التي تتعاقد عليها الحكومات مع الدول والجهات المانحة بشروط تمويلية ميسرة، بأسعار فائدة منخفضة تتراوح ما بين (5%-5%) وفترة سداد تتراوح ما بين (15-30) سنة متضمنة فترة سماح تصل إلى (5-7) سنوات.

المساعدات غير المالية (عينية أو فنية): تقوم الدول والجهات المانحة والتمويلية بتقديم مساعدات فنية للدول النامية من خلال استقدام الخبراء والمتطوعين، وبرامج التوأمة، والبعثات الدراسية، برامج التدريب الإقليمية، وإعداد دراسات تنمية وتحليله. حيث يهدف هذا الجزء من المساعدات إلى رفع القدرات المؤسسية والإدارية لعدد من المؤسسات والوزارات الحكومية. وقد تكون المساعدات غير النقدية مساعدات عينية على شكل سلع استهلاكية مثل المواد الغذائية والأدوية والأعلاف وغيرها من الأمور الاستهلاكية أو مساعدات إنتاجية والتي تستخدم لإنشاء وتوسيع المشاريع الإنتاجية وهي التي يتم تسميتها بالمشاريع الصغيرة.

#### ثانياً: مساعدات ثنائية ومساعدات متعددة الأطراف:

يمكن أن تأخذ المساعدات أكثر من شكل من حيث عدد الأطراف الذين يقومون بتقديم المساعدة أو المنحة ويمكن توضيح ذلك كما يلي: (حشيش، 2000).

#### المساعدات الثنائية:

وتتمثل بالمساعدات التي تقدمها دولة لدولة أخرى، بحيث تقوم الدول المقدمة للمساعدة بتقديم مساعدات إنمائية في شكل قروض ميسرة، أو منح ومساعدات مالية وفنية إلى العديد من الدول النامية بمستويات ونسب متفاوتة، وبموجب اتفاقيات ثنائية، وخاصة وأن الدول النامية قد لا يتاح لها الاقتراض وفقاً للشروط التجارية السائدة في أسواق المال العالمية، وكما لا تشجع الظروف السياسية والاجتماعية السائدة في بعض الدول النامية المؤسسات المالية الدولية على تقديم قروض تجارية لها، وما يعاب على هذا النوع من المساعدات ارتباطها بالاعتبارات السياسية والأمنية والعسكرية.

#### المساعدات متعددة الأطراف:

تتمثل بالمساعدات الإنمائية التي تقدمها بعض المؤسسات متعددة الأطراف سواء إقليمية أو عالمية بحيث تقوم بتقديم مساعدات وقروض ميسرة وتجارية للدول النامية، ومن هذه المؤسسات البنك الدولي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والبنوك الإقليمية للتنمية كالصندوق العربي

للنماء الاقتصادي والاجتماعي والتي بدورها تمنح أو تقرض هذه الأرصدة للدول النامية المستلمة لهذه القروض.

وبعكس المساعدات الثنائية التي يزداد ارتباطها بالاعتبارات السياسية، فإنه يزداد ارتباط الأنشطة التمويلية للمؤسسات المتعددة بالاعتبارات الإنسانية، وقد أدى إنشاء المؤسسات المتعددة الأطراف إلى تنسيق الأنشطة المالية والاقتصادية من المصادر المتعددة، بالإضافة إلى إمكانية قيام تلك المؤسسات بدور مقدم المنحة الأخير دون وسائط. وتعد المؤسسات متعددة الأطراف أكثر قدرة من الحكومات على تحليل البيئة الاستثمارية في الدول النامية المتلقية للمساعدات الإنمائية، ويضاف إلى المزايا السابقة ما تتميز به مشروعات المؤسسات المتعددة الأطراف من سرعة نسبية في التنفيذ وتكلفة أقل نسبياً مقارنة بالمشروعات لمنفذة في ظل المشروعات الحكومية مع الأخذ في الاعتبار أهداف المؤسسات المانحة للمساعدات والدول النامية المستفيدة منها.

**ثالثاً: مساعدات مشروطة ومساعدات غير مشروطة:**

**المساعدات المقدمة بطريقة مشروطة:**

قد تكون المنح من قبل الدولة المانحة منحة مشروطة، أي أن الدول المانحة تهبها بشرط ما، مثل تسهيل إجراءات إدخال بضائعها إلى الدول الممنوحة، أو تشترط إنفاقها في حقل أو خدمة معينة دون سواها من الخدمات فمثلاً قد تشترط أن يتم إنفاقها في حقل الطاقة دون حقل الخدمات، ويستخدم هذا الأسلوب في ظل وجود برنامج تنموي في الدولة المستفيدة وقد ساد استخدام هذا الأسلوب في عقدي الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي وذلك لعدم توفر دوافع جادة في الكثير من الأحيان لدى بعض الحكومات المتلقية، وإن كان هذا النمط من المساعدات يوفر البيئة للدول المانحة للتدخل في الشؤون الداخلية للدول المستفيدة.

**المساعدات غير المشروطة:**

قد تكون المنح المقدمة من قبل الدولة المانحة منحة غير مشروطة، أي أن الدول المانحة تهبها دون أن تشترط مقابلاً لها، أو دون أن تشترط إنفاقها في حقل معين، ويتم هذا الأسلوب بناءً على احتياجات الدولة المتلقية، وقد شاع هذا الأسلوب في عقد السبعينات من القرن العشرين، وهو لا يحقق بصورة دائمة الاستخدام الأمثل للمساعدات الإنمائية المقدمة.

**رابعاً: التمويل الخاص والتمويل الرسمي:**

## التمويل الدولي الخاص:

وهو تمويل مقدم من القطاع الخاص على شكل قروض واجبة السداد فترة استحقاقها لكنها ذات شروط ائتمانية صعبة، وتستخدمه الدول ذات الجدارة الائتمانية القوية، ولكن لا تستطيع الدول الأقل نمواً الاعتماد عليه وذلك بسبب الشروط الصعبة التي يتطلب الاستيفاء بها قبل الحصول على التمويل وتعتبر الدول النامية من ناحية الجدارة الائتمانية دول ذات جدارة ائتمانية منخفضة أي بمعنى آخر لا تستطيع الحصول على قروض دولية لارتفاع المخاطر الائتمانية لديها.

## التمويل الدولي الرسمي:

وهو تمويل يتم تقديمه من قبل الدول والمنظمات الدولية غير الربحية وعادة يكون على شكل منح ومساعدات وقروض ذات شروط ميسرة، وتتلقى بعض الدول وخاصة الدول النامية في بعض الأحيان على هذه المنح من الدول المتقدمة، أو بعض الدول ذات الفائض النقدي مثل اليابان.

### 2.1.4 أهداف المساعدات الخارجية

تختلف دوافع المساعدات ما بين الدول المانحة والدول المتلقية، فغالباً ما تطلب الدول المتلقية هذه المساعدات لدوافع اقتصادية تتلخص باستقدام الموارد لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أو لأغراض إنسانية كمحاربة الفقر ومواجهة الكوارث الإنسانية والحروب ومحاربة الأمراض. أما الدول المانحة، فهي غالباً ما تقدم المساعدات لاعتبارات سياسية واقتصادية تحقق من خلالها مصالحها الذاتية.

وفيما يلي ملخص لأهم أهداف المساعدات الخارجية:

#### أهداف إنسانية أخلاقية:

تركز المساعدات الإنسانية في معظمها على مساعدة فقراء العالم، ولقد جددت الدول المقدمة للمساعدات تبريرها وتسويقها بأن السلام طويل الأمد والرخاء يمكن تحقيقهما من خلال نظام عالمي عادل وكريم يستطيع الجميع فيه أن يتمتعوا بمزايا الرخاء والاستقرار.

#### أهداف أخرى:

هناك دول ومؤسسات تجد أن المساعدات التي تقدمها لا بد أن تحقق بعض الأهداف نذكر منها:

1. تطوير شراكة عالمية شاملة للتنمية وذلك من خلال زيادة التطوير لنظام مالي وتجاري منفتح، قائم على أسس وقواعد سليمة وغير تمييزي، كما يتضمن هذا النظام إلزام الدول بالحكم الصالح والتنمية وتخفيض الفقر قطرياً ودولياً.
  2. تحقيق الأمن والاستقرار ودعم الحلفاء وهو هدف النموذج الأمريكي للمساعدات حيث تمنع أي مساعدة عن الدول الحليفة للدول المعادية.
  3. المجاملات والرشاوى الدولية لشراء مواقف دول معينة أو كسب تصويتها أو استخدام قواعدها العسكرية ومجالها الجوي كل ذلك يتم خلال مساعدات اقتصادية وعسكرية.
- ولكن إذا كانت تلك الأهداف المعلنة للمعونات فإن الهدف الخفي خلفها جميعاً هو أحداث التغيير الاجتماعي العميق أو تسريع وقوعه، حتى يتم إعادة هيكلة دول العالم الثالث بالصورة التي تفضلها النخبة والجماعات النشطة في الدول المانحة.

### 2.1.5 المشاريع التنموية التي تستهدف الخريجين لخلق فرص العمل

سيتم التطرق هنا إلى مجموعة من تجارب المؤسسات الدولية في فلسطين في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل من خلال برامج التدريب على رأس العمل وبناء القدرات وبرامج التشغيل المختلفة وأثرها على الخريجين ودورها في تسهيل اندماجهم في سوق العمل المحلي.

#### 1-برنامج تشغيل الشباب: مؤسسة التعاون

برنامج تشغيل الشباب YES الـ Youth Employment Program هو برنامج متكامل تم تصميمه من قبل مؤسسة التعاون يسعى إلى زيادة فرص توظيف وتشغيل الشباب الفلسطيني في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية.

قامت مؤسسة التعاون في بداية البرنامج بتنفيذ البرنامج بإعداد جملة من الدراسات والتي أشارت مخرجاتها إلى أن تمكين الشباب الفلسطيني من الحصول على فرص عمل وزيادة تشغيلهم بحاجة ماسة إلى تطوير كفاءاتهم المهنية والفنية، وكذلك بحاجة إلى توفر الآليات والمصادر المناسبة للوصول إلى فرص التوظيف والعمل في الأسواق المختلفة.

لذا، تم تصميم برنامج تدريب وتشغيل الشباب الفلسطيني بهدف زيادة فرص تشغيل وتوظيف الموارد البشرية الفلسطينية الشابة في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية وذلك من خلال تعزيز

كفاءات ومهارات الشباب الفلسطيني لتصبح أكثر قدرة على المنافسة على فرص العمل في أسواق العمل المختلفة. كما يسعى إلى تحسين وصول الشباب الفلسطيني للمعلومات والمصادر والروابط اللازمة لاتخاذ قرارات مهنية على أسس صحيحة تمكنهم من الحصول على فرص عمل. وكذلك تسهيل توفير الفرص لمنشآت الأعمال الإقليمية والدولية لإنشاء وحدات الاستعانة بمصادر خارجية توظف موارد بشرية فلسطينية.

## وينقسم البرنامج إلى مشروعين رئيسيين وهما:

### **1-مشروع التدريب على رأس العمل:**

يتيح هذا المشروع للخريجين الجدد (من الكليات والجامعات) فرصة تدريب عملي لمدة لا تتجاوز 6 أشهر في المؤسسات المشغلة (قطاع خاص، مؤسسات اهلية ومؤسسات دولية) تكون مدفوعة الاجر مناصفة بين مؤسسة التعاون والمؤسسات المشغلة. ويهدف هذا المشروع الى اكساب الخريجين الجدد خبرة عملية متعلقة في مجال دراستهم الاكاديمية لتسهل عليهم فرصة الحصول على وظيفة دائمة.

### **2-مشروع التلمذة المهنية:**

يتيح هذا المشروع لخريجي المعاهد والكليات المهنية والصناعية وكذلك أصحاب الورش والاعمال الى الاستفادة وذلك بتشبيكهم واعطاء فرصة تدريب عملي مدفوعة الاجر للخريجين داخل هذه الورش تحت اشراف اساتذة متخصصين وبحسب تخصصاتهم، ويقوم المشروع بتغطية جزء من رواتب المتدربين المهنيين لفترة تصل الى 6 أشهر.

وقد بلغ عدد المتدربين المستفيدين منذ بداية البرنامج 2,275 مستفيد، منهم 61% من الإناث وقد بلغت نسبة التوظيف الدائمة للمستفيدين الذين أنهوا التدريب 68% حسب إحصاءات

البرنامج. (بوابة تشغيل الشباب، <http://yes-portal.blue.ps>)

## 2-برنامج خلق فرص العمل (Job creation Project) – وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا)

يعتبر برنامج خلق فرص العمل التابع لبرنامج الطوارئ الذي تتبناه وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) من أكبر برامج التشغيل المؤقت حيث استفاد من البرنامج حتى عام 2011 أكثر من 21000 خريج وخريجة من اللاجئين، وتتبنى المؤسسة تشغيل الخريجين ضمن برامجها الداخلية المختلفة لمدة 6 شهور، ولكن وفي الفترة الأخيرة ونظراً لنقص التمويل والدعم الذي تتلقاه الوكالة في السنوات الأخيرة فقد تقلصت الفرص التي يتيحها البرنامج بشكل كامل. يهدف البرنامج بشكل إلى الحد من آثار الفقر والبطالة المنتشرين بين صفوف اللاجئين الفلسطينيين، ويساهم في دعم الأسر الفلسطينية في المخيمات. المستفيدون من البرنامج يتم اختيارهم حسب معايير محددة وقائمة للأولويات من خلال نظام "دعم" المحوسب والذي يتضمن معالجة للبيانات الخاصة بالمستفيدين في قاعدة البيانات من خلال ربطها بالحالة الاقتصادية ومجموعة من المعايير الاجتماعية للفئة المستهدفة. (الدليل المرجعي لمشاريع ومؤسسات التشغيل، الإقراض، والتدريب المهني، ص 60)

موضح أدناه برنامج خلق فرص العمل بالأرقام حتى عام 2011:

55495	- عدد فرص العمل التي تم توفيرها
\$420	- قيمة المكافأة الشهرية للمستفيد
\$30,000,000	- الميزانية المرصودة للبرنامج

## 3-مشروع تهيئة الشباب وتأهيلهم للاندماج في سوق العمل- مؤسسة الإغاثة الإسلامية:

الإغاثة الإسلامية عبر العالم هي منظمة دولية غير حكومية تأسست في بريطانيا عام 1984 تركز جهودها للتخفيف من معاناة شعوب العالم الأكثر فقراً حيث تعمل على مساعدة المحتاجين بغض النظر عن العرق أو الدين أو الجنس، فالإغاثة الإسلامية لها مكاتب وممثلين في جميع أنحاء العالم وتسعى لتحقيق رخاء اقتصادي وتنمية اجتماعية في البلاد الفقيرة عبر برامج تنمية وإغاثة بالاشتراك مع المجتمعات المحلية. بدأت الإغاثة الإسلامية بالعمل في الأراضي



السلطانية في سنة 1998 بهدف التقليل من وطأة الظروف الصعبة التي تمر بها الأراضي السلطانية والمساهمة في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة. وتباشر الإغاثة الإسلامية عملها في فلسطين من خلال ثلاثة برامج أساسية وهي: برنامج المشاريع الإنسانية وبرنامج التنمية المجتمعية وبرنامج رعاية الطفولة والتعليم.

قامت الإغاثة الإسلامية بتنفيذ برنامج تشغيل مؤقت ضمن مشروع تهيئة الشباب وتأهيلهم للاندماج في سوق العمل والممول من برنامج مجلس التعاون لدول الخليج العربية لإعادة اعمار قطاع غزة بالتعاون مع البنك الإسلامي للتنمية منذ عام 2009 وحتى 2015 بهدف توفير فرص عمل مؤقتة للخريجين للمساهمة في تخفيف حدة الفقر عن طريق تشغيل مجموعات من الخريجين والمتخصصين في المجالات ذات العلاقة. حيث استفاد من البرنامج حتى عام 2014 أكثر من 5000 خريج وخريجة، وتبنى المؤسسة حزمة مختلفة حسب مدة التشغيل أقلها 3 أشهر وأكثرها 12 شهراً، وتعتمد في توزيع الخريجين على الطلبات التي تتلقاها المؤسسة من الجمعيات والمؤسسات الأهلية المختلفة في قطاع غزة. (مقابلة مع مدير مشروع التشغيل في المؤسسة)

#### 4-برنامج الخبرة العملية لتدريب وتشغيل الخريجين -مؤسسة ميرسي كور:

ميرسي كور هي منظمة دولية غير ربحية تعمل في مجال الاغاثة والتنمية الدولية وهي تخدم أكثر من 19 مليون شخص في أكثر من 40 دولة حول العالم. تتواجد ميرسي كور في الضفة الغربية وغزة منذ الثمانينات لمساعدة الفلسطينيين في الحصول على احتياجاتهم المباشرة وإيجاد حلول دائمة للمشاكل المزمنة، حيث تنفذ ميرسي كور وعن طريق مكاتبها في القدس الشرقية، رام الله وغزة مشاريع في كافة الأراضي الفلسطينية.

منذ عام 2010 ومن خلال برنامج مساعدة المجتمع الفلسطيني الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID بدأت مؤسسة ميرسي كور ببرنامج الخبرة العملية لتدريب وتشغيل الخريجين والذي يهدف الي المساهمة في تحقيق هدفين رئيسيين وهما (1) تزويد الشباب العاطلين عن العمل بالخبرة العملية التي ستعزز من تطورهم الوظيفي وزيادة قدراتها المهنية. (2) تحسين

وتعزيز القدرات الفنية للمنظمات المحلية الغير الحكومية/ منظمات المجتمع المدني التي تقدم المساعدة والخدمات الاجتماعية والتقنية في مجتمعاتهم ومساعدتهم لتوسيع نطاق انتشارها.

تقوم ميرسي كور بتغطية 100% من راتب الخريج المفرز لمدة تتراوح من 4-5 شهور في القطاعات الصحية، التعليمية والقطاع الاجتماعي. (مقابلة مع مدير مشروع التشغيل في المؤسسة)

#### 5-برنامج الخبرة العملية لتدريب وتشغيل الخريجين -مؤسسة خدمات الإغاثة الكاثوليكية :CRS

خدمات الإغاثة الكاثوليكية مؤسسة دولية غير ربحية تعمل في القدس، والضفة الغربية، وغزة منذ عام 1961، وتهدف إلى تعزيز التنمية البشرية من خلال الاستجابة لحالات الطوارئ ومحاربة الأمراض والفقر والعمل من أجل بناء مجتمع يعمه السلام والعدل. تنفذ خدمات الإغاثة الكاثوليكية (CRS) منذ عام 2011 مشروع تشغيل وتدريب الخريجين/ات ضمن برنامج مساعدة المجتمع الفلسطيني (PCAP)، الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID). بحيث تكون مدة عمل المستفيدين لدى المشغلين من 4 الى 5 أشهر، بإجمالي 23 يوم عمل شهرياً ومعدل 7 ساعات يومياً. وتقوم المؤسسة بتغطية ما نسبته 75% من الراتب الشهري للخريج، بينما يقوم المشغل بدفع 25% المتبقية من الراتب الشهري للخريج. ( موقع المؤسسة <http://www.crs-pcap.org>)

#### 6-برنامج تشغيل الفلسطينيين: استحداث وحماية فرص العمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة (تعزيز الحوكمة والحقوق في سوق العمل) - منظمة العمل الدولية ILO:

يهدف المشروع إلى المساهمة في بناء دولة فلسطينية من خلال إنشاء مشاريع مستدامة وتعظيم فرص النساء والرجال بضمن وظائف ومداخل لاتقة. ويركز المشروع على تعزيز الحوكمة في سوق العمل، استراتيجية البرنامج لتحسين قابلية الاستخدام من خلال تعزيز المهارات وتنمية الاقتصاد المحلي وتعزيز ثقافة الريادة لنمو القطاع الخاص من خلال تنمية التعاونيات

والمؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة المنتجة والتنافسية. المشروع بتمويل من المملكة العربية السعودية، حيث بدأ المشروع بتاريخ 1 يناير ٢٠٠٨ حتى ٣٠ ديسمبر ٢٠١١.

