

دور عوامل رأس المال البشري في الحصول على فرص عمل حر عبر شبكة الانترنت، دراسة تطبيقية على شركات العمل الحر في فلسطين

## **THE ROLE OF HUMAN CAPITAL FACTORS IN OBTAINING FREELANCE OPPORTUNITIES ONLINE: AN APPLIED STUDY ON FREELANCING COMPANIES IN PALESTINE**

Bahi Alshaikhkhalil <sup>1a</sup>, Fuadah Johari <sup>2b</sup>

1 Faculty of Economics and Muamalat, Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai, 71800 Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia

2 Faculty of Economics and Muamalat, Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai, 71800 Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia

<sup>a</sup> [ba.khalil@alaqsa.edu.ps](mailto:ba.khalil@alaqsa.edu.ps)

<sup>b</sup> [fuadah@usim.edu.my](mailto:fuadah@usim.edu.my)

\* المؤلف المراسل: (ba.khalil@alaqsa.edu.ps)

**الملخص:** تهدف الدراسة إلى معرفة العوامل المكونة لرأس المال البشري والتي تؤثر في التوظيف الحر بواسطة الانترنت والتي تكونت من (التدريب، الخبرة، التعليم، المهارة) بالتطبيق على الشركة العاملة في مجال العمل الحر والحاضنات في قطاع غزة. تبنت الدراسة الراهنة المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على اداتي الاستبانة والمقابلة المعمقة لجمع البيانات من مصادرها الأولية، حيث تمثل مجتمع الدراسة بالعامين بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية العاملة في قطاع غزة والبالغ عددهم (375) موظفاً تم ارسال الاستبانة إليهم وتعبئتها لأغراض تحقيق اهداف الدراسة، حيث اعتمد الباحث على أسلوب المسح الشامل لاستقاء البيانات من مصادرها الأولية. توصلت الدراسة الى جملة من النتائج تمثل أهمها في وجود علاقة ارتباط إيجابية بين عوامل رأس المال البشري والحصول على فرص عمل حر عبر الانترنت، كما اظهرت النتائج وجود أثر إيجابي معنوي لعوامل رأس المال البشري في خلق فرص عمل حر عبر الانترنت. اوصت الدراسة بضرورة قيام الجهات الحكومية بتبني نموذج العمل الحر في المناطق الفلسطينية كوسيلة مثالية للحد من تفاقم مشكلة البطالة.

**الكلمات المفتاحية:** العمل الحر عبر الانترنت، رأس المال البشري، البطالة

**Abstract:** This study aims to identify the components of human capital that influence online freelance employment, which include training, experience, education, and skills. The study applies these factors to freelancing companies and technology incubators operating in Gaza. The research adopts a descriptive-analytical approach, utilizing survey and in-depth interviews as data collection methods. The study population includes employees of remote work companies and technology incubators in Gaza, totaling 375 individuals who received and completed the survey to achieve the study's objectives. The researcher relied on a comprehensive survey method to gather data from primary sources. The study yielded several

results, with the most significant being the presence of a positive correlation between human capital factors and obtaining freelance opportunities online. The results also demonstrated a statistically significant positive impact of human capital factors on creating freelance opportunities online. The study recommends that governmental authorities in Palestinian territories adopt the freelance work model as an ideal solution to mitigate the unemployment problem.

**Keywords:** Online Freelancing, Human Capital, Unemployment

## 1 المقدمة

تدرك المنظمات بشكل متزايد أهمية رأس المال الفكري، والذي يُعد مجموع المعرفة والمهارات والقدرات التي يمتلكها موظفو المنظمة. ويُعد رأس المال البشري جزءًا أساسيًا من رأس المال الفكري، حيث يتكون مما يمتلكه الموظفون من معرفة ومهارات وقدرات فردية (السعيد ومعارج، 2017، ص 197)، تؤكد الدراسات أهمية رأس المال البشري في مساعدة المنظمات في زيادة الإنتاجية من خلال توفير المعرفة والمهارات التي يحتاجونها لتطوير منتجات وخدمات جديدة، وتحسين المنتجات والخدمات الحالية، وإيجاد طرق أكثر كفاءة للقيام بالأعمال، ويؤكد هذا التوجه (حبيب وحسن، 2019، ص 510) حيث أشار إلى أن أهم الموارد على المدى الطويل في العملية الإنتاجية هو رأس المال البشري بما يتميز به من صعوبة النسخ والتقليد من قبل المنافسين بخلاف التقنيات والأجهزة التي سرعان ما يتم تقليدها من قبل المنظمات المنافسة.

في نفس السياق، يرتبط رأس المال البشري ارتباطًا مباشرًا بقضايا التوظيف وتعظيم الإنتاجية وبناء قدرات تنافسية مستدامة. يشير رأس المال البشري المؤهل إلى ذلك الجزء من القوى العاملة التي تمتلك خصائص ومهارات مميزة مكتسبة إما بشكل طبيعي أو من خلال التعليم والتدريب وتراكم الخبرات المهنية (عبدالرحمن، البجاري، وآز الدين، 2021، ص 199). لذلك فإن امتلاك هؤلاء الأفراد بهذه المهارات أمر ضروري لتحسين الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمات التي لديها إمكانية الوصول إلى هذه الموارد. من ناحية أخرى، فإن امتلاك الأفراد لهذه المهارات هو أحد الجسور الرئيسية لخلق فرص عمل مستدامة لهم يسهم بشكل مباشر في تعظيم قيمة الفرد داخل المنظمة والمجتمع ككل (كريم، 2020، ص 250)

يرتبط الحد من البطالة وخلق فرص عمل مستدامة مباشرة بالاستثمار الأمثل في الموارد البشرية. وهذا ما أكده "ويسبرود" الذي يعتقد أن فرص العمل مرتبطة بطبيعة رأس المال البشري من حيث امتلاكه للقدرات المعرفية المؤهلة والمهارات اللازمة للانخراط في سوق العمل

تعتبر قضية البطالة من أهم المعضلات في السياق الوطني الفلسطيني. وتشير الإحصائيات المتخصصة الصادرة عن جهات رسمية إلى أن فلسطين تحتل مرتبة عالية من حيث معدلات البطالة المرتفعة التي بلغت 25.9% عام 2020 (سلطة النقد الفلسطينية، 2021، ص 14). يعتبر قطاع غزة من بين الأراضي الفلسطينية التي سجلت أعلى معدلات بطالة، حيث بلغت 50% خلال الربع الثالث من عام 2021 (الجهز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021). هذه المعدلات تعكس أهم التحديات الرئيسية التي يواجهها الاقتصاد الفلسطيني، خاصة عند مقارنتها بمعدلات البطالة في دول العالم الأخرى، وترتبط قضية البطالة في فلسطين بعدة محددات أهمها العقوبات الناجمة عن السياسات الإسرائيلية الهادفة إلى خدمة المصالح الاقتصادية لإسرائيل على حساب الفلسطينيين وبالتالي عدم القدرة على تحقيق التنمية الاقتصادية، وإنشاء مشاريع جديدة، وزيادة الإنتاج، وجذب الداخلين الجدد إلى سوق العمل

وسوق العمل (صافي، 2020، ص 11) وتشير بعض الأدبيات الى أن البطالة في فلسطين مرتبطة بضعف مهارات رأس المال البشري ، مما يؤدي إلى فجوة حقيقية بين متطلبات سوق العمل والمهارات المتاحة ، خاصة بين خريجي الجامعات. نظرًا لأن معظم أصحاب العمل يرون وجود ضعف في مهارات رأس المال البشري الضرورية التي تسمح لهم بالتوظيف أو الحصول على عمل (فقهاء وآخرون، 2015، ص 8) ، لذا فإن هذه الدراسة تركز على البطالة في الأراضي الفلسطينية بشكل عام وقطاع غزة بشكل خاص.

## 2 مشكلة الدراسة

يعتبر معدل البطالة أحد أهم مؤشرات الاقتصاد الكلي الذي يشغل فكر كافة المستويات الإدارية في الدول كونه مرتبط باستقرار النظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، أسهم العديد من المفكرين الاقتصاديين من زمن بعيد في دراسة مشكلة البطالة من آدم سميث مروراً بالكينزيين والنيو كلاسيك وانتهاءً بالنظريات المستحدثة في محاولة تفسير واستنباط مسببات المشكلة وطرق العلاج (الحيالي، 2009، ص 11). تعد دولة فلسطين المحتلة إحدى أكثر دول العالم ارتفاعاً في مستويات البطالة والتي سجلت معدل 25.9% في الربع الثالث من عام 2020 (سلطة النقد الفلسطينية، 2021، ص 14)، إلا أن قطاع غزة المحاصر سجل ارتفاعاً قياسياً بمعدل 50% في نهاية عام 2021 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021).

ومن خلال مراجعة الكتابات التي تناولت تفسير ظاهرة البطالة في فلسطين تظهر مجموعة من المسببات التي تناولوها منها أسباب مرتبطة بممارسات الاحتلال الإسرائيلي كونها سبباً رئيساً في ضعف المكونات الاقتصادية الهيكلية مما افترض عجزاً عن توليد فرص العمل التي يمكنها استيعاب عرض العمل المحلي، بينما يرجعها آخرون الى ضعف عوامل رأس المال البشري لدى الباحثين عن عمل فيما يعرف بفجوة المهارات النابعة عن عدم توافق قدرات الخريجين مع المتطلبات التشغيلية (فقهاء وآخرون، 2015، ص 8). وعليه تتمحور مشكلة هذه الدراسة في معرفة تأثير عوامل رأس المال البشري على قدرة الأفراد في الحصول على فرص العمل الحر عبر الإنترنت في فلسطين.

## 3 أهداف الدراسة

1. التعرف على مدى توافر عناصر رأس المال البشري ذات العلاقة بالحصول على فرص العمل الحر عبر الإنترنت بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية العاملة بمجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة.
2. التعرف على طبيعة الفروق في استجابات المبحوثين حول كل من أبعاد عوامل رأس المال البشري والحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية العاملة بمجال تكنولوجيا المعلومات التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (اسم الشركة، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

## 4 أهمية الدراسة

تلقي هذه الدراسة الضوء على المفسرات الحديثة لظاهرة البطالة خاصة المتعلقة بنظريات رأس المال البشري كونها انصب المؤشرات لفهم مشاكل التوظيف. حيث لا يزال هذا الموضوع من أهم الموضوعات التي تلفت الأنظار. من الدول والمنظمات لأنها تشكل

ركيزة أساسية للتنمية المستدامة، وخصوصية بيئة العمل الفلسطينية، التي تتميز بالتعقيد الشديد والحجم الكبير للعقبات المادية واللوجستية، مما يدعم بقوة إجراء مثل هذه الدراسة، والتي في مخرجاتها تحاول تسليط الضوء على آليات خلق فرص عمل تعتمد على تقنيات التوظيف الذاتي والوصول إلى الأسواق الخارجية عبر الإنترنت لتجاوز حجم المعوقات المادية المفروضة على القوى العاملة الفلسطينية بحكم وقائع الاحتلال الإسرائيلي وقيوده. التي تحد من قدرتها على التوسع والانتشار.

## 5 الدراسات السابقة

تحدثت العديد من الدراسات عن مفهوم العمل الحر عبر الإنترنت مستعرضة التسلسل التاريخي لانتشاره وتكلمت بعض الدراسات الفلسطينية عن هذا النمط من عدة أبعاد، ولعل من أهم هذه الدراسات دراسة بعنوان أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية" دراسة تطبيقية على رياديي حاضنة الأعمال بيكتي بغزة (2020) للكشف عن أثر بناء مهارات العمل الحر في رفع الميزة التنافسية للرياديين في بيكتي/ 177 فرد ريادي يعمل من حاضنة الأعمال بكتي بغزة، وقد توصلت الى أن مهارات العمل الحر تؤثر على تحقيق الميزة التنافسية لدى العاملين المستقلين من خلال أثر برامج العمل الحر التي تشمل التدخلات في تحسين المهارات الفنية، وأضافت التوصيات التالية: أهمية تنمية قدرات المدربين على مهارات العمل الحر ودراسة التجارب العملية الناجحة في هذا المجال توجيه برامج التشغيل الحكومي نحو نشر ثقافة العمل الحر، فضلاً على تشجيع العمل على بناء النظام البيئي للعمل الحر في قطاع غزة.

اما دراسة بعنوان دور ريادة الأعمال والعمل عن بُعد في خلق فرص العمل" دراسة حالة شركة سكر كنانة، (2019) فتمثل هدف هذه الدراسة في الكشف عن دور ريادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص عمل دراسة حالة شركة سكر كنانة في السودان، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع المعطيات، توصلت الدراسة الى نتيجة أن ريادة الأعمال والعمل عن بُعد يلعبان دوراً محورياً في توفير فرص عمل، كما يساعد العمل عن بعد في الحصول على الخبرة اللازمة دون الحاجة الى مدرب، وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير البنية التحتية اللازمة لجح العمل عن بعد، وضرورة توفير قاعدة بيانات تشمل العاملين والرياديين المستقلين.

وفي دراسة بعنوان أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة. (2018) هدفت هذه الدراسة لقياس الدافعية والرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر على خصائص العمل الخمسة الواردة بنموذج هاكمان واولدهام/ 119 فرد من العاملين المستقلين في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، وقد توصلت الى جملة من النتائج أبرزها ارتفاع تصورات عينة الدراسة لخصائص العمل، ارتفاع مستوى الدافعية والرضا الوظيفي لديهم، فضلاً عن وجود علاقة بين الدافعية وخصائص العمل وكذلك بين الرضا الوظيفي وخصائص العمل، كما أوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل للعاملين المستقلين، وتعليم مهارات العمل المستقل لطلبة التعليم العالي.

و دراسة أخرى بعنوان دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة. (2018) هدفت الى التعرف على دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة مسّت الدراسة 125 فرد من قطاع غزة يعملون عبر منصات العمل الحر العربية والأجنبية، وقد توصلت الى عدة نتائج أبرزها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت وبين انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، وأيضاً تؤثر طبيعة المشاريع داخل منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام الجامعات بتكثيف الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة

بتأهيل الأفراد من كل التخصصات الالتحاق بسوق العمل الحر، وضرورة تكثيف البرامج التدريبية وورش العمل التي تقوم بها المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة لتعزيز مهارات العمل الحر للخريجين .

وفي دراسة بعنوان أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على نجاح العمل الحر دراسة تطبيقية على شركات الترجمة العاملة في قطاع غزة (2017) من أهم أهداف الدراسة هي الكشف عن أثر العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية في نجاح العمل الحر، وقد شملت 153 فرد من العاملين في مجال الترجمة عن بعد في قطاع غزة، وأبرز نتائج البحث هي وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات المستقل والمتغير التابع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية والتنظيمية ونجاح العمل الحر تعود الى المتغيرات الديموغرافية، أما التوصيات فقد انحصرت في ضرورة انشاء منصة خاصة بالترجمين الفلسطينيين عبر الانترنت، ومحاولة إيجاد حلول للمشاكل المتعلقة بالتحويلات المالية الخارجية، كما حثت الحكومة على ضرورة تبني نموذج العمل عن بُعد للحد من مشكلة البطالة.

## 6 الإطار النظري

يعتبر مفهوم رأس المال جزءاً مهماً لا يتجزأ من استراتيجيات النمو الاقتصادي، حيث يقول شولتز بأنه يفضل نظرية رأس المال البشري ويذكر أن مفاتيح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان، كما أن الأشخاص أنفسهم هم الذين يمثلون الازدهار الاقتصادي، وبذلك يكون رأس المال البشري مختلف عن النوعين وهما رأس المال البشري ورأس المال الطبيعي، حيث يوضح شولتز أن رأس المال البشري يتمثل في القدرة والمعلومات الاقتصادية، ويعتبر مصدراً قابلاً للتسجيل ولا توجد أي حدود نظرية مخزونه، ذلك بعكس الأنواع الأخرى من رأس المال ويوضح شولتز نظريته بأن الفكرة الأساسية لرأس المال البشري هي الاستثمار في رأس المال وهذا يعني الاستثمار في التعليم والصحة والتدريب وأيضا تنمية المهارات الإدارية والتنظيمية. (العربي، 1997)

على الجانب الآخر يساهم الاقتصادي بيكر في انتشار فكرة الاستثمار برأس المال البشري، وذلك في اوائل الخمسينيات ونهاية الستينيات، حيث أنه أوضح الفرق بين نوعين من التدريب وهما التدريب المتخصص *Specific Training* والتدريب العام *General Training* ويعتبر التدريب العام مفيد أكثر بالنسبة للعامل من التدريب المتخصص فتكون المنشأة أو صاحب العمل هم الأكثر استفادة من التدريب المتخصص (Gray, 1975) ، وأوضح بيكر أن بالرغم من انتشار استخدام مصطلح رأس المال في الكثير من الكتابات الاجتماعية والاقتصادية في القرن الماضي لكن لم يتفق أحد على تعريف محدد لمفهوم رأس المال بالرغم من عدم تشابه هذه التعريفات مع بعضها فإن الأغلب منها ينظر إلى رأس المال على أنه مجموعة من القدرات والمهارات والإمكانات التي يكتسبها الشخص وتجعله يشارك في الحياة الاقتصادية من أجل اكتساب المال وتزويد الدخل، والتي يمكن أن يحسنوا الفرد من خلال الاستثمار والتدريب وغيرها من الأشكال الأخرى (علي ، 2001) لرأس المال البشري، كما انه أشار أن هناك تعريفات بمنطلق واسع وهذا التعريف تبناها منظمة اليونسيف، حيث يقوم هذا التعريف على المخزون الذي تمتلكه الدولة من الأفراد والسكان المتعلمين والاصحاء والقادرين على الإنتاج، حيث يعد عامل رئيسي في النمو الاقتصادي والتنمية البشرية. (العرب، 2007، الصفحات 50 - 60)

رأس المال البشري هو المعرفة والمهارات والقدرات التي يجلبها كل فرد إلى السوق. وهذا يشمل التعليم والتدريب وكذلك الخبرة. ويعرف رأس المال البشري لشركة أو اقتصاد ما على أنه مقدار ما استثمرته في شعبها. حيث إن الدولة التي تتمتع بمستويات عالية من رأس المال البشري سيكون لديها قوة عاملة أكثر مهارة يمكنها أداء مهام معقدة ، مما يسمح بمزيد من الابتكار والنمو الاقتصادي. (العرب، 2007)؛ حيث تم استخدام المصطلح لأول مرة من قبل الاقتصاديين ثيودور شولتز وجاري بيكر في الستينيات عندما

بدأوا في دراسة الاستثمارات في تعليم الموظفين وتدريبهم. يشمل رأس المال البشري جميع أنواع الاستثمار - من الشهادات الجامعية إلى التدريب أثناء العمل - ولكن معظمها. (علي ، 2001)

ومما سبق يمكن تعريف رأس المال البشري على أنه مفهوم ديناميكي له أبعاد متعددة يتصف بالكثير من العلاقات المتشابكة والقوية وله العديد من المفاهيم الهامة التي تتمثل في رأس المال الاجتماعي ورأس المال المعرفي، وايضا التنمية البشرية ويتركز بحد كبير على العنصر البشري ويعتبره عامل رئيسي في النمو الاقتصادي خاصة بعد انتشار مظاهر العولمة والانفتاح بشكل كبير فهذا ينتج عنه تزايد المنافسة وتعظيم دور كلا من المعرفة والعلم والإبداع البشري. (المصباح، 2005، صفحة 6)

ويعتبر العنصر البشري من أحد أهم العناصر الإنتاجية التي تساعد في تحقيق التنمية ولكن هذا العنصر لا يبني دولة إلا بالتعليم، حيث تشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التكنولوجي يتم زيادته من معدل النمو الاقتصادي للأجل الطويل، وانه يزداد بسرعة كبيرة عندما تكون قوة العمل أكثر تعليما وبذلك يعتبر تراكم رأس المال البشري من أهم العوامل المساعدة في التقدم التكنولوجي، ويعتبر مصدرا مهما أيضا من مصادر النمو المستدام، حيث أن جميع النظريات الاقتصادية تشير إلى أن رفع معدلات النمو المستدام يكون بزيادة الطاقة الإنتاجية وأيضا الاستثمار وذلك في الأصول الملموسة والغير ملموسة التي تتمثل في الابتكار والإبداع. (المصباح، 2005، الصفحات 5 - 13)

ووجد Lee Baroo في رسالتهم التي تتعلق من معدل النمو الاقتصادي في الكثير من الدول في الفترة من 1960 ل 1995 أن جميع معدلات النمو المهمة هي مخزون رأس المال البشري الذي يتراكم في أي بلد وايضا خصائص سكانها (Barro & lee, 2000) حيث أن عملية النمو المرتبطة بشكل كبير من المستوى الأول لسنوات التحصيل الدراسي وذلك في المستويين الثانوي والتعليم العالي من البالغين، حيث أن التعليم الابتدائي لا يلعب دورا معنويا في النمو، ولكنه يعتبر من أهم المطالب الرئيسية لكي يتم العبور إلى المراحل الاعلى التي تكون سبب في التنمية، وقد زادت أهمية تكوين رأس المال البشري بعد الحرب العالمية الثانية وذلك لعدة أسباب منها ما يلي (نافز، 2007، الصفحات 5 - 10) وازدياد حجم الناتج القومي في كثير من الدول المتقدمة وزيادة مواردها الطبيعية وأيضا ساعات العمل، ويرجع هذا إلى ارتفاع مستوى الاستثمار لرأس المال البشري.

## 6.1 مكونات رأس المال البشري

رأس المال البشري هو مجموع المهارات والتعليم والخبرة التي يمتلكها الفرد.

رأس المال البشري هو مجموع هذه المتغيرات الثلاثة التي تُعرف أيضًا باسم الموارد البشرية. هذا كل ما لديك لتقدمه للشركة. (علي ، 2001)

يعد التدريب من أكثر الطرق فعالية للاستثمار في رأس المال البشري. يمكن أن يساعد الناس على تطوير مهاراتهم وقدراتهم، ويمكن أن يفتح أيضًا فرصًا جديدة لهم. (المصباح، 2005)

التدريب هو العملية التي يكتسب الناس من خلالها المعرفة والمهارات اللازمة للقيام بعمل معين.

التدريب هو عملية تثقيف الموظفين بالمهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها للقيام بوظائفهم.

التدريب هو عملية تطوير المهارات والمعرفة. التعليم هو عملية اكتساب المعرفة. الخبرة هي عملية اكتساب نظرة ثاقبة لنوع معين من العمل أو المهمة. المهارة هي القدرة. (العرب، 2007)

يعد التعليم أحد أهم مكونات رأس المال البشري. يساعد الناس على تعلم مهارات جديدة واكتساب المعرفة

التعليم هو العملية التي يكتسب الناس من خلالها المعرفة والمهارات والقيم في مجالات مثل العلوم أو الرياضيات أو اللغة أو التاريخ من خلال التعليم أو التدريب المهني أو الاستقلال (United Nations, 2001).

يتكون رأس المال البشري من المعرفة والمهارات والقدرات التي تمكن الناس من أداء وظائفهم بشكل أفضل. ويشمل أيضًا التدريب والتعليم والخبرة التي تراكمت لدى الأشخاص في حياتهم من خلال التعليم أو التدريب أثناء العمل. يشير رأس المال البشري إلى إجمالي القدرات الإنتاجية للعامل، بما في ذلك القدرات اللازمة للمساعدة في عملية الإنتاج (مثل إعداد المستند) وتلك المطلوبة للمهام الأخرى (مثل تشغيل خط التجميع). من حيث رأس المال البشري، إذا هناك فئتان: رأس المال البشري الوظيفي ورأس المال البشري العام. يتكون رأس المال البشري الوظيفي من القدرة المعرفية؛ البراعة الجسدية القوة البدنية؛ الصلابة العقلية - المعرفة - الصحة (نافر، 2007).

يشير رأس المال البشري إلى المعرفة والمهارات والقدرات المخزنة في الأشخاص. يتضمن متغيرات مثل التدريب والتعليم والخبرة. رأس المال البشري هو عامل رئيسي في تحديد الإنتاجية لأنه يحدد كيف يمكن أن يكون العمال منتجين. تساعد معرفة التقنيات الجديدة وأساليب الإنتاج الجديدة أيضًا في تحديد الإنتاجية وكذلك تحديد رأس المال البشري (المصباح، 2005).

## 6.2 نظريات رأس المال البشري

نظريات رأس المال البشري هي نظريات اقتصادية تؤكد على أهمية المهارات والمعرفة البشرية في عملية الإنتاج (العرب، 2007).

### 6.2.1 نظرية Shamrock Organizational Model

يعد نموذج شامروك التنظيمي نظرية تنظيمية تمت مناقشتها على نطاق واسع. يصف هذا النموذج ويشرح وظيفة ثلاثة أنواع مختلفة من المديرين داخل المنظمة: الاختصاصيون والمتخصصون والمنسقون. يركز المتخصصون على جانب واحد محدد من عمل الشركة ويعملون كخبراء في مجالهم. عادة ما يكون للمتخصصين (أو "الخبراء") سيطرة قليلة أو معدومة على كيفية إدارة منطقتهم ولكن يمكن استشارتهم عند ظهور مشاكل تتطلب خبرتهم. الموظفون العامون على دراية بمعظم جوانب عمل الشركة؛ غالبًا ما يشرفون على الأنشطة اليومية ويعملون كحلقة وصل بين الجزء العلوي. (العربي، 1997)

رأس المال البشري هو المصطلح الذي يستخدمه المنظرون لوصف المورد الأكثر قيمة للشركة. عادة ما يتم حسابها على أنها مزيج من تعليم الفرد وتدريبه وخبرته وقدرته فيما يتعلق بما يمكنه أو يمكنها تحقيقه في وظيفة معينة في سياق منظمته. تم تقديم مفهوم رأس المال البشري من قبل الاقتصادي ثيودور ديليو شولتز في أطروحة الدكتوراه في جامعة هارفارد عام 1954. كان تطبيقه مؤثرًا في اقتصاديات التنمية. (المصباح، 2005)

الوضع التنظيمي على شكل نبات النفل هو هيكل وظيفي يسمح باتخاذ قرارات سريعة من خلال أخذ مدخلات من المديرين على جميع مستويات المنظمة. يتكون الفريق الأساسي من كبار المديرين التنفيذيين الذين يتخذون قرارات تشغيلية قصيرة ومتوسطة المدى. كما يقومون بصياغة الإستراتيجية والموافقة على المنتجات والخدمات الجديدة وتحديد الخطط طويلة الأجل. يتضمن المركز الإدارة الوسطى، الذين ينقلون المعلومات إلى الفريق الأساسي ونزولاً إلى الأوراق. يتخذ هذا الجزء من المنظمة قرارات تكتيكية فيما يتعلق بالعمليات اليومية داخل القسم أو القسم. تتكون الفروع من مديري الخطوط الأمامية الذين يأخذون التوجيه من فوهم (المركز) وكذلك من الأسفل. (United Nations, 2001)

نموذج النفل هو شكل من أشكال التنظيم الذي يتكون من ثلاثة عناصر مترابطة: الأشخاص والبنية والثقافة. الناس هم أهم جزء في المنظمة، لأنه بدونهم لن يكون هناك سبب لوجودها. يشمل الهيكل جميع الأنظمة والعمليات داخل المنظمة التي تساعد في الحفاظ على الأفراد ودعمهم في أدوارهم. تتكون الثقافة من القيم والمعتقدات المشتركة بين الموظفين والمديرين على حد سواء، والتي تحدد كيفية تصرف الأعضاء في العمل. تتفاعل هذه الأجزاء الثلاثة مع بعضها البعض من أجل تحقيق نجاح أو فشل تنظيمي. (المجالس القومية المتخصصة، 2000)

هناك نوعان من النظريات الأساسية لرأس المال البشري: النظرية القائمة على الأصول ونظرية تكلفة المعاملة. تستند النظرية القائمة على الأصول إلى فكرة أن رأس المال البشري هو مورد قيم يجب على المنظمات أن تسعى لاستخدامه بكفاءة، أو على الأقل تجنب الهدر. تقترح مدرسة الفكر هذه أن المؤسسات يجب أن تستثمر في موظفيها، لأنه على الرغم من أن هذا قد يكلف أكثر مقدماً من شراء نفس المستوى من إنتاج الموظف من خلال مصدر خارجي (مثل وكالة)، فإنه سينتج قيمة أكبر على المدى الطويل ل شركة من خلال السماح لها بتطوير مجموعة المواهب الخاصة بها. من ناحية أخرى، تشير نظرية تكلفة المعاملات إلى أن الشركات تكتسب قيمة أكبر بكثير من انخفاض تكاليف العمالة. (المصباح، 2005)

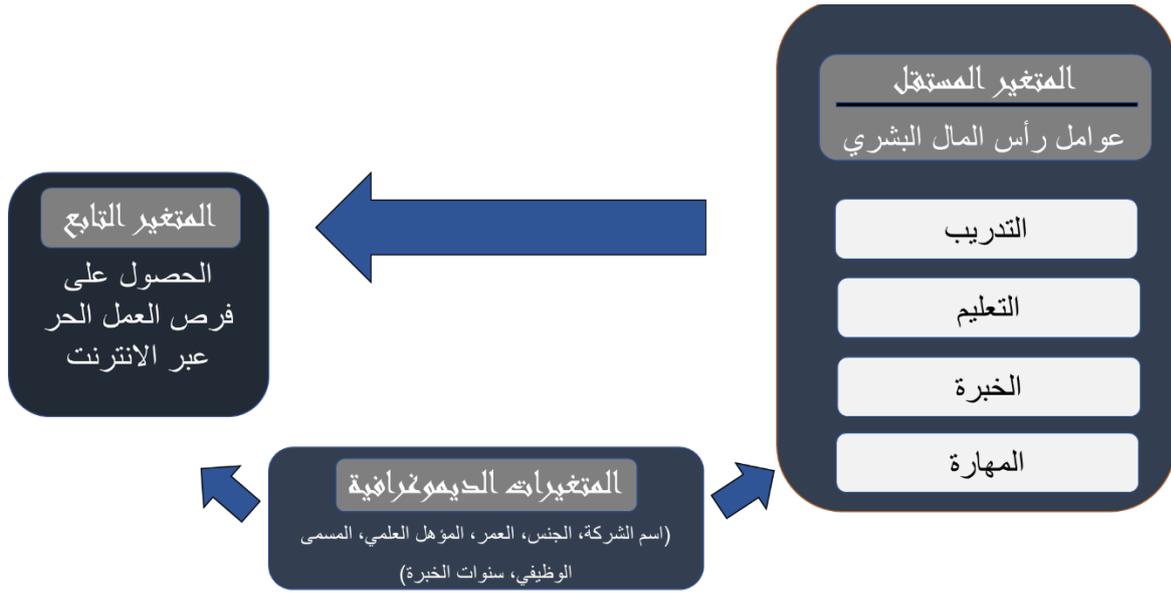
## 6.2.2 نموذج الدراسة

هي نظرية رأس المال البشري التي تؤكد على أهمية تحفيز الموظف. إنها ترى أن المنظمة لديها ثلاث دوائر مترابطة: واحدة لبيئة العمل، وواحدة للإدارة والقيادة، وأخرى تمثل الخصائص الشخصية للفرد. يشير النموذج إلى أن تحفيز الموظفين يتطلب الانتباه إلى جميع المجالات الثلاثة لضمان النجاح في كل مجال. في الواقع، هذا يسمح للمنظمات أن تتمتع بميزة تنافسية على الآخرين لأنها أكثر نجاحاً في جعل موظفيها يشعرون بالحفاز. (العرب، 2007)

في منظمة شامروك، يكون تقسيم العمل أكثر من مجرد وظيفي. جميع أعضاء المنظمة مسؤولون عن كل جانب من جوانب أعمالهم الخاصة ويجب عليهم أداء جميع المهام المطلوبة. ينصب التركيز هنا على التواصل الفعال وكذلك التعاون بين الإدارات من أجل إنشاء شركة سلسلة. (العرب، 2007)

## 7 منهجية الدراسة

بغرض الإجابة على السؤال الجوهري للبحث وكذا الكشف عن إجابة التساؤلات الفرعية من خلال اختبار فرضيات الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي، باعتماد أساليب تحليل المعطيات للخروج بحل للإشكالية المطروحة. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات العمل عن بعد والحاضنات في قطاع غزة، ويبلغ عددهم (352) شخص، إذ تتمثل شركات العمل عن بعد بكل من (اعمل بلا حدود، غزة سكاي جيكس، غزة جت واي، مجموعة الشرق الاوسط) حيث يبلغ عدد العاملين بها (255) موظفاً وتم اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة لتطبيق أداة الدراسة، كما تم استهداف أصحاب المشاريع الريادية الناشئة في حاضنات الاعمال التكنولوجية.



الشكل رقم 1: نموذج الدراسة

## 8 فرضيات الدراسة

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل رأس المال البشري ممثلة في (التدريب، التعليم، الخبرة، المهارة) على قدرة الافراد في الحصول على فرص العمل الحر عبر الإنترنت بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية بقطاع غزة.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول عوامل رأس المال البشري بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

## 9 منهج وأداة الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة بناءً على طبيعتها، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي اعتماداً على أداة الاستبانة لجمع البيانات من مصادرها الأولية. استخدم الباحث المقياس من 1 إلى 10 لقياس استجابات الأفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبيان بحيث أن الدرجة كلما اقتربت من 10 فإن ذلك يدل على الموافقة بدرجة كبيرة على ما ورد في العبارة المقابلة من فقرات الاستبيان والعكس صحيح، ويوضح الجدول (1) ذلك:

الجدول رقم 1: درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

الاستجابة	موافق بدرجة قليلة جداً	موافق بدرجة كبيرة جداً
الدرجة	1	10
	2	9
	3	8
	4	7
	5	6
	6	5
	7	4
	8	3
	9	2

اختار الباحث الدرجة (1) للاستجابة "قليلة جداً" وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو 10% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

## 9.1 اختبار ملاءمة الأداة (الصدق والثبات)

صدق الاستبانة:

أولاً: صدق الاتساق الداخلي (*Internal Consistency*):

قد قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة ومن ثم حساب الدرجة الكلية للمجال نفسه في سبيل التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وقد كانت كافة الارتباطات معنوية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  وبذلك يمكن اعتبار المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ثبات الاستبانة *Reliability*:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ في سبيل قياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما في جدول (2).

الجدول رقم 2: معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية والثبات المركب ومتوسط الاختلاف لقياس ثبات الاستبانة

متوسط الاختلاف المستخلص AVE	الثبات المركب CR	التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات		
0.483	0.774	0.726	0.700	6	البُعد الأول: المهارة	1. المحور الأول:
0.559	0.881	0.860	0.863	6	البُعد الثاني: التعليم الجامعي	2. عوامل رأس
0.535	0.871	0.798	0.761	6	البُعد الثالث: الخبرة	3. المال البشري
0.551	0.879	0.944	0.891	6	البُعد الرابع: التدريب	4.
0.450	0.865	0.937	0.893	24	المحور الأول: عوامل رأس المال البشري	
0.400	0.822	0.796	0.929	12	المحور الثاني: خلق فرص عمل حر	

يتضح من النتائج الموضحة في جدول رقم (2) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية مرتفعة حيث تجاوزت 0.70 وبالمثل كانت نتائج قيم الثبات المركب (CR) كانت مرتفعة حيث تجاوزت 0.8 وقيم متوسط الاختلاف المستخلص *Average Variance Extracted (AVE)* تجاوزت 0.40.

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

## 9.2 الأساليب الإحصائية المستخدمة

استخدم الباحث الأدوات الإحصائية التالية:

الجدول رقم 3: الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل

الرقم	الاختبار المستخدم	مكونات الاختبار
( SPSS V.26 اعتمد الباحث في الدراسة على برنامج )		
1.	اختبارات لقياس صدق متغيرات الدراسة	<input type="checkbox"/> صدق الاتساق الداخلي من خلال (معامل ارتباط بيرسون). <input type="checkbox"/> صدق البنائي من خلال (معامل ارتباط بيرسون)
2.	اختبارات لقياس ثبات متغيرات الدراسة	<input type="checkbox"/> طريقة كرونباخ ألفا <input type="checkbox"/> طريقة التجزئة النصفية <input type="checkbox"/> الثبات المركب <input type="checkbox"/> متوسط الاختلاف المستخلص
3.	اختبارات لقياس التحليل الوصفي لمتغيرات (ابعاد ومحاور الدراسة)	<input type="checkbox"/> الجداول التكرارية والنسب المئوية. <input type="checkbox"/> الوسط الحسابي <input type="checkbox"/> الوزن النسبي <input type="checkbox"/> الانحراف المعياري <input type="checkbox"/> اختبارات لعينة واحدة (One Sample T-test) لاختبار متوسطات الإجابات لأبعاد ومحاور الاستبانة حول القيمة (3) التي تعبر عن الدرجة المتوسطة <input type="checkbox"/> الأشكال البيانية
4.	اختبارات فرضيات الدراسة	<input type="checkbox"/> معامل ارتباط بيرسون (Person correlations). <input type="checkbox"/> طريقة الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression). <input type="checkbox"/> طريقة الانحدار الخطي البسيط (simple Linear Regression) <input type="checkbox"/> اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA). <input type="checkbox"/> اختبارات لعينتين مستقلتين <input type="checkbox"/> التحليل العاملي التوكيدي (EFA) <input type="checkbox"/> التحليل العاملي الاستكشافي (CFA)

تحليل فقرات الاستبانة:

لتحليل فقرات الاستبانة تم استخدام الاختبارات المعملية (اختبار T لعينة واحدة) لمعرفة متوسطات درجات الاستجابة. واعتبرت الدرجة 3 هي المتوسطة وهي تمثل 60% على مقياس الدراسة.

الجدول رقم 4: درجات تفسير الإجابة حسب فئات المتوسط الحسابي

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

للإجابة على تساؤلات الدراسة:

الجدول رقم 5: الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور عوامل راس المال البشري

المحور الأول: عوامل راس المال البشري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1 البعد الأول: المهارة	4.27	0.38	85.38	47.12	0.00	1	كبيرة جدا
2 البعد الثاني: التعليم الجامعي	3.40	0.82	67.95	6.88	0.00	4	متوسطة
3 البعد الثالث: الخبرة	4.15	0.51	82.94	31.97	0.00	2	كبيرة
4 البعد الرابع: التدريب	4.13	0.56	82.51	28.46	0.00	3	كبيرة
المحور الأول: عوامل راس المال البشري	3.98	0.38	79.69	37.03	0.00		كبيرة

من خلال لجدول (5) يتضح ان الوزن النسبي لإجمالي محور عوامل راس المال البشري بلغ 79.69% وبتوسط بلغ (3.98) وانحراف معياري بلغ (0.38) بينما احتل البعد الأول: المهارة المرتبة الاولى بوزن نسبي بلغ 85.38% وبتوسط بلغ (4.27) وانحراف معياري بلغ (0.38)، بينما احتل البعد الثاني: التعليم الجامعي المرتبة الاخيرة بوزن بلغ 67.95% وبتوسط بلغ (3.40) وانحراف معياري بلغ (0.82).

المحور الثاني: خلق فرص عمل حر

الجدول رقم 6: الوسط الحسابي والوزن النسبي لمحور خلق فرص عمل حر

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الثاني: خلق فرص عمل حر	
كبيرة جدا	1	0.00	31.08	88.02	0.64	4.40	تمكنت من تخطي حالة العوز الى الاعتماد على النفس بفعل الانفتاح التكنولوجي على الأسواق الخارجية.	1
كبيرة جدا	2	0.00	31.55	86.83	0.60	4.34	أستطيع الوصول الى أسواق عمل متنوعة اعتمادا على ما امتلكه من مهارات وخبرات.	2
كبيرة جدا	7	0.00	26.72	85.45	0.68	4.27	تشكل خدمات الانترنت المتوافرة عاملا أساسيا في بناء قدراتي على خلق فرص عمل حر في الأسواق الخارجية.	3
كبيرة جدا	5	0.00	28.07	85.74	0.65	4.29	تمكنت من خلق فرص عمل ذاتية بالاعتماد على منصات العمل الحر.	4
كبيرة	12	0.00	18.15	82.18	0.87	4.11	تشكل برامج التأهيل والاحتضان القاعدة الأهم في قدرتي على خلق فرص عمل حر خاصة بي.	5
كبيرة جدا	4	0.00	27.81	86.53	0.68	4.33	تعتبر اتجاهاتي نحو التعلم الذاتي الأساس الذي مكنتني من خلق فرص عمل حر.	6
كبيرة	11	0.00	19.66	82.28	0.81	4.11	تشكل البرامج الأكاديمية القاعدة الأهم في تأهيلي نحو خلق فرص عمل حر عبر الانترنت.	7
كبيرة جدا	3	0.00	28.48	86.63	0.66	4.33	اعتمد على مبدا التحديث والتطوير المستمر لمعارفي التقنية في استدامة خلق فرص العمل الحر وتجددها.	8
كبيرة	10	0.00	25.12	84.75	0.70	4.24	تمكنت من خلال العمل بروح الفريق من فتح افاق للعمل الحر بالأسواق المتنوعة.	9
كبيرة جدا	6	0.00	29.02	85.45	0.62	4.27	تشكل تحديات أسواق العمل المحلية الدافع الأهم لتطوير قدراتي واتجاهاتي نحو خلق بدائل تعتمد على مفاهيم العمل الحر الجديدة.	10
كبيرة جدا	8	0.00	24.85	85.35	0.72	4.27	تمكنت من تخطي كافة المعوقات في البيئة المحلية التي قد تشكل عائقا امام قدرتي على خلق فرص عمل حر خاصة بي.	11

درجة التأثير	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value	قيمة الاختبار	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الثاني: خلق فرص عمل حر
كبيرة	9	0.00	26.52	84.85	0.67	4.24	يعتبر التحاقى للعمل بشركات العمل عن بعد الأساس الأهم لحصولي على فرص عمل حر عبر الانترنت.
كبيرة جدا		0.00	44.53	85.34	0.40	4.27	

يتضح من جدول رقم (5) ان الوزن النسبي لإجمالي محور الاندماج في العمل بلغ 85.34% وبمتوسط بلغ (4.27) وانحراف معياري بلغ 0.40، بينما لفقرات محور الاندماج في العمل كانت الفقرة الاولى (تمكنت من تخطي حالة العوز الى الاعتماد على النفس بفعل الانفتاح التكنولوجي على الأسواق الخارجية) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 88.02%، بينما كانت الفقرة الخامسة (تشكل برامج التأهيل والاحتضان القاعدة الأهم في قدرتي على خلق فرص عمل حر خاصة بي) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 82.18%.

#### الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) لعوامل راس المال البشري ممثلة في (التدريب، التعليم، الخبرة، المهارة) على قدرة الافراد في الحصول على فرص العمل الحر عبر الإنترنت بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية بقطاع غزة. يبين جدول رقم (6) أن معامل الارتباط يساوي 0.502، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.00 وهي اقل من مستوي الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وهذا يوضح وجود علاقة متوسطة طردية لعوامل راس المال البشري ممثلة في (التدريب، التعليم، الخبرة، المهارة) على قدرة الافراد في الحصول على فرص العمل الحر عبر الإنترنت بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية بقطاع غزة. يبين نموذج الانحدار المتعدد ان فرص العمل الحر وهو يمثل المتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بالابعاد (التدريب، التعليم، الخبرة، المهارة).

بلغ معامل التحديد المعدل 0.252 وهذا يعني ان 25.2% من التغير في فرص العمل الحر يعود الى تأثير المتغيرات المستقلة (التدريب، التعليم، الخبرة، المهارة) والباقي 74.8% يعود لعوامل أخرى تؤثر على فرص العمل الحر. مما يدل ان أبعاد عوامل راس المال البشري لها تأثيرا مباشرا على فرص العمل الحر بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية بقطاع غزة.

الجدول رقم 6: نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير لعوامل راس المال البشري على قدرة الافراد في الحصول على فرص

العمل الحر

معنوية النموذج عند مستوى 0.05		معامل التحديد المعدل (R <sup>2</sup> ) %	معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة (Sig.)	اختبار T	معامل الانحدار (B)	المتغيرات المستقلة	
النتيجة	مستوى الدلالة (Sig.)							F
معنوي	0.000	16.62	0.252	*0.502	000.	7.249	2.228	المقدار الثابت
					002.	3.079	169.	التدريب
					001.	3.390	243.	المهارة
					013.	-2.498	077.-	التعليم الجامعي
					031.	2.172	136.	الخبرة

معادلة التأثير: فرص العمل الحر = 2.228 + 0.169 \* (التدريب) + 0.243 \* (المهارة) - 0.077 \* (التعليم الجامعي) + 0.136 \* (الخبرة)

عند زيادة (التدريب) بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة المتغير التابع (فرص العمل الحر) بمقدار (0.169).

عند زيادة (المهارة) بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة المتغير التابع (فرص العمل الحر) بمقدار (0.243).

عند انخفاض (التعليم الجامعي) بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة المتغير التابع (فرص العمل الحر) بمقدار (0.077).

عند زيادة (الخبرة) بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة المتغير التابع (فرص العمل الحر) بمقدار (0.136).

تشير نتائج تحليل نموذج الانحدار المتعدد ان فرص العمل الحر وهو يمثل المتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بالأبعاد (التدريب، التعليم، الخبرة، المهارة)، حيث بلغت قيمة معامل التحديد المعدل 0.252 وهذا يعني ان 25.2% من التغير في فرص العمل الحر يعود الى تأثير المتغيرات المستقلة (التدريب، التعليم، الخبرة، المهارة) والباقي 74.8% يعود لعوامل أخرى تؤثر على فرص العمل الحر. مما يدل ان أبعاد عوامل راس المال البشري لها تأثيرا مباشرا على فرص العمل الحر بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية بقطاع غزة.

ويفسر الباحث هذه النتيجة التي أظهرت وجود أثر لعوامل راس المال البشري في خلق فرص عمل حر الى ما اشارت اليه النظريات العلمية وخصوصا نظرية شولتز التي أكدت أهمية الاستثمار في راس المال البشري كوسيلة لخلق فرص العمل وتعظيم الإنتاجية وكذلك نظرية بيكر التي أكدت على وجود اثر للتدريب في خلق فرص العمل ورفع معدلات الإنتاجية، كما ويفسر الباحث مثل هذه النتيجة في البيئة الفلسطينية بقطاع غزة الى ان العمل الحر يعتمد وبشكل رئيسي على القدرات الفردية والمرتبطة بشكل رئيسي بالملكات الخاصة بالأفراد، اذ ان هذا الشكل من اشكال العمل لا يعتمد على المجهود الجسمي والمهارات العضلية انما يعتمد في مجمله على

الملكات الخاصة بالمهارات المتقدمة والتي ترتبط بخصائص الافراد العاملين، لذا فان امتلاك هؤلاء الافراد لمهارات تخصصية وقدرتهم على تطوير قدراتهم عبر التدريب والتعليم يشكل محورا حاسما في توسيع افقهم وامكانياتهم لاختراق بيئة العمل الحر على المستوى الخارجي كون قطاع غزة يعتبر رقعة جغرافية صغيرة تتسم بمحدودية إمكانية العمل الحر في أسواقها المحلية، فالعمل المتاح لأسواق خارج قطاع غزة وهو ما يتطلب عوامل راس مال بشري تتسم بالمهارة، لذا فان الافراد اللذين تمكنوا من اثبات ذاتهم في العمل الحر بالأسواق الخارجية هم من الأشخاص الذين استطاعوا امتلاك مهارات مرتفعة وتطوير قدراتهم الذاتية عبر التدريب او التعليم الجامعي او الالتحاق بحاضنات الاعمال وهو ما مكنهم لاختراق هذه الأسواق، فجميع هذه الأسباب تفسر نتيجة هذه الفرضية.

#### الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) في استجابة أفراد العينة حول عوامل راس المال البشري بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

#### أ. المتغير (النوع)

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لاجمالي محور (راس المال البشري) حيث كانت قيمة المعنوية 0.702 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات الباحثين حول متوسطات استجابة الباحثين حول محور عوامل راس المال البشري بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية تعزى النوع.

الجدول رقم 7: نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين - النوع

النتيجة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار t	المتوسطات	الجنس	
معنوية (توجد فروق إحصائية)	0.003	3.033	4.32	ذكر	البعد الأول: المهارة
			4.15	انثى	
غير معنوية (لا توجد فروق إحصائية)	0.273	1.100-	3.35	ذكر	البعد الثاني: التعليم الجامعي
			3.49	انثى	
غير معنوية (لا توجد فروق إحصائية)	0.265	1.118	4.17	ذكر	البعد الثالث: الخبرة
			4.09	انثى	
غير معنوية (لا توجد فروق إحصائية)	0.767	0.296-	4.12	ذكر	البعد الرابع: التدريب
			4.14	انثى	
غير معنوية (لا توجد فروق إحصائية)	0.702	0.383	3.99	ذكر	المحور الأول: عوامل راس المال البشري
			3.97	انثى	

### ب. متغير العمر.

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لاجمالي محور (راس المال البشري) حيث كانت مستوى الدلالة 0.369 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات الباحثين حول اجمالي لبعده محور أبعاد راس المال البشري بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية تعزى لمتغير العمر.

الجدول رقم 8: نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA العمر

الدلالة	المعنوية	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	108.	2.246	324.	2	648.	بين المجموعات	البعد الأول: المهارة
			144.	199	28.697	داخل المجموعات	
				201	29.344	الاجمالي	
معنوية (توجد فروق احصائية)	019.	4.022	2.634	2	5.269	بين المجموعات	البعد الثاني: التعليم الجامعي
			655.	199	130.339	داخل المجموعات	
				201	135.608	الاجمالي	
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	801.	222.	058.	2	116.	بين المجموعات	البعد الثالث: الخبرة
			262.	199	52.138	داخل المجموعات	
				201	52.254	الاجمالي	
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	891.	115.	037.	2	074.	بين المجموعات	البعد الرابع: التدريب
			319.	199	63.416	داخل المجموعات	
				201	63.490	الاجمالي	
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	369.	1.003	143.	2	286.	بين المجموعات	المحور الأول: عوامل راس المال البشري
			143.	199	28.420	داخل المجموعات	
				201	28.706	الاجمالي	
				201	32.861	الاجمالي	

### ج. متغير المؤهل العلمي.

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" اقل من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لاجمالي محور (راس المال البشري) حيث كانت مستوى الدلالة 0.012 مما يوضح وجود فروق معنوية بين استجابات الباحثين حول اجمالي لبعده محور أبعاد راس المال البشري بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح الدبلوم بمتوسط بلغ 4.18.

الجدول رقم 9: نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA المؤهل العلمي

الدلالة	المعنوية	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	296.	1.226	179.	2	357.	بين المجموعات	البُعد الأول: المهارة
			146.	199	28.987	داخل المجموعات	
				201	29.344	الاجمالي	
معنوية (توجد فروق احصائية)	041.	3.248	2.143	2	4.287	بين المجموعات	البُعد الثاني: التعليم الجامعي
			660.	199	131.321	داخل المجموعات	
				201	135.608	الاجمالي	
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	107.	2.259	580.	2	1.160	بين المجموعات	البُعد الثالث: الخبرة
			257.	199	51.094	داخل المجموعات	
				201	52.254	الاجمالي	
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	377.	980.	310.	2	619.	بين المجموعات	البُعد الرابع: التدريب
			316.	199	62.870	داخل المجموعات	
				201	63.490	الاجمالي	
معنوية (توجد فروق احصائية)	012.	4.517	623.	2	1.247	بين المجموعات	المحور الأول: عوامل راس المال البشري
			138.	199	27.460	داخل المجموعات	
				201	28.706	الاجمالي	

الجدول رقم 10: اختبار شفوية للمقارنات البعدية بين عوامل راس المال البشري تعزى لمتغير المؤهل العلمي

دراسا عليا	بكالوريوس	دبلوم	
*0.254	*0.220	-	دبلوم متوسط = 4.18
0.033	-	-	بكالوريوس متوسط = 3.96
-	-	-	دراسا عليا متوسط = 3.92

د. متغير سنوات الخبرة.

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لاجمالي محور (راس المال البشري) حيث كانت مستوى الدلالة 0.449 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول اجمالي لبعد محور أبعاد راس المال البشري بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول 11: نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA سنوات الخبرة

الدلالة	المعنوية	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	029.	3.067	434.	3	1.303	بين المجموعات	البعد الأول: المهارة
			142.	198	28.041	داخل المجموعات	
				201	29.344	الاجمالي	
معنوية (توجد فروق احصائية)	039.	2.851	1.872	3	5.616	بين المجموعات	البعد الثاني: التعليم الجامعي
			657.	198	129.992	داخل المجموعات	
				201	135.608	الاجمالي	
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	720.	447.	117.	3	351.	بين المجموعات	البعد الثالث: الخبرة
			262.	198	51.903	داخل المجموعات	
				201	52.254	الاجمالي	
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	536.	728.	231.	3	693.	بين المجموعات	البعد الرابع: التدريب
			317.	198	62.797	داخل المجموعات	
				201	63.490	الاجمالي	
معنوية (توجد فروق احصائية)	449.	886.	127.	3	380.	بين المجموعات	المحور الأول: عوامل راس المال البشري
			143.	198	28.326	داخل المجموعات	
				201	28.706	الاجمالي	

هـ. متغير المسمى الوظيفي.

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لاجمالي محور (راس المال البشري) حيث كانت مستوى الدلالة 0.154 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول اجمالي أبعاد راس المال البشري بشركات العمل عن بعد والحاضنات التكنولوجية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

الجدول رقم 12: نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA المسمى الوظيفي

الدلالة	المعنوية	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
معنوية (توجد فروق احصائية)	004.	3.565	489.	5	2.447	بين المجموعات	البُعد الأول: المهارة
			137.	196	26.898	داخل المجموعات	
				201	29.344	الاجمالي	
معنوية (توجد فروق احصائية)	036.	2.435	1.586	5	7.931	بين المجموعات	البُعد الثاني: التعليم الجامعي
			651.	196	127.677	داخل المجموعات	
				201	135.608	الاجمالي	
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	371.	1.083	281.	5	1.405	بين المجموعات	البُعد الثالث: الخبرة
			259.	196	50.849	داخل المجموعات	
				201	52.254	الاجمالي	
معنوية (توجد فروق احصائية)	042.	2.352	719.	5	3.594	بين المجموعات	البُعد الرابع: التدريب
			306.	196	59.896	داخل المجموعات	
				201	63.490	الاجمالي	
غير معنوية (لا توجد فروق احصائية)	154.	1.630	229.	5	1.146	بين المجموعات	المحور الأول: عوامل راس المال البشري
			141.	196	27.561	داخل المجموعات	
				201	28.706	الاجمالي	

## 10 الخاتمة

توصل الباحث الى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين عوامل راس المال البشري والحصول على فرص عمل حر عبر الانترنت، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون بينهما 0.318. كما وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي معنوي لعوامل راس المال البشري في خلق فرص عمل حر عبر الانترنت، حيث بلغت قيمة هذا التأثير (0.252)، وعلى مستوى ابعاد عوامل راس المال البشري المتمثلة في (التدريب، التعليم، الخبرة، المهارة) فقد بلغت قيمة هذا التأثير (0.169، -0.77، 0.136، 0.243) على التوالي. وأوصى الباحث بضرورة التركيز على تنمية مهارات راس المال البشري والاهتمام بالتدريب المتخصصة كوسيلة لتنمية وتعزيز فكرة تبني نموذج العمل الحر عبر الإنترنت في فلسطين كاستراتيجية وطنية للحد من معدلات البطالة.

## المراجع

آدم، حسابو أحمد حسابو. (2019). دور ريادة الأعمال والعمل عن بُعد في خلق فرص العمل دراسة حالة شركة سكر كنانة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 20(2).

الأسمري، م. غ. ح. (2001). العمل الحر في مواجهة ظاهرة البطالة: دراسة اجتماعية تحليلية في ضوء بعض التجارب المحلية والعالمية. فاس/المغرب: كلية العلوم الاجتماعية.

تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام. (2003). نحو اقامة مجتمع المعرفة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. المكتب الإقليمي للدول العربية.

التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع. (2005). التعليم للجميع ضرورة ضمان الجودة.

حبيب، علي وحسن، حسن. (2018). أثر الاستثمار في التعليم العالي على النمو الاقتصادي في العراق للمدة 1990-2016 [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة كربلاء.

خليية، أنسام. (2018). دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.

دهليز، خالد عبد، واليعقوبي، عبد الله علي، وعاشور، يوسف حسين. (2018). أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 26(1).

السعيد، يعرب ومعارض، هديل. (2017). تطوير رأس المال البشري عبر ممارسات ادارته. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23(101)، 178-202.

سلطة النقد الفلسطينية. (2021). التقرير السنوي 2020. رام الله.

صافي، وسيم. (2020). البطالة بين صفوف الخريجين في فلسطين. مجلة المرساة المصرفية، (27)، 11-14.

الطهراوي، عبد الله. (2020). أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية "دراسة تطبيقية على رياديي حاضنة الأعمال بيكتي بغزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.

عبد الرحمن، امير والبجاري، حسن وعز الدين، عمر. (2021). تأثير رأس المال البشري على أداء التدقيق الداخلي دراسة على عينة من المدققين في جامعة الموصل. مجلة الإدارة والاقتصاد، 10(38)، 196-213.

العرب، اشرف. (2007). راس المال البشري في مصر: المفهوم - القياس - الوضع النسبي، بحوث اقتصادية عربية. الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، (39).

العربي، أشرف. (1997). التنمية البشرية في مصر: الوضع الحالي، أسبابه، انعكاساته، وامكانية تطويره [رسالة ماجستير]. جامعة القاهرة.

عسيري، ع. م ومحمد، عالية. (2018). تصور مقترح من منظور التربية الإسلامية لمواجهة مشكلة البطالة والآثار المترتبة عليها في ضوء احتياجات سوق العمل السعودي. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 37(177)، 539-582.

علي، علي. (2001). اسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري. الكويت: المعهد العربي للتخطيط. عمار، حامد. (1998). من السلم التعليمي إلى الشجرة التعليمية. المجلة الاجتماعية القومية.

فهاء، نادر وهامان، نيكولاس وحشوة، زهدي وغطاس ريم وقشوع، جويس وسعيد، سامر وأبو شعبان، هيثم والشعبي، محمد والسطري، هشام. (2015). فجوة المهارات والتنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة. أورد ومؤسسة كير الدولية فلسطين. الحياي، وليد. (2009). البطالة. الاكاديمية العربية المفتوحة.

- قششة، إبراهيم. (2017). أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على نجاح العمل الحر "دراسة تطبيقية على شركات الترجمة العاملة في قطاع غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- كريم، واثق. (2020). تنمية رأس المال البشري وانعكاساته على الامن الاجتماعي دراسة تحليلية. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 28(10)، 247-272.
- لجهاز المركزي للإحصاء. (2018). المسح الأسري لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- المجالس القومية المتخصصة. (2000). الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعي والعالي في إطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل. المؤتمر القومي للتعليم العالي، مركز القاهرة الدولي للمؤتمرات.
- محمد، نافز. (2007). الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه. جامعة القدس المفتوحة.
- المصباح، عماد. (2005). رأس المال البشري في سوريا: قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري. ورقة بحثية مقدمة الى ندوة الاقتصاد السوري: رؤية شبابية، المزة: المركز الثقافي العربي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية.
- المعاني، أحمد. (2011). قضايا إدارية معاصرة، جامعة فيلادلفيا. دار وائل للنشر.
- موقع سلطة النقد الفلسطينية. (2018). توزيع القوى العاملة الفلسطينية حسب النوع والمنطقة. [www.pma.ps](http://www.pma.ps)
- النواوي، عمر. (2014). دليلك المختصر لبدء العمل الحر عبر الإنترنت. <https://academy.hsoub.com>
- Barro, R. J. & Lee, J. W. (2000). *International data on educational attainment: update and implications*. Center for International Development at Harvard University.
- Baruch, Y., & King Joan Yuen, Y. (2000). Inclination to opt for teleworking: A comparative analysis of United Kingdom versus Hong Kong employees. *International Journal of Manpower*, 21(7), 521-539.
- Becker, G. S. (1975). Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. National Bureau of Economic Research.
- Caincross, F. (2007). *ICTs for education and building human capital*. [www.itu.int/visions](http://www.itu.int/visions).
- Davis, D. R., & Reeve, T. A. (2002). Human capital, unemployment and relative wages in a global economy. In *Trade, Investment, Migration and Labour Market Adjustment* (pp. 7-27). London: Palgrave Macmillan UK.
- Faisal, A. L. F., Suchahyo, Y. G., Ruldeviyani, Y., & Gandhi, A. (2019). Discovering Indonesian digital workers in online gig economy platforms. In *2019 International Conference on Information and Communications Technology (ICOIACT)* (pp. 554-559). IEEE.
- Galpaya, H., Perampalam, S., & Senanayake, L. (2016). *Online Freelancing: An emerging new employment opportunity*. LIRNE Asia.
- Hamayil, M. (2018). Future of work in a digital era: the opportunities and challenges for online freelancing-a study in Arab and foreign platforms. In *2018 JCCO Joint International Conference on ICT in Education and Training, International Conference on Computing in Arabic, and International Conference on Geocomputing (JCCO: TICET-ICCA-GECO)* (pp. 1-9). IEEE.
- Hoti, A. (2006). Human capital and unemployment in transition economies: the case of Kosova. University of Prishtina.
- Huang, N., Burtch, G., Hong, Y., & Pavlou, P. A. (2017). Unemployment and worker participation in the gig economy: evidence from an online labor platform. *Information Systems Research*, 31(2), 431-448.
- Hudek, I., Tominc, P., & Širec, K. (2021). The human capital of the freelancers and their satisfaction with the quality of life. *Sustainability*, 13(20), 11490.

- Ketteni, E., Mamuneas, T., & Stengos, T. (2011). The effect of information technology and human capital on economic growth. *Macroeconomic Dynamics*, 15(5), 595-615.
- Ministry of Information. (2002). *State Information Service, Arab Republic of Egypt, Yearbook*.
- Sultana, R., Im, I., & Im, K. S. (2019). Do IT freelancers increase their entrepreneurial behavior and performance by using IT self-efficacy and social capital? Evidence from Bangladesh. *Information & Management*, 56(6), 103133.
- The Free Encyclopedia. (2007). *Human Capital*.
- United Nations. (2001). *Globalization and labor markets in the ESCWA region*. UN.
- Van den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 24-46.