



الجامعة الإسلامية - غزة
شؤون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
قسم اقتصاديات التنمية

دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكله البطالة لريادبي الأعمال قطاع غزة

دراسة حالة: مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون - سبارك)

The Role of Business Incubators and Technology in Solving the
Problem of Unemployment Entrepreneurs Gaza Strip

إعداد

بسمة فتحي عوض برهوم

إشراف

أ.د. محمد إبراهيم مقداد

قدم هذا الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في اقتصاديات التنمية

٢٠١٤-١٤٣٥ هـ - ٢٠١٤ م

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان :

دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكله البطالة لريادبي الأعمال قطاع غزة

دراسة حالة: مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون -سبارك)

أقر أن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه

حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو

بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and not has been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's :

Signature:

Date:24/2/2015

اسم الطالب: بسمة فتحي عوض برهوم

التوقيع: 

التاريخ:24/2/2015



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/ بسمة فتحي عوض برهوم لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم اقتصاديات التنمية وموضوعها:

دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادبي الأعمال قطاع غزة

دراسة حالة: مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون - سبارك)

The Role of Business Incubators and Technology in Solving the Problem of Unemployment Entrepreneurs Gaza Strip

وبعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الاثنين 06 ربيع الآخر 1436هـ، الموافق 2015/01/26م الساعة

الحادية عشرة صباحاً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

أ.د محمد إبراهيم مقداد

مشرفاً و رئيساً

د. خالد عبد السلام دهليز

مناقشاً داخلياً

د. كمال محمد المصري

مناقشاً خارجياً

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحثة درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم اقتصاديات التنمية واللجنة إذ تمنحها هذه الدرجة فإنها توصيها بتقوى الله ولزوم طاعته وأن تسخر علمها في خدمة دينها ووطنها.

والله ولي التوفيق ،،،

مساعد نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. فؤاد علي العاجز



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

" يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ "

المجادلة: آية (١١)

الإهداء

إلى والدي الكريمين ،،،

من كانا سبباً لوجودي في هذه الحياة

إلى أخوتي .. من كانوا سنداً وعونا لي

إلى من زرعوا في نفسي حب العلم والتعلم

إليهم جميعاً .. أهدي هذا الجهد المتواضع

شكر وتقدير

" وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ "

إن كان من شكر و تقدير فللواحد القدير على إنجاز هذه الدراسة ثم لمن بذل جهده ووقته أبحث عن كلمات توازي المجهود الذي بُذل في إخراجها بهذه الصورة إلى الوجود، ولكني لا أجدها. و لكن مهما أنثيت على الأفاضل فلن أوفيهم حقهم .. و سأحيلهم إلى من يُقدر عملهم حق قدره ويكافئهم عليه فأقول : جزاكم الله خيرا ..

جزاكم الله عدد حروف الكلمات التي كُتبت و عدد الكلمات التي تم ترجمتها وعدد الأرقام التي أحصيت كذلك الشكر موصول إلى كل شخص استفدت منه أو موقع استفدت منه و إلى كل ورقة بحثيه اقتبست منها وإلى كل منبر علم وكتاب اطلعت عليه وإلى رحاب جامعتي التي ضممتي بين ساحاتها أبحث عن قيس من نور والتي أتمنى منه جل وعلا أن ينفع بها كل من قصدها من باب الاطلاع أو المنفعة العلمية والبحثية.

كما أتقدم بجزيل الشكر من الأستاذ الدكتور محمد مقاد الذي كان خير مشرف وموجه لي لأصل برسالتني لهذه النتيجة وإلى المناقشين الفاضلين د. خالد دهليز ود. كمال المصري على تكرمهم لمناقشتني لهذه الدراسة.

وأشكر كل من أسدى لي نصحاً أو أفادني بمعلومة تصحح مسار بحثي، خاصة الأفاضل الذين تكرموا علي بتحكيم الاستبانة والذين استفدت كثيراً من نصائحهم وتوجيهاتهم وآرائهم. ولا يفوتني أن أشكر العاملين في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الذين لم يبخلوا علي بما يلزم من إحصاءات وبيانات تخص موضوع البحث، وكل من ساعدني في توزيع الاستبانات الخاصة بالرسالة، كذلك مكتب ألفا للتحليل الإحصائي الذي قام بمساعدتي في تحليل البيانات.

شكراً لمن مد يده إلي، علمني كيف ينبت الخير وكيف يكون رسم الطريق إليه فأسدل في الحياة توازناً وتوازياً نابعين من مشاركة ملؤها الوفاء، فأنتن ترديد " صنعك الله على عينه " فكانت شعاراً أبدياً " ليصنعنا الله على عينه" وأنتن ترتيب الحياة وفق ما يشاء فوضع بصمة ثابتة لا تزول وإن زالت السحب والرياح والطقوس والفصول.

شكراً لأسرتي التي تحملت معي مشقة مشواري في الحصول على الماجستير، ومدت لي جسراً من الأمان والدعاء وشجعنتني على مواصلة طريق العلم فكانت لي خير معين .

أدعو الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجه الكريم ، ولكل هؤلاء عربون عرفان ومحبة ووفاء وتقدير

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية حاضنات الأعمال في كونها أداة لحل مشكلة البطالة لدى الشباب وخاصة رياديي الأعمال من خلال تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع ناجحة مدرة للدخل تساعد في تحسين مستواهم الاقتصادي والاجتماعي وإكسابهم المهارات والخبرات الضرورية التي تؤهلهم للوصول إلى سوق العمل المحلي والدولي، من خلال دراسة حالة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية بغزة ضمن مشروع (مشروع مبادرون - مشروع سبارك).

ولتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بجمع البيانات من مصادرها المختلفة، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات، وقد تكون مجتمع الدراسة من المشاريع المحتضنة والتي انتهت فترة احتضانها في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا والبالغ عددهم ٩٠ مشروعاً، حيث قامت باستخدام طريقة الحصر الشامل من خلال توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة كافة وقد تم استرداد ٧٩ استبانة بنسبة ٨٧,٨%.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في:

١. مستوى تقديم الخدمات المقدمة من قبل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا كانت متوسطة بعض الشيء بينما تدنى هذا المستوى بعد التخرج.
 ٢. الاستثمار في قطاع تكنولوجيا المعلومات يعتبر الأنسب في الحالة الفلسطينية وما يصاحبها من حصار وإغلاق، لأنه يعتمد بشكل كبير على توفير الطاقات البشرية المؤهلة مهنيًا بغض النظر عن الموقع الجغرافي.
 ٣. تزداد نسبة نجاح المشروعات بزيادة نسبة الخدمات المقدمة لها من قبل حاضنة الأعمال مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل، حيث أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥، بين نسبة العوامل الخدماتية المقدمة وفرص نجاح المشروع لخلق فرص عمل.
 ٤. أغلبية الفئة المستهدفة تفضل أن تكون ملكية حاضنات الأعمال للقطاعات المشتركة بنسبة ٤٤,٣% و٤٠,٥% تفضل أن تكون ملكية حاضنة الأعمال للقطاع الخاص.
- وكان من أهم توصيات الدراسة:

١. ضرورة التوسع في تقديم الخدمات من قبل حاضنات الأعمال للمشاريع المحتضنة وذلك لحاجة المشروع لها باعتبارها الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى نجاحه.
٢. ضرورة الغرس في أذهان أصحاب المشاريع المحتضنة أثناء فترة الاحتضان أهمية التكامل والدخول في شراكات فيما بينها، لأن في ذلك ضمان لتكامل الخبرات والمال والجهد.
٣. التنسيق بين عمل الحاضنة وبين القطاع الخاص بحيث تكون الحاضنة شريكاً في عملية التنمية وليس منافساً.
٤. العمل على تخصيص دعم من قبل الحكومة لحاضنات الأعمال وتسهيل برامج الإقراض والتمويل للمشاريع الجديدة.

Abstract

The study aims at identifying the effectiveness of business incubators as tool to solve the problem of unemployment among the youth and, especially entrepreneurs by turning their creative ideas into successful income-generating projects. These will help them to improve their economic and social level, and to equip them with the necessary skills and experiences that qualify them to gain access to local and international labor market. Through studying the case of Business and Technology Incubator and Technology at Islamic University of Gaza within the two projects (Initiators project – Spark project).

To achieve the study purposes, the researcher collected the data from various resources, and adopted descriptive analytical method for conducting the study and the questionnaire as a key tool for gathering information. The study population may be one of the incubated projects, whose Incubation period end in Business and Technology Incubator, totaling 90 projects. The researcher uses comprehensive inventory method through distributing the questionnaire to all the study population, 79 questionnaires were received that equals 87.8%.

The most important results of the study show the following:

- The level of providing services from Business and Technology Incubator and Technology was average to somewhat whereas this level went down after graduation.
- Investment in IT sector is considered the most appropriate choice in the Palestinians case which associated with the siege and closure of borders. This depends largely on saving the energy of professional qualified human resources, regardless the geographic location.
- Project success rate increases by the increase of the services offered by Business and Technology Incubator. This will lead to increased employment opportunities, where there is a statistically significant relationship at the level of 0.05 between the percentage of the offered services and the project success to create jobs.
- The Majority of the target group would prefer the ownership of Business and Technology Incubator to be for the joint sectors by 44.3% and 40.5% of them prefer it to be for private sector.

The most significant recommendations of the study:

- The need to expand the provision of services to the incubated projects by business incubators, due to the project need to them as the main reasons to the project success.
- Necessity of assuring the importance of integration and partnership in the mind of entrepreneurs of incubated projects during the incubation period. This will guarantee integration of expertise, money and effort.
- Coordinating between the work of both the business incubator and private sector, so that Business and Technology Incubator must be a partner in the development process, not a rival.
- Working on allocating financial support by government to Business and Technology Incubator, facilitating lending and funding programs for new projects.

قائمة المحتويات

الصفحة	البيان	م
II	آية قرآنية	١
III	الإهداء	٢
IV	شكر وتقدير	٣
V	ملخص الدراسة باللغة العربية	٤
VI	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	٥
VII	قائمة المحتويات	٦
XI	قائمة الجداول	٧
XIII	قائمة الأشكال	٨
X	قائمة الملاحق	٩
الفصل الأول (الإطار العام للدراسة)		
٢	المقدمة	١,١
٣	مشكلة الدراسة	١,٢
٤	مبررات الدراسة وأهميتها	١,٣
٤	أهداف الدراسة	١,٤
٥	حدود الدراسة	١,٥
٥	متغيرات الدراسة	١,٦
٦	فرضيات الدراسة	١,٧
٧	خلفية الدراسة	١,٨
٨	الدراسات السابقة	١,٩
٢٠	التعليق على الدراسات السابقة	١,١٠
الفصل الثاني (البطالة في الأراضي الفلسطينية)		
٢٣	المقدمة	٢,١
٢٥	تعريف وتحديد معدل البطالة	٢,٢
٢٧	اشكال البطالة	٢,٣
٣٠	أسباب البطالة	٢,٤
٣٣	أثار البطالة	٢,٥
٣٦	البطالة في فلسطين	٢,٦
٣٦	تطور البطالة في فلسطين	٢,٦,١
٣٩	المحددات الرئيسية لمشكلة البطالة في فلسطين	٢,٦,٢
٤٠	مواصفات البطالة في فلسطين	٢,٦,٣
٤٣	بطالة خريجي الجامعات والمعاهد في فلسطين	٢,٦,٤

٤٤	ملاحظات عامة على البطالة في قطاع غزة	٢,٦,٥
٤٥	ملخص الفصل	٢,٧
الفصل الثالث (ريادة الأعمال في الأراضي الفلسطينية)		
٤٧	المقدمة	٣,١
٤٧	نشأة وتطور مفهوم ريادة الأعمال	٣,٢
٤٩	عناصر ومحاور ريادة الأعمال	٣,٣
٥١	أهمية ريادة الأعمال، وتصنيف ريادة الأعمال حسب مرصد الريادة العالمي GEM	٣,٤
٥٢	خصائص ريادي الأعمال	٣,٥
٥٣	الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال ودورها في معالجة البطالة	٣,٦
٥٦	تجارب دولية وإقليمية في مجال ريادة الأعمال	٣,٧
٥٩	ريادة الأعمال في فلسطين	٣,٨
٦٣	التمايز في ريادة الأعمال لدى الشباب الفلسطيني حسب المستوى التعليمي	٣,٨,١
٦٣	التمايز في ريادة الأعمال لدى الشباب الفلسطيني حسب المنطقة الجغرافية	٣,٨,٢
٦٤	الدوافع الريادية لإقامة المشاريع والعوامل الأساسية المؤثرة لدى ريادي الأعمال في فلسطين	٣,٨,٣
٦٥	أنواع المشروعات الريادية في فلسطين	٣,٨,٤
٦٦	الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال على الشباب الفلسطيني	٣,٨,٥
٦٧	معيقات ريادة الأعمال التي تواجه الشباب في فلسطين	٣,٨,٦
٦٨	فلسطين وأسبوع ريادة الأعمال العالمي	٣,٨,٧
٦٩	ملخص الفصل	٣,٩
الفصل الرابع (حاضنات الأعمال ودورها في ريادة الأعمال في الأراضي الفلسطينية)		
٧١	المقدمة	٤,١
٧٢	مراحل تطور حاضنات الأعمال وعلاقتها بالبيئة	٤,٢
٧٦	أنواع حاضنات الأعمال والمشاكل التي تواجهها	٤,٣
٧٩	أهداف وأهمية حاضنات الأعمال	٤,٤
٨١	النية عمل حاضنات الأعمال والخدمات التي تقدمها	٤,٥
٨٣	عوامل نجاح حاضنات الأعمال	٤,٦
٨٦	تمويل حاضنات الأعمال	٤,٧
٨٧	دور حاضنات الأعمال في تنمية النسيج الاقتصادي والصناعي	٤,٨
٨٩	تجارب دولية وإقليمية في مجال حاضنات الأعمال	٤,٩
٩٨	العلاقة بين المؤسسات الصغيرة وحاضنات الأعمال	٤,١٠