ومن النتائج التي عمل المشروع على تحقيقها:

- تفعيل الصندوق الفلسطيني للاستخدام من خلال إنشاء وحدة دعم الاستخدام.
- إنشاء مرصد لسوق العمل لتوفير المعلومات الدقيقة والمحدثة بشأن سوق العمل.
- تفعيل مجالس الاستخدام المحليّة التي تشمل ممثلين عن القطاع العام والقطاع الخاص ومزوّدَي التدريب المهني والإدارة المحليّة، وتوفير التوجيه لردم هوة العرض والطلب على المهارات في سوق العمل.
- تحديث نظام التدريب المهني الذي يستجيب لاحتياجات سوق العمل، وإرساء الشراكات مع القطاع الخاص.
- استحداث فرص عمل جديدة، وحماية فرص العمل المتاحة من خلال تعزيز القدرة على التنمية المحليّة.
- توليد فرص الاستخدام من خلال تعزيز التعاونيات.
- تعزيز ثقافة الريادة (توعية المؤسسات وتشجيع المواقف الإيجابية تجاه الاستخدام الذاتي كخيار مهني) للفلسطينيين في النظام التعليمي (بما في ذلك التعليم التقني والمهني كمرحلة أولى)، والمتقاعدين وموظفي القطاع العام المسرحين والمجموعات المستضعفة (المرحلة الثانية).
- تحسين وصول النساء إلى سوق العمل من خلال نشر المعرفة بشأن تنمية الأعمال النسائية، والمرأة في القطاع غير النظامي والتدريب لتنمية الريادة النسائية. (موقع المؤسسة <http://www.ilo.org/beirut/lang--ar/index.htm>)

#### 7- مشروع توسيع فرص تشغيل الشباب من خلال التدريب المهني والتقني - جايا اليابانية:

قام المشروع بتوفير فرصة لتدريب 180 خريج وخريجة على مستوى كافة الجامعات والكليات في قطاع غزة من العاطلين عن العمل على العديد من المهارات التي تزيد إمكانية المنافسة على فرص التشغيل، وتحسين أداء الخريجين وتنمية قدراتهم ومهاراتهم المختلفة في المجالات الإدارية

والفنية مثل البرمجة وقواعد البيانات والوسائط المتعددة وتصميم صفحات الإنترنت وتدريب العاملين في رياض الأطفال، وذلك لمدة 120 ساعة في كل برنامج تدريبي.

وبعد أن يتم الخريجين مرحلة التدريب الإداري والفني سيتم دمجهم في مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى زيادة فرص حصولهم على الوظائف، ومن أبرز هذه الأنشطة تنظيم فعالية يوم التوظيف والمشاركة في برنامج التدريب من أجل التشغيل، إضافة إلى الاستفادة من مركز الإرشاد الوظيفي وذلك بمشاركة لجنة استشارية تدعم وتتابع عملية التشغيل وفق مجموعة من المعايير والمحددات. (التقرير الختامي للمشروع).

#### 8- برنامج تدريب وتشغيل الخريجين - مؤسسة إنقاذ الطفل:

مؤسسة إنقاذ الطفل - المنظمة العالمية الرائدة والمستقلة للأطفال، مهمتها الحث على إحراز تقدم هام في الطريقة التي يتعامل فيها العالم مع الأطفال وتحقيق تغيير فوري ومستدام في حياتهم. قامت مؤسسة إنقاذ الطفل ومن خلال "برنامج مساعدة المجتمع الفلسطيني" ضمن "مشروع إنعاش وتطوير وسائل سبل العيش لدى الشباب - غزة"، والممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، بتوفير فرص تدريب للخريجين والخريجات الجدد من الجامعات والكليات والمدارس المهنية والتقنية في قطاع غزة للعمل في الشركات والجمعيات المحلية والدولية ومؤسسات القطاع الخاص والمصانع والورش الحرفية العاملة والجامعات والكليات الأهلية، عمل المشروع على توفير فرص عمل مؤقتة مدفوعة الأجر (حتى 500 دولار شهرياً) و بحد أقصى لمدة 4 أشهر وذلك لتطوير المهارات الوظيفية والمهنية والادارية والتشغيلية للخريجين مما يؤهلهم للاندماج في سوق العمل وبناء شبكة علاقات مهنية، ومن ثم تحسين فرص الشباب في الحصول على فرص عمل دائمة في المستقبل. (مقابلة مع مدير المشروع في المؤسسة)

#### 9- مؤسسة التعليم من أجل التوظيف:

مؤسسة التعليم من أجل التوظيف هي مؤسسة دولية غير حكومية تتناول مشكلة بطالة الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. تهدف المؤسسة لخلق فرص عمل للشباب من خلال ربط التدريب الوظيفي في مكان العمل كما تساهم في عمل نماذج لخلق فرص عمل وإصلاح

التعليم والتي يمكن أن تطبقها المؤسسات الحكومية، الخاصة والمؤسسات الغير هادفة للربح. تقوم المؤسسة في البداية بالحصول على تعهدات من أصحاب العمل بالحصول على وظيفة معينة ومن ثم تقوم المؤسسة بتدريب الموظف بطريقة تتلاءم مع طبيعة الوظيفة المطروحة وذلك لسد الفجوة بين التعليم وفرص العمل والمهارات العملية مما يساعد على توظيف الخريجين الجدد والعاطلين عن العمل. ( مقابلة مع مدير مكتب غزة في المؤسسة)

جدول رقم (2.1) يوضح البرامج والمشاريع التي نفذتها مؤسسة التعليم من أجل التوظيف:

م	المشروع	مدة المشروع	الفئة المستهدفة
1	برنامج التوظيف والتدريب الناجح	من شهر إلى ثلاثة شهور	الشباب العاطلين عن العمل في فلسطين
2	برنامج التدريب في إدارة مشاريع البناء والتوظيف	من شهر إلى ثلاثة شهور	الشباب العاطلين عن العمل في الضفة الغربية
3	برنامج التدريب في إدارة الأعمال والتوظيف	من شهرين إلى ثلاثة أشهر	الشباب العاطلين عن العمل في غزة
4	برنامج التدريب في إدارة الأعمال والتوظيف	2009-2011	الشباب العاطلين عن العمل في نابلس، بيت لحم، الخليل وجنين

#### 10- هيئة الأصدقاء الأمريكية-مؤسسة خدمات الكويكرز:

مؤسسة خدمات الكويكرز هي مؤسسة دولية غير هادفة للربح تقدم برامج للشباب إضافة إلى برامج متخصصة بالإغاثة وذلك لتحسين وتعزيز المشاركة المدنية للشباب وتهيئتهم لتحسين فرصهم في سوق العمل ( مقابلة مع مدير المؤسسة في غزة)

جدول رقم (2.2) يوضح البرامج والمشاريع التي نفذتها مؤسسة الكويكرز:

م	المشروع	مدة المشروع	الفئة المستهدفة	معايير اختيار الفئة المستهدفة
1	مشروع الإنجاز	مستمر	الشباب والشابات من	عمادة شؤون الطلبة

الشعبي (تهيئة الشباب للحصول والمنافسة على الوظائف بشكل أفضل)	عمر 18-25 سنة في كل من الضفة الغربية، غزة والقدس	في الجامعات والمؤسسات الشبابية هي التي تختار المستفيدين
--	--	---

## 11-التعاون الدولي الألماني GIZ-برنامج تعزيز التعليم والتدريب التقني والمهني وسوق العمل TVET

برنامج تعزيز التعليم والتدريب التقني والمهني وسوق العمل TVET هو برنامج ممول من الاتحاد الأوروبي "دعم الاتحاد الأوروبي للتعليم والتدريب المهني والتقني في قطاع غزة" ، والذي يهدف إلى تحسين جودة التعليم والتدريب المهني والتقني بالتعاون الوثيق مع القطاع الخاص وبما يتواءم مع متطلباته. البرنامج تنفذه GIZ ضمن برنامجها الشامل "تعزيز التعليم والتدريب المهني والتقني وسوق العمل". يهدف البرنامج إلى زيادة فرص تشغيل الخريجين من التخصصات المهنية التي تم تطويرها من خلال موائمتها مع متطلبات سوق العمل

ولتحقيق هذا الهدف، يعمل هذا البرنامج على تنفيذ العديد من مبادرات تطوير المهارات المبنية على أساس الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من جهة، والقطاع الخاص من جهة أخرى. جنباً إلى جنب يقوم الشركاء بتحديد متطلبات سوق العمل وتطوير أفكار تدريبية وتعليمية مبدعة، وتقديم التدريب اللازم للمهارات والكفايات المطلوبة تماشياً مع المعايير العالمية. البرامج التطويرية التي يتم تنفيذها هي عبارة عن حزم تدريبية متطورة وحديثة والتي تشمل تطوير المناهج، تدريب المدربين، وتحديث المعدات، والتشبيك، وبناء القدرات. وكنيجة لهذا، ستتحول مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في قطاع غزة إلى مواقع تعليمية وتدريبية جذابة ومحط أنظار الطلاب. (مقابلة مع مدير برنامج TVET في المؤسسة)

## 12-البنك الدولي-مشروع الانتقال من التعليم إلى العمل:

يسهل مشروع 'الانتقال من التعليم إلى العمل' عملية انتقال الخريجين من مؤسسات التعليم العالي إلى القوة العاملة عن طريق تشجيع الشراكات بين مؤسسات التعليم العالي وأرباب العمل. حيث يساعد المشروع مؤسسات التعليم العالي على جعل برامج الدراسة أكثر ارتباطاً باحتياجات سوق العمل، والتنمية الاقتصادية بالضفة الغربية وقطاع غزة، وأكثر قدرة على المنافسة مقارنة

بالمعايير الدولية، اضافة الى مساعدة مؤسسات التعليم العالي على مشاركة أرباب العمل للإسهام في التطوير المهني للطلاب من خلال توفير فرص التعليم أثناء العمل.

كما يساند المشروع عملية إعداد نظام لمتابعة الخريج بغرض جمع ورصد معلومات تساعد على حسن توجيه الطلاب وأولياء الأمور بشأن اتخاذ قرارات مستنيرة حول دراساتهم مستقبلاً. ( موقع المؤسسة <http://www.albankaldawli.org/ar/country/westbankandgaza>)

## المبحث الثاني: العلاقة بين الميزة التنافسية للخريجين وفجوة المهارات

### 2.2.1 مقدمة

نعيش حالياً في عصر أصبح يسود فيه مفهوم الميزة التنافسية Competitive Advantage حيث لم يعد يكفي أي فرد أن يكون مجرد متعلم أو خريج من كلية معينة، ولكن أصبح من الضروري أن يتميز الأفراد، وأن يبحثوا جدياً عن مصادر ومعينات ووسائل تساعد على تحقيق هذا التميز، وذلك حتى يجدوا لهم مكاناً متميزاً في الحياة، سواء كان هذا المكان يتمثل في وظيفة متميزة في شركة أو مؤسسة متميزة يؤدي فيها عملاً متميزاً. أو المبادرة بعمل مشروع حر يمكن الفرد من التواجد في دنيا الأعمال.

ويهدف هذا المبحث إلى التطرق إلى مجموعة من التعاريف المختلفة التي أسندت للميزة التنافسية، لننتقل بعدها إلى صياغة تعريف جديد للميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل من وجهة نظر الباحث، بالإضافة للتطرق لمفهوم فجوة المهارات نظراً للارتباط الخاص بين المفهومين.

### 2.2.2 تعريف الميزة التنافسية

#### تعريف M. Porter

تنشأ الميزة التنافسية بمجرد توصل المؤسسة إلى اكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانياً، وبمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع بمفهومه الواسع.

#### تعريف علي السلمي

القدرة التنافسية هي المهارة أو التقنية أو المورد المتميز الذي يتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه لهم المنافسون، ويؤكد تميزها واختلافها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز، حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق على ما يقدمه لهم المنافسون الآخرون.



## تعريف نبيل مرسي خليل

تعرف الميزة التنافسية على أنها ميزة أو عنصر تفوق للمؤسسة يتم تحقيقه في حالة اتباعها لاستراتيجية معينة للتنافس.

إنّ التعريف الأول يركز على جوهر الميزة التنافسية ألا وهو الإبداع، أما التعريف الثاني فيركز على خلق القيمة للعميل، في حين التعريف الثالث يركز على أحد مصادر الميزة التنافسية والمتمثل في استراتيجية التنافس.

وتعرف استراتيجية التنافس على أنها مجموعة متكاملة من التصرفات التي تؤدي إلى تحقيق ميزة متواصلة ومستمرة عن المنافسين، وهذه الاستراتيجية تتحدد من خلال ثلاث مكونات رئيسية، وهي: طريقة التنافس، حلبة التنافس وأساس التنافس.

وحتى تكون الميزة التنافسية فعالة، يتم الاستناد إلى الشروط التالية:

- 1- حاسمة: تعطي الأسبقية والتفوق على المنافس.
- 2- الاستمرارية: يمكن أن تستمر خلال الزمن.
- 3- إمكانية الدفاع عنها: يصعب على المنافس محاكاتها أو إلغائها.

وعليه واستنادا للتعريفات السابقة الخاصة بالميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، يرى الباحث أنه يمكن صياغة تعريف جديد للميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل كما يلي: /

**تعريف جديد للباحث للميزة التنافسية للخريج في سوق العمل:**

هي مجموع ما يمتلكه الخريج من مهارات فنية وشخصية وحياتية وخبرات مهنية تساهم في إكساب الخريج مهارات مطلوبة لسوق العمل ومعرفة أفضل بمتطلبات السوق، الأمر الذي يجعل الخريج له الأفضلية على المنافسين بما يمكنه من الحصول على الوظائف المطروحة في سوق العمل.

### 2.2.3 فجوة الإنجاز العالمي

حدّد البرفسور "واقنر" (المدير المساعد في مجموعة هارفرد لقيادات التغيير) ما اسماه " فجوة الانجاز العالمي " " The Global Achievement Gap " وهي الهوة بين ما تقدمه المدرسة من تعليم لطلابها حتى في أفضل حالته وبين ما يجب عليهم ان يملكوها من مهارات مستقبلية تؤهلهم للانخراط في سوق العمل بشكل سلس. وقد حدد تلك المهارات في سبعة مهارات أساسية وهي: (Wagner,2009,4)

#### 1. مهارات التفكير الناقد وحلّ المشكلات:

يعتبر تحديد المشكلة أكثر أهمية غالباً من الوصول للحل، وعليه فإن القدرة على تحليل وتحديد المشكلة يعتبر من المهارات الأساسية الواجب توافرها في الخريج لكي يستطيع تلبية متطلبات أصحاب الأعمال في ظل التنافسية العالية، حيث أن كل الشركات التي تتنافس عالمياً تقوم بإشراك جميع العاملين فيها عملية التحسين المستمر للمنتج والخدمة فعلي سبيل المثال فإن العامل لدي شركة تويوتا اليابانية لإنتاج وتصنيع السيارات يكون له ثلاثة وظائف رئيسية وهي:

- الجانب الفني في صناعة السيارة مع مسؤولية المحافظة على الجودة
- الانخراط في الاجتماعات والمحادثات التي تدور حول كيفية صناعة سيارة بمواصفات عالية وأقل عيوب
- الانخراط في الاجتماعات حول كيفية صناعة السيارة المستقبلية

لذلك كل موظف وموظفة في الشركة لابد أن يستخدم عقله بشكل نقدي لحل المشاكل والقدرة على الوصول لأفضل الحلول لذلك تويوتا تستفيد من جميع الموظفين.

#### 2. التعاون عبر الشبكات المتنوعة والمختلفة وقيادة التأثير:

لقد ظل مفهوم " العمل ضمن فريق " لفترة طويلة مقتصر على القدرة على العمل مع الزملاء في موقع المؤسسة ولكن في الوقت الحالي أصبح هذا المفهوم مختلفاً بشكل كبير حيث سمحت التكنولوجيا بتكوين فرق عمل افتراضية حيث يمكن أن يتكون فريق العمل من

أشخاص في أماكن ودول مختلفة حول العالم يتشاركون معا لحل مشكلة دون الحاجة لوجودهم في مكان واحد ، ولكنهم يلتقون باستمرار من خلال وسائل الاتصال الحديثة عبر الإنترنت ، وانطلاقا من هذا المفهوم على الخريج أن يكون لديه القدرة على التواصل والعمل ضمن فريق بالمفهوم الجديد وأن يكون لديه القدرة على قيادة التأثير بالآخرين.

### 3. التكيف والمرونة:

الموظف في أي شركة أو مؤسسة يجب أن يكون لديه المرونة والقدرة على التكيف، حيث تقوم معظم الشركات بشكل دوري بإجراء عمليات مثل إعادة الهيكلة والتدوير لكي تحافظ على استمراريتها في ظل المنافسة العالية في السوق، وعليه يجب أن يكون الموظف مستعدا للتكيف مع كافة الظروف التي تفرضها بيئة العمل.

### 4. المبادرة وريادة الأعمال:

رائد الأعمال Entrepreneur هو الشخص الذي يقرر إنشاء وإدارة أي مؤسسة تجارية أو مشروع ربحي صغير ويتولى القيام بهذه المهمة معتمدا على توفير المصادر والموارد اللازمة مع الأخذ في الاعتبار المخاطر المحسوبة والأرباح أو العوائد المتوقعة من هذا المشروع.

وتمثل هذه الريادة كل عمل مبتدئ يؤدي إلى إنشاء مؤسسات جديدة أو إعادة إحياء لمؤسسات قديمة لم تكن منتجة. ويمتد هذا التعريف ليشمل كافة الأشكال الاجتماعية والسياسية والاقتصادية المتعلقة بنشاط ريادة الأعمال. ومن ثم نرى في ريادة الأعمال داخل المؤسسات والشركات الكبيرة روح المبادرة التي تدفع بها مشاريع المؤسسات الفرعية داخل هذه الكيانات الكبيرة.

ووفقا لقول العالم بول رينولدز Paul Reynolds مؤسس المرصد العالمي لريادة الأعمال Global Entrepreneurship Monitor. فإن نصف الرجال في الولايات المتحدة الذين يصلون لسن التقاعد ربما يكون لديهم فترة عمل ريادي حر أتيحت لهم لمدة عام أو أكثر أثناء فترة عملهم. كما أن واحدا من كل أربعة منهم انخرطوا في ريادة الأعمال والعمل الحر

لمدة ست سنوات أو أكثر. وهذا يعني أن المشاركة في خلق أعمال جديدة تعد من الأنشطة الشائعة بين العاملين في الولايات المتحدة على مدى حياتهم المهنية.

#### 5. مهارة الاتصال في الحديث والمخاطبات المكتوبة:

يعاني الكثير من الخريجين من صعوبة الحصول على وظيفة وذلك بسبب ما لديهم من قصور في مهارات الاتصال والتعبير عن الذات وعدم الوضوح والتركيز، إلى جانب قدراتهم المحدودة في تجهيز وكتابة المخاطبات الكتابية، هذا الأمر يفقد الخريج فرص عديده في سوق العمل، حيث يركز أصحاب العمل على حاجتهم لموظفين قادرين على التواصل مع الجمهور وإعطاء صورة ذهنية جيدة عن المؤسسة بغض النظر عن امتلاكهم للمهارات المهنية التي تتطلبها الوظيفة.

#### 6. الدخول والوصول الى المعلومة وتحليلها:

الموظفون في القرن الواحد والعشرون يجب أن يكون لديهم القدرة على إدارة الكميات الكبيرة من المعلومات المتدفقة في عملهم اليومي، فهناك الكثير من المعلومات المتوفرة والتي يمكن أن يكون حجمها أكبر من اللازم ولكن الأهمية تكمن في معالجة تلك المعلومات وتحليلها على نحو فعال وبسرعة كافية لخدمة المؤسسة.

#### 7. الفضول والتخيل الخلاق: ويتمثل ذلك في قدرة الخريج على

- التفكير خارج الصندوق والقدرة على الإبداع.
- التفاعل مع الزملاء والبيئة المحيطة وحب التعرف باستمرار على كل جديد
- الخروج عن النمطية والتقليدية في انجاز الأعمال

#### 2.2.4 الربط بين مفهومي الميزة التنافسية للخريجين وفجوة المهارات

يمكن القول بأن هناك مصدرين اثنين للميزة التنافسية، هما المهارات والموارد المتميزة، وتعد المعرفة من أهم مصادر الميزة التنافسية حيث أن المؤسسات الناجحة هي التي تهتم بالتجميع

المنظم للمعرفة من المصادر المختلفة، وهي تتمثل فيما يطلق عليه الآن رأس المال الفكري، الذي يشمل مختلف المنتجات الفكر الإنساني من تقنيات، نظريات، ولعل الهوة بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل والتي تم تعريفها كفجوة المهارات ترتبط بشكل كبير ومهم بالميزة التنافسية والتي تمثل المعرفة والتعلم أهم مصادرها الأساسية ، فكلاهما مرتبطان بعلاقة عكسية فكما انحسرت فجوة المهارات كلما زادت الميزة التنافسية للخريجين والعكس بالعكس.

## المبحث الثالث: مشروع الانتعاش الاقتصادي-قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

### 2.3.1 مقدمة تعريفية عن المشروع

مشروع الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة هو مشروع ممول من الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية (DANIDA)، نفذته مؤسسة أوكسفام في قطاع غزة لمدة ثلاث سنوات في الفترة من 2011 حتى 2014، وذلك بالشراكة مع مؤسسة أوكسفام إيطاليا، مركز التجارة الفلسطيني (PalTrade)، الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (PICTI)، جمعية مركز المؤسسات الصغيرة (SEC)، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية (UCAS)، اتحاد لجان العمل الزراعي (UAWC).

ويستهدف هذا المشروع ثلاثة مجالات في قطاع غزة وهي: منتجات الألبان، الصناعات الغذائية الزراعية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. يهدف المشروع إلى تطوير قدرات الشباب من خلال تزويدهم بخدمات تطوير الأعمال من أجل تحسين فرص تسويق منتجاتهم في سوق العمل. وتعزيز السياسات والأنظمة التي تساهم في تنمية الاقتصاد المحلي وتزيد من فرص مشاركة الشباب في تحسين الاقتصاد الوطني من خلال البدء بمشاريع صغيرة ذات جودة عالية. (Oxfam GB Report,2014,12)

### 2.3.2 شركاء المشروع:

#### الجهة الممولة: /الوكالة الدنماركية للتنمية DANIDA

الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية (دانيدا) تعمل في مجال التعاون الإنمائي وذلك تحت إشراف وزارة الشؤون الخارجية في الدنمارك. وتهدف سياسة الدنمارك للتنمية إلى مكافحة الفقر من خلال تعزيز حقوق الإنسان والنمو الاقتصادي، حيث تعتبر الدنمارك واحدة من خمس دول في العالم ساهمت بما يزيد عن 70% من إجمالي الدخل القومي للمساعدات الإنمائية.

## الجهة المنفذة: / أوكسفام OXFAM

منظمة أوكسفام منذ بداياتها كمؤسسة خيرية صغيرة سنة 1942، تحت اسم "لجنة أوكسفورد للإغاثة من المجاعة"، نمت أوكسفام نمواً كبيراً لتصبح اليوم إحدى أكبر المنظمات الخيرية الدولية المستقلة في مجالي الإغاثة والتنمية. وتدار أوكسفام اليوم كاتحاد دولي يضم 15 منظمة زميلة (مراكزها في أوروبا، وأمريكا الشمالية والوسطى، وآسيا) تعمل كلها في أكثر من 90 بلد مع منظمات محلية شريكة من أجل التوصل إلى حلول دائمة للفقير. وفضلاً عن المساعدات الإنسانية والعمل التنموي، تقوم أوكسفام بحملات للتغيير الإيجابي، و لرفع الوعي، وذلك بالأساس فيما يخص القضايا المرتبطة بالفقير. وليس للمنظمة أي انتماءات سياسية أو دينية. وتتبنى منظمة أوكسفام، مع شركائها المحليين ومنظمات صديقة حول العالم، المواقف المنحازة للشعوب الفقيرة في المحافل الدولية. فعالمياً تتشابه أوكسفام مع الهيئات المعنية في الأمم المتحدة وتشارك بانتظام في اجتماعاتها الدولية وكذلك مع منظمات عديدة دولية أخرى منها علي سبيل المثال مؤتمرات منظمة التجارة العالمية، والمنتدى الاقتصادي العالمي، ومؤتمر الأمم المتحدة السنوي حول التغير المناخي. وتبذل أوكسفام قصارى جهدها للتأثير في السياسات العالمية التي تؤثر على فقراء العالم.

### الشركاء المحليون:

#### 1-الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية:

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية هي مؤسسة أكاديمية تعمل بإشراف وزارة التربية والتعليم العالي أنشئت في العام 1998 لتقدم خدمة التعليم التقني والمهني للمجتمع الفلسطيني تحت اسم كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية، ثم تحولت في العام 2007 إلى كلية جامعية تمنح درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط لأكثر من 40 اختصاصاً في مختلف المجالات. وتسعى الكلية إلى تحقيق رؤيتها بالوصول إلى العالمية من خلال إقامة جسور من التعاون الأكاديمي والثقافي مع المؤسسات التعليمية والأكاديمية المختلفة على المستوى الدولي والإقليمي.

## 2- الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بيكتي)

الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بيكتي) هي مؤسسة فلسطينية مستقلة مقرها البيرة ولها فرع في غزة. تسعى بيكتي والمؤسسة الشريكة بيتا إلى دعم نمو قطاع تكنولوجيا المعلومات في فلسطين من خلال تقديم خدمات أعمال مهنية لرياديين الأعمال الفلسطينيين، الذين لديهم مفاهيم ناضجة لخدمات ومنتجات إبداعية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

## 3- جمعية مركز المؤسسات الصغيرة SEC

تأسست جمعية مركز المؤسسات الصغيرة (SEC) في عام 2003 لدعم وتطوير قطاع الأعمال الصغيرة والمتوسطة في فلسطين، وفي عام 2008 تم تسجيل المركز كمنظمة مستقلة غير ربحية وفقا لقانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية في السلطة الفلسطينية. ويهدف المركز إلى تطوير القطاع الخاص وذلك من خلال توفير المعلومات والخدمات التقنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في فلسطين.

## 4- أوكسفام إيطاليا

أوكسفام إيطاليا هي مؤسسة إيطالية غير حكومية تعمل في مجال مكافحة الفقر والظلم منذ أكثر من ثلاثين عام، حيث تقوم المؤسسة منذ عام 1996 بتنفيذ العديد من البرامج في مجال الزراعة من أجل دعم السكان المحتاجين في الضفة الغربية وقطاع غزة. وتسعى المؤسسة إلى تعزيز قدرات الأسر الفقيرة وتطوير مهاراتهم وفق منهج متكامل يعالج جميع الجوانب الفنية والبيئية والمالية.

## 5- إتحاد لجان العمل الزراعي UWAC

تأسس إتحاد لجان العمل الزراعي كمؤسسة أهلية من قبل مجموعة متطوعين ومهندسين زراعيين. في القدس في العام 1986 استجابة لظروف المزارعين الاجتماعية والاقتصادية الهشة في تلك الفترة والتي اتصفت بهشاشة الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمزارعين بسبب سياسات الاحتلال في مصادرة الارض والمياه التي تعززت في بداية الثمانيات لتضرر في مصالح المزارعين



والفلسطينيين. في العام 1993 طور الاتحاد من هيكله التنظيمي، حيث تضمنت الهيئة العامة، مجلس إدارة الاتحاد، المدير العام، ومديرين تنفيذيين في الضفة والقطاع. كما ركز على مشاريع لتوفير فرص عمل جديدة، وتوزيع مدخلات الانتاج للمزارعين استجابة للاحتياجات المجتمعية الطارئة. حيث ركز الاتحاد في برامجه على مشاريع الأمن الغذائي وزيادة دخل الأسر الريفية.

## 6-مركز التجارة الفلسطيني-بالتريد:

تأسس مركز التجارة الفلسطيني (بال تريد) عام 1998. كمؤسسة غير ربحية قائمة على العضوية، ذات رؤية وطنية قيادية تقوم على تطوير الصادرات كقوة رئيسية للنمو الاقتصادي المستدام. يروج المركز لبيئة عمل تنافسية ومشجعة حيث يلتزم المركز بتطوير التنافس التجاري من خلال الارتقاء بالتصدير ودراسة السوق وبناء القدرات.

يعمل المركز على توضيح الرؤية أمام المصدرين الفلسطينيين من خلال إطلاق العنان لقدراتهم وإمكانياتهم التصديرية والنهوض بمشاريعهم كي تسهم في ازدهار مجتمعاتهم. ويقوم بتزويدهم بالفرص التي تحقق نمواً لهم وذلك من خلال العمليات الرئيسية التالية:  
الخدمات التجارية: التسعير والترويج والتدريب على المهارات التجارية.

تزويد المنفذين: للسياسات، بالبيانات المتعلقة بالسياسة التجارية، والدعم والمناصرة والإسناد.

توطيد العلاقات: مع الشركاء والأسواق، وربطهم بالفرص الملائمة.

توفير المعلومات التجارية: تشمل مسح واستطلاع آراء وتوقعات المستهلكين في السوق، والتوجهات السوقية.

## 2.3.3 إنجازات المشروع في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات:

### 1. الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية:

ركزت الكلية من خلال المشروع على تطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة، من تقديم العديد من الأنشطة في هذا المجال والتي أهمها:

- تقديم برنامج تدريبي متكامل مصمم بناء على احتياجات سوق العمل لعدد 80 خريج وخريجة من أجل تزويدهم بالمهارات الإدارية والتقنية المطلوبة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث اشتمل البرنامج التدريبي على موضوعات منتقاة في مجال الإدارة وتسويق الذات، ومهارات اللغة الانجليزية، بالإضافة الى موضوعات تخصصية فريدة تم اعتمادها بناء على دراسة واقعية لمتطلبات سوق العمل، وذلك في مجال تصميم وتطوير الويب، وتطبيقات الموبايل، والوسائط المتعددة.
- تجهيز وتأثيث الغرفة الذكية في الكلية لاستخدامها في الورش التدريبية ضمن البرنامج
- احتضان الأفكار الإبداعية في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتقديم الدعم اللوجستي والفني المطلوب من أجل تجسيدها كشركات خاصة على أرض الواقع.
- ✓ تم احتضان 10 مشاريع ريادية وذلك خلال الفترة من مايو 2013 إلى أغسطس 2014. موزعة على جولتين ، خمس مشاريع محتضنة في كل جولة ، مدة جولة الاحتضان 8 شهور.
- ✓ تدعم الحاضنة المشاريع الريادية من خلال تقديم الخدمات التالية:
  1. توفير بيئة عمل مناسبة مجهزة باللوجستيات المطلوبة
  2. توفير التمويل الأساسي للمشاريع: توفير مبلغ مالي لكل مشروع بقيمة تصل إلى 5000 دولار حسب طبيعة وحاجة المشروع لتغطية الاحتياجات الأساسية والتي تشمل على: أجهزة ومعدات، تدريب تقني متخصص، تكاليف جمع معلومات، تطوير برمجيات، دعاية وتسويق ومطبوعات
  3. برنامج الإرشاد الإداري والتقني: توفير مرشدين متخصصين في المجالات المختلفة (الإدارية، المالية، التسويقية، التقنية) لتجهيز الخطط والوثائق اللازمة لتطوير مجال عمل المشروع، بالإضافة الى تجهيز المنتج النهائي باستخدام الوسائل التقنية الحديثة
  4. تنفيذ حملة تسويقية للمنتجات النهائية.
  5. تقديم الدعم اللازم للمشاريع للمشاركة في المعارض التكنولوجية والمسابقات المحلية والدولية

6. متابعة المشاريع بعد انتهاء فترة الاحتضان ومساعدتهم في تجهيز مكان عمل لشركاتهم الناشئة حتى تتمكن هذه الشركات من الاستمرار في العمل وتصبح قادة على تحقيق إيرادات مالية مناسبة

• إنشاء مركز الإرشاد الوظيفي بالتعاون مع بلدية غزة، حيث يتم إنشاء هذا المركز في مركز رشاد الشوا الثقافي. ويسعى مركز الإرشاد الوظيفي الى خدمة الخريجين من مختلف الجامعات والكليات من خلال تحقيق الأهداف التالية:

✓ تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عمل المركز وتسخيرها في مجالات التدريب وزيادة المهارات والقدرات للخريجين.

✓ تنمية قدرات ومهارات الخريجين للانخراط في سوق العمل.

✓ ايجاد حلقة وصل قوية بين مختلف الأطراف الأساسية في عملية التوظيف.

✓ تعزيز البحث العلمي وأدواته وتسخيرها لرفع قدرة الخريج وتميزه لزيادة فرص عمله.

✓ تنفيذ مشاريع وبرامج تنموية ذات جودة عالية والتركيز على استحداث أنشطة تساهم في ادامة المركز واستمرار خدمته لفترات مستقبلية.

✓ تعزيز سبل حصول الخريجين من مختلف التخصصات على فرص عمل.

## 2. الحاضنة الفلسطينية (بكتي)

قامت بيكتي من خلال هذا البرنامج بـ:

- احتضان أفضل 10 أفكار مشاريع قابلة للتنفيذ في مجال التكنولوجيا خلال عامي 2012 ، 2013

- تدريب نوعي للرياديين والرياديات حول تأسيس المشاريع وإدارتها،

- تقديم حزمة متكاملة من خدمات تطوير الأعمال من خلال الاحتضان وتسريع النجاح.

- توفير الحيز المكتبي، الدعم الفني، التشبيك، كذلك مساعدة الرياديين في تطوير خطط الأعمال والتسويق والخدمات القانونية وغيرها.

3. مركز المؤسسات الصغيرة: ساهم المركز في تقديمات خدمات تدريبية ودراسات متكاملة لخدمة القطاع وهي:

✓ أولاً: أنشطة تدريبية وبناء القدرات:

قام المركز بعقد عدد من الدورات التدريبية وجلسات المتابعة والإرشاد بهدف بناء القدرات للمستفيدين في القطاعات الثلاثة المستهدفة، شمل التدريب على مواضيع مهارات التسويق، إدارة المشاريع، التخطيط، ونماذج الأعمال التجارية، استفاد من هذه البرامج 480 مستفيد خلال العام 2012 فيما استفاد منها عدد 250 مستفيد خلال العام 2013.

تدريب خريجي أنظمة المعلومات والاتصالات

أ. تدريب UCAS:

هدف التدريب لبناء قدرات خريجي أنظمة المعلومات وتعزيز فرصهم في سوق العمل، عقد التدريب في الفترة 2012/11/27 ولغاية 2012/12/6.

ب. تدريب PICTI:

كان الهدف من التدريب تعزيز تنافسية المشاريع المعدة من الخريجين في مجال المنافسة على المشاريع التي وفرتها الحاضنة حيث شمل التدريب مواضيع ذات علاقة مثل نماذج الأعمال، اعداد خطة العمل، مهارات الإلقاء وغيرها، واستفاد من هذه التدريبات قرابة 300 خريج خلال العامين 2012 و 2013.

## ✓ ثانيا: الدراسات والأنشطة البحثية:

### 1. تقييم الفجوة لخدمات تطوير الأعمال في قطاع غزة.

قام المركز بإجراء دراسة تهدف إلى تقييم الفجوات في الخدمات التجارية المقدمة من الشركات الاستشارية ومؤسسات دعم الأعمال التجارية للشركات العاملة في القطاعات الثلاث. واستندت الدراسة على مسح ميداني وزع بين أصحاب الأعمال. كما تم استضافة جلسات نقاش بين مجموعة من المختصين، ومقابلات الخبراء، والرجوع للنتائج المنشورة بهدف تقديم تحليل معمق لنتائج المسح. تم وضع مجموعة من التوصيات واقتراح فرص للتدخل لرفع مستوى خدمات دعم الأعمال في قطاع غزة.

### 2. تطوير أداة تشخيصية لمعرفة حالة الأعمال التجارية:

في ضوء الفجوة الموجودة في خدمات تطوير الأعمال في القطاع قام المركز بتطوير أداة تشخيصية تساعد مقدمي خدمة تطوير الأعمال في فهم أعمق لحالة الأعمال التجارية وتحديد التدخل المناسب والتوصيات.

تساعد هذه الأداة المستخدم سواء كان من مقدمي خدمات تطوير الأعمال أو حتى أصحاب الأعمال بسلسلة من الأسئلة التقييمية لتسليط الضوء على المعوقات التي تواجه المشروع والفرص المتاحة للتطوير. وبمجرد تحديد المعوق الرئيسي في المشروع تبدأ الأداة في طرح المزيد من الأسئلة للوصول لجذور المشكلة وتحديد ما يساعد في توليد حلول وأفكار للعقبات.

## ✓ ثالثا: أنشطة أخرى (التشبيك، دعم الاستراتيجيات .. إلخ):

أ. زيادة الوعي من أصحاب الأعمال فيما يتعلق بخدمات تطوير الأعمال في القطاعات الثلاثة (ICT، منتجات الألبان والتصنيع الغذائي)

ب. تسليط الضوء على أهم المشاكل التي تواجه رجال الأعمال في القطاعات الثلاثة ومناقشتها مع مقدمي خدمات BDS

ج. المساهمة في تقاسم قواعد البيانات بين الجانبين رجال الأعمال ومقدمي خدمات تطوير الأعمال.

## المبحث الرابع: الدراسات السابقة والتعليق عليها

### 2.4.1 الدراسات المحلية

1- أطروحة ماجستير بعنوان: دور تمويل المشروعات الصغيرة في تحقيق التنمية الاقتصادية، للباحث وسام أكرم الرملاوي - أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، 2013

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تمويل المشروعات التي تقدمه المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة في تحقيق التنمية الاقتصادية من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية، وكذلك التعرف على المعوقات التي تقف حائلاً أمام المنظمات غير الحكومية في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تمويل المشروعات الصغيرة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أسلوب الحصر الشامل لضمان الحصول على نتائج تمثل المجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة والبالغ (110) فرداً، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على مجتمع الدراسة بنسبة (100%) وكانت نسبة الاسترداد (90%).

خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: المشروعات الصغيرة تساهم بإعطاء النصائح وتحليل المشاكل ودراسة آفاق المستقبل، وأنها لا تسعى إلى تقديم حلول إبداعية من خلال استغلال مواد خام معاد تدويرها، كذلك فإن المشروعات الصغيرة تساهم في خلق وظائف جديدة، وأنها لا تساعد في الوصول إلى عدد كبير من المعطلين عن العمل بالإضافة إلى أن اعتداءات الاحتلال الإسرائيلي تؤثر سلباً على المشروعات الاقتصادية وبخاصة المشروعات الصغيرة، كما أن ضعف السمات القيادية لدى أصحاب المشروعات يؤدي لفشل المشروع وانتهائه.

خرجت الدراسة بعدد من التوصيات كان أبرزها على الصعيد الحكومي ضرورة إيجاد منافذ جديدة تسمح بتقليص أثر الإجراءات الإسرائيلية على بيئة الأعمال في الأراضي الفلسطينية وتحديدًا في مجال توفير المواد الخام والتسويق وكذلك تطوير البيئة القانونية والتشريعية التي تخدم المشروعات الصغيرة، أما على صعيد المنظمات غير الحكومية فهي ضرورة السعي لتطبيق إحدى أساليب التمويل الإسلامي بما يتناسب مع الوضع الاقتصادي للفرد.

## 2-دراسة بحثية بعنوان: احتياجات سوق العمل للاقتصاد الرقمي في قطاع غزة، مؤسسة ميرسي كور من خلال برنامج مساعدة المجتمع الفلسطيني، غزة، 2013

هدفت الدراسة إلى استطلاع وتحري فرص العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتوافرة في قطاع غزة من وجهة نظر -القائمين على والعاملين في سوق العمل. الدراسة تستطلع وتستكشف آفاق وفرص التوظيف الحالية والمستقبلية في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وخلصت الدراسة إلى أن الخريجين مسؤولين بشكل متزايد عن اكتساب البراعة والكفاءة في قطاع تكنولوجيا المعلومات لكي يستطيعوا المنافسة في سوق العمل، كما أن الجامعات يجب أن تركز على تعليم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كعلم تطبيقي، من أجل إعداد خريجين قادرين للنظر إلى التكنولوجيا من منظور أرباب العمل غير العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. كما أنه لا بد لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تكون واقعية ومنطقية في توقعاتها لمستوى المهارات لدي الخريجين الجدد، مع الإقرار بأن العديد من مهارات الأعمال تتسم بالتعقيد مما يلزم هؤلاء الخريجين الكثير من الوقت والخبرة لتتضح لديهم هذه المهارات وتصبح بالمستوى المطلوب. ومن ضمن التوصيات الموجهة إلى الجهات المانحة والمؤسسات غير الحكومية، أكدت الدراسة على ضرورة تمكين الطلاب والخريجين وأساتذة الجامعات وتزويدهم بالمعلومات، بحيث يتمكنوا من توقع توجهات السوق والمؤهلات المحددة اللازمة لكل وظيفة. مع تصميم برامج تعليمية ومشاريع تجريبية تعالج فجوة المهارات، بحيث تبدأ بمدخلات صاحب العمل، حتى يتمكن الخريجون من اكتساب المهارات التي يتطلع إليها أصحاب العمل المستقبليون. مع ضرورة التأسيس لبرامج تدريبية متكاملة تدمج بين المهارات المطلوبة وبين ممارسة هذه المهارات بشكل عملي.

### 3-دراسة بحثية حول: الخريجون وسوق العمل، وزارة الخارجية والتخطيط-غزة، 2012

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء مشكلة الخريجين في قطاع غزة كما ونوعا في محاولة لوضع حلول خلاقة في هذا المضمار، وقد قام الباحثون بتحليل المؤشرات الرقمية المتعلقة بالخريجين وسوق العمل، كما وظّفوا مجموعة من الاستبانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الجامعي وسوق العمل، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المهمة:

بلغ عدد الخريجين العاطلين عن العمل في العام 2010 من حملة الدبلوم المتوسط فما فوق 35,200 خريج من أصل 102,300 خريج أي بنسبة بطالة - 34.4 % وهو مؤشر بالغ الخطورة، وقد تراوحت نسبة البطالة %35 - 52% بين خريجي التخصصات من مثل العلوم التربوية واعداد المعلمين، الحاسوب ، الصحافة والإعلام ،العلوم الاجتماعية و السلوكية والمهن الهندسية والمعمارية.وقد ساهمت العديد من العوامل في تفاقم هذه المشكلة والتي ترجع بالدرجة الأولى إلى تراجع مستويات التخطيط للحقل التعليمي وسوق العمل مع تراجع واضح في جودة التعليم الجامعي والتعليم العام.

ففي مجال التعليم الجامعي جاءت درجات الموافقة متدنية حول تضمين التخطيط الاستراتيجي للجامعات بنودا تتعلق بالخريج الجامعي 66%، و في مجال ارتباط الإرشاد الأكاديمي بحاجات سوق العمل فكانت درجات الموافقة متدنية أيضاً بنسبة 62%، وفيما يتعلق بالتكاملية بين الجامعات الفلسطينية حول البرامج الأكاديمية المقدمة جاءت الموافقة متدنية بنسبة 65 % وحول مدى التفاهم بين الجامعات على تكرار البرامج الأكاديمية جاءت الموافقة متدنية بنسبة 55% مما يدل على غياب دور التعليم العالي في توجيه مؤسسات التعليم العالي نحو تسكين البرامج الأكاديمية. وحول توفر المهارات في المناهج الجامعية فقد صنفت على أنها مرتفعة نسبيا من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام وبدرجة موافقة حوالي 80 %، فيما جاءت بعض المهارات المهمة مثل مهارات تصميم التجريب والدفاع عن المنتج ودحض الآراء المخالفة بدرجة متدنية بلغت 68 %، و 67 % على التوالي.

أما فيما يتعلق بسوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر أرباب العمل فإن مهارات الخريج العامل لديهم متدنية في المجمل، حيث أكد أرباب العمل أن 18 مهارة من أصل 28 مهارة تم قياسها تتوفر بدرجة أقل من 70 % في الخريج الذي يعمل لديهم.



#### 4-دراسة بحثية حول " تحسين تدفق المعلومات بين الجامعات والشباب وسوق العمل والارتقاء بالتعليم وتطوير القوة العاملة"، ماس ، 2010.

جاءت هذه الدراسة ضمن مشروع شباب المستقبل المدعوم من البنك الدولي والذي يعمل على فحص منحى الانتقال من التعليم إلى العمل من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما فيها الانترنت والهاتف النقال وسلسلة من المقابلات المهمة والمجموعات البؤرية لفهم إمكانية الاستخدام في العمل والعلاقة بين هذا ونظام التعليم سواء من الناحية البنيوية أو من ناحية الجودة والنوعية.

وتبدأ الدراسة بدراسة سياق الوضع الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية المحتلة وأثره على فرص الخريجين في سوق العمل، ويدرس بعد ذلك طبيعة نظام التعليم في الأراضي الفلسطينية المحتلة وأثره على فرص الخريجين في سوق العمل، وأخيراً تستكشف المراجعة الطبيعة المخففة للمخاطر التي تسهم فيها خدمات المسيرة المهنية للمساعدة في الانتقال من مقاعد الدراسة إلى سوق العمل. كما تم من خلال الدراسة عقد المقابلات مع الأطراف المعنية بما في ذلك العاملين في قطاع التعليم والمنظمات غير الحكومية وأصحاب العمل ووزارات السلطة الفلسطينية. ويفيد التقرير بوجود ضعف في التنسيق بين القطاع الاقتصادي والتعليم مما سبب أثراً سلبية على المنقلين بين القطاعين، وذلك بحكم غياب خدمات المهن الوسيطة، والأهم غياب الفلسفة التربوية في التعليم من أجل العمل، وذلك بالرغم من طموح السلطة الوطنية الفلسطينية في رفع مستوى التعليم والتدريب المهني بطريقة قياسية تتناسب احتياجات سوق العمل. وقد كانت أهم التوصيات ضرورة تحويل الخبرة العملية إلى جزء لا يتجزأ من برامج الجامعات حيث أنها تكمل الجزء النظري والتركيز على مفهوم التعليم من أجل العمل، وجسر الفجوة بين مكتب التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

5-ورقة عمل مقدمة إلى ورشة عمل مخططي التشغيل -دبي بعنوان: " التجربة الفلسطينية للنهوض بالتشغيل "، أ. د آصف سعيد، 2009.

تتناول هذه الورقة التجربة الفلسطينية للنهوض بالتشغيل حيث تناولت الورقة واقع التشغيل في فلسطين، ومستويات تطوره في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة، والمشاريع البرامج التي نفذتها وزارة العمل في السلطة الفلسطينية بهدف خفض نسبة البطالة بين صفوف الخريجين ، وقد كانت أهم التوصيات في الورقة: ضرورة قيادة وتنسيق الجهد الوطني والدولي الموجه لتعزيز التشغيل، وتنسيق المساعدات الدولية في هذا المجال من خلال إنشاء مجموعة عمل قطاعية لقضايا التشغيل Sector (Working Group for Employment) ، إلى جانب التعامل بجدية مع مقترحات إنشاء صناديق خاصة بدعم المشاريع الصغيرة وتشغيل الشباب، وصناديق مساعدات البطالة. وذلك لعدم توفر إمكانية واقعية لتخفيف معدلات البطالة إلى المستوى المقبول دولياً. كما أوصى الباحث بضرورة تشكيل مجلس أعلى للتشغيل عماده أطراف الإنتاج الثلاثة، لتنسيق الجهود من اجل زيادة التشغيل ورفع وتائر وإنتاجيته. وعلى خلفية هذه الأولوية يجري العمل حالياً على تأسيس مجالس محلية للتشغيل والتدريب والتعليم التقني والمهني بالتعاون ما بين وزارتي العمل والتربية والتعليم والوكالة الألمانية للتدريب GIZ. حيث يهدف تشكيل هذه المجالس إلى المضي قدماً في استدامة سوق العمل المحلي والتعليم التقني والمهني المحلي لتقديم اقتراحات مشتركة للتدخلات المناسبة واللازمة والتوصل إلى تفاهم متبادل بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين حول الموضوع.

6-ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتدريب والتعليم المهني والتقني . كلية هشام حجاوي، بعنوان، أثر التعليم والتدريب المهني للفتيات والنساء في فلسطين على التشغيل ودخولهم في سوق العمل"، م. رندة هلال، 2009.

الورقة تستعرض واقع التدريب المهني للفتيات في فلسطين و الفرص المتاحة لهم في هذا المجال، ومدى مساهمة برامج التدريب المهني في تسهيل انخراط الفتيات

في سوق العمل، حيث بدأت الورقة باستعراض نتائج تحليل سوق العمل المحلي وسماته وواقع عمل المرأة الفلسطينية في السوق، وتحليل سوق العمل لخريجات التعليم و التدريب المهني بشكل خاص من خلال تحليل الاحصاءات العامة وتحليل احصاءات المؤسسات ومعلومات نوعية من الخريجات والمؤسسات ، ومن ثم تمت الإشارة إلى اتجاهات الفتيات للتعليم و التدريب المهني و لدخول سوق العمل و فرص النساء للالتحاق بالتدريب والتعليم المهني الفلسطيني ، ونماذج و اساليب مساندة تعليمية و تدريبية تسهل دخول المرأة لسوق العمل.

وأشارت التوصيات في الورقة إلى ضرورة الاهتمام ببرامج الخريجين التي تقدمها الجامعات بهدف ربط الخريجين بسوق العمل، والتركيز على نموذج التدريب في سوق العمل Internship والاهتمام ببرامج التلمذة المهنية Apprenticeship بالإضافة للعمل على تطوير برامج الإرشاد والتوجيه للطلبة المتوقع تخرجهم وتطوير برامج التوعية المجتمعية والتوعية في سوق العمل، نحو التدريب والتعليم المهني وعمل النساء.

## 7-دراسة حول "تحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة، معهد ماس، 2007"

تطرقت هذه الدراسة إلى موضوع الريادة في فلسطين والتعرف على خصائص الشباب الرياديين من الفئة العمرية (15-29) من خلال المقابلات والتحليل للبيانات الأولية والثانوية، والتعرف كذلك على البرامج التي تهدف إلى إعداد الشباب الريادي، مثل النظام التعليمي القائم بمراحله المختلفة، والإمكانيات المتاحة لتمكين الشباب الريادي، وتسهيل إقامة الأعمال الخاصة.

وأظهرت الدراسة أن الشباب في الأراضي الفلسطينية لا يميلون إلى فكرة إنشاء أعمال خاصة بهم، ويفضلون البحث عن فرص عمل لدى الغير، إذ أن نسبة الرياديين من الشباب منخفضة، ويعود السبب في ذلك إلى وجود قصور في جوانب عدة منها التعليم والتدريب والتمويل وحتى القوانين ذات العلاقة. فقد لوحظ أن نسبة الرياديين من

بين الشباب العاملين في الاقتصاد لم تتجاوز 14%، كما لا يوجد إقبال لدى الشباب على إنشاء مشروعات خاصة بهن، حيث نسبتهم 6% فقط من فئة الرياديين الشباب. كما خلصت الدراسة إلى أن أسلوب التعليم لا يزال يعتمد على التلقين والحفظ بدلاً من أسلوب تفاعل الطلاب، ولا تزال مراحل التعليم العالي تركز حصرياً على إعداد الطالب لشق طريقه في مجالات التوظيف في سوق العمل، ولا تركز على إعدادهم للدخول في مجال إنشاء أعمال ريادية خاصة بهم، وبعدم وجود أي مساق في الجامعة يدرس الريادة وما يرتبط بها من مواد التجارة، وأن هناك تقصيراً من الناحية التعليمية في هذا المجال.

وقد تم اقتراح سياسات عدة تعالج أهم المشاكل المحيطة بريادة الشباب في الأراضي الفلسطينية، ومنها تشجيع الريادة في المراحل التعليمية، وتشجيع البنوك على عمل برامج لتمويل المشاريع الريادية للشباب، وعمل قانون يختص بالرياديين الشباب يغطي النواحي التشجيعية والإعفاءات وغيرها من المعوقات التي تواجههم في عمل مشاريعهم.

#### 2.4.2 الدراسات العربية

1-دراسة ميدانية حول: دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، أ. إيناس بو سحلة، أ. نسيم بن دار، الجزائر 2010.

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع سياسة التشغيل في الجزائر ودوره في الحد من البطالة الفكرية -خارجي الجامعة- وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة، حيث تم التركيز على برنامج التشغيل الخاص بخارجي الجامعة والمتمثل في عقود ما قبل التشغيل أو ما يعرف حالياً بإدماج حاملي الشهادات الجامعية، الذي جاء تجسيدا لبرنامج وطني يهدف بالأساس إلى مكافحة البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، وفتح منافذ جديدة للتشغيل تكون موجهة خاصة للشباب المتحصل على شهادات.

الدراسة الميدانية اشتملت على 40 مبحوثاً في محاولة للإجابة على سؤال متعلق بمدى تحقيق البرامج المنتهجة في سياسة التشغيل الطموحات المهنية للشباب الجامعي، وهل قضت هذه البرامج على البطالة الفكرية للخريجين الشباب.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: أنه ينبغي على الدولة أن تكثف الجهود للقضاء على البطالة الفكرية، وذلك من خلال تشجيع التقاعد المبكر حتى يمكن توفير فرص عمل جديدة للخريجين، والعمل على تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومشروعات القطاع الخاص وإزالة كل ما يعترضها من عقبات. كما أنه يجب إعادة النظر في مكونات سياسات التعليم العالي بحيث يلبي سوق العمل وذلك من خلال تطوير التعليم وجعل المواد الدراسية العملية أكثر من النظرية. إلى جانب إعطاء الشركات التي توظف خريجي الجامعات مزايا في العقود الحكومية وبرامج تدريب لموظفيها على حساب صندوق تنمية الموارد البشرية. بالإضافة لتشجيع الشباب على الابتكار والاختراع وزيادة الاستثمارات وتسهيل الإجراءات الحكومية على المستثمر.

**2- ورقة عمل حول: تجربة المملكة الأردنية الهاشمية - مبادرات عربية لدعم التدريب التقني والمهني وزيادة القابلية للتشغيل وتشجيع العمل الحر المستدامة، ضمن المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، محمد الشقيرات، الرياض، 2010**

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على مبادرات المملكة الأردنية الهاشمية في دعم التدريب المهني والتقني وزيادة فرص تشغيل الخريجين في سوق العمل وتشجيع العمل الحر، بالإضافة لاستعراض واقع سوق العمل الأردني، وقد كانت التوصيات كما يلي: التأكيد على تنظيم المواءمة بين العرض والطلب وربط مخرجات التدريب بسوق العمل إلى جانب العمل على تعزيز التشاركية بين فعاليات مزودي التعليم والتدريب المهني وأصحاب قطاعات العمل والإنتاج، بالإضافة إلى العمل على تسهيل الانتقال من مرحلة الدراسة إلى مرحلة العمل، و العمل على تشجيع قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها وتبسيط وتسريع الإجراءات ذات العلاقة بهذه المؤسسات.

3-أطروحة ماجستير بعنوان: برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية. حمود سعيدة، الجزائر  
2006.

هدفت الدراسة إلى الاطلاع والتعرف على واقع تشغيل القوى العاملة الجامعية ضمن برامج التشغيل المعمول بها في الجزائر، وقد تم اختيار قوة العمل المؤهلة وذات تكوين جامعي من أجل معرفة ما توفره من مناصب تتلاءم مع المؤهلات العلمية التي يمتلكها أي شاب خريج جامعة جزائرية. والبحث في مدى توافق المطالب المهنية للمستفيدين مع ما توفره البرامج من فرص العمل وما يرتبط بها من مزايا مادية وتكوينية للإطارات الجامعية. حيث تم القيام بدراسة ميدانية تكشف عن الخدمات التي تقوم بها مكاتب التوظيف المكلفة بتسيير برامج التشغيل من أجل التخفيف من البطالة وكذا معرفة ما إذا كانت هذه البرامج التشغيلية هي حلول جذرية للبطالة وحل أزمة تشغيل القوى الجامعية العاملة أم هي حلول مؤقتة. وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:/ ضرورة العمل على تبني سياسة تشغيل مرنة تراعي وتستشرف عالم الشغل من حيث اليد العاملة ومؤهلاتها. بالإضافة لضرورة صقل مهارات الخريجين بما يؤهلهم من الانخراط بسوق العمل بشكل سلس.

#### 2.4.3 الدراسات الأجنبية

1--دراسة (Finch, Peacock, Levallet, 2015):

#### **A Dynamic Capabilities View of Employability: Exploring the Drivers of Competitive Advantage for University Graduates**

هدفت هذه الدراسة الى تصميم نموذج مفاهيمي مقترح لإيضاح العلاقة بين موارد التوظيف المختلفة؛ ولتحقيق الهدف تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تم اتباع التحليل الوصفي من خلال اتباع اسلوب المقابلة / حيث تم مقابلة 26 مشغل من نطاق مختلف . وتم اختيار المشغلين بناء على اسلوب العينة القصدية.

بحيث تم اختيار العينة وفقا لثلاث معايير مقبولة وهي:

1. التأكد من ان المشغل له علاقة مباشرة بالتوظيف أو يؤثر على قرار التوظيف

2. ممثل عن قطاع الصناعة

3. مزيج ما بين الشركات صغيرة ومتوسطة الحجم

ولقد تم تصميم مقابلة شبة مهيكلة حيث تتضمن اسئلة مفتوحة، ولقد تم تسجيل المقابلات بشكل الكتروني ومن ثم تحليل المقابلات حيث اظهرت النتائج ان التكامل الفكري، الشخصية، والمهارات، وموارد الوظائف المحددة تجعل خريجي الجامعات أكثر قدرة على تعريف وايصال قيمهم الفريدة لأصحاب العمل المحتملين.

بالفهم الافضل للموارد المصممة من قبل الموظفين وكيفية تفاعلاتها؛ ينبغي على الجامعات تصميم مناهجها بشكل افضل بناء على المهارات المتطورة التي يحتاجها الموظفين، ومساعدة الطلبة على كيفية تطوير الادوات والاليات لتمكين الطلبة قبل التخرج من اظهار الخبرة العملية وقدراتهم الشخصية المهمة والقيمة للسوق العمل. وبذلك يمكن للخريجين من خلال القدرات الديناميكية يمكن لخريجي الجامعات ان ينخرطوا بسوق العمل ويجدوا فرصة عمل مناسبة.

2-دراسة (Puhilas, 2010):

## **International Business students and graduates placement on the Finnish Labour market**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيف تم إدماج طلبة وخريجين تخصص " الأعمال الدولية" في سوق العمل الفنلندي. وتناقش الدراسة توقعات الطلاب والخريجين من التوظيف الفعلي وإجراء المقارنات اللازمة. وهناك هدف رئيسي آخر من البحث هو التعرف على ما تم تحصيله من مهارات وكفاءات ومؤهلات خلال فترة الدراسة الأكاديمية في تخصص الأعمال الدولية وما إذا كانت هذه المهارات والمؤهلات متوافقة مع حاجة سوق العمل الفعلية.

استخدمت الدراسة طريقة الأسلوب الكيفي في البحث. حيث تعتمد الدراسة على إجراء المقابلات والآراء مع المبحوثين، وكان المبحوثين هم طلبة السنة الدراسية الأخيرة في الجامعة والخريجين الجدد حديثي التخرج عام واحد حيث تم إجراء المقابلات لعدد 4 طلاب و 4 خريجين. وكان السبب في اختيار هذا النوع من العينة أن الطلاب والخريجين لا تزال وجهات نظرهم حديثة حول دراستهم وكذلك تجاربهم في سوق العمل.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن كل المبحوثين قد حصلوا على خبرة عملية في العمل قبل وأثناء دراستهم من خلال أعمال مؤقتة Part-Time أو أعمال صيفية مما سهل من وجهة نظرهم الانخراط في سوق العمل بعد التخرج وقلل من الوقت اللازم للحصول على عمل بعد التخرج إلى 5 شهور. ويرى معظم المبحوثين بان الشهادة العلمية والدراسة الأكاديمية متوافقة مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، كما يرى المبحوثين بأن التدريب على المهارات الحياتية مهم جدا لسوق العمل ومتطلباته والذي يتطلب مهارات العمل ضمن فريق ومهارة حل المشكلات، هذا إلى جانب تأكيدهم على أن مهارات اللغة الإنجليزية مهمة جدا للحصول على عمل.

### 3-دراسة (Bosscha, 2009):

#### **The Competitive Advantages of Language Education and Cultural Knowledge for Graduates**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الميزة التنافسية لتعلم اللغات و المعرفة الثقافية لدى الخريجين الجدد ومدى مساهمتها في تسهيل الحصول على عمل في الأسواق الإسكتلندية ، الدراسة تكونت من استبيان عبر الإنترنت تم إرساله إلى الخريجين الجدد من إحدى الجامعات الاسكتلندية حيث تم تحصيل عدد 283 رد ، وقد استكملت هذه النتائج عن طريق الاستبيانات مع أعضاء هيئة التدريس من نفس المؤسسة، بهدف تحديد القواسم المشتركة والاختلافات ، و يعتقد الغالبية من أفراد العينة بأن المهارات اللغوية وبخاصة اللغة الإنجليزية تليها الألمانية ثم الفرنسية تعطيهم ميزة خاصة وتقربهم من سوق العمل، كما يسعى بعض الخريجين الذين لم يدرسوا



اللغات كجزء من درجتهم العلمية إلى الالتحاق ببرامج تدريبية لتطوير مهاراتهم اللغوية ، وقد وأشار أفراد العينة بأنه إلى جانب معرفتهم بثقافتهم الأم فهم لديهم أيضا معرفة بالثقافة البريطانية بنسبة 50% تليها الثقافات الأمريكية والفرنسية والألمانية والإسبانية ، ولكن معرفة الثقافة البريطانية كانت الأهم بحكم عوامل الجغرافيا ، ومعظم الخريجين يعملون في إسكتلندا.

#### 4-دراسة (Bosscha, 2008):

### Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study

هدفت الدراسة إلى تحديد المهارات الفردية والمهارات المتعلقة بإدارة الأعمال والكفاءات المطلوبة من قبل أرباب العمل من خريجي الأعمال واكتشاف ما إذا كان التعليم العالي وبرامجه الأكاديمية كافية لتلبية احتياجات السوق الأوروبية. استعانت الدراسة بتقنية المقابلة شبه المنظمة Semi-Structured، لعدد خمسين من (بريطانيا، النمسا، سلوفينيا، رومانيا)، ثلاثين من خريجي الأعمال وعشرين من أرباب العمل. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المهارات الفنية في مجال الأعمال، المهارات الناعمة (الشخصية)، والخبرة العملية في سوق العمل يمنحون الخريجين فرص أفضل للدخول لسوق العمل، كما وبينت الدراسة من وجهة نظر الخريجين أن التشغيل المؤقت لمدة عام Placement يعتبر من أهم الأدوات التي تكسبهم خبرة عملية ومهارات مطلوبة لسوق العمل، كما يعتبر الخريجون أن الشهادة الجامعية مهمة للغاية وضرورية للتوظيف إلى جانب المهارات الحياتية مثل صياغة المنهجية، ومهارات الكتابة، ومهارات العرض ، مهارات العمل ضمن فريق والتي اكتسبها معظمهم من خلال برامج التدريب المختلفة. فيما يرى المشغلون أن الخريجون يحتاجون إلى الاطلاع على ما يدور في عالم الأعمال ومواكبة الأحداث أولا بأول، والتفكير خارج الصندوق، كما أن الخريجون يحتاجون لمهارات كتابة التقارير ومهارات الاتصال والعمل ضمن فريق، كما أكد أرباب العمل على أهمية التدريب على رأس العمل في تطوير وبناء مهارات الخريجين.

#### 2.4.4 التعقيب على الدراسات السابقة:

تم في هذا المبحث استعراض 14 دراسة سابقة متعلقة بموضوع الدراسة وتتنوعت الدراسات السابقة بين دراسات محلية وعربية وأجنبية، وكان أحدث هذه الدراسات عام (2015)، وكان أقدمها عام (2006)، وقد غلب على تلك الدراسات استخدام المنهج الوصفي ، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة مؤسسة ميرسي كور لعام 2013 والتي خلصت إلى أن الخريجين مسؤولين بشكل متزايد عن اكتساب البراعة والكفاءة في قطاع تكنولوجيا المعلومات لكي يستطيعوا المنافسة في سوق العمل مع توجيهها المؤسسات لتصميم برامج مدروسة تعالج فجوة المهارات، كما اتفقت مع دراسة الباحثة رنده هلال لعام 2009 والتي أكدت على ضرورة تطوير برامج الإرشاد والتوجيه للطلبة والتركيز على برامج التدريب من خلال العمل ، وقد جاء تعريف الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل التي قدمها الباحث متوافقا مع التعريف في دراسة Finich لعام 2015 والتي عرفت الميزة التنافسية للخريجين بأنها مزيج متكامل من المهارات الفكرية والشخصية والمهارات الفنية التي تؤهل الخريجين للانخراط في سوق العمل ، واتفقت الدراسة مع دراسة Puhilas لعام 2010 والتي أشارت إلى أن التدريب على المهارات الحياتية مهم جدا لإكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.

ويرى الباحث أن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها قد تناولت أثر الأنشطة المقدمة للخريجين من خلال المشاريع الدولية على رفع كفاءة الخريجين والمساهمة في انخراطهم في سوق العمل من خلال بناء نموذج انحدار للتنبؤ برفع الميزة التنافسية للخريجين من خلال المشاريع التنموية الممولة دولياً. كما وأظهرت الدراسة ترتيب الأنشطة التي يفضلها الخريجين وهو أمر إيجابي جدا يسهم في توجيه المؤسسات الدولية للتركيز على دعم الأنشطة التي يفضلها الخريجون من وجهة نظرهم للوصول بشكل أفضل لسوق العمل، ويأمل الباحث أن تسهم هذه الدراسة في إضافة جديدة لمجال البحث العلمي وخاصة في موضوع المشاريع التنموية الممولة دولياً والتي تستهدف الخريجين.

## الفصل الثالث

### الدراسة التطبيقية

المبحث الأول: إجراءات ومنهجية الدراسة

المبحث الثاني: تحليل محاور وفرضيات الدراسة ومناقشتها

## المبحث الأول: إجراءات ومنهجية الدراسة

### 3.1.1 المقدمة:

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

وبناء على ذلك تناول هذا الفصل وصفا 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.

### 3.1.2 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 الزاهرة 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 الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

### 3.1.3 مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من الخريجين المستفيدين من مشروع الانتعاش الاقتصادي-قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والبالغ عددهم (1070) مستفيد مقسمين على النحو التالي (التقرير الختامي لمشروع الانتعاش الاقتصادي، 2014):

أ. الخريجون أصحاب المشاريع الصغيرة التي تم احتضانها وتأسيسها من خلال المشروع.

ب. الخريجون المستفيدون من برامج التدريب الفني والمهني.

ت. الخريجون المستفيدون من برنامج الإرشاد الوظيفي.

ث. الخريجون المستفيدون من أيام التوظيف.

### 3.1.4 عينة الدراسة:

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية حسب الإستجابة، حيث تم توزيع 350 استبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 317 استبانة بنسبة 90.5%.

وقد تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية (Moore,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:  $\pm 0.05$ )

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  $N = 1070$ ، فإن حجم العينة المُعَدَّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{384 \times 1070}{1070 + 384 - 1} \cong 283$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 283 على الأقل، وتم التوزيع عشوائياً بدون تحديد نسب.

### 3.1.5 أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول " دور المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل " (دراسة حالة: مشروع الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة-قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات).

تتكون استبانة الدراسة من ثلاث أقسام رئيسية:

القسم الأول: وهو عبارة عن المعلومات الشخصية عن المستجيبين (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنة التخرج، حالة العمل، الحالة الوظيفية، مكان العمل، سنوات الخبرة في العمل، الأنشطة والبرامج التي شارك المستجيب فيها ضمن مشروع الانتعاش الاقتصادي).

القسم الثاني: وهو عبارة عن المشاريع التنموية الممولة دولياً، ويتكون من 39 فقرة، موزع على 4 مجالات:

المجال الأول: برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الثاني: أيام التوظيف للخريجين الجدد، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الثالث: برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الرابع: برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين، ويتكون من (9) فقرات.

القسم الثالث: وهو عبارة عن الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، ويتكون من 19 فقرة، موزع على مجالين:

المجال الأول: اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل، ويتكون من (9) فقرات.

المجال الثاني: معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل، ويتكون من (10) فقرات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (3.1):

### جدول (3.1): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

### 3.1.6 خطوات بناء الاستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة " دور المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل " (دراسة حالة: مشروع الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة - قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الاستبانة :-

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

2- استشارة الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين في تحديد مجالات الاستبانة وفقراتها.

- 3- تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الاستبانة.
- 4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- 5- تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية.
- 6- تم مراجعة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.
- 7- تم عرض الاستبانة على (8) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، والكلية الجامعية ومحكمين مؤسسات دولية والملحق رقم (1) يبين أسماء أعضاء لجنة التحكيم.
- 8- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (58) فقرة، ملحق رقم (2)

### 3.1.7 صدق الاستبيان:

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 الاستبانة بطريقتين:

#### 1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010: 107) حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من ثمانية متخصصين في المجال 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 - الملحق رقم (2).

#### 2- صدق المقياس:

### أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

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



معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 33 مفردة.

- نتائج الاتساق الداخلي لـ " المشاريع التنموية الممولة دولياً "

يوضح جدول (3.2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية " 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 (3.2)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تعمل برامج التدريب وبناء القدرات على تعزيز فرص تشغيل الخريجين بشكل كبير	.772	*0.000
2.	تساهم برامج التدريب وبناء القدرات في اكتساب المعرفة والمهارات التقنية المطلوبة لسوق العمل	.714	*0.000
3.	تساهم برامج التدريب وبناء القدرات الحياتية مثل التواصل الفعال والتفكير النقدي وحل المشكلات في اكتساب مهارات مطلوبة لسوق العمل	.698	*0.000
4.	تعمل برامج تدريب الخريجين على مهارات الحاسوب على زيادة فرص حصول الخريجين على عمل.	.471	*0.003
5.	تساهم برامج التدريب في مهارات اللغة الإنجليزية على رفع مستوى التواصل مع المؤسسات الدولية	.541	*0.001
6.	تساعد برامج التدريب المهنية على جسر الفجوة بين مهارات الطلبة ومتطلبات سوق العمل	.597	*0.000
7.	تطوير مهارات الخريج في مجال المهارات الشخصية يزيد من فرصته لإقناع	.298	*0.046

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	المشغلين بالحصول على وظيفة.		
.8	تساعد البرامج التدريبية الطويلة (أكثر من 40 ساعة) على زيادة كفاءة الخريجين في الجوانب العملية والتطبيقية	.620	*0.000
.9	تراعي البرامج التدريبية الاحتياجات الفعلية للخريجين ويتم تصميمها بناء على حاجة الخريجين	.540	*0.001
.10	يتم إشراك القطاع الخاص وأرباب العمل في تصميم برامج تدريبية تراعي احتياجات السوق	.415	*0.008

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

يوضح جدول (3.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أيام التوظيف للخريجين الجدد " 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 (3.3)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أيام التوظيف للخريجين الجدد " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.1	تعمل أيام التوظيف على تعزيز فرص تشغيل الخريجين بشكل كبير	.658	*0.000
.2	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو فهم احتياجات أرباب العمل بشكل أوضح	.717	*0.000
.3	تساعد أيام التوظيف على تسهيل الوصول بشكل فاعل إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج الي خريجين جدد.	.761	*0.000

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
.4	تساعد أيام التوظيف على تعريف الخريجين بمتطلبات سوق العمل	.599	*0.000
.5	تساعد أيام التوظيف على إكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل	.798	*0.000
.6	تدار أيام التوظيف بطريقة مهنية ومنظمة تساعد في تقريب الخريجين من المشغلين وأرباب العمل	.775	*0.000
.7	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم بناء على احتياجات المشغلين.	.791	*0.000
.8	تقوم عملية اختيار الشركات والمؤسسات المشاركة في يوم التوظيف بناء على معايير ومواصفات مهنية تساهم في إنجاح أهداف يوم التوظيف	.732	*0.000
.9	تساعد المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في يوم التوظيف على تكوين صورة واضحة عن الخريج وقدراته	.485	*0.002
.10	تحتاج أيام التوظيف إلى وجود تنسيق بين كافة الأطراف والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل.	.585	*0.000

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

يوضح جدول (3.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

### جدول (3.4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط للاثبات بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	يعمل برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين على تعزيز فرص تشغيل الخريجين	.667	*0.000
2.	يساهم برنامج الارشاد الوظيفي والمهني في إبراز وتسويق مهارات الخريجين أمام أصحاب العمل	.664	*0.000
3.	يساهم برنامج الارشاد الوظيفي والمهني في تطوير مهارات الخريجين الحياتية والمهنية للتقدم للوظائف	.798	*0.000
4.	برنامج الارشاد الوظيفي والمهني يعمل على الربط بين أصحاب الأعمال والخريجين من خلال برامج التشبيك المختلفة	.641	*0.000
5.	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي في توفير فرص التدريب على رأس العمل للخريجين الجدد	.532	*0.001
6.	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي في تعريف الخريجين على فرص العمل المتاحة في السوق المحلي	.462	*0.003
7.	يساعد برنامج الارشاد الوظيفي والمهني على تعريف الخريجين بمتطلبات سوق العمل	.523	*0.001
8.	يساعد برنامج الارشاد الوظيفي والمهني على إكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل	.657	*0.000
9.	يقدم برنامج الإرشاد الوظيفي أنشطة مترابطة ومتكاملة تساهم في رفع كفاءة الخريج وتأهيله لسوق للعمل	.680	*0.000
10.	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي في جسر الفجوة بين مهارات الطلبة ومتطلبات سوق العمل	.666	*0.000

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

يوضح جدول (3.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين " 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 (3.5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.715	تعمل برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين على خلق فرص عمل للخريجين بصورة مستدامة
2.	*0.000	.827	تساهم برامج احتضان المشاريع الصغيرة في خلق جيل ريادي قادر على إدارة المشروعات الصغيرة
3.	*0.000	.756	توفر برامج احتضان المشاريع الصغيرة الدعم الفني الإداري والمالي للرياديين بشكل يضمن استمرارية ونجاح مشاريعهم
4.	*0.000	.741	توفر برامج الاحتضان فرصة للخريجين أصحاب المشاريع الصغيرة لعرض وتسويق مشاريعهم امام المستثمرين وأصحاب الأعمال
5.	*0.002	.501	تعتبر فترة احتضان المشاريع الصغيرة لمدة عام كافية لوصول المشروع لمرحلة الاستقلالية والعمل خارج إطار الحاضنات
6.	*0.000	.574	تقدم برامج الاحتضان التمويل الكافي للبدء بالمشاريع الصغيرة بشكل يلبي احتياجاتها للوصول لمرحلة النضوج
7.	*0.024	.351	تساعد برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين على إكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل
8.	*0.000	.572	توفر برامج الاحتضان فرصة للخريجين لتأسيس وإنجاح شركاتهم الخاصة
9.	*0.001	.537	تؤثر الظروف السياسية والأوضاع الاقتصادية على فرص نجاح المشاريع المحتضنة

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

- نتائج الاتساق الداخلي لـ " الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل "

يوضح جدول (3.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل " 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 (3.6)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.001	.517	يمكن للخريج اكتساب مهارات شخصية من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية
2.	*0.000	.587	يمكن للخريج اكتساب مهارات متقدمة في الحاسوب من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية
3.	*0.000	.695	يمكن للخريج اكتساب مهارات فنية تطبيقية من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية
4.	*0.000	.577	يستطيع الخريج اكتساب مهارات في تجهيز السيرة الذاتية والمقابلة الشخصية من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني
5.	*0.000	.584	يستطيع الخريج اكتساب مهارات فنية في مجالات مختلفة من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني
6.	*0.000	.595	يستطيع الخريج اكتساب مهارات في إدارة الاعمال والشركات الصغيرة من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين
7.	*0.000	.604	يمكن للخريج اكتساب مهارات متقدمة في مجال بناء خطط الأعمال من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.8	يستطيع الخريج اكتساب مهارات خاصة في التسويق من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين	.739	*0.000
.9	يستطيع الخريج الحصول على مهارات خاصة في المقابلات الشخصية من خلال أيام التوظيف	.720	*0.000

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

يوضح جدول (3.7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل " 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 (3.7)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.1	يمكن للخريج التعرف بشكل أفضل على متطلبات القطاع الخاص من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية	.541	*0.001
.2	يمكن للخريج التعرف بشكل أفضل على متطلبات المؤسسات الأهلية من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية	.752	*0.000
.3	يستطيع الخريج التعرف على احتياجات المشغلين من خلال المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في أيام التوظيف	.785	*0.000
.4	يستطيع الخريج التعرف على أولويات المشغلين من خلال المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في أيام التوظيف	.845	*0.000

م	الفقرة	معامل بيرسون لارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
.5	يستطيع الخريج معرفة الفرص المتاحة للعمل في السوق المحلي من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني.	.741	*0.000
.6	يمكن للخريج التعرف على المواصفات النموذجية التي يطلبها المشغلون من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني.	.793	*0.000
.7	يمكن للخريج التعرف على توجهات القطاعين الخاص والأهلي من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني.	.607	*0.000
.8	يستطيع الخريج الدخول لعالم الأعمال في السوق المحلي من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.	.671	*0.000
.9	يستطيع الخريج الدخول لعالم الأعمال في السوق الخارجي من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.	.593	*0.000
.10	يستطيع الخريج التعرف على متطلبات المستثمرين من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.	.868	*0.000

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

### 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 الاستبانة وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 33 مفردة.

يبين جدول (3.8) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.



### جدول (3.8)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	المجال
*0.000	.728	برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية.
*0.000	.799	أيام التوظيف للخريجين الجدد.
*0.000	.758	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.
*0.000	.800	برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.
<b>*0.000</b>	<b>.960</b>	<b>المشاريع التنموية الممولة دولياً.</b>
*0.000	.900	اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.
*0.000	.957	معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل.
<b>*0.000</b>	<b>.845</b>	<b>الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.</b>

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

### 3.1.8 ثبات الاستبيان Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً 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 33 مفردة.

وتحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (3.9).

### جدول (3.9)

#### معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

الصدق الذاتي*	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.876	0.768	10	برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية.
0.936	0.877	10	أيام التوظيف للخريجين الجدد.
0.909	0.827	10	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.
0.900	0.809	9	برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.
<b>0.948</b>	<b>0.898</b>	<b>39</b>	<b>المشاريع التنموية الممولة دولياً.</b>
0.897	0.804	9	اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.
0.944	0.892	10	معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل.
<b>0.950</b>	<b>0.902</b>	<b>19</b>	<b>الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.</b>
<b>0.959</b>	<b>0.920</b>	<b>58</b>	<b>جميع المجالات معا</b>

\*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (3.9) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.768،0.902) بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.920). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.876،0.950) بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.959) وهذا يعنى أن الثبات مرتفع.

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

#### 3.1.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

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

## 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 (3.10).

### جدول (3.10)

#### يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المجال
0.681	0.718	برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية.
0.810	0.638	أيام التوظيف للخريجين الجدد.
0.940	0.531	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.
0.356	0.927	برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.
0.544	0.800	المشاريع التنموية الممولة دولياً.
0.894	0.576	اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.
0.629	0.749	معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل.
0.790	0.651	الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.
0.479	0.841	جميع مجالات الاستبانة معا

واضح من النتائج الموضحة في جدول (3.10) 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.

#### تم استخدام الأدوات 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 الاستبانة.

- 4 اختبار كولمغوروف - 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: قد 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 (الحياد) 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.

## المبحث الثاني: تحليل محاور وفرضيات الدراسة ومناقشتها

### 3.2.1 المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على المعلومات الشخصية التي اشتملت على (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنة التخرج، حالة العمل، الحالة الوظيفية، مكان العمل، سنوات الخبرة في العمل، الأنشطة والبرامج التي شارك المستجيب فيها ضمن مشروع الانتعاش الاقتصادي)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

### 3.2.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية

#### - توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول (3.11): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
46.4	147	ذكر
53.6	170	أنثى
100.0	317	المجموع

يتضح من جدول (3.11) أن ما نسبته 46.4% من عينة الدراسة ذكور، بينما 53.6% إناث. ويعزو الباحث ذلك إلى أن التوزيع كان عشوائياً بدون تحديد نسب محددة أو قطاعات بعينها، كما أن الاستفادة من المشروع كانت متاحة لجميع الخريجين دون التركيز على الجنس.

- توزيع عينة الدراسة حسب العمر

جدول (3.12): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
20- أقل من 22 سنة	105	33.1
22- أقل من 25 سنة	150	47.3
25 سنة فما فوق	62	19.6
<b>المجموع</b>	<b>317</b>	<b>100.0</b>

يتضح من جدول (3.12) أن ما نسبته 33.1% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 20-أقل من 22 سنة، 47.3% تتراوح أعمارهم من 22- أقل من 25 سنة، بينما 19.6% أعمارهم 25 سنة فما فوق. وتبلغ النسبة الأكبر للخريجين الذين تتراوح أعمارهم من 20-أقل من 22 سنة وهم الخريجون حديثو التخرج من تخصصات الدبلوم المتوسط والبيكالوريوس وهم في العادة أكثر المشاركين في أنشطة المشاريع الدولية

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول (3.13): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
دبلوم	117	36.9
بيكالوريوس	184	58.0
ماجستير	16	5.0
<b>المجموع</b>	<b>317</b>	<b>100.0</b>

يتضح من جدول (3.13) أن ما نسبته 36.9% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم، 58.0% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، بينما 5.0% مؤهلهم العلمي ماجستير. ويعزو الباحث إلى أن النسبة الأكبر من المشاركين من حملة درجة البكالوريوس نظرا لتعدد البرامج التي تطرحها الجامعات في تخصص تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدرجة البكالوريوس، وذلك بالنظر للبرامج المطروحة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

- توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج

جدول (3.14): توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج

سنة التخرج	العدد	النسبة المئوية %
2008	22	6.9
2009	16	5.0
2010	29	9.1
2011	29	9.1
2012	56	17.7
2013	51	16.1
2014	37	11.7
2015	77	24.3
<b>المجموع</b>	<b>317</b>	<b>100.0</b>

يتضح من جدول (3.14) أن ما نسبته 6.9% من عينة الدراسة تخرجوا سنة 2008، 5.0% تخرجوا سنة 2009، 9.1% تخرجوا سنة 2010 وسنة 2011، 17.7% تخرجوا سنة 2012، 16.1% تخرجوا سنة 2013، 11.7% تخرجوا سنة 2014، بينما 24.3% تخرجوا سنة 2015. ويعزو الباحث ارتفاع نسبة المشاركين من خريجي عام 2015 وذلك لاهتمام فئة الخريجين حديثي التخرج للمشاركة في أنشطة المشاريع الدولية ورغبتهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم للانخراط بسهولة في سوق العمل

- توزيع عينة الدراسة حسب حالة العمل

جدول (3.15): توزيع عينة الدراسة حسب حالة العمل

حالة العمل	العدد	النسبة المئوية %
لا أعمل	234	73.8
أعمل حالياً	56	17.7

عملت لفترة مؤقتة سابقاً	27	8.5
<b>المجموع</b>	317	100.0

يتضح من جدول (3.15) أن ما نسبته 73.8% من عينة الدراسة لا يعملون، 17.7% يعملون حالياً، بينما 8.5% عملوا لفترة مؤقتة سابقاً. ويرجع ارتفاع نسبة الخريجين الذين لا يعملون نظراً لمحدودية الفرص المتاحة في سوق العمل والوضع القائم الذي يشهد ارتفاع في معدلات البطالة بين صفوف الخريجين الجدد

#### - توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية

جدول (3.16): توزيع عينة الدراسة للعاملين حسب الحالة الوظيفية

الحالة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية %
أعمل بدوام كامل	30	53.6
أعمل بدوام جزئي	26	46.4
<b>المجموع</b>	56	100.0

يتضح من جدول (3.16) أن ما نسبته 53.6% من عينة الدراسة الذين يعملون أجابوا أنهم يعملون بدوام كامل، بينما 46.4% يعملون بدوام جزئي.

#### - توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل

جدول (3.17): توزيع عينة الدراسة للعاملين حسب مكان العمل

مكان العمل	العدد	النسبة المئوية %
قطاع حكومي	10	17.9
قطاع خاص (شركة)	15	26.8
مؤسسة غير ربحية	18	32.1
وكالة الغوث	4	7.1
مشروع صغير خاص بي	9	16.1
<b>المجموع</b>	56	100.0



يتضح من جدول (3.17) أن ما نسبته 17.9% من عينة الدراسة الذين يعملون أجابوا أنهم يعملون بالقطاع الحكومي، 26.8% يعملون بالقطاع الخاص (شركة)، 32.1% يعملون بمؤسسة غير ربحية، 7.1% يعملون بوكالة الغوث، بينما 16.1% يعملون بمشروع صغير خاص بهم. ويرجع الباحث ارتفاع نسبة العاملين في المؤسسات الأهلية إلى وجود فرص للعمل ضمن المشاريع التي تطرحها المؤسسات الأهلية

#### - توزيع عينة الدراسة للعاملين حسب سنوات الخبرة

جدول (3.18): توزيع عينة الدراسة للعاملين حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	العدد	سنوات الخبرة
48.2	27	أقل من سنة - 3 سنوات
39.3	22	من 4-6 سنوات
12.5	7	7 سنوات فأكثر
100.0	56	المجموع

يتضح من جدول (3.18) أن ما نسبته 48.2% من عينة الدراسة الذين يعملون أجابوا أن سنوات خبرتهم تتراوح من أقل من سنة - 3 سنوات، 39.3% تتراوح سنوات خبرتهم من 4-6 سنوات، بينما 12.5% سنوات خبرتهم 7 سنوات فأكثر.

#### - توزيع عينة الدراسة حسب الأنشطة التي شارك المستجيب فيها ضمن مشروع الانتعاش الاقتصادي

جدول (3.19): توزيع عينة الدراسة حسب الأنشطة التي شارك

#### المستجيب فيها ضمن مشروع الانتعاش الاقتصادي

النسبة المئوية %	العدد	الأنشطة التي شارك المستجيب فيها ضمن مشروع الانتعاش الاقتصادي
55.1	174	برامج بناء القدرات المهنية والحياتية (التدريب)
34.5	109	يوم التوظيف
40.8	129	برنامج الارشاد الوظيفي
13.0	41	برامج احتضان المشاريع الصغيرة

يتضح من جدول (3.19) أن ما نسبته 55.1% من عينة الدراسة شاركوا في برامج بناء القدرات المهنية والحياتية (التدريب)، 34.5% شاركوا في يوم التوظيف، 40.8% شاركوا في برنامج الإرشاد الوظيفي، بينما 13.0% شاركوا في برامج احتضان المشاريع الصغيرة. ويرجع الباحث ارتفاع نسبة المشاركين في برامج بناء القدرات المهنية والحياتية وذلك نظراً لاستيعاب تلك البرامج للعدد الأكبر من المشاركين في المشاريع تيلها برامج الإرشاد الوظيفي وتحل أخيراً برامج احتضان المشاريع الصغيرة نظراً لاعتمادها على النوعية والأفكار الإبداعية ومرور الخريجين فيها في سلسلة من عمليات التقييم والتصفية حتى تصل لعدد محدود من المشاركين. والأعداد الظاهرة في الجدول تعد أكبر من عدد العينة وذلك نظراً لمشاركة بعض الخريجين في أكثر من نشاط.

### 3.2.3 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 (الحياد) 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 (الحياد) وهي 3، أما إذا كانت  $Sig < 0.05$  (Sig أقل من 0.05) فإن متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد)، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد). وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والعكس صحيح.

أولاً: تحليل فقرات " المشاريع التنموية الممولة دولياً "

- تحليل فقرات مجال " برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية " تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (3.20).

جدول (3.20)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	تعمل برامج التدريب وبناء القدرات على تعزيز فرص تشغيل الخريجين بشكل كبير	4.26	0.92	85.27	24.31	*0.000	1
2.	تساهم برامج التدريب وبناء القدرات في اكتساب المعرفة والمهارات التقنية المطلوبة لسوق العمل	4.19	0.74	83.75	28.48	*0.000	2
3.	تساهم برامج التدريب وبناء القدرات الحياتية مثل التواصل الفعال والتفكير النقدي وحل المشكلات في اكتساب مهارات مطلوبة لسوق العمل	3.94	0.79	78.86	21.09	*0.000	3
4.	تعمل برامج تدريب الخريجين على مهارات الحاسوب على زيادة فرص حصول الخريجين على عمل.	3.89	0.84	77.78	18.72	*0.000	4
5.	تساهم برامج التدريب في مهارات اللغة الإنجليزية على رفع مستوى التواصل مع المؤسسات الدولية	3.82	0.87	76.39	16.67	*0.000	6
6.	تساعد برامج التدريب المهنية على جسر الفجوة بين مهارات الطلبة ومتطلبات سوق العمل	3.77	0.85	75.39	16.13	*0.000	7
7.	تطوير مهارات الخريج في مجال المهارات الشخصية يزيد من فرصه لإقناع المشغلين بالحصول على وظيفة.	3.86	0.90	77.15	16.96	*0.000	5
8.	تساعد البرامج التدريبية الطويلة (أكثر من 40 ساعة) على زيادة كفاءة الخريجين في الجوانب العملية والتطبيقية	3.77	0.98	75.30	13.83	*0.000	8

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
9.	تراعي البرامج التدريبية الاحتياجات الفعلية للخريجين ويتم تصميمهما بناء على حاجة الخريجين	3.67	0.91	73.40	13.07	*0.000	9
10.	يتم إشراك القطاع الخاص وأرباب العمل في تصميم برامج تدريبية تراعي احتياجات السوق	3.51	0.97	70.16	9.29	*0.000	10
	<b>جميع فقرات المجال معاً</b>	3.87	0.51	77.32	30.15	*0.000	

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

من جدول (3.20) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تعمل برامج التدريب وبناء القدرات على تعزيز فرص تشغيل الخريجين بشكل كبير " يساوي 4.26 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 85.27%، قيمة الاختبار 24.31 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. مما يدل على أهمية البرامج التدريبية في جسر الفجوة بين التعليم الجامعي وبين الجانب العملي ومتطلبات سوق العمل، مما يعزز الفرصة لدى الخريجين للحصول على وظيفة.

- المتوسط الحسابي للفقرة العاشرة " يتم إشراك القطاع الخاص وأرباب العمل في تصميم برامج تدريبية تراعي احتياجات السوق " يساوي 3.51 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 70.16%، قيمة الاختبار 9.29، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. (من الواضح من آراء المستجوبين وجود ضعف في إشراك أرباب العمل والقطاع الخاص بتصميم

البرامج التدريبية والتي تلبي الحاجة الفعلية لمتطلبات القطاع الخص مما يزيد الفجوة بين المخرجات التدريبية وبين ما هو مطلوب لسوق العمل)

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.87، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 77.32%، قيمة الاختبار 30.15، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية " دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام الخريجين ببناء مهاراتهم الفنية والحياتية ورغبتهم في تطوير قدراتهم مما يعطيهم قدرات تنافسية ملائمة لسوق العمل، بينما يرى الخريجين إلى أن تلك البرامج يتم إشراك القطاع الخاص بنسبة متدنية في تصميمها وبنائها. واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (ميرسي كور، 2013) ودراسة (سعيد، 2006)

- تحليل فقرات مجال " أيام التوظيف للخريجين الجدد " تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت درجة الحياد وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (3.21).

### جدول (3.21)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " أيام التوظيف للخريجين الجدد "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري النسبي	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار (Sig.)	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	تعمل أيام التوظيف على تعزيز فرص تشغيل الخريجين بشكل كبير	3.86	0.89	77.12	16.90	*0.000	3
2.	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو فهم احتياجات أرباب العمل بشكل اوضح	3.85	0.78	77.02	19.31	*0.000	4
3.	تساعد أيام التوظيف على تسهيل الوصول بشكل فاعل إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج الي خريجين جدد.	3.75	0.93	74.98	14.36	*0.000	6
4.	تساعد أيام التوظيف على تعريف الخريجين بمتطلبات سوق العمل	3.71	0.89	74.24	14.24	*0.000	8
5.	تساعد أيام التوظيف على إكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل	3.66	0.92	73.27	12.79	*0.000	9
6.	تدار أيام التوظيف بطريقة مهنية ومنظمة تساعد في تقريب الخريجين من المشغلين وأرباب العمل	3.60	0.97	72.05	11.09	*0.000	10
7.	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم بناء على احتياجات المشغلين.	3.73	0.94	74.51	13.70	*0.000	7
8.	تقوم عملية اختيار الشركات والمؤسسات المشاركة في يوم التوظيف بناء على معايير ومواصفات مهنية تساهم في إنجاح أهداف يوم التوظيف	3.94	0.99	78.79	16.79	*0.000	2
9.	تساعد المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في يوم التوظيف على تكوين صورة واضحة عن الخريج وقدراته	3.78	0.95	75.53	14.39	*0.000	5
10.	تحتاج أيام التوظيف إلى وجود تنسيق بين كافة الأطراف والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل.	3.96	0.85	79.11	19.93	*0.000	1
	<b>جميع فقرات المجال معاً</b>	3.78	0.57	75.68	24.69	*0.000	

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

من جدول (3.21) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة العاشرة " تحتاج أيام التوظيف إلى وجود تنسيق بين كافة الأطراف والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل " يساوي 3.96 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 79.11%، قيمة الاختبار 19.93، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " تدار أيام التوظيف بطريقة مهنية ومنظمة تساعد في تقريب الخريجين من المشغلين وأرباب العمل " يساوي 3.60 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 72.05%، قيمة الاختبار 11.09، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه لفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.78، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 75.68%، قيمة الاختبار 24.69، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " أيام التوظيف للخريجين الجدد " دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الخريجين يرون أنه ولكي تحقق أيام التوظيف أهدافها فإنه لابد من وجود تنسيق فعال بين كافة الأطراف المشاركة في التنسيق لتلك الأيام والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل ، بالإضافة لضرورة أن تدار تلك الأيام بمهنية عالية وبتنسيق محكم حتى يستطيع الخريجين عرض إمكاناتهم بشكل جيد أمام المشغلين .

- تحليل فقرات مجال " برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين " تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3. النتائج موضحة في جدول (3.22).

### جدول (3.22)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط المعياري	الانحراف المعياري النسبي	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار (Sig.)	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	يعمل برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين على تعزيز فرص تشغيل الخريجين	3.90	0.84	77.97	19.02	*0.000	1	
2.	يساهم برنامج الارشاد الوظيفي والمهني في إبراز وتسويق مهارات الخريجين أمام أصحاب العمل	3.83	0.86	76.52	16.98	*0.000	2	
3.	يساهم برنامج الارشاد الوظيفي والمهني في تطوير مهارات الخريجين الحياتية والمهنية للتقدم للوظائف	3.74	0.90	74.81	14.64	*0.000	3	
4.	برنامج الارشاد الوظيفي والمهني يعمل على الربط بين أصحاب الأعمال والخريجين من خلال برامج التشبيك المختلفة	3.64	0.90	72.78	12.63	*0.000	6	
5.	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي في توفير فرص التدريب على رأس العمل للخريجين الجدد	3.57	0.96	71.30	10.48	*0.000	10	
6.	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي في تعريف الخريجين على فرص العمل المتاحة في السوق المحلي	3.61	0.94	72.25	11.54	*0.000	7	
7.	يساعد برنامج الارشاد الوظيفي والمهني على تعريف الخريجين بمتطلبات سوق العمل	3.60	0.97	71.96	10.93	*0.000	8	
8.	يساعد برنامج الارشاد الوظيفي والمهني على إكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل	3.69	1.02	73.73	12.00	*0.000	5	
9.	يقدم برنامج الإرشاد الوظيفي أنشطة مترابطة ومتكاملة تساهم في رفع كفاءة الخريج وتأهيله لسوق العمل	3.58	1.00	71.65	10.39	*0.000	9	



4	*0.000	12.63	74.05	0.99	3.70	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي في جسر الفجوة بين مهارات الطلبة ومتطلبات سوق العمل	.10
	*0.000	19.88	73.69	0.61	3.68	جميع فقرات المجال معاً	

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

من جدول (3.22) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " يعمل برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين على تعزيز فرص تشغيل الخريجين " يساوي 3.90 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 77.97%، قيمة الاختبار 19.02، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي في توفير فرص التدريب على رأس العمل للخريجين الجدد " يساوي 3.57 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 71.30%، قيمة الاختبار 10.48، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.68، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 73.69%، قيمة الاختبار 19.88، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين " دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الخريجين يرون بأن برنامج الإرشاد الوظيفي يساهم في تزويدهم بمهارات مطلوبة لسوق العمل مثل مهارة كتابة السيرة الذاتية ومهارات ناعمة وتأهيلهم للدخول للمقابلات ولكنهم يرون بأن تلك البرامج لا تساهم بالقدر الكافي في توفير فرص عمل مؤقتة أو

فرص للتدريب على رأس العمل واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (شقيرات 2010،

### تحليل فقرات مجال " برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (3.23).

#### جدول (3.23)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	تعمل برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين على خلق فرص عمل للخريجين بصورة مستدامة	3.88	0.91	77.59	17.11	*0.000	4
2.	تساهم برامج احتضان المشاريع الصغيرة في خلق جيل ريادي قادر على إدارة المشروعات الصغيرة	3.83	0.99	76.57	14.88	*0.000	5
3.	توفر برامج احتضان المشاريع الصغيرة الدعم الفني الإداري والمالي للرياديين بشكل يضمن استمرارية ونجاح مشاريعهم	4.02	0.98	80.32	18.48	*0.000	1
4.	توفر برامج الاحتضان فرصة للخريجين أصحاب المشاريع الصغيرة لعرض وتسويق مشاريعهم امام المستثمرين وأصحاب الأعمال	3.96	0.82	79.24	20.87	*0.000	2
5.	تعتبر فترة احتضان المشاريع الصغيرة لمدة عام كافية للوصول المشروع لمرحلة الاستقلالية والعمل خارج إطار	3.75	0.90	75.06	14.89	*0.000	9

الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	م
						الحاضنات	
7	*0.000	16.32	75.81	0.86	3.79	تقدم برامج الاحتضان التمويل الكافي للبدء بالمشاريع الصغيرة بشكل يلبي احتياجاتها للوصول لمرحلة النضوج	.6
6	*0.000	15.63	75.94	0.90	3.80	تساعد برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين على إكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل	.7
8	*0.000	14.49	75.53	0.95	3.78	توفر برامج الاحتضان فرصة للخريجين لتأسيس وإنجاح شركاتهم الخاصة	.8
3	*0.000	16.44	77.78	0.96	3.89	تؤثر الظروف السياسية والأوضاع الاقتصادية على فرص نجاح المشاريع المحتضنة	.9
	*0.000	27.68	77.10	0.55	3.85	جميع فقرات المجال معاً	

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

من جدول (3.23) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " توفر برامج احتضان المشاريع الصغيرة الدعم الفني الإداري والمالي للرياديين بشكل يضمن استمرارية ونجاح مشاريعهم " يساوي 4.02 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 80.32%، قيمة الاختبار 18.48 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " تعتبر فترة احتضان المشاريع الصغيرة لمدة عام كافية للوصول المشروع لمرحلة الاستقلالية والعمل خارج إطار الحاضنات " يساوي 3.75 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 75.06%، قيمة الاختبار 14.89 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي

0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.85، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 77.10%، قيمة الاختبار 27.68 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين " دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى توافق الخريجين على أهمية الدعم الفني والمالي المقدم خلال فترة احتضان المشاريع الصغيرة في دعم الخريجين للبدء بمشاريعهم الصغيرة ولكنهم يرون بنسبة متدنية أن فترة العام للاحتضان غير كافية للاستقلالية والبدء بالعمل في السوق وانفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (الرملاوي، 2013) ودراسة (بوسحلة وبن درار ، 2010)

#### تحليل جميع فقرات " المشاريع التنموية الممولة دولياً "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (3.24).

### جدول (3.24)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات

" المشاريع التنموية الممولة دولياً "

الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند
1	*0.000	30.15	77.32	0.51	3.87	أيام التوظيف للخريجين الجدد.
3	*0.000	24.69	75.68	0.57	3.78	برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية .
4	*0.000	19.88	73.69	0.61	3.68	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.
2	*0.000	27.68	77.10	0.55	3.85	برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.
	<b>*0.000</b>	<b>32.18</b>	<b>75.91</b>	<b>0.44</b>	<b>3.80</b>	<b>المشاريع التنموية الممولة دولياً</b>

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

جدول (3.24) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المشاريع التنموية الممولة دولياً يساوي 3.80 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 75.91%، قيمة الاختبار 32.18 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات المشاريع التنموية الممولة دولياً بشكل عام.

ثانياً: تحليل فقرات مجال " الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل "

- تحليل فقرات مجال " اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل " تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3. النتائج موضحة في جدول (3.25).

جدول (3.25)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " اكتساب الخريجين  
مهارات مطلوبة لسوق العمل "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يمكن للخريج اكتساب مهارات شخصية من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية	3.89	0.88	77.84	18.02	*0.000	3
2.	يمكن للخريج اكتساب مهارات متقدمة في الحاسوب من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية	3.87	0.81	77.41	19.03	*0.000	5
3.	يمكن للخريج اكتساب مهارات فنية تطبيقية من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية	3.81	0.82	76.27	17.54	*0.000	6
4.	يستطيع الخريج اكتساب مهارات في تجهيز السيرة الذاتية والمقابلة الشخصية من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني	3.77	0.88	75.35	15.40	*0.000	7
5.	يستطيع الخريج اكتساب مهارات فنية في مجالات مختلفة من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني	3.71	0.93	74.27	13.66	*0.000	9
6.	يستطيع الخريج اكتساب مهارات في إدارة الاعمال والشركات الصغيرة من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين	3.77	0.92	75.33	14.80	*0.000	8
7.	يمكن للخريج اكتساب مهارات متقدمة في مجال بناء خطط الأعمال من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين	3.87	0.85	77.48	18.20	*0.000	4
8.	يستطيع الخريج اكتساب مهارات خاصة في التسويق من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين	4.08	0.84	81.51	22.84	*0.000	1
9.	يستطيع الخريج الحصول على مهارات خاصة في المقابلات الشخصية من خلال أيام التوظيف	3.99	0.78	79.75	22.67	*0.000	2
	جميع فقرات المجال معاً	3.86	0.50	77.24	30.60	*0.000	

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

من جدول (3.25) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " يستطيع الخريج اكتساب مهارات خاصة في التسويق من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين " يساوي 4.08 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 81.51%، قيمة الاختبار 22.84، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يستطيع الخريج اكتساب مهارات فنية في مجالات مختلفة من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني" يساوي 3.71 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 74.27%، قيمة الاختبار 13.66، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.86، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 77.24%، قيمة الاختبار 30.60، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل " دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن برامج الاحتضان تعتبر أكثر البرامج من وجهة نظر الخريجين ملائمة للانخراط بسهولة في سوق العمل حيث توفر تلك البرامج الدعم المالي والفني للخريجين وتمكنهم من البدء بأعمالهم الخاصة ، بينما يرى الخريجين ضرورة تطوير برامج الإرشاد الوظيفي وإيجاد صيغ لبرامج تشغيلية من خلالها ، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (بوسطة وبن دار ، 2010)

## تحليل فقرات مجال " معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (3.26).

### جدول (3.26)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري النسبي	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار (Sig.)	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	يمكن للخريج التعرف بشكل أفضل على متطلبات القطاع الخاص من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية	3.82	0.86	76.39	16.95	*0.000	2
2.	يمكن للخريج التعرف بشكل أفضل على متطلبات المؤسسات الأهلية من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية	3.75	0.84	75.10	15.95	*0.000	4
3.	يستطيع الخريج التعرف على احتياجات المشغلين من خلال المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في أيام التوظيف	3.71	0.90	74.14	13.93	*0.000	7
4.	يستطيع الخريج التعرف على أولويات المشغلين من خلال المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في أيام التوظيف	3.68	0.95	73.69	12.80	*0.000	9
5.	يستطيع الخريج معرفة الفرص المتاحة للعمل في السوق المحلي من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني.	3.68	0.94	73.50	12.73	*0.000	10
6.	يمكن للخريج التعرف على المواصفات النموذجية التي يطلبها المشغلون من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني.	3.72	0.94	74.41	13.66	*0.000	6
7.	يمكن للخريج التعرف على توجهات القطاعين الخاص	3.69	0.93	73.75	13.15	*0.000	8



م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبي	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
	والأهلي من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني.							
8.	يستطيع الخريج الدخول لعالم الأعمال في السوق المحلي من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.	3.73	0.96	74.68	13.61	*0.000	5	
9.	يستطيع الخريج الدخول لعالم الأعمال في السوق الخارجي من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.	3.77	0.93	75.33	14.64	*0.000	3	
10.	يستطيع الخريج التعرف على متطلبات المستثمرين من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.	3.89	0.93	77.72	17.02	*0.000	1	
	<b>جميع فقرات المجال معاً</b>	3.74	0.56	74.86	23.68	*0.000		

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

من جدول (3.26) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة العاشرة " يستطيع الخريج التعرف على متطلبات المستثمرين من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين " يساوي 3.89 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 77.72%، قيمة الاختبار 17.02 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يستطيع الخريج معرفة الفرص المتاحة للعمل في السوق المحلي من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني " يساوي 3.68 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 73.50%، قيمة الاختبار 12.73 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.74، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 74.86%، قيمة الاختبار 23.68 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل " دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن برنامج الإرشاد الوظيفي لا يمتلك وسائل واضحة تربط بين الخريجين والمشغلين وتساهم في ربطهم من خلال برامج عملية محددة

**تحليل جميع فقرات " الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل "**

- تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (3.27).

### جدول (3.27)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات

" الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل "

الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند
1	*0.000	30.60	77.24	0.50	3.86	اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.
2	*0.000	23.68	74.86	0.56	3.74	معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل.
	*0.000	30.99	75.99	0.46	3.80	الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

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

جدول (3.27) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل يساوي 3.80 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 75.99%، قيمة الاختبار 30.99 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل بشكل عام.

#### 3.2.4 اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

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

- تبين أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع " رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل " هي: برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين، برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، أيام التوظيف للخريجين الجدد، برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.
- معامل الارتباط = 0.613، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.368، وهذا يعني أن 36.8% من التغير في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 63.2% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

جدول (3.28): تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
0.000	7.127	1.324	المقدار الثابت
0.000	3.856	0.182	برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين
0.000	3.964	0.176	برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية .
0.001	3.325	0.164	أيام التوظيف للخريجين الجدد
0.003	2.959	0.128	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني

			للخريجين
	معامل الارتباط = 0.613	معامل التحديد المُعدَّل = 0.368	

الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل =  $1.324 + 0.182$  \* برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين +  $0.176$  \* برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية +  $0.164$  \* أيام التوظيف للخريجين الجدد +  $0.128$  \* برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.

من خلال جدول (3.28) تبين أن المتغيرات المستقلة حسب أهميتها في تفسير " رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل " حسب قيمة اختبار T هي: برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، ومن ثم برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين، ومن ثم أيام التوظيف للخريجين الجدد، وأخيرا برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.

ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام الخريجين حديثي التخرج للانضمام لبرامج التدريب الفنية والحياتية لتطوير مهاراتهم التنافسية وذلك رغبة منهم لتلبية متطلبات سوق العمل، هذا إلى جانب إدراك الخريجين لأهمية برامج الاحتضان في تسهيل الانتقال المباشر للسوق، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (ميرسي كور ، 2013) ودراسة (سعيد ، 2006)

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل تعزى للمعلومات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنة التخرج، حالة العمل).

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 الفرعية التالية:

- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات استجابة الباحثين حول المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل تعزى إلى الجنس.

من النتائج الموضحة في جدول (3.29) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "العينتين 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.

جدول (3.29): نتائج اختبار " T لعينتين مستقلتين " - الجنس

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.571	0.567	3.85	3.88	برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية.
0.816	-0.232	3.79	3.78	أيام التوظيف للخريجين الجدد.
0.857	0.181	3.68	3.69	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.
0.757	-0.309	3.86	3.84	برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.
0.898	0.129	3.79	3.80	المشاريع التنموية الممولة دولياً.
0.695	0.392	3.85	3.87	اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.
0.062	1.873	3.69	3.81	معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل.
0.163	1.397	3.77	3.84	الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.
0.548	0.602	3.78	3.81	جميع المجالات معا

- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات استجابة الباحثين حول المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل تعزى إلى العمر.

من النتائج الموضحة في جدول (3.30) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال " معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل " وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى العمر وذلك لصالح الذين أعمارهم تتراوح من 20- أقل من 22 سنة..

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 العمر.. ويعزو الباحث ذلك إلى أن النسبة الأكبر من المشاركين في البرامج التي تطرحها المؤسسات الدولية هي من فئة الخريجين حديثي التخرج.

جدول (3.30): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - العمر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		25 سنة فما فوق	22-أقل من 25 سنة	20-أقل من 22 سنة	
0.213	1.554	3.95	3.82	3.88	برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية.
0.168	1.795	3.73	3.75	3.87	أيام التوظيف للخريجين الجدد.
0.194	1.649	3.76	3.62	3.73	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.
0.788	0.239	3.90	3.85	3.84	برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.
0.280	1.279	3.84	3.75	3.83	المشاريع التنموية الممولة دولياً.
0.391	0.942	3.93	3.83	3.86	اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.
*0.020	3.957	3.81	3.65	3.84	معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل.
0.064	2.772	3.87	3.74	3.85	الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.
0.129	2.065	3.85	3.75	3.84	جميع المجالات معاً

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

- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات استجابة الباحثين حول المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل تعزى إلى المؤهل العلمي.

من النتائج الموضحة في جدول (3.31) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى المؤهل العلمي.

جدول (3.31): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		ماجستير	بكالوريوس	دبلوم متوسط	
0.551	0.598	3.80	3.85	3.91	برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية.
0.426	0.855	3.87	3.75	3.83	أيام التوظيف للخريجين الجدد.
0.106	2.259	3.89	3.63	3.75	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.
0.462	0.775	4.02	3.84	3.85	برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.
0.299	1.211	3.89	3.76	3.83	المشاريع التنموية الممولة دولياً.
0.115	2.181	3.63	3.85	3.91	اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.
0.198	1.629	3.75	3.70	3.82	معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل.
0.167	1.800	3.69	3.77	3.86	الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.
0.295	1.224	3.83	3.77	3.84	جميع المجالات معا

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

- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات استجابة الباحثين حول المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل تعزى إلى سنة التخرج.

من النتائج الموضحة في جدول (3.32) يمكن استنتاج ما يلي:



تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال " معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل " وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى سنة التخرج وذلك لصالح الذين سنة تخرجهم 2015. وهم الخريجين حديثي التخرج.

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 معا تعزى إلى سنة التخرج..

جدول (3.32): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنة التخرج

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات								المجال
		2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	
0.384	1.068	3.90	3.83	3.87	3.85	3.72	3.83	3.89	4.09	برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية.
0.204	1.402	3.89	3.71	3.75	3.84	3.77	3.54	3.79	3.82	أيام التوظيف للخريجين الجدد.
0.926	0.359	3.76	3.64	3.65	3.68	3.66	3.61	3.65	3.78	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.
0.666	0.707	3.90	3.75	3.89	3.79	3.83	3.81	4.01	3.94	برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.
0.569	0.823	3.86	3.73	3.78	3.79	3.74	3.70	3.83	3.91	المشاريع التنموية الممولة دولياً.
0.833	0.502	3.93	3.80	3.83	3.86	3.77	3.85	3.91	3.93	اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.

*0.044	2.098	3.93	3.64	3.71	3.68	3.62	3.61	3.71	3.85	معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل.
0.136	1.594	3.93	3.72	3.77	3.77	3.69	3.72	3.80	3.89	الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.
0.288	1.226	3.88	3.73	3.78	3.78	3.72	3.71	3.82	3.90	جميع المجالات معا

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

- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات استجابة  
المبحوثين حول المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية  
للخريجين في سوق العمل تعزى إلى حالة العمل.

من النتائج الموضحة في جدول (3.33) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05  
لمجال "برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية" وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق  
ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى حالة  
العمل وذلك لصالح الذين يعملون حالياً.

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 حالة العمل.

جدول (3.33): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - حالة العمل

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		عملت لفترة مؤقتة سابقاً	أعمل حالياً	لا أعمل	
*0.013	4.389	3.90	4.04	3.82	برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية.
0.609	0.497	3.89	3.78	3.77	أيام التوظيف للخريجين الجدد.
0.253	1.382	3.67	3.81	3.66	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين.
0.055	2.924	3.89	4.01	3.81	برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.
0.074	2.630	3.84	3.91	3.76	المشاريع التنموية الممولة دولياً.
0.695	0.364	3.87	3.91	3.85	اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.
0.331	1.110	3.86	3.79	3.72	معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل.
0.437	0.830	3.87	3.85	3.78	الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.
0.112	2.204	3.85	3.89	3.77	جميع المجالات معا

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

## الفصل الرابع:

### النتائج والتوصيات

## 4.1 النتائج:

بعد تحليل البيانات واختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن سردها في الآتي:

- تؤثر برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل حيث توفر برامج التدريب المهارات الفنية والشخصية مهارات اللغة الإنجليزية اللازمة للدخول لسوق العمل.
- تؤثر أيام التوظيف للخريجين الجدد تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، حيث تجمع تلك الأيام الخريجين وأرباب العمل في مكان واحد ولكنها تحتاج إلى تنسيق أفضل بين كافة الأطراف المنظمة لتلك الأيام لتحقيق أهدافها.
- تؤثر برامج الإرشاد الوظيفي والمهني تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، حيث تمكن برامج الإرشاد الخريجين من معرفة أفضل بسوق العمل ولكنها تحتاج لوجود برامج مساندة مثل التدريب على رأس العمل لتحقيق نتائج أفضل.
- تؤثر برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية في رفع الميزة التنافسية للخريجين. حيث توفر برامج الاحتضان الدعم الفني والمالي اللازم للخريجين للبدء بمشاريعهم الصغيرة ولكن فترة الاحتضان غير كافية لتمكين الخريجين من الاستقلالية والانخراط في السوق.
- تظهر الدراسة ترتيب المتغيرات المستقلة حسب أهميتها من وجهة نظر الخريجين وأثرها على رفع الميزة التنافسية حسب الترتيب التالي:

1- برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية.

## 2- برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين

### 3- أيام التوظيف للخريجين الجدد

### 4- برامج الإرشاد الوظيفي والمهني

- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول فاعلية البرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل تعزى للجنس.
- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول مجال معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل تعزى للعمر وذلك لصالح الذين تتراوح اعمارهم من 20 إلى أقل من 22 سنة.
- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول فاعلية البرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل تعزى للمؤهل العلمي.
- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول مجال معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل تعزى لسنة التخرج وذلك لصالح الخريجين من عام 2015 وهم حديثو التخرج.
- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول فاعلية البرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً وأثرها على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل تعزى لحالة العمل.

## 4.2 التوصيات:

### الخريجون:/

- لابد من الاهتمام بالبرامج الخاصة بتطوير المهارات الشخصية للخريجين بما فيها اللغة الإنجليزية بما يساهم في منح الخريجين قدرات تنافسية عالية.
- ضرورة أن تقدم برامج الإرشاد الوظيفي أنشطة مترابطة ومتكاملة تساهم في رفع كفاءة الخريج واهمها برامج التدريب على رأس العمل.

### المؤسسات الدولية:/

- لابد من حث جهات التمويل الدولية على الاهتمام بالبرامج ذات الأولوية للخريجين وعلى رأسها برامج التدريب وبناء القدرات حتى يستطيع الخريج المنافسة بشكل أفضل في سوق العمل.
- ضرورة أن تراعي البرامج التدريبية الاحتياجات الفعلية للخريجين وأن ويتم تصميمهما بناء على حاجة الخريجين ومتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص.
- العمل على زيادة فترة احتضان المشاريع الصغيرة لأكثر من عام لوصول المشاريع الصغيرة للخريجين لمرحلة الاستقلالية والعمل خارج إطار الحاضنات.
- لابد من التنسيق بين المؤسسات الدولية المنفذة للمشاريع الخاصة بالخريجين للخروج برؤية متكاملة لتطوير وبناء قدرات الخريجين وتأهيلهم للمنافسة في سوق العمل.

### المشغلون:/

- لابد من وجود تنسيق فعال بين كافة الأطراف والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل في التحضير لأيام التوظيف لكي تحقق الأهداف المرجوة منها.
- ضرورة مشاركة كافة الأطراف ذات العلاقة في تشغيل الخريجين في وضع سياسات وبرامج فعالة للتخفيف من حدة البطالة في قطاع غزة.

## توصيات لدراسات مستقبلية: /

يوصي الباحث أن يكون هناك دراسات مستقبلية تركز على الجوانب التالية: /

- دور الجامعات الفلسطينية في تطوير العنصر البشري من خلال بناء مناهجها التعليمية بطريقة حديثة تعتمد على المواقف التعليمية والتدريب العملي في الميدان والاستفادة من المنح الخارجية.
- دور القطاع الخاص الفلسطيني في تعزيز مهارات الخريجين الحياتية والعملية والمعوقات التي تحد من هذا الدور.
- أثر مشاريع التشغيل المؤقت على وجه الخصوص في خلق فرص عمل مستدامة للخريجين.
- مهارات القرن الواحد والعشرون ومدى تطبيقها في الخطط والبرامج التدريبية التي توفرها الجامعات والمؤسسات التدريبية.



## المراجع:

### المراجع العربية:

الجرجاوي، زياد(2010). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، الطبعة الثانية، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين.

الجعفري، محمود: دور القطاع الخاص في توليد فرص عمل، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي: "البطالة في الأراضي الفلسطينية واقعها وخيارات مواجهتها " 2006".

الجعفري، محمود، لافي، دارين: مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). 2004.

السلمي، علي، "إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية"، دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة، 2001، ص104.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2006 م). مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني (نسخة إلكترونية، <http://www.pcbs.gov.ps/>)

الحمداني، موفق (2006): مناهج البحث العلمي، الأردن، عمان، مؤسسة الوراق للنشر.

الفليت، خلود: تحديات البطالة في المجتمع الفلسطيني وآلية علاجها من منظور إسلامي، ورقة مقدمة لمؤتمر الإسلام والتحديات المعاصرة غزة، 2007

الداية، وائل، 2006 ، قياس مدى قدرة العاملين في وزارة المالية على إدارة التمويل الدولي وتوجيهه نحو التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مجلة الجامعة الإسلامية

بوسحلة ، إيناس ، بن دار ، نسيمه : دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، أ ، الجزائر 2010.

بوكوباس ، فاطمة: سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط غير الرسمي، الجزائر 2011.

تقرير التنمية البشرية "دور التمويل الدولي في بناء المجتمع وتمكين الإنسان الفلسطيني" مركز دراسات التنمية، بيرزيت، 2005

حشيش، عادل، 2000، العلاقات الاقتصادية الدولية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر

خليل، نبيل، "الميزة التنافسية في مجال الأعمال"، مركز الاسكندرية، مصر، 1998، ص 37.

زكي، رمزي. الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ( الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب). ( 1418 هـ )

سعيد، آصف: التجربة الفلسطينية للنهوض بالتشغيل -ورقة عمل مقدمة إلى ورشة عمل مخططي التشغيل، 2009.

شقيرات، محمد : تجربة المملكة الأردنية الهاشمية -مبادرات عربية لدعم التدريب التقني والمهني وزيادة القابلية للتشغيل وتشجيع العمل الحر المستدامة، ضمن المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، ، الرياض، 2010

عبد الفتاح، سيف، وآخرين، 2001، المساعدات الخارجية والتنمية في العالم العربي : رؤية من منظور عربي وإسلامي، القاهرة

عبيدات، نوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد (2001). البحث العلمي-مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.

عجام، ميثم، سعود، علي، 2002، التمويل الدولي، الطبعة الاولى، الأردن، دار الكندي للطباعة والنشر

عجوة، عاطف.. البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة ( الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ). ( 1406 هـ )



**Bosscha**, "The Competitive Advantages of Language Education and Cultural Knowledge for Graduates", 2009.

**Bosscha**, "Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study", 2008.

**Brian**, "What is aid?", in From Aid to Development: **The Global Fight** against Poverty, OECD Publishing. 2012,

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264123571-4-en>.

**Finch, Peacock, Levalle**, "A Dynamic Capabilities View of Employability: Exploring the Drivers of Competitive Advantage for University Graduates", 2015.

**M. Porter**, "Avantage concurrentiel des Nations", Inter Edition, 1993, p 48.

**Moore, D., McCabe, G., Duckworth, W, Sclove, S.** "The Practice of Business Statistics", 2003.

**Oxfam GB**, " Final Report for Economic Recovery in the Gaza strip: Promoting choice, Resilience, Dignity", 2014

**Puhilas, S.** "International Business students' and graduates' placement on the Finnish Labour market" 2010, Retrieved from <http://publications.theseus.fi/handle/10024/19358>.

**Wagner**, "Overcoming the global achievement gap", 2009.

## قائمة الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة بأسماء الأساتذة محكمي الاستبيان

ملحق رقم (2): استبانة الدراسة

ملحق رقم (1): قائمة بأسماء الأساتذة محكمي الاستبيان

م	اسم المحكم	المؤسسة
.1	د. خالد دهليز	الجامعة الإسلامية
.2	أ. هاني أبو عمر	الجامعة الإسلامية
.3	د. وليد موسى	مؤسسة إنقاذ الطفل الدولية
.4	د. محمد سالم	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
.5	د. عمر الجعيدي	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
.6	د. بهاء العريني	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
.7	م. أماني الكرد	مشروع الانتعاش الاقتصادي
.8	أ. علاء عيد	مؤسسة أوكسفام البريطانية

## ملحق رقم (2): استبانة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم



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

الإخوة/ات خريجو/ات الجامعات والكليات في قطاع غزة ،،، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،  
تهدف هذه الاستبانة للحصول على المعلومات الضرورية للوصول إلى النتائج الحقيقية لبحث رسالة ماجستير بعنوان:

" أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل "  
(دراسة حالة: مشروع الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة-قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)  
تهدف الدراسة بشكل رئيسي للتعرف على أثر التدخلات والأنشطة التي تطرحها المشاريع التنموية الممولة من الجهات المانحة والمنظمات الدولية على رفع الميزة التنافسية للخريجين، وتأهيلهم وتطوير قدراتهم للانخراط في سوق العمل، وهل تؤثر تلك الأنشطة والتدخلات بشكل فعال في ربط الخريجين بأصحاب الأعمال؟

لذا يرجى التكرم بمساعدتنا في الإجابة على أسئلة الاستبانة بكل صراحة وموضوعية وكني أمل في أن تسهموا في إثراء هذه الدراسة بآرائكم النيرة التي تؤدي إلى إنجاح موضوع الدراسة.  
إن الباحث يشركم على حسن تعاونكم مؤكدا لكم، بأن بيانات الاستبانة سوف تستخدم في مجال البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

الباحث / أحمد زكي كردية

القسم الأول: المعلومات الشخصية

الجنس		<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
العمر		<input type="checkbox"/> 20- أقل من 22	<input type="checkbox"/> 22- أقل من 25 سنة
المؤهل العلمي		<input type="checkbox"/> دبلوم متوسط	<input type="checkbox"/> بكالوريوس
سنة التخرج		<input type="checkbox"/> 2008 <input type="checkbox"/> 2009 <input type="checkbox"/> 2010 <input type="checkbox"/> 2011 <input type="checkbox"/> 2012 <input type="checkbox"/> 2013 <input type="checkbox"/> 2014 <input type="checkbox"/> 2015	
حالة العمل		<input type="checkbox"/> لا أعمل	<input type="checkbox"/> أعمل حالياً <input type="checkbox"/> عملت لفترة مؤقتة سابقاً
إن كنت تعمل حالياً يرجى الإجابة على الأسئلة التالية: /			
الحالة الوظيفية		<input type="checkbox"/> أعمل بدوام كامل	<input type="checkbox"/> أعمل بدوام جزئي
مكان العمل		<input type="checkbox"/> قطاع حكومي	<input type="checkbox"/> قطاع خاص (شركة)
		<input type="checkbox"/> مؤسسة غير ربحية	<input type="checkbox"/> وكالة الغوث <input type="checkbox"/> مشروع صغير خاص بي
سنوات الخبرة في العمل		<input type="checkbox"/> أقل من 3 سنوات	<input type="checkbox"/> 3- أقل من 7 سنوات <input type="checkbox"/> 7 سنوات فأكثر
هل شاركت في الأنشطة التالية ضمن مشروع الإنتعاش الإقتصادي: / ( يمكن أن تضع إشارة على أكثر من نشاط)			
<input type="checkbox"/> برامج بناء القدرات المهنية والحياتية ( التدريب ) <input type="checkbox"/> يوم التوظيف <input type="checkbox"/> برنامج الإرشاد الوظيفي <input type="checkbox"/> برامج إحتضان المشاريع الصغيرة			



## القسم الثاني: محاور الدراسة

#	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>المحور الأول: برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية</b>						
1.	تعمل برامج التدريب وبناء القدرات على تعزيز فرص تشغيل الخريجين بشكل كبير					
2.	تساهم برامج التدريب وبناء القدرات في اكتساب المعرفة والمهارات التقنية المطلوبة لسوق العمل					
3.	تساهم برامج التدريب وبناء القدرات الحياتية مثل التواصل الفعال والتفكير النقدي وحل المشكلات في اكتساب مهارات مطلوبة لسوق العمل					
4.	تعمل برامج تدريب الخريجين على مهارات الحاسوب على زيادة فرص حصول الخريجين على عمل.					
5.	تساهم برامج التدريب في مهارات اللغة الإنجليزية على رفع مستوى التواصل مع المؤسسات الدولية					
6.	تساعد برامج التدريب المهنية على جسر الفجوة بين مهارات الطلبة ومتطلبات سوق العمل					
7.	تطوير مهارات الخريج في مجال المهارات الشخصية يزيد من فرصه لإقناع المشغلين بالحصول على وظيفة.					
8.	تساعد البرامج التدريبية الطويلة (أكثر من 40 ساعة) على زيادة كفاءة الخريجين في الجوانب العملية والتطبيقية					
9.	تراعى البرامج التدريبية الاحتياجات الفعلية للخريجين ويتم تصميمها بناء على حاجة الخريجين					
10.	يتم إشراك القطاع الخاص وأرباب العمل في تصميم برامج تدريبية تراعي احتياجات السوق					
<b>المحور الثاني: أيام التوظيف للخريجين الجدد</b>						
1.	تعمل أيام التوظيف على تعزيز فرص تشغيل الخريجين بشكل كبير					
2.	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو فهم احتياجات أرباب العمل بشكل أوضح					
3.	تساعد أيام التوظيف على تسهيل الوصول بشكل فاعل إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج الي خريجين جدد.					
4.	تساعد أيام التوظيف على تعريف الخريجين بمتطلبات سوق العمل					
5.	تساعد أيام التوظيف على إكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل					
6.	تدار أيام التوظيف بطريقة مهنية ومنظمة تساعد في تقريب الخريجين من المشغلين وأرباب العمل					
7.	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم بناء على احتياجات المشغلين.					

#	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
8.	تقوم عملية اختيار الشركات والمؤسسات المشاركة في يوم التوظيف بناء على معايير ومواصفات مهنية تساهم في إنجاح أهداف يوم التوظيف					
9.	تساعد المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في يوم التوظيف على تكوين صورة واضحة عن الخريج وقدراته					
10.	تحتاج أيام التوظيف إلى وجود تنسيق بين كافة الأطراف والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل.					
<b>المحور الثالث: برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين</b>						
1.	يعمل برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين على تعزيز فرص تشغيل الخريجين					
2.	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني في إبراز وتسويق مهارات الخريجين أمام أصحاب العمل					
3.	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني في تطوير مهارات الخريجين الحياتية والمهنية للتقدم للوظائف					
4.	برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني يعمل على الربط بين أصحاب الأعمال والخريجين من خلال برامج التشبيك المختلفة					
5.	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي في توفير فرص التدريب على رأس العمل للخريجين الجدد					
6.	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي في تعريف الخريجين على فرص العمل المتاحة في السوق المحلي					
7.	يساعد برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني على تعريف الخريجين بمتطلبات سوق العمل					
8.	يساعد برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني على إكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل					
9.	يقدم برنامج الإرشاد الوظيفي أنشطة مترابطة ومتكاملة تساهم في رفع كفاءة الخريج وتأهيله لسوق العمل					
10.	يساهم برنامج الإرشاد الوظيفي في جسر الفجوة بين مهارات الطلبة ومتطلبات سوق العمل					
<b>المحور الرابع: برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين</b>						
1.	تعمل برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين على خلق فرص عمل للخريجين بصورة مستدامة					
2.	تساهم برامج احتضان المشاريع الصغيرة في خلق جيل ريادي قادر على إدارة					

#	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	المشروعات الصغيرة					
3.	توفر برامج احتضان المشاريع الصغيرة الدعم الفني الإداري والمالي للرياديين بشكل يضمن استمرارية ونجاح مشاريعهم					
4.	توفر برامج الاحتضان فرصة للخريجين أصحاب المشاريع الصغيرة لعرض وتسويق مشاريعهم امام المستثمرين وأصحاب الأعمال					
5.	تعتبر فترة احتضان المشاريع الصغيرة لمدة عام كافية لوصول المشروع لمرحلة الاستقلالية والعمل خارج إطار الحاضنات					
6.	تقدم برامج الاحتضان التمويل الكافي للبدء بالمشاريع الصغيرة بشكل يلي احتياجاتها للوصول لمرحلة النضوج					
7.	تساعد برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين على إكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل					
8.	توفر برامج الاحتضان فرصة للخريجين لتأسيس وإنجاح شركاتهم الخاصة					
9.	تؤثر الظروف السياسية والأوضاع الاقتصادية على فرص نجاح المشاريع المحتضنة					
<b>المحور الخامس: الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل</b>						
أ.	<b>اكتساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل</b>					
1.	يمكن للخريج اكتساب مهارات شخصية من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية					
2.	يمكن للخريج اكتساب مهارات متقدمة في الحاسوب من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية					
3.	يمكن للخريج اكتساب مهارات فنية تطبيقية من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية					
4.	يستطيع الخريج اكتساب مهارات في تجهيز السيرة الذاتية والمقابلة الشخصية من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني					
5.	يستطيع الخريج اكتساب مهارات فنية في مجالات مختلفة من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني					
6.	يستطيع الخريج اكتساب مهارات في إدارة الاعمال والشركات الصغيرة من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين					

#	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
7.	يمكن للخريج اكتساب مهارات متقدمة في مجال بناء خطط الأعمال من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين					
8.	يستطيع الخريج اكتساب مهارات خاصة في التسويق من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين					
9.	يستطيع الخريج الحصول على مهارات خاصة في المقابلات الشخصية من خلال أيام التوظيف					
ب.	<b>معرفة أفضل للخريجين بمتطلبات سوق العمل</b>					
1.	يمكن للخريج التعرف بشكل أفضل على متطلبات القطاع الخاص من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية					
2.	يمكن للخريج التعرف بشكل أفضل على متطلبات المؤسسات الأهلية من خلال برامج بناء القدرات المهنية والحياتية					
3.	يستطيع الخريج التعرف على احتياجات المشغلين من خلال المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في أيام التوظيف					
4.	يستطيع الخريج التعرف على أولويات المشغلين من خلال المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في أيام التوظيف					
5.	يستطيع الخريج معرفة الفرص المتاحة للعمل في السوق المحلي من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني.					
6.	يمكن للخريج التعرف على المواصفات النموذجية التي يطلبها المشغلون من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني.					
7.	يمكن للخريج التعرف على توجهات القطاعين الخاص والأهلي من خلال برنامج الإرشاد الوظيفي والمهني.					
8.	يستطيع الخريج الدخول لعالم الأعمال في السوق المحلي من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.					
9.	يستطيع الخريج الدخول لعالم الأعمال في السوق الخارجي من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.					
10.	يستطيع الخريج التعرف على متطلبات المستثمرين من خلال برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين.					

شكرا لكم