٩٩	حاضنات الأعمال في فلسطين (موضع الدراسة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا - بالجامعة الإسلامية)	٤,١١
١١٣	ملخص الفصل	٤,١٢
الفصل الخامس (الطريقة والإجراءات)		
١١٥	المقدمة	٥,١
١١٥	منهج الدراسة	٥,٢
١١٥	مجتمع الدراسة	٥,٣
١١٦	عينة الدراسة	٥,٤
١١٦	أداة الدراسة	٥,٥
١١٧	خطوات بناء الاستبانة	٥,٦
١١٨	صدق الاستبانة	٥,٧
١١٩	ثبات الاستبانة	٥,٨
١٢٠	الأساليب الإحصائية المستخدمة	٥,٩
الفصل السادس (تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة)		
١٢٤	المقدمة	٦,١
١٢٤	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات العامة.	٦,٢
١٣٠	تحليل فقرات فكرة إنشاء حاضنة الأعمال.	٦,٣
١٣٨	تحليل فقرات طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال.	٦,٤
١٥١	اختبار فرضيات الدراسة.	٦,٥
١٥٩	ملخص الفصل	٦,٦
الفصل السابع (النتائج والتوصيات)		
١٦١	نتائج الدراسة	٧,١
١٦٣	توصيات الدراسة	٧,٢
١٦٣	التوصيات الخاصة بحاضنات الاعمال والتكنولوجيا الفلسطينية	٧,٢,١
١٦٣	التوصيات الخاصة بالجامعات والكليات والمعاهد	٧,٢,٢
١٦٤	التوصيات الخاصة بالمستوى الحكومي	٧,٢,٣
١٦٤	التوصيات الخاصة بمؤسسات المجتمع المدني	٧,٢,٤
١٦٥	التوصيات الخاصة بالمهتمين بالبحث العلمي في مجال حاضنات الأعمال والريادة.	٧,٢,٥
مراجع الدراسة		
١٦٦	الكتب العربية	١
١٦٨	الدراسات العربية	٢
١٧١	التقارير العربية	٣

١٧١	المقابلات	٤
١٧٢	المواقع الإلكترونية	٥
١٧٢	المراجع الأجنبية	٦
ملاحق الدراسة		
١٧٦	قائمة المحكمين	١
١٧٧	الاستبيان	٢
١٨٢	نتائج الاتساق الداخلي	٣

قائمة الجداول

الصفحة	البيان	م
٢٦	مقارنة بين العناصر التي تستبعد القوى العاملة والعناصر الواقعة ضمنها	(٢-١)
٣٧	نسبة البطالة في الأراضي الفلسطينية منذ عام ١٩٩٥ - ٢٠١٣	(٢-٢)
٣٨	مؤشرات سوق العمل للأفراد في فلسطين حسب المنطقة ٢٠١٣	(٢-٣)
٤٢	معدل البطالة بين الأفراد الخريجين حاملي المؤهلات العلمية المشاركين في القوى العاملة حسب التخصص في فلسطين	(٢-٤)
٤٤	معدل البطالة بين الأفراد الخريجين حاملي المؤهلات العلمية المشاركين في القوى العاملة حسب المنطقة في فلسطين	(٢-٥)
٦١	التصورات الريادية للأفراد في فلسطين ومقارنتها بفئة السكان	(٣-١)
٦٣	معدل النشاط الريادي للأفراد في فلسطين حسب التحصيل العلمي والمراحل الريادية والجنس	(٣-٢)
١١٩	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من قسم فكرة إنشاء حاضنات الأعمال والدرجة الكلية للقسم	(٥-١)
١٢٠	معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات	(٥-٢)
١٢١	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	(٥-٣)
١٢٤	البيانات العامة للمبحوثين	(٦-١)
١٢٧	البيانات الخاصة بالمشروع المحتضن	(٦-٢)
١٢٨	تفضيل ملكية حاضنة الأعمال	(٦-٣)
١٢٩	قبول حصول حاضنة الأعمال على رسوم احتضان رمزية ونسبة من الأرباح	(٦-٤)
١٣٠	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " أهداف إنشاء حاضنة الأعمال "	(٦-٥)
١٣٢	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك "	(٦-٦)
١٣٤	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل "	(٦-٧)
١٣٥	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال "	(٦-٨)
١٣٧	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات فكرة إنشاء حاضنة الأعمال	(٦-٩)
١٣٨	المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات الإدارية "	(٦-١٠)
١٤٠	المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات الفنية "	(٦-١١)

١٤٢	المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات التسويقية "	(٦-١٢)
١٤٤	المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات التمويلية "	(٦-١٣)
١٤٥	المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات الاستشارية "	(٦-١٤)
١٤٧	المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات اللوجستية "	(٦-١٥)
١٤٩	المتوسط الحسابي والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع فقرات " طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال "	(٦-١٦)
١٥٠	الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال	(٦-١٧)
١٥٢	معامل الارتباط بين نسبة العوامل الخدمائية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال	(٦-١٨)
١٥٣	معامل الارتباط بين نسبة الخدمات الإدارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال	(٦-١٩)
١٥٣	معامل الارتباط بين نسبة الخدمات الفنية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال	(٦-٢٠)
١٥٤	معامل الارتباط بين نسبة الخدمات التسويقية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال	(٦-٢١)
١٥٥	معامل الارتباط بين نسبة الخدمات التمويلية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال	(٦-٢٢)
١٥٥	معامل الارتباط بين نسبة الخدمات الاستشارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال	(٦-٢٣)
١٥٦	معامل الارتباط بين نسبة الخدمات اللوجستية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال	(٦-٢٤)
١٥٧	تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار	(٦-٢٥)
١٥٨	نتائج اختبار T - لعينتين مستقلتين و التباين الأحادي " - البيانات العامة	(٦-٢٦)
١٨٢	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أهداف إنشاء حاضنة الأعمال " والدرجة الكلية للمجال	ملحق ١-
١٨٣	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك " والدرجة الكلية للمجال	ملحق ٢-
١٨٣	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل " والدرجة الكلية للمجال	ملحق ٣-

ملحق-٤	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال " والدرجة الكلية للمجال	١٨٤
--------	---	-----

قائمة الأشكال

٦	علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع	(١-١)
٩	معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة حسب المحافظة والجنس.	(٢-١)
٤٠	معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة حسب المنطقة في الأراضي الفلسطينية.	(٢-٢)
٤١	نسبة المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس في الأراضي الفلسطينية	(٢-٣)
٥٠	عناصر ريادة الأعمال	(٣-١)
٦٢	العوامل التي تؤثر على ريادي الأعمال	(٣-٢)
٦٤	معدل النشاط الريادي للأفراد حسب المنطقة الجغرافية والمراحل الريادية ٢٠١٢م	(٣-٣)
٦٦	توزيع أنشطة ريادة الأعمال على القطاعات الاقتصادية في فلسطين ٢٠١٢م	(٣-٤)
٧٣	مراحل تطور حاضنات الأعمال	(٤-١)
٧٥	علاقة حاضنات الأعمال بالبيئة	(٤-٢)
٨٣	اهم خدمات حاضنات الأعمال	(٤-٣)
٨٥	علاقة حاضنات الأعمال بدعم رواد الأعمال	(٤-٤)
٨٧	العلاقة بين حاضنات الأعمال والمراكز البحثية والجامعات	(٤-٥)
٩٨	امكانيات حاضنات الأعمال والحاضنات التكنولوجية	(٤-٦)
٩٩	العلاقة بين المؤسسات الصغيرة وحاضنات الأعمال	(٤-٧)
١٠٤	اليه الانتساب لحاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الاسلامية بغزة	(٤-٨)
١٠٨	فرص العمل التي وفرتها الشركات المحتضنة في مبادرون مقابل عدد المؤسسين الذين انطلقت بهم الشركات	(٤-٩)
١٠٩	طبيعة عمل الموظفين في الشركة المحتضنة من غير الشركاء - مبادرون	(٤-١٠)
١٠٩	نسبة المشاريع الناجحة التي يديرها الذكور مقابل الإناث في مبادرون	(٤-١١)
١١٠	تصنيف المشاريع المحتضنة في مبادرون حسب القطاعات العاملة فيها	(٤-١٢)
١١٠	تصنيف اصحاب المشاريع المحتضنة في مبادرون حسب مؤهلاتهم العلمية	(٤-١٣)
١١١	تصنيف مشاريع spark حسب مراحل انطلاقها	(٤-١٤)

<u>الفصل الأول : الإطار العام للدراسة</u>	
المقدمة	١,١
مشكلة الدراسة	١,٢
مبررات الدراسة وأهميتها	١,٣
أهداف الدراسة	١,٤
حدود الدراسة	١,٩
متغيرات الدراسة	١,١٠
فرضيات الدراسة	١,١١
خلفية الدراسة	١,١٢
الدراسات السابقة	١,١٣
التعليق على الدراسات السابقة	١,١٤

الإطار العام

١,١ المقدمة:

إن ما يحدث في عصرنا من تغيرات متسارعة ومواكبه للمجالات كافة يمثل نقطه تحول نحو الكثير من المفاهيم الجديدة والتميزة التي تتيح فرصه النمو والرقي للمؤسسات بشكل خاص وللمجتمع بشكل عام، وقد أخذ الاهتمام بالمشاريع الصغيرة المنبثقة من الأفكار الإبداعية وأصحاب الريادة في مجال الأعمال يزداد يوماً بعد يوم إدراكاً لأهمية دورها الذي تلعبه في الاقتصاد الوطني، ويأتي هذا الاهتمام بهذا المجال بسبب انتشاره في مختلف المدن إلى جانب تنوع نشاطاته التي أصبحت تشمل قطاعات مختلفة من الأعمال.

وتلعب المشاريع الصغيرة دور المحرك الأساسي للنشاط والنمو الاقتصادي في معظم الدول وخاصة الدول النامية التي تتمتع فيها هذه المشاريع بسمات مميزة كالمرونة والقدرة على التغيير السريع بما يناسب البيئة المحيطة إلى جانب القدرة على الابتكار والتطوير وتشغيل القوى العاملة كعنصر أساسي لهذه المشاريع.

لذا فإن دعم المشاريع الصغيرة يؤثر بشكل إيجابي على بنية الاقتصاد الوطني ويساهم في نموه ويشجع على إنشاء مؤسسات كفيلة بخلق فرص عمل تساهم في استيعاب الكثير من القوى العاملة وبالأخص من فئة الشباب الذين يسعون إلى اقتحام سوق العمل للمرة الأولى.

وإيماناً بالدور الهام للشباب في التنمية ولما للقطاع الخاص من دور ريادي في ذلك فلا بد من العمل على تنمية وتطوير قدرات الشباب أصحاب المشاريع الاقتصادية والتنموية و العاملين بها إضافة لتعزيز الريادية لدى الشباب والخريجين الجامعيين من خلال مجموعة من الدورات والبرامج التدريبية المتنوعة والتي تراعي احتياجاتهم آخذين بعين الاعتبار الظروف المحيطة بالواقع الاقتصادي و القطاع الخاص على وجه التحديد لتجعل من التدريب أداة فعالة في تعزيز فرص الشباب للالتحاق بسوق العمل وهم مسلحون بأكبر قدر من المعارف والمهارات التي تؤهلهم لذلك.

ومن هنا نبعت فكره استحداث مؤسسات تضم كفاءات إدارية وفنية تقوم على دعم هذه المشاريع ومساعدتها في الانطلاق نحو السوق وأطلق عليها حاضنات الأعمال.

وتعتبر حاضنات الأعمال والتكنولوجيا مؤسسات مستقلة لها كيانها وتسعى الى تقديم التسهيلات والخدمات والاستشارات لمرحلة محدودة من الرياديين الراغبين في إقامة مؤسساتهم الصغيرة والانطلاق نحو سوق العمل.^١

ومن هذا المنطلق ونتيجة لأهمية حاضنات الأعمال والتكنولوجيا الملحوظة ودورها في تقديم التسهيلات والخدمات والاستشارات للمشاريع الصغيرة وأصحابها فقد تم تسليط الضوء عليها كأداة في

١ تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)حاضنات الأعمال التكنولوجية، الأمم المتحدة، نيويورك 1995، ص ١٥

حل مشكله البطالة واختارت الباحثة موضوع الدراسة لبحث واقع حاضنات الأعمال والتكنولوجيا ودورها كأداة لحل مشكله البطالة في قطاع غزة.

١,٢ مشكلة الدراسة:

تشكل حاضنات الأعمال والتكنولوجيا أداة من أدوات التنمية الاقتصادية تركز حول دعم ريادة الأعمال وتطوير الأفكار الإبداعية وتساهم في إقامة المشروعات الصغيرة التي تعتبر وسيلة من وسائل مكافحه البطالة وزيادة دخل الأفراد.

وتلعب المشاريع الصغيرة دوراً إيجابياً وهاماً في البلدان النامية من حيث توفير فرص عمل للفئات الاجتماعية بشكل عام وللرياديين بشكل خاص مما يسهم في زيادة الدخل وتحقيق الاكتفاء الذاتي جزئياً لبعض السلع والخدمات التي يحتاجها المجتمع ، هذا وتنتشر المشاريع الصغيرة في مجالات وخدمات متنوعة من القطاعات الاقتصادية لتشجيع التوظيف الذاتي ونشر المعرفة إلى جانب تمييزها بالتجاوب السريع مع المتغيرات و نسبة قليلة من المخاطرة ، وتتجه بعض الدول لتنمية المشروعات الصغيرة من خلال إعداد استراتيجيات متكاملة لمحاربة الفقر والبطالة وزيادة الإنتاجية حيث تشكل المشروعات الصغيرة مجالا حيويًا لروح المبادرة واستغلال الموارد الأولية المحلية وإعادة توزيع الدخل. (الصوراني، ٢٠٠٥).

لذا فإن حاضنة الأعمال هي مكان محدد يعمل على استضافه المشروعات الصغيرة الناشئة ويوفر لها البيئة المناسبة لتصل إلى مرحلة النضج والاستقرار من خلال إقامة العلاقات والروابط مع كل عناصر المجتمع وتعود نشأة فكرتها إلى بداية عقد الثمانينيات من القرن العشرين في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا وبريطانيا وإيطاليا والمكسيك كأسلوب من أساليب التنمية الاقتصادية وخلق الوظائف والحد من البطالة ثم انتشرت في الدول النامية مثل إندونيسيا والهند وبيرو وغيرها وركزت في مجالات مختلفة وبذلك تلعب الحاضنات دوراً هاماً في دعم ونمو المشاريع الصغيرة وتطوير وتنمية وتسويق منتجاتها (عطار ، ٢٠٠٨).

وتتمثل مشكلة الدراسة الرئيسية حول حاضنات الأعمال والتكنولوجيا والدور الذي تلعبه في حل مشكلة البطالة لرياديين الأعمال في قطاع غزة من خلال احتضانها للمشاريع الصغيرة وتسويقها للمنتجات والخدمات التي تقدمها وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ١- ما واقع حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في قطاع غزة؟
- ٢- ما أهم عوامل نجاح إطلاق المشاريع المحتضنة للسوق من قبل حاضنات الأعمال والتكنولوجيا ومدى مساهمتها في مواكبه التطورات وزيادة القدرة التنافسية للمشاريع؟
- ٣- هل تساهم حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لرياديين الأعمال؟

١,٣ مبررات وأهمية الدراسة:

إن تزايد عدد العاطلين عن العمل خاصة من خريجي الجامعات والمعاهد العليا دفع بالدول سواء المتقدمة منها أو النامية إلى التفكير الجدي في خلق فرص عمل جديدة لهذه الطبقات ، حيث أن الأولوية في هذا المجال هي الاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها محرك التنمية الاقتصادية في حين أن الدول العربية عامة يجب أن تأخذ بالأساليب والمستجدات التقنية الحديثة التي من شأنها تعميق فكر العمل الحر والمساهمة في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن ضمن هذه الأساليب حاضنات الأعمال والمشروعات الصغيرة والتي تسهم في التغلب على العديد من العقبات بكونها تمكن من الحصول على العديد من المميزات التكنولوجية الملائمة وطرق تدريب جديده وتحصل على معلومات حول الأسواق الجديدة وطرق تمويلها وغيرها (بوزيان، ٢٠٠٦).

وتعتبر حاضنات الأعمال والتكنولوجيا الخاصة بالمشروعات مؤسسات تنموية تسعى إلى دعم المبادرات والأفكار وتقديم المساعدات اللازمة للانطلاق وذلك عن طريق تهيئة البيئة المناسبة والتي تستطيع من خلالها المشاريع الحصول على الخدمات والإجراءات الداعمة لتصبح قادرة على الاعتماد على الذات في سوق العمل (السنوسي ٢٠٠٣).

وتتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تطرحه، وتكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- ١- إلقاء الضوء على ظاهره حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في قطاع غزة من حيث دورها والمشاكل التي تتعرض لها تمهيدا لاقتراح الحلول لمساعدتها على القيام بدورها في دعم المشاريع الصغيرة التي تساهم في تخفيض نسبة البطالة بشكل عام.
- ٢- كما تعتبر من الناحية الاكاديمية (حسب علم الباحثة) من الدراسات النادرة المتخصصة بدراسات حاضنات الاعمال والتكنولوجيا في قطاع غزة والدور الذي تلعبه في حل مشكله البطالة لذا تأمل الباحثة أن تساهم هذه الدراسة في إثراء هذا الجانب.
- ٣- إن أهمية هذه الدراسة تكمن في إثراء معلومات الباحثة حول موضوع الحاضنات وأليه تطويرها لتساهم في تشغيل القوى العاملة وجعل النشاط الاقتصادي عاملا مهما في تنمية وتطوير أفراد المجتمع.

١,٤ أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في التعرف على دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكله البطالة لدى رياديين الأعمال في قطاع غزة من خلال احتضان للمشاريع الصغيرة وتقديمه خدمات فنية وإدارية واستشارية لأصحاب هذه المشاريع ومساهمتها في اطلاقها الى السوق المحلي كما أن الدراسة تهدف إلى:

- ١- التعرف على دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا للمشاريع الصغيرة في قطاع غزة.

٢- التعرف على مدى مساهمة حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في دعم وإطلاق المشروعات الصغيرة.

٣- توضيح العلاقة بين حاضنات الأعمال والتكنولوجيا وفرص نجاح المشروع لتشغيل ايدي عاملة أثناء وبعد فترة احتضان المشروعات الصغيرة.

٤- تقديم توصيات ومقترحات للعاملين في حاضنات الأعمال والتكنولوجيا والجهات ذات الصلة لكيفية المساهمة في حل مشكله البطالة لدى ريادةي الأعمال في قطاع غزة.

١,٥ حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: ستقتصر الدراسة على جميع ريادةي الأعمال وأصحاب المشاريع المحتضنة من قبل حاضنة الأعمال التكنولوجية في الجامعة الإسلامية - غزة.

- الحدود المكانية: ستقتصر هذه الدراسة على حاضنة الأعمال في الجامعة الإسلامية المتواجدة في قطاع غزة .

- الحدود الموضوعية: سنتناول الدراسة دور حاضنات الأعمال كأداة في حل مشكله البطالة في قطاع غزة عن طريق احتضانها للمشاريع الصغيرة وإطلاقها للسوق المحلي.

- الحدود الزمانية: الإطار الزمني لإجراء هذه الدراسة هو منذ بدء انطلاق احتضان المشاريع في حاضنة الأعمال عام ٢٠١٠ وحتى تاريخ انتهاء هذه الدراسة (٢٠١٠ - ٢٠١٥).

١,٦ متغيرات الدراسة:

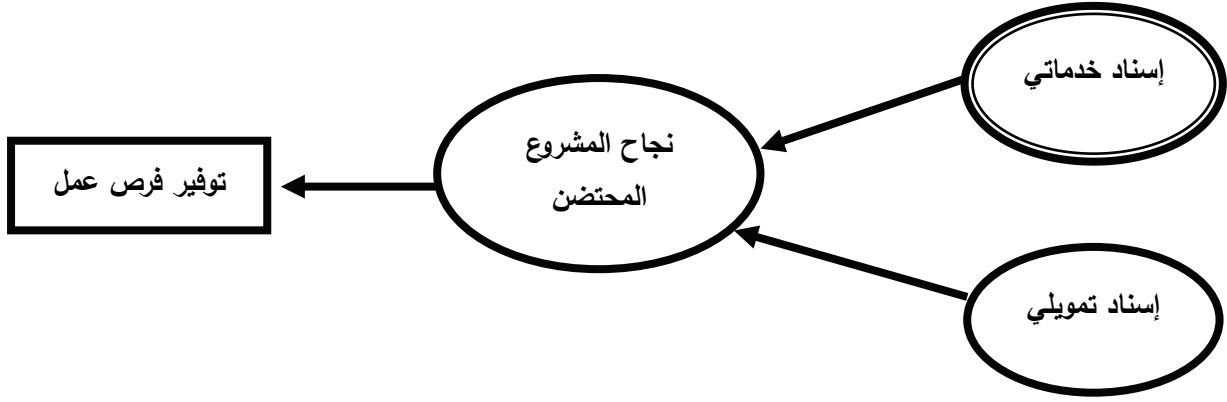
- المتغير التابع: التوظيف ضمن المشاريع الصغيرة المحتضنة من قبل حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية وسيتم قياس هذا المتغير من خلال العاملون ضمن فريق العمل في المشروع المحتضن (رياديي الأعمال) والمقارنة بين عدد العاملين منذ انطلاق المشروع وبعد انتهاء فترة احتضانه.

- المتغيرات المستقلة: الدور حاضنات الأعمال كأداة لحل مشكله البطالة لرياديي الأعمال:

- عوامل إسناد خدماتي: (فني، إداري، تسويقي).
- عوامل إسناد تمويلي: (حجم التمويل المتوفر للمشروع).

شكل (١-١)

علاقة المتغيرات المستقلة الخاصة بالدراسة مع المتغير التابع (مدخلات ومخرجات)



المصدر: جرد بواسطة الباحثة

١,٧ فرضيات الدراسة:

- ١- يوجد علاقة طردية بين نسبة العوامل الخدماتية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال وتتمثل الفرضية الرئيسية بعده فرضيات فرعية هي:
 - أ- يوجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات الإدارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
 - ب- يوجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات الفنية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
 - ج- يوجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات التسويقية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
 - د- يوجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات الاستشارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
 - هـ - يوجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات اللوجستية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
 - و- يوجد علاقة طردية بين نسبة حجم التمويل المقدم للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
- ٢- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين العوامل الخدماتية المقدمة للمشروع المحتضن على عدد العاملين في المشروع بعد الاحتضان.

٣- يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات المبحوثين لواقع حاضنات الاعمال والتكنولوجيا كأداة في حل مشكلة البطالة لريادبي الاعمال تعزى إلى (العمر، المؤهل العلمي ، المركز الوظيفي ، سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال).

١,٨ خلفية الدراسة:

١,٨,١ الوضع الديموغرافي في قطاع غزة : حيث أن الدراسة ستطبق على حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في قطاع غزة فإن الباحثة ستطرق إلى الوضع الديموغرافي للقطاع كجزء اصلي لا يتجزأ من فلسطين المحتلة فقطاع غزة هو المنطقة الجنوبية من الساحل الفلسطيني على البحر المتوسط، هذا ويبلغ عدد السكان المقدر في محافظات قطاع غزة حوالي ١,٦٤ مليون نسمة حتى منتصف العام ٢٠١٢ م .

١,٨,٢ الوضع الاقتصادي في قطاع غزة: مازال الاقتصاد في قطاع غزة يعاني من سياسة الحصار التي تفرضها إسرائيل على القطاع للعام السادس على التوالي، هذا بالإضافة إلى الحروب والهجمات العسكرية الإسرائيلية المتكررة على قطاع غزة والتي عمقت من الأزمة الاقتصادية نتيجة للدمار الهائل التي تخلفه للبنية التحتية والقطاعات والأنشطة الاقتصادية كافة.

ونتيجة لاستمرار الحصار و إغلاق المعابر التجارية المستمر من قبل سلطات الاحتلال عمقت المشاكل الاقتصادية حيث تعرض قطاع غزة إلى تدمير البنية التحتية لقطاع الخدمات العامة وتدمير مباني المؤسسات العامة والمنازل السكنية والجمعيات والممتلكات الخاصة والمؤسسات والمنشآت الاقتصادية والأراضي الزراعية حتى وصلت إلى المؤسسات بمختلف نواحيها الصحية والتعليمية والإعلامية والرياضية والمساجد والمقابر والتي نتج عنها خسائر مادية فادحة في كافة القطاعات والأنشطة الاقتصادية والخدمية.

وبالرغم من الحصار المستمر والحروب والهجمات العسكرية المتكررة على قطاع غزة والمعوقات والأزمات الجمة التي يواجهها، إلا أنه مازال ينبض بالحياة والأمل نحو مستقبل أفضل وليتحقق ذلك يجب رفع الحصار الكامل عن قطاع غزة .

١,٩,١ مقداد، محمد - خالد دهليز (٢٠١٣) دراسة بعنوان الخصائص الريادية لطلبة البكالوريوس في الاقتصاديات المتدهورة " دراسة حالة قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على ميول الريادة لدى طلبة مرحلة البكالوريوس في قطاع غزة وتحديد الخصائص الريادية لهم ودراسة العلاقة بين هذه الخصائص وميول الطلبة نحو سلوك طريق الريادية باستخدام طرق التحليل المتزامن للعلاقة بين متغيرات عديدة. وقد تكون مجتمع الدراسة من الطلبة الذين يدرسون في المستوى الدراسي الأخير من مرحلة البكالوريوس في كليات الهندسة والتجارة وتكنولوجيا المعلومات بثتى التخصصات الدراسية في تلك الكليات بالجامعة الإسلامية، واعتمد الباحثان في اختيار عينة الدراسة العينة العشوائية الطبقية كأسلوب معاينة حيث شملت عينة الدراسة على ٤٥١ استبانة صالحة للتحليل بمعدل ٨٢%، ولقد تم تصنيف الطلبة إلى ذوي ميول ريادية، وطلبة من غير ذوي الميول الريادية.

وتوصل الباحثان من خلال دراستهما إلى بعض النتائج كان أهمها:

- ٢٤,١% من الطلبة لديهم ميول ريادية ويرغبون بإنشاء عمل خاص بهم بعد التخرج
- وجود ست خصائص ريادية ومن بين الخصائص الست هناك خاصيتان لهما تأثير واضح على توجهات الطلبة نحو الريادة وهما الاستقلالية والشعور على القدرة بالتحكم في الامور وتوجيهها.

١,٩,٢ النمروطي، خليل - أحمد صيام (٢٠١٢) (دراسة بعنوان بطالة الخريجين ودور المشاريع الصغيرة في علاجها).

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية وتقليل نسبة البطالة بين الخريجين في الأراضي الفلسطينية ومن خلال قدرتها على إيجاد فرص عمل لعدد كبير من الأيدي العاملة وكذلك خلق مداخل لهم ولأصحاب هذه المشاريع، الأمر الذي يسهم في رفع المستوى المعيشي لفئات كثيرة من أفراد المجتمع.

استخدم الباحثان في الدراسة المنهج الاستنباطي وأداته التحليل الإحصائي حيث استندا إلى تحليل منطقي لمؤشرات التوسع في المشاريع الصغيرة ومدى تأثيرها على البطالة والدخل المحلي لكل فرد في الأراضي الفلسطينية.

وتوصل الباحثان من خلال دراستهما إلى بعض النتائج كان أهمها:

١. المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة هي أحد الحلول لبطالة الخريجين الناتجة عن التخصصية إذا ما تم استخدام جزء من عوائدهما لتمكين العمالة التي يتم التخلي عنها من دخول هذا القطاع كمالك ومدير للمشروع وكمنتج في ذلك الوقت.

٢. مزيد من المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في القطاعات الأقل نمواً يعني مزيداً من النمو المتوازن ولا بد في هذه الحالة الاستفادة من الروابط الأمامية والخلفية مع القطاع الرائد من خلال إقامة مشاريع مكمله له.

في نهاية الدراسة توصل الباحثان إلى عدد من التوصيات كان من أهمها:

١. وضع استراتيجيات وخطط طويلة الأجل على المستوى الوطني يهدف الى تنميه هذه المشروعات في الاراضي الفلسطينية بما يحقق تكامل وتحقيق الترابط بين هذه المشروعات وبين المشروعات الكبرى.

٢. إيجاد نوع من الترابط والاتصال بين المنظمات والهيئات المسئولة عن تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية بهدف تطوير أساليب العمل لتحقيق أفضل مردود اقتصادي وتبادل الخبرات في هذا المجال.

٣. العمل على تحرير الاقتصاد الفلسطيني من تبعيته للاقتصاد الاسرائيلي.

١،٩،٣ الشكري، محمد عودة (٢٠١٢) دراسة بعنوان التجربة الفلسطينية في حاضنات الاعمال ودورها في تنمية اعمال جديدة للشباب.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال وأهميتها كأداة لانعاش وتنمية الاقتصاد المحلي من خلال تشجيع الشباب وخريجي الجامعات المبادر على إنشاء شركات صغيرة وتوضيح الدراسة بعض المفاهيم المتعلقة بألية عمل الحاضنات وخدماتها بدءاً من الفكرة الإبداعية وحتى تحويلها الى شركة صغيرة وتخريجها الى السوق المحلي وتناول البحث تجربة بعض الحاضنات الفلسطينية ومدى مساهمتها في رعاية الافكار الريادية والمبدعين من الشباب وخلق فرص عمل جديدة للشباب من خريجي الجامعات والكليات التطبيقية واعتمد الباحث اسلوب البحث المكتبي والاستبانة ودراسة حالة لأربع حاضنات أعمال وتكنولوجيا معلومات في فلسطين.

وكان من نتائج الدراسة التي قام بها الباحث:

١- من أكثر المعوقات والتحديات التي تواجه عمل حاضنات الأعمال يتعلق بخطه الاستدامة والمحافظة على استمرار توفير التمويل اللازم لأنشطة الاحتضان.

٢- نقص التوعية بين جيل الشباب في دور الحاضنات وأهميه الأعمال الحرة مع التأكيد على ضرورة تكاتف الجهد من أجل تنفيذ تقييم شامل لجدوى الحاضنات كأداة فاعلة في إنعاش تنمية الاقتصاد المحلي.

وقدم الباحث جملة من التوصيات كان أبرزها:

١- توفير الأمان للمشاريع المحتضنة من قبل الجهات المختصة لضمان استمرارية عمل أعضاء المشاريع بحافزيه وكفاءة وصولاً الى نجاح مشروعاتهم.

٢- زيادة التوعية بفكره الحاضنة ورسالتها من خلال التسويق والدعاية المستمرة.

٣- العمل على تخصيص برامج دعم حاضنات الأعمال وتكنولوجيا المعلومات من قبل الحكومة في فلسطين وتسهيل برامج الإقراض والتمويل للمشاريع الجديدة.

٤- تسهيل إجراءات إنشاء شركات جديدة خاصة وأنه سوق مفتوح لا يتوقف عن التطور.

١,٩,٤ النخالة، منى (٢٠١٢) دراسة بعنوان واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة لدى الشباب في قطاع غزة مقدم لمؤتمر " الشباب والتنمية في فلسطين مشكلات وحلول" الجامعة الإسلامية بغزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع حاضنات الأعمال في قطاع غزة، وتحديد الدور الذي تلعبه في دعم المشاريع الصغيرة من خلال تقديم العديد من الخدمات التي تحتاج إليها، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة والمقابلة كأداة لجمع البيانات المطلوبة وتكون مجتمع الدراسة من المؤسسات العاملة في مجال حاضنات الأعمال المسؤولين ومنسقي حاضنات الأعمال في قطاع غزة، وتم اختيار عينة من هذه المؤسسات بلغ عددها خمس مؤسسات وهي CHF و الرحمة العالمية الكويتية ، الجامعة الإسلامية بغزة ، بيكتي ، Enter pad وبلغ عدد المسؤولين المشاركين في الدراسة ٢٣ من المدراء ومنسقي المشاريع والحاضنات.

وقد أظهرت الدراسة أنه لا يوجد حاضنات في قطاع غزة سوى حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية وحاضنة بكتي التي هي في بداية عملها ، وأن المشاريع الصغيرة في غزة تعاني من العديد من المشاكل التي قد تكون سببا في فشلها منذ بداية انطلاقتها، إضافة إلى أنه عائد إلى نقص الخبرة في هذا المجال وقلة الإمكانيات المتوفرة.

وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء حاضنات للمشاريع في قطاع غزة والتكامل فيما بينها لضمان نجاح المشاريع ومتابعتها بعد تخرجها من الحاضنة، والمساهمة في مساعدتها للنهوض بأعمالها والعمل فيما بين المشاريع الناجحة لضمان التكامل من خلال الشراكات بين فرق العمل .

١,٩,٥ مقداد، محمد - مها بهلول (٢٠١٢) دراسة بعنوان بطالة خريجي كلية التجارة ودور المشاريع الصغيرة في علاجها مقدم إلى مؤتمر " الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول" الجامعة الإسلامية - غزة.

ناقشت الدراسة مشكلة مهمة متعلقة ببطالة الخريجين من التخصصات التجارية في قطاع غزة، من حيث أسبابها المختلفة وما يتعلق منها بالشخص نفسه والظروف المحيطة به أو بالجامعة أو بالمناهج نفسها. واستخدم الباحثان البيانات الأولية عبر استبانة تم توزيعها على ٧٢ من خريجي كليات التجارة في الجامعات سواء باللغة العربية أو باللغة الإنجليزية. وقام الباحثان باستخدام أساليب التحليل الوصفية باستخدام النسب والمتوسطات وبعض الاختبارات الإحصائية المناسبة للدراسة. والجدير بالذكر أن الأراضي الفلسطينية تعاني من بطالة حقيقية إجبارية وخاصة بين الشباب والخريجين. وتشير نتائج التحليل إلى العديد من العوامل التي تعيق الخريج عن الحصول على فرصة

عمل، ويركز الخريجون على تعقيدات متطلبات وشروط الحصول على الوظيفة كعناصر أساسية للمشكلة.

كما وأشارت النتائج إلى ضعف دور الجامعات في المساهمة في توفير فرص العمل للخريجين، وإن كانت تؤهلهم للحصول على فرصة عمل مستقبلا. ولا يرى الخريجون أن المناهج التي يدرسونها تتناسب سوق العمل بل هي مناهج نظرية، ولعل هذه النتائج تعكس درجة الإحباط الذي يواجهه الخريجون بسبب عدم توفر فرصة عمل لهم.

١١،٩،٦ الأسرج، حسين عبد المطلب (٢٠١٠) دراسة بعنوان (المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية).

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية وذلك من خلال التعرف على مفهوم المشروعات الصغيرة وأهميتها بالنسبة للدول العربية وأهم التحديات التي تواجه تنميتها ومن خلال هذه الدراسة يحاول الباحث الوصول إلى تفعيل هذا القطاع الهام وتعظيم دوره في التشغيل في الدول العربية.

وتوصل الباحث من خلال دراسته إلى استنتاجات منها:

١- أن قضية تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة تحتل أهمية كبيرة لدى صناع القرار الاقتصادي في كافة الدول المتقدمة والنامية كافة خاصة الدول العربية لما تلعبه هذه المشروعات من دور محوري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٢- يمكن أن تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما ومحوريا في التشغيل وخلق فرص العمل إذا ما تم التنسيق بين الدول العربية لزيادة الفرص في مجال تنمية وتنويع القاعدة الإنتاجية لهذه المشروعات بحيث تتكامل مع بعضها والتخصص في الإنتاج حسب الميزة التنافسية لكل دولة مما يعزز القدرة التنافسية للمنتجات العربية.

وفي نهاية البحث خرج الباحث بعدد من التوصيات كان من أهمها:

١- توفير الدعم والتدريب لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مراحل العملية الإنتاجية كافة بحيث لا يكون هناك انقطاع في العملية الإنتاجية والتسويقية وبالتالي في العملية التمويلية.

٢- إنشاء بنك عربي مشترك للمشروعات الصغيرة أو مؤسسة تمويل عربية للعمل على تعبئة الموارد التمويلية وينظم تدفقا لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة وفق خطة معينة للأولويات.

٣- وضع خطة قومية طويلة الأجل لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية بما يحقق تكاملها وتحقيق الترابط بين هذه المشروعات وبين المشروعات الكبرى سواء على مستوى القطر أو على المستوى القومي، حيث تشير التجارب الدولية الناجحة للمشروعات الصغيرة إلى أنه يجب وجود منهج واضح وأهداف محددة لتنمية المشروعات الصغيرة وأن يتم وضع سياسات تنمية المشروعات الصغيرة في الإطار الأشمل الخاص بالسياسات الاقتصادية للدول.

١,٩,٧ مقداد، محمد (٢٠١٠) دراسة بعنوان (بطالة الخريجين في نظام التعليم العالي في فلسطين).

ازدادت مؤسسات التعليم العالي في الأراضي الفلسطينية بشكل كبير، رغم عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي وعدم استقرار سوق العمل. وبينت الدراسة واقع التعليم العالي الفلسطيني وواقع الخريجين ومدى مناسبتهم لسوق العمل، كما درست مدى متابعة هذه المؤسسات لخريجها بعد التخرج. وقد درس الباحث العديد من التجارب الدولية في متابعة الخريجين، إضافة إلى الأدبيات المختلفة وبعض المبادرات في السوق الفلسطيني. واستخدم مجموعتين من الاستبانات، الأولى تتعلق بالخريجين سواء أكانوا عاملين أو عاطلين عن العمل أو عاملين في غير مجال التخصص، وقد تم تحكيم الاستبانات عبر مجموعة من الخبراء في الضفة الغربية وغزة ثم تم توزيعها على حوالي ألف مفردة من مفردات العينات المستهدفة.

وبين البحث أهمية قيام مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني بمتابعة الخريجين والتعرف على الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل ومحاولة التأقلم معها وتلبية احتياجاتها. وقد أشارت نتائج التحليل إلى ضعف قيام مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني بمتابعة الخريجين، كما أشارت إلى ضعف النشاطات المرتبطة بمتابعة الخريجين مقارنة مع الدول الأخرى.

وأوصت الدراسة وزارة التعليم العالي الفلسطيني بتنظيم جهودها والتعاون مع مؤسسات التعليم العالي لتفعيل متابعة الخريجين وربطهم في سوق العمل الفلسطيني. كما أوصت هذه المؤسسات بالعمل على تلبية احتياجات سوق العمل الفلسطيني بما يساهم في توفير فرص العمل للخريجين.

١,٩,٨ المشري، صالح محمد (٢٠٠٧) (دور حاضنات الأعمال والابتكار التقني في تنمية الابداع وتشجيع المبدعين)

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة إلقاء الضوء على مفهوم الحاضنات بالإضافة إلى توضيح متى بدأت فكرة الحاضنات والأهداف المرجوة من وراء إنشائها، وأيضاً عمل على تقسيم فوائد الحاضنات حسب الفئة المستفيدة: الشباب، الدولة، مؤسسات التعليم العالي ومراكز الأبحاث العلمية كل على حده، وفي نهاية الأمر تم عرض بعض العوامل التي تساعد على نجاح الحاضنات وضرورة تضافر الجهود من أجل ذلك.

وقد قام الباحث بجمع المعلومات المطلوبة من خلال مراجعة الأدبيات السابقة والكتب والمجلات المتعلقة بموضوع الدراسة، وفي النهاية خلص إلى التوصيات التالية:

١. ضرورة حث المؤسسات التمويلية للقيام بدورها في تقديم التمويل للمنتسبين لمشاريع حاضنات الأعمال لإنشاء مشاريعهم وتطوير الموجود منها.

٢. العمل على تنمية المهارات الإبداعية والمبادرات الشخصية في برامج حاضنات الأعمال والابتكار التقني.

٣. العمل على توفير مقر للمشروعات داخل الحاضنة لضمان نجاح المشروعات المحتضنة.

٤. توسيع قاعدة المعرفة وتشجيع واحتضان المخترعين والمبادرين والخريجين والباحثين عن العمل من خلال تنمية رأس المال المعرفي لتحقيق التنمية المستدامة.

١,٩,٩ الجبوري، ميسر ابراهيم - المعاضيدي، معن وعد الله (٢٠٠٦) دراسة بعنوان (الادوار الاستراتيجية المرتقبة لحاضنات الاعمال) " انموذج مقترح لحاضنة عراقية للأعمال والتقانه"-الموصل، العراق.

تهدف الدراسة إلى إنجاز عدد من الأهداف على المستوى النظري والتطبيقي لتقديم أسس نظرية لمفهوم الحاضنات وأدوارها التكتيكية والاستراتيجية واهدافها ومؤشرات نجاحها، إضافة الى عرض آراء الشركات الصغيرة ومواقفها المالية بشأن الأدوار المرتقبة من حاضنات الأعمال ومن خلالها يتم بناء تصور عملياتي لحاضنة أعمال عراقية وقد اعتمد الباحثان على الأسلوب المكتبي في تقديم الأسس النظرية باعتماد الوصف والتحليل إضافة إلى المقابلات الشخصية لتوضيح مفهوم الحاضنة وأدوارها ومزايا الانتماء إليها ، إلى جانب استمارة استبيان للخروج بآراء عينه الدراسة حول المزايا المتوقع تحقيقها من الانتماء لحاضنة الأعمال وقد خلصت الدراسة باستنتاج جملة من التوصيات الموجهة الى جهات مختلفة منها الحكومية والقطاع الخاص إضافة إلى منظمات المجتمع المدني وكان أبرز هذه التوصيات :

١. إجراء مسح شامل ودقيق لقطاع المشروعات الصغيرة مع تكوين ملفات معلومات عن منتجاتها وحصصها السوقية وإمكاناتها .

٢. تحسين قدرات القائمين على المشروعات الصغيرة من حيث المتطلبات الفنية والإدارية وحتى النفسية في إطار (تشجيع روح الريادة، وتعلم المقاومة والاستمرارية، وتوفير الضمانات الائتمانية).

٣. إيجاد آليات للتنسيق بين أصحاب المشاريع الصغيرة لاكتساب الخبرات وتبادلها مع إقامة علاقات تكاملية (الارتباطات الأمامية والخلفية) ولعل مكاتب التنسيق والمراكز المتخصصة خير مثال على ذلك، ولا يجب تغافل المشروعات ذات المواقع النائية أو البعيدة عن المواقع الحضرية وخصوصاً الحرفية منها .

٤. البحث بجدية عن المبادرين واستكشاف المواهب الحقيقية المجردة لأنها الأقرب إليهم.

٥. من أجل تعزيز مناخ الحاضنة العراقية للأعمال والتقانه المقترحة يتوجب تشجيع رأس مال المخاطر بواسطة مستثمرين غير تقليديين.

١٠،٩،١. الساكت ، العين وجدان التلهوني (٢٠٠٥) (حاضنات الأعمال - تجربة ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني).

في بداية الأمر عرضت الباحثة بقعة ضوء على ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني والأعمال التي تسعى لتحقيقها، ثم الحديث عن تاريخ إنشاء الحاضنات في الأردن حيث كان أول إنشاء لها عام ١٩٩٧ والتعريف بأهم الخدمات التي تعمل على تقديمها.

وفيه اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لأهم ما ورد في الكتب والمراجع العربية والأجنبية والدوريات والإحصائيات والنشرات الرسمية والدراسات السابقة المتخصصة في مجال البحث، وهذا المنهج يهدف إلى وصف الحالة كما هي على أرض الواقع، وكانت عينة الدراسة مكونة من ١٦ مشروعاً محتضناً تملكه النساء.

وقد أسردت الباحثة عدداً من النتائج والتوصيات كان من أهمها:

- ١- عند إقامة الحاضنة لابد من العناية والتأكد من تخفيض كلفة التشغيل والإدارة.
- ٢- يجب أن يتم الغرس في أذهان المتدربين في الحاضنة وقبل التخرج أهمية التكامل والدخول في شراكات فيما بينهم.
- ٣- لغاية رفع القدرة التنافسية للمشاريع فإنه يتوجب تشجيع المشاريع الصغيرة على الاعتماد على التقنية.
- ٤- إن غالبية رواد الحاضنات كان من خريجي الجامعات ومن المدن.

١١،٩،١. البطاط، كاظم احمد حمادة (٢٠٠٤) (الحاضنات الصناعية - مدخل جديد لتنمية الصناعات الصغيرة)

من خلال هذا البحث حاول الباحث تحديد طبيعة الحاضنات الصناعية والتي تعتبر آلية جديدة لدعم الصناعات الصغيرة ودراسة مبررات إقامة الحاضنات الصناعية لمعالجة منظومة المشاكل التي تواجه الصناعات الصغيرة والتي تعترض مسيرتها الإنتاجية، بالإضافة إلى بيان المقومات والآثار الاقتصادية لإقامة الحاضنات الصناعية على الواقع الاقتصادي. وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي للحاضنات الصناعية في مختلف الدول، سواء على مستوى العالم أو الوطن العربي.

ومن أهم ما خلصت إليه هذه الدراسة:

- ١- إن الحاضنات الصناعية آلية جديدة وفعالة للارتقاء بالصناعات الصغيرة بتقديمها منظومة متكاملة من الخدمات والمقومات التي تحتاجها لاسيما في المرحلة الأولى لبنائها.
- ٢- يلعب الدعم الاجتماعي دوراً في إقامة الحاضنات الصناعية ونجاحها بتقديم رأس المال المطلوب وإمدادها بالمستخدمات فضلاً عن تعظيم الطلب على مخرجاتها.

٣- إن صياغة أهداف الحاضنة وتحديد هويتها بشكل دقيق سيؤدي إلى منع المنافسة بين الحاضنات أو دخول أعضاء لا تتناسب طموحاتهم مع أهداف الحاضنة والذي سيؤثر سلباً على كفاءة أدائها.

٤- ساهمت الحاضنات الصناعية في النمو الاقتصادي بتشجيع ولادة الشركات الصغيرة وديمومتها ومكافحة البطالة وقيامها بدور المكاتب الاستشارية، إضافة لتوليدها القيم المضافة الكفيلة بتحقيق التطور الاقتصادي.

وفي نهاية الدراسة توصل الباحث إلى عدد من التوصيات كان من أهمها:

- ١- تشجيع إقامة الحاضنات الصناعية التي تقدم منظومة متكاملة من الخدمات والمستلزمات المادية للصناعات الصغيرة.
- ٢- تأكيد الدعم المجتمعي للحاضنات الصناعية بتعزيز الثقة بفعاليتها وأن تأخذ التوعية والإعلام أهمية بتحديد هويتها ومهامها.
- ٣- تشجيع إقامة الحاضنات الصناعية في حقول التكنولوجيات الحياتية وصناعة الاتصالات والالكترونيات والبرمجيات.
- ٤- الاستفادة من التجارب السابقة لإقامة الحاضنات الصناعية في الدول المتقدمة وبعض الأقطار العربية خاصة مصر.
- ٥- معالجة مشكلة تمويل الحاضنات برصد المبالغ اللازمة لإقامتها واستمرار عملها حتى فترة بلوغها حالة التوازن بين الإيرادات والتكاليف.

١٢,٩,١ شلبي ، نبيل محمد (2002) نموذج مقترح لحاضنة تقنية بالمملكة العربية السعودية

حاول الباحث من خلال المنهج الوصفي للمشاريع الصغيرة وحاضنات الأعمال إلقاء الضوء على موضوع حاضنات الأعمال وأهم الأهداف التي تحققها، واستعراض بعض التجارب العربية والعالمية مثل تجربة جمهورية مصر العربية وتجربة حاضنة أريزونا التقنية بالولايات المتحدة الأمريكية من التعرف على مدى إمكانية إنشاء مثل هذه الحاضنات في المملكة العربية السعودية.

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

- ١- تعد حاضنات الأعمال من الأساليب الحديثة لتبني فكر العمل الحر والمساهمة في بدء مشروعات واعدة على أسس سليمة.
- ٢- تعمل الحاضنات على زيادة نسبة نجاح المشروعات الصغيرة البادئة من 50% إلى 80% .
- ٣- الجهات الداعمة وذات العلاقة مع مشروع الحاضنات يمكن تصنيفها إلى جهات تمويلية وجهات دعم فني وجهات تسويقية وجهات تنسيقية.

وفي نهاية الدراسة أوصى الباحث بعدد من التوصيات كان من أهمها:

- ١- يجب دعم وزيادة الاهتمام بمراكز و وحدات تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالغرف التجارية الصناعية لتعمل كحاضنة افتراضية.
 - ٢- من الضروري إنشاء هيئة مركزية تعمل كمظلة لدعم قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالمملكة، ويكون ضمن أنشطتها تبني فكرة حاضنات الأعمال.
- ١،٩،١٣ الجعبة - أريج محمد بدر عبد الحميد(2000) ، توجه الطلبة المقبلين على التخرج نحو إنشاء مشاريع صغيرة في الضفة الغربية.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى توجه الطلبة الخريجين نحو إنشاء مشاريع صغيرة بدلاً من البحث عن فرص عمل، ومعرفة طبيعة المشاريع التي تستهويهم ومقومات نجاحها . وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، من أجل الحصول على المعلومات من عينة الدراسة وقامت الباحثة باستخدام استبانة كأداة لجمع المعلومات، وذلك للحصول بطريقة علمية ومنهجية على آراء الطلبة المقبلين على التخرج اتجاه المشاريع الصغيرة وإنشائها وذلك لإرشاد المؤسسات الداعمة نحو المشاريع الصغيرة.

أما بالنسبة لمجتمع الدراسة فقد حدد بالطلبة المقبلين على التخرج من مختلف التخصصات في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية، بغض النظر عن موقع إقامة الخريج وعددهم (5027) طالب وطالبة، وقد تضمنت عينة الدراسة 300 طالب وطالبة وهي عبارة عن عينة عمدية قصدية من مجتمع الدراسة.

ولقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

١. يشعر الخريج الجديد بأهمية المشاريع الصغيرة في الاقتصاد سواء أكان المشروع له أو يعمل فيه.
٢. اعتبر الخريج الجديد أن نسبة نجاح المشروع الصغير عالية نظراً لطبيعة البيئة الفلسطينية.
٣. إن أهم عوامل النجاح هي رأس المال ومن ثم الإدارة السليمة والموقع الجغرافي المميز.
٤. يعتبر معيار رأس المال أكثر دقة في تعريف مفهوم المشروع الصغير من معيار عدد العمال.
٥. إن فشل المشاريع الصغيرة يكون في مراحل متقدمة من البدء بالمشروع ولا يكون في المراحل الأولى والسبب الرئيسي للفشل هو النقص في التمويل ومن ثم مشاكل تسويقية.
٦. هناك توجه لدى الشباب الجدد في إنشاء مشاريع تجارية أكثر من أي مشروع لانخفاض نسبة الخطر فيها.

وفي نهاية الدراسة أوصت الباحثة بعدد من التوصيات كان من أهمها:

١. انشاء مؤسسات تمويل حكومية متخصصة تعنى بالمشاريع الصغيرة التي يقوم بإنشائها الشباب الفلسطينيين الخريجين الجدد - بشكل خاص.

٢. توفير الدورات والتدريب اللازم للبدء بالمشاريع الصغيرة.
٣. الاستفادة من خبرات الدول القريبة والمشابهة في اقتصادها للاقتصاد الفلسطيني فيما يخص النهوض بالمشاريع الصغيرة.

1.9.14 Akçomak, 2009. Incubators as tool for entrepreneurship promotion in developing countries

تستعرض هذه الورقة الأدبيات السابقة حول موضوع الحاضنات في الدول المتقدمة والنامية وتبين أن مفهوم الحاضنات تطور وفقا لاحتياجات السوق والشركات. حيث أن الحاضنات الناجحة والمعاصرة توفر مجموعة واسعة من الخدمات كما أنها تركز أكثر على خدمات رجال الأعمال غير المادية؛ إضافة إلى توظيف كادر مؤهل وداعم لعمل وتطوير الحاضنة والخدمات التي تقدمها ومن خلال استخلاص الدروس من تجارب الدول قيمت الورقة مدى ملاءمة الحاضنات كأداة لتعزيز ريادة الأعمال في الدول النامية.

وتوضح ورقة العمل هذه نقاط الضعف الرئيسية للحاضنات في الدول النامية المتمثلة في:

١. التركيز على الخدمات الملموسة بدل من الخدمات غير الملموسة.
 ٢. الاعتماد على الحكومة.
 ٣. عدم وجود إدارة وموظفين مؤهلين.
 ٤. عدم وجود تخطيط في الحاضنة للإبداع في حل المشاكل التي تواجهها.
- حيث ينبغي أن تكون السياسة في حاضنات الأعمال - متكاملة بشكل جيد لتعزيز روح المبادرة والتنمية الاقتصادية، مثل التعليم والتحرر من القيود المؤسسية والحاضنات تعمل على تشجيع الشركات لتصبح مبتكرة وبتنافسية.

1.9.15 Tulchin, 2008. Small Business Incubation and Its Prospects in Indian Country

تناقش ورقة العمل هذه استراتيجيات ودعم المشاريع الصغيرة في الهند وبينت ان هناك العديد من استراتيجيات وبرامج لدعم تنمية المشاريع الصغيرة وتحسين فرصها للنجاح على المدى الطويل حيث يواجه رجال الأعمال الأمريكيين الأصليين تحديات أكبر من صاحب العمل المتوسط مثال على عدم الوصول إلى رأس المال ومستويات التعليم المنخفضة، والتركيز على جهود التجارية في الدولة الهندية من قبل القبائل أنفسهم لتحقيق تكوين الثروات ، ويجب أن تكون استراتيجيات التنمية الاقتصادية بشأن التحفظات تشمل عضوية القبيلة الملكية للقيام بالأعمال التجارية الصغيرة.

في حين ان حاضنات الأعمال، كما الامكانات المادية، اوجدت بعض النتائج الإيجابية لنجاح الشركات الصغيرة وتوفير صناعة أفضل من خلال الممارسات الموجودة فيها، وفعليا فقد شكلت حاضنات الاعمال في الهند اداة مساهمه لتوفير العناصر التأسيسية والتمويل الكافي وتكوين الخطط لأصحاب العمل على نطاق المجتمع المحلي لتعظيم وتحسين الوضع الاقتصادي في الهند. وتجاوز عمل الحاضنات الى أبعد من الموقع الجغرافي ليشمل نهج المجتمع وإشراك أصحاب المصلحة في بناء البنية التحتية، والاستثمارات الرأسمالية، والتعليم، الدعم الحكومي والقيم الثقافية لتعزيز دور الشركات الصغيرة وجعلها شركات منتجة مما يوفر جهد جماعي في إعطاء الحياة وتعزيز صحة ديناميكية المجتمعات وأفرادها.

1.9.16 Johnsrud, 2004.business incubation: profitability v.s economic development

اوضحت ورقة العمل هذه نماذج جديدة من الاتجاهات الحالية في عمل حاضنة الأعمال في الولايات المتحدة وإعادة النظر في تطوير الأعمال والأنشطة المحتضنة في ٢٢ بلدا في الشرق الأوسط ووسط آسيا وشمال أفريقيا وقد حددت بعض البحوث مؤخرا نماذج الأعمال المحتضنة ، ودور الحاضنة في تسريع تشغيل الشركات وتحقيق الاهداف الربحية لها وتحقيق اهداف ربحية مترابطة مما ادى الى استثمار جيد في المجتمع القائم على المشاريع وظهرت استراتيجيات قائمه عليها هذه الحاضنات التكنولوجية لتحقيق التنمية الاقتصادية في الولايات المتحدة ودولا متعددة اخرى.

في المقابل، في الدول النامية والاقتصادات الانتقالية، مثل تلك الموجودة في الشرق الأوسط ووسط آسيا وشمال أفريقيا، تتطلب استراتيجيات التنمية الاقتصادية التي تساعد على خلق مناخ عمل قابل للتطبيق وتنشيط رأسمالية السوق الحرة. وبناء على ذلك، تركز حاضنات الأعمال على تشجيع تطوير عدد متنوع من الشركات المبتدئة التي يمكن أن تصبح قاعدة لتقديم الخدمة الجيدة من اجل التصنيع اضافة الى الخدمات المصرفية، والتجارة بالتجزئة وغيرها من أنواع الشركات التجارية.

في حين تكتسب النماذج القائمة على الربح من حاضنات الأعمال اهتماما متزايدا، فإنها قد لا تكون مناسبة لتحقيق أهداف الاقتصادات النامية والانتقالية في الواقع، قد ينتج عن استضافه مثل هذه النماذج صراعات بين المنظمات المشاركة بسبب الفرق بين الأهداف والنتائج مما يحبط سياسات انشاء هذه الشركات، ويشجع رجال الأعمال للعمل من اجل الربح ويقوض جهود التنمية الاقتصادية بشكل عام .

1.9.17 Canaer, 1990 "The Role of Small & Medium Size Enterprises in Economic Development".

هذه الدراسة بعنوان دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، حيث ناقشت هذه تاريخ تطور المشاريع الصغيرة منذ السبعينات وحتى نهاية التسعينات. مستعرضة بعض الانتقادات الموجهة للمشاريع الصغيرة في كون معدلات الإفلاس لديها مرتفعة، وأنها تدمر العديد من الوظائف وتقدم خدمات وبضائع ذات قيمة مضافة منخفضة. كما تحدثت عن دور المشاريع الصغيرة في اقتصاد الدولة دخل من حيث مساهمة في زيادة دخل الفرد وإجمالي الناتج المحلي وزيادة العمالة.

وقد بينت الدراسة أن عملية تنمية المشاريع الصغيرة تعتمد على مجموعة من العوامل أهمها:

١. **عوامل الاقتصاد الكلي :** ضمن العوامل الأساسية في الاقتصاد الكلي وتسهم في نمو المشاريع الصغيرة هي الإنفاق الحكومي.

٢. **بيئة الأعمال :** إذا كانت تكاليف العقود مرتفعة ستفضل المشاريع الصغيرة أن تعمل في اقتصاد غير مسجل بدلاً من أن تتخبط في النشاطات الاقتصادية القانونية أن مستوى البيئة القانونية تساهم في تنمية المشاريع الصغيرة.

٣. **فرص نمو المشاريع الصغيرة :** تتعرض المشاريع الصغيرة في بدايتها إلى مخاطر الإفلاس خاصة بعد السنة الأولى لذا غالباً تلجأ المشاريع إلى الاقتراض لأنها لا تمول نفسها ذاتياً لذلك ستعتمد في المدى الطويل على القطاع المصرفي لتمويل عملياتها.

٤. **المحددات التنموية والتاريخية :** تلعب الأماكن الجغرافية دوراً هاماً في نمو وبقاء المشاريع واستمرارها، بالإضافة إلى الانقسامات العرقية والاستقرار السياسي وفي الختام تحدثت الدراسة عن السياسة الحكومية، حيث هدفت إلى خفض المعاملات التجارية لتشجيع ودعم المشاريع.

١٠١، التعليق على الدراسات السابقة:

لقد هدفت الباحثة من وراء استعراض الدراسات السابقة إلى استعراض أهم الآراء ووجهات النظر لأهمية المشاريع الصغيرة وتمويلها في عملية التنمية الاقتصادية من بيئات ومجتمعات مختلفة والدور الإيجابي لحاضنات الأعمال في خلق فرص عمل وتخفيف نسبة البطالة وتشجيع الخريجين والشباب إلى الانطلاق نحو سوق العمل بعد قيام الحاضنة بدورها نحو أفكارهم الإبداعية والريادية وتحويلها إلى مشاريع صغيرة.

إضافة إلى ذلك فقد كان لحاضنات الأعمال دور مهم في فتح الباب أمام الفئة الشابة وخريجي الجامعات إلى الدخول في سوق العمل من خلال تأهيلهم عن طريق الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال سواء كانت خدمات إدارية أو مالية أو كليهما، إضافة إلى الجانب الاستشاري والفني أيضاً. وأوضحت الدراسات السابقة إلى الأثر الذي تقوم به حاضنات الأعمال بعد إطلاقها للمشاريع الصغيرة في السوق المحلي والتنمية الاقتصادية للدولة، وكان من أغلب التوصيات التي دعت إليها الدراسات السابقة إلى تعزيز ثقافة ريادة الأعمال وتخصيص دور إيجابي من الجهات المعنية تجاه حاضنات الأعمال ودعمها من أجل البقاء على خدماتها التي تقدمها لأصحاب المشاريع الصغيرة إضافة إلى توعيه وتعزيز ثقافته العمل في المشاريع الصغيرة لفئة الشباب وتشجيعهم على المبادرة للانطلاق نحو سوق العمل وعدم الاكتراث وانتظار وظائف في القطاع الحكومي .

كما أن بعض الدراسات السابقة المذكورة أوضحت طبيعة الحاضنات والأليات الجديدة التي تدعم المشاريع الصغيرة المحتضنة، إضافة لبيان مقومات والآثار الاقتصادية لإقامة الحاضنات، واستعرضت الأسس النظرية لمفهوم الحاضنات والمؤشرات على نجاحها من خلال وضع تصورات للعمليات التي تجري داخل حاضنة الأعمال في دعم المشاريع الصغيرة من أجل تعزيز مناخ عمل حاضنة الأعمال لتشجيع انطلاق الأفكار الإبداعية مما يساهم في بلورة دور حاضنات الأعمال كأداة لانعاش وتنمية الاقتصاد المحلي من خلال تشجيع الشباب وخريجي الجامعات على إنشاء مشاريعهم الصغيرة مما يؤدي مستقبلاً إلى تحقيق التنمية .

الإضافة التي ستحققها الدراسة الحالية:

بدورها تقوم الباحثة بالتميز من خلال هذه الدراسة في تسليط الضوء على حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية - قطاع غزة والتعرف على المشاريع التي قامت باحتضانها وقياس مستوى الخدمات التي قدمتها الحاضنة لهذه المشاريع ومدى مساهمتها في إنجاحها وإطلاقها للسوق المحلي .

أضافة إلى أن الباحثة تدرس من خلال هذه الدراسة مدى توافق المؤهل العلمي لإصحاب المشاريع المحتضنة مع مجال عمل شركاتهم الصغيرة بعد تقديم الدعم لها من قبل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا ومعرفة فريق عمل التأسيسي لهذه المشاريع ومدى توسعه، إلى جانب الأثر الذي ستركه خدمات

حاضنة اعمال بالجامعة على المشاريع المحتضنة اثناء فتره الاحتضان وما بعد فترة الاحتضان وستبين من خلال ذلك أهم مميزات فتره احتضان الأفكار الإبداعية وإطلاقها كمشروع صغير في السوق المحلي وما سينتج عنه من نتائج اندماج صاحب الفكرة في سوق العمل ومساهمة عمل الحاضنة في توفير أعمال حرة وتعزيزها بين أوساط الخريجين وأصحاب الأفكار الإبداعية والتي تسهم في مساعدتهم على الاعتماد على النفس في توظيف قدراتهم للعمل.

كما أن الباحثة ستقوم بدراسة الهدف من إنشاء حاضنة الأعمال والتكنولوجيا إلى جانب تسليط الضوء على العوامل التي ساعدت على إنجاز عملية احتضان المشاريع الإبداعية في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا، إضافة إلى بيان مدى علاقة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بزيادة فرص العمل، وتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع تدعم صاحب الفكرة (ريادي الأعمال).

وستغطي الدراسة من خلال مسح شامل للمشاريع المحتضنة ضمن حاضنة الأعمال والتكنولوجيا مستوى تقديم الخدمات بأنواعها المختلفة (الإدارية والفنية والتسويقية والاستشارية واللوجستية والتمويلية) للمشاريع أثناء وبعد فتره الاحتضان، كما ستستعرض أولويات الخدمات من وجهة نظر أصحاب المشاريع المحتضنة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا .

الفصل الثاني: البطالة في الأراضي الفلسطينية

المقدمة	٢,١
تعريف وتحديد معدل البطالة	٢,٢
اشكال البطالة	٢,٣
أسباب البطالة	٢,٤
أثار البطالة	٢,٥
البطالة في فلسطين	٢,٦
تطور البطالة في فلسطين	٢,٦,١
المحددات الرئيسية لمشكلة البطالة في فلسطين	٢,٦,٢
مواصفات البطالة في فلسطين	٢,٦,٣
بطالة خريجي الجامعات والمعاهد في فلسطين	٢,٦,٤
ملاحظات عامة على البطالة في قطاع غزة	٢,٦,٥
ملخص الفصل	٢,٧

٢,١ . المقدمة:

يعتبر الحق في العمل الكريم حقاً من حقوق الإنسان، كما نص عليه القانون العالمي لحقوق الإنسان وحسب القوانين الدولية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وفق المادة رقم (٢٣) "لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة" (UN.org2014).

ونادراً ما نجد وثيقة لحقوق الإنسان لا تنص على الحق في العمل كحق أساسي، وليس هذا فقط بل للإنسان الحق في اختيار العمل الذي يناسبه بما يكفل له ولأسرته الحياة الكريمة، وعلى الجهات المختصة حماية هذا الحق.

ويعتبر توفير العمل المناسب للشباب من أكبر التحديات التي تواجه المجتمعات الحديثة، في ظل أزمات مالية متتالية، كما أن أزمة عمالة الشباب من أكبر التحديات العالمية، بالرغم من اختلاف خصائصها الاقتصادية والاجتماعية واختلاف حجمها وطبيعتها بين الدول والمناطق الجغرافية، حيث يتركز الشباب في أقل الدول نمواً وأكثرها فقراً، مما يلزم هذه الدول - بل العالم بأسره- اتخاذ التدابير اللازمة لتوفير فرص عمل للشباب لما لبطالة الشباب من آثار سلبية على الفرد والمجتمع بل والعالم بأسره.

إن مشكلة البطالة من أكبر مشكلات العصر، ومن أكثرها تعقيداً، إذ إنها لا تعتبر مشكلة اقتصادية فحسب، بل تتعدى ذلك لتكون مشكلة اقتصادية، اجتماعية، إنسانية، أخلاقية، فلا تقف البطالة عند حدود الجانب الاقتصادي بل يعني انتشارها انتشاراً للفساد وتفتشي للجريمة بمختلف أشكالها، يقول الزواوي " وإذا كان العمل ضرورة للإنسان ومصدر دخله، فمن ثم توجد علاقة وثيقة بين البطالة والجريمة، فالمتعطل عن العمل يواجه فراغاً لا يعرف كيف يستثمره مما يكون له أثره السلبي على الشخص، وقد ينتج عنه سلوك منحرف، فإذا وجدنا حلاً جزئياً لهذه المشكلة نكون قد قضينا بذلك على بعض مشكلات وقضايا تعد نتاجاً للبطالة (الزواوي، ٢٠٠٤، ١١٠).

إن البطالة تمتد لتصل إلى شريحة واسعة من المجتمعات، فلا تقتصر على مجتمعات العالم الثالث فحسب، بل تطول جزءاً كبيراً من بلدان العالم المتقدم، والدول الصناعية وإن كانت بنسب منخفضة ومتفاوتة (النجار، ٢٠٠٤).

كذلك فإن أكثر الدول تقدماً وحضارة تعاني من أزمة حقيقية من جراء البطالة، ويقول بدران " تمثل مشكلة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فحسب، بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة (بدران، ٢٠٠٠، ٣٩)، ولكن الفرق بين الدول المتقدمة والدول النامية في انتشار البطالة لا يقتصر على الأسباب، بل يبدو واضحاً حتى في طريقة التعامل معها، وتوفر الدول المتقدمة أنظمة حماية اجتماعية للمتطلين تتضمن منح إعانات

لتغطية متطلبات الحياة ما قد يفيد بأن البطالة لا تعني لديهم مشقة الجوع والحرمان كما هو الحال في الدول النامية (إسماعيل، ٢٠٠٤، ٥٣٩).

وترى الباحثة أن الخطر الأكبر لمشكلة البطالة يبرز في كون الشريحة التي تعاني من البطالة في أي مجتمع على اختلاف مستوياته هي شريحة البناء (من المتعلمين وخريجي الجامعات والمعاهد) حيث بلغت نسبة البطالة للشباب (١٥-٢٩ سنة) العاطلين عن العمل من مجمل العاطلين عن العمل في فلسطين ٦٧,٥% حسب إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام ٢٠١٣م، حيث تؤثر مشكلة البطالة على طاقات وإمكانات المجتمع بإهدار هذه الطاقات التي من المفترض أن تقود زمام الإبداع والبناء والابتكار من خلال استغلالها فيما يرتقي بالمجتمع وبناء حضارته.

إن انتشار البطالة نقيض للتنمية، والتقدم الاقتصادي، فلا يمكن أن يقدم المجتمع على إجراءات تنمية أو حتى يعتبر نفسه مقبلاً عليها طالما تحرم ظاهرة البطالة الأفراد تحت طائلتها من أبسط متطلبات الحياة، وتزداد بوتيرة متسارعة، حيث أن مفهوم التنمية كما طرحه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٠م يقوم أساساً على مبادئ من ضمنها أن يحصل الناس على الموارد الكفيلة لتحقيق الحياة الكريمة، وهذا ما تجرده البطالة للناس تحت طائلتها (الحمش، ٢٠٠٣، ٥٩).

وقد ذكر تقرير لمنظمة العمل الدولي أن معدلات البطالة التي وصلت في الشرق الأوسط إلى أكثر من عاظم بين كل أربعة من الشباب في سن العمل مرشحة لأن ترتفع تدريجياً لتصل إلى حوالي ٣٠% في عام ٢٠١٨ (منظمة العمل الدولي، ٢٠١٣)، وعلى ضوء التطورات الدولية المتسارعة خاصة مع تزايد بروز سمات الأزمة العالمية الراهنة وامتداد أثرها إلى معظم أنحاء العالم، ومع إحداث تغيرات في المفاهيم الاقتصادية وأساليب أنماط العمل ومكونات الإنتاج أصبح تفاقم مشكلة البطالة أكبر تحدٍ يواجه أغلب بلدان العالم ولاسيما العربية منها في الحاضر وعلى المدى البعيد، وتمثل إشكالية البطالة أحد المواضيع التي لاقت بشكل رئيسي اهتمام الباحثين في كل المجالات خاصة الاجتماعية والاقتصادية، وهذا لما لها من أثر بارز، حيث تعمل العديد من الهيئات والمنظمات العربية والدولية على معالجة هذه المشكلة والحد من تأثيراتها السلبية، من خلال تسطير برامج وخطط وسياسات تعمل على توظيف الوظائف.

ومن الأهمية الإشارة إلى أن البطالة ترتبط عادة وبشكل عام بحالة الدورة الاقتصادية (Economic Cycle) للدول حيث تظهر البطالة جلياً وتزداد نسبتها في حال الركود الاقتصادي العام (Economic Bust)، وذلك عند حدوث أزمات اقتصادية "مؤقتة" ناتجة إما بسبب عوامل داخلية تتعلق بإجراءات العمل والتوظيف أو سوء توافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل، أو نتيجة لعوامل وضغوط خارجية تتعلق بمنظومة الاقتصاد الدولي. أما إذا كانت الدورة الاقتصادية نشطة (Economic Boom)، فإن ذلك سوف ينعكس على الاقتصاد المحلي من حيث انتعاشه ونهوضه وتنوعه، مما يؤدي إلى توافر فرص عديدة ومتنوعة للعمل، ومن ثم تتخفف نسبة العاطلين عن العمل في المجتمع، وبذلك يتضح أن للدورة الاقتصادية دوراً أساسياً في تشكيل اقتصاد المجتمعات المعاصرة ونشاط سوق العمل فيها.

وأكد تقرير المراقبة الاقتصادية والذي أصدره البنك الدولي، أن الاقتصاد الفلسطيني يفقد قدرته التنافسية على المدى البعيد، في حين ما يزال النمو الاقتصادي المستدام غائباً، إضافة إلى تعرض القوى العاملة لخطر فقدان قابليتها للتشغيل والعمل على المدى البعيد.

وشدد التقرير الذي صدر على أهمية الاعتراف بأنّ نظام الإغلاق الذي طال أمده والقيود الاقتصادية المفروضة على المناطق الفلسطينية كلّها تُسبب أضراراً دائمةً للتنافسية الاقتصاد الفلسطيني، في الوقت الذي تُوجّه فيه جهود مجتمع المانحين نحو توفير إغاثة قصيرة الأجل للضغوط التي تمرّ بها المالية العامة الفلسطينية (تقرير البنك الدولي، ٢٠١٣)، وتجدر الإشارة إلى أنّ تحليل البنك الدولي للأفاق المتوقعة لإقامة دولة فلسطينية قابلة للحياة اقتصادياً في المستقبل القريب يبقى، في جزء كبير منه، كما هو من دون تغيير فالمؤسسات الفلسطينية لديها القدرات المطلوبة لممارسة الوظائف التي تضطلع بها الدولة، ولكنّ القيود الاقتصادية التي تفرضها إسرائيل تستمرّ في تقييد النمو الاقتصادي المستدام. ومن غير المرجّح أن يتغيّر هذا الوضع طالما بقي النّفد السياسي غائباً (تقرير البنك الدولي، ٢٠١٣).

٢,٢. تعريف وتحديد معدل البطالة:

٢,٢,١. تعريف البطالة : Definition of Unemployment :

تعد البطالة من أخطر وأكبر المشاكل التي تهدد استقرار الأمم و الدول، و تختلف حدتها من دولة لأخرى و من مجتمع لآخر، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية و تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي.

ويجمع الخبراء والاقتصاديون، حسب ما أوصت به منظمة العمل الدولية ILO، على تعريف العاطل عن العمل بأنه " كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، و يبحث عنه، و يقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى" و ينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، و على العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب (زكي، ١٩٩٨، ١٥). و انطلاقا من التعريف السابق لابد من توافر ثلاثة معايير أساسية في أي شخص لكي يمكن اعتباره عاطلاً عن العمل وهي (عبد الحق، ٢٠٠٥):

- ١- بدون عمل: بمعنى أنه لا يعمل بأجر أو لحسابه الخاص.
- ٢- متاح للعمل: ويقصد بذلك التهيئة أو الإتاحة للعمل سواء بأجر أو لحسابه الخاص.
- ٣- البحث عن العمل: أي القيام بخطوات محددة وخلال فترات قريبة للبحث عن عمل.

٢,٢,٢. تعريف البطالة في فلسطين : Definition of Unemployment in Palestine :

عرف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني البطالة حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية بأنها تشمل جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (١٥ سنة) فأكثر ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل

مطالعه الصحف التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب وغير ذلك من الطرق (تقرير مسح القوى العاملة الجهاز المركزي للإحصاء ٢٠١٣، ص٤)، ووفقاً لتعريف البطالة الموسع فقد تم احتساب عدد العاطلين عن العمل في التعريف الموسع بإضافة الأفراد خارج القوى العاملة بسبب اليأس من البحث عن عمل إلى العاطلين عن العمل حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية (الجهاز المركزي للإحصاء، ٢٠١٣، ٤)، ويكاد هذا التعريف يتطابق مع تعريف منظمة العمل الدولية، وينسجم معه، لكونه يشمل المعايير التي سبق ذكرها، فهو يشمل معيار عدم العمل، والإتاحة للعمل والبحث عنه، إضافة إلى معيار سن العمل.

٢,٢,٣. تحديد معدل البطالة:

تقاس البطالة في العادة بما يسمى بمعدل البطالة " Unemployment Rate"، وهي نسبة غير المشتغلين (المتعطلين) من القوة العاملة إلى إجمالي قوة العمل.

$$\text{معدل البطالة} = 100 * \left[\frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{اجمالي القوى العاملة}} \right]$$

والقوة العاملة من السكان هم جميع القادرين والراغبين في العمل ممن هم في سن العمل، ويتم في العادة استبعاد الأطفال دون سن ١٥ سنة، وكبار السن، والمتقاعدين والعاجزين، وريات البيوت غير الراغبات في العمل والطلاب بأنواعهم (الوزني، ٢٠٠٠، ٢٦)، في حين أن جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (١٥ سنة فأكثر) وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة هم ضمن القوى العاملة حسب تعريف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وفق تقرير مسح القوى العاملة لعام ٢٠١٣م. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٣، ص٣)، وهنا يجب التفريق بين العناصر التي تدخل ضمن إطار القوى العاملة والعناصر التي لا تدخل ضمن إطارها وبين الجدول (١-٢) العناصر التي تستبعد من القوى العاملة والتي تقع ضمنها.

جدول (١-٢) يوضح العناصر التي تستبعد من القوى العاملة والتي تقع ضمنها

العناصر التي تستبعد من القوى العاملة	العناصر التي تقع ضمن القوى العاملة
الأفراد دون سن معينة، وغالبا ما تكون سن الخامسة عشر عاماً.	العاملون فعلاً: حيث يعرف العامل بأنه الشخص الذي يساهم في الإنتاج من خلال عمل ساعة على الأقل في اليوم أو الأسبوع مقابل أجر نقدي أو عيني يحصل عليه.
الأفراد فوق سن معينة، وهي سن التقاعد وغير القادرين على العمل لأسباب مختلفة	المتعطلون عن العمل: وهم كل من كان لديهم القدرة على العمل وبيحثون عن العمل وليس لهم وظيفة.

المصدر: عبد القادر محمد عطيه، النظرية الاقتصادية الكلية، الاسكندرية، قسم الاقتصاد ٢٠٠٥، ص٢٤٣

ويعتبر مؤشر البطالة من المؤشرات الاقتصادية الهامة، خاصة لأنه يدل على مدى تغلغل البطالة بين الأشخاص الراغبين في العمل والقادرين عليه والباحثين عنه، على اعتبار أن البطالة هي جزء من قوة العمل التي لا تعمل وبحالة بحث عن عمل بما فيهم من ترك وظيفته أو فقدوها، مع أن حساب هذا المعدل يعتبر بسيطاً للغاية إلا أن حسابه يواجه الكثير من الصعوبات المتعلقة حول مفهوم العاطل عن العمل وما يشير إليه هذا المصطلح من مجموعة مركبة من اختيارات الأفراد والظروف الخاصة بكل اقتصاد من حيث الأطر والمؤسسات التنظيمية والقانونية وحالة عرض العمل والطلب عليه في سوق العمل، كما أن هناك صعوبات إحصائية من حيث الحصر الدقيق لكل من العاطلين عن العمل وقوة العمل (صطوف، ٢٠٠٧، ١٣).

٢,٣ . أشكال البطالة:

البطالة ظاهرة متعددة الأوجه فعلى الرغم من أن ظاهرها يدل على ارتباط وثيق بالجانب الاقتصادي إلا أنها حقيقة تمتد لتشمل المجالات التنموية كافة، وتأخذ البطالة عدة أشكال ولكنها في النهاية تعني عدم توافر العمل سواء بصفة مستمرة أو مؤقتة ، ويعتمد المجتمع الفلسطيني بشكل رئيسي على المساعدات الخارجية مما يجعله يعاني بشكل كبير وواضح من البطالة المقنعة في المؤسسات الرسمية بسبب ضعف وقلة فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص من جهة (عبد الحميد، ٢٠١١، ١٣) وبسبب حالة الانقسام التي ضخمت من حجم المؤسسة الحكومية الفلسطينية ومن أهم أنواع البطالة:

٢,٣,١ . البطالة الاحتكاكية (Frictional Unemployment):

هي بطالة مؤقتة تتجم عن تغيير مكان العمل نتيجة التنقلات المستمرة للعاملين بين المهن والمناطق المختلفة وكذلك عندما يبحث الخريجون الجدد عن عمل، أو عندما تقرر ربات البيوت الدخول لسوق العمل بعد انقطاع وقد تحدث نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال، أو نتيجة افتقار بعض العمال إلى الخبرة والمهارة اللازمة لتأدية العمل المتاح، أو صعوبة التكيف الوظيفي الناتج عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق، أو التغيير المستمر في بيئة الأعمال والمهن المختلفة الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار (الجميل، ٢٠٠١، ٢٦).

وترى الباحثة من خلال اطلاعها على العديد من الدراسات حول موضوع البطالة إلى أن سبب البطالة هو نقص المعلومات لدى الملتحقين الجدد بسوق العمل عن الوظائف المتاحة في السوق وأماكن وجودها، فهم مؤهلون للعمل وتوجد وظائف ملائمة لمهاراتهم وامكاناتهم إلا أنهم لم يصلوا لها بعد، وقد ينتج هذا النوع بسبب نقص المعلومات لدى أرباب العمل عن العمالة المتاحة في الأسواق ومدى توفر الكفاءات المطلوبة لإنجاز ما لديهم من أعمال، وهذا النوع أشارت له الأمم المتحدة بعجز الطلب الكلي للعمل على الاستفادة من العرض المتاح.

ويحدث ذلك في الدول المتقدمة في صورة ضعف كفاءة الطلب الفعال للسلع والخدمات مما يجعل الحل في زيادة الإنتاج، بينما في الدول النامية يرجع السبب لنقص رأس المال والأرض مما يجعل مسألة استيعاب العمالة المعروضة غير متاح.

كما تنتج البطالة الاحتكاكية عندما يرتقي موظف بمؤهله فتحدث فجوة بين وضعه الوظيفي وإمكانياته المهنية مما يضطره للبحث عن وضع وظيفي أفضل في مكان غير الذي يعمل فيه في ظل عدم توفر المعلومات الكافية لديه عن البدائل المتاحة في السوق وهذا النوع موجود في فلسطين حيث أن الموظف يرتقي بمؤهله العلمي في حين أن الإمكانيات المهنية تضطره للبحث عن وضع وظيفي أفضل في مكان غير الذي يعمل به وفي ظل عدم توفر معلومات تسهل عليه اختيار الفرص والبدائل المتاحة في سوق العمل (الزواوي، ٢٠٠٤).

٢,٣,٢ . البطالة الهيكلية (Structural Unemployment):

هي البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة (العاملين والعاطلين عن العمل) بسبب حدوث تغييرات هيكلية في الاقتصاد القومي مما يترتب عليه إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات العمال والعاطلين عن العمل والراغبين فيه والباحثين عنه.

وترجع هذه التغييرات إلى حدوث تغير في الطلب على المنتجات، أو تغيير في هيكله سوق العمل نفسه، أو دخول التقنية في مجال الإنتاج، أو لانتقال الصناعات إلى أماكن توطين جديدة، أو دخول الشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة (غبان وآخرون، ٢٠٠٠م، ٤٣).

٢,٣,٣ . البطالة الموسمية (Seasonal Unemployment):

ينتج هذا النوع بسبب التذبذب في الطلب على قوة العمل نتيجة لتذبذب مواسم العمل، وغالباً ما يرتبط هذا النوع بالقطاع الزراعي لأن إنتاجه يعد موسمياً، وينتج عن هذا النوع ارتفاع معدل دوران العمالة بحيث يسعى العمال إلى مصدر رزق جديد بعد انتهاء الموسم، مما يضطرهم إلى المكوث لفترة من الزمن ضمن قوائم البطالة لحين توفر فرص عمل جديدة (عبد الوهاب نجا، ٢٠٠٥).

تصيب فئة معينة من الأيدي العاملة في قطاع معين نتيجة موسمية عملية الإنتاج أو العمل، فالعاملين في القطاع الزراعي أو السياحي أو قطاع البناء قد يضطرون للمكوث لفترة دون عمل بعد انتهاء الموسم في انتظار الموسم الجديد (مقابلة، ٢٠٠٩، ١٠).

٢,٣,٤ . البطالة الاختيارية (Unemployment optional):

هي البطالة التي يختارها الفرد بنفسه، عندما يكون قادراً على العمل، ولكنه غير راغب فيه، ويلتمس الأعذار لتترك العمل أو عدم الالتحاق به أصلاً كعدم كفاية الراتب، إضافة لعدم ملاءمة العمل

لمؤهلاته أو عدم إشباع العمل لاحتياجاته وتطلعاته، أو ثقافة العيب أو عدم وجود الرضا الوظيفي (الرماني، ٢٠٠١م، ٣٠).

٢,٣,٥ . البطالة المقنعة (Disguised Unemployment):

هي الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العاملين في موقع إنتاجي أو خدمي يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة غير منتجة، وإذا تم سحبها من العمل لن يتضرر العمل أو يتأثر حجم الإنتاج، بل على العكس ربما ساعد سحبها على تحسين ظروف العمل والإنتاج للآخرين، فهي بطالة تنتج عن توظيف أفراد في مواقع إنتاجية دون حاجة فعلية إليهم أو تخصيص عدد من الأفراد للقيام بعمل معين يحتاج إلى عدد أقل، أو توظيف شخص عن طريق الوساطة في عمل لا يحمل مؤهلاته ويعتبر هذا النوع من أكثر الأنواع شيوعاً في الدول النامية ومنها فلسطين. (غبان وآخرون، ٢٠٠٢م، ٤١).

٢,٣,٦ . البطالة المستوردة (Imported Unemployment):

هي البطالة التي يكون مصدرها خارجي، أي من خارج الاقتصاد وهي البطالة التي تواجه جزء من القوى العاملة المحلية في قطاع معين بسبب إحلال العمالة الأجنبية به، وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال الإقبال على السلع المستوردة (مقابلة، ٢٠٠٩م، ١٠).

٢,٣,٧ . البطالة السافرة (Open unemployment):

هي البطالة الصريحة أو المطلقة التي تمثل حالة التعطل الواضحة التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد، دون جدوى ولذلك لا يمارسون أي عمل، وعادة ما تلجأ الدول إلى منح إعانة بطالة لهذه الفئة بجانب أشكال أخرى من المساعدات الحكومية وهذا النوع يعتبر من أكثر الأنواع التي تحظى باهتمام الجهات المعنية في قطاع غزة والضفة الغربية. (غبان وآخرون، ٢٠٠٢م، ٤١).

٢,٣,٨ . البطالة الدورية (Cyclical Unemployment):

البطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة هي نتيجة لفشل الطلب الاقتصادي بسبب التغيير في مستوى النشاط خلال فتره معينة (الزواوي، ٢٠٠٤)، هي البطالة التي تنتج في فترات الركود الاقتصادي أو انخفاض الإنتاج في نشاط من أنشطة الاقتصاد مما يؤدي إلى انخفاض التوظيف، فكما هو معلوم أن النشاط الاقتصادي لا يسير بوتيرة واحدة منتظمة بل يحدث لهذا النشاط فترات صعود وهبوط دورية والتي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث وعشر سنوات ويطلق عليها مصطلح الدورة الاقتصادية Business Cycles (زكي، ١٩٩٨م، ٢٣).

٢,٣,٩ . شبه البطالة:

وتحدث عندما يقبل بعض العمال العمل بوظائف ذات دوام جزئي، لأنهم لا يجدون العمل بدوام كامل (مقابلة، ٢٠٠٩، ١١)، ويشابه هذا النوع من البطالة جزءاً من الواقع المنتشر في قطاع غزة نتيجة لتشغيل العمال العاطلين عن العمل ضمن برامج توفير الفرص للعاطلين لتوفير أدنى متطلبات المعيشة إذا لا تتجاوز فتره العمل ثلاثة شهور ضمن ما يعرف (بتشغيل البطالة) ، ومن الملاحظ أن الأفراد العاملين تحت هذا النوع من العمل لا تشملهم إحصاءات المراكز الإحصائية التي تعتمد معايير منظمة العمل الدولية (ILO).

والجدير بالذكر إن البطالة المقنعة هي أكثر أنواع البطالة انتشاراً في الدول النامية ولا سيما في فلسطين (غبان وآخرون، ٢٠٠٢م، ٤١) حيث ترى الباحثة من خلال اطلاعها على الدراسات ذات الصلة أن الكثير من حاملي المؤهلات العلمية في فلسطين لا يتوفر لهم وظائف تناسب مؤهلاتهم العلمية فيلجئون إلى البحث عن وظائف أقل من مؤهلاتهم للحصول على عمل وبلا شك فإن هذا يحمل تأثيراً سلبياً حيث أن ما يكتسبه الفرد من معلومات طوال سنوات دراسته، يضيع في سنوات عمل لا يتناسب مع مؤهلاته أو كفاءته أو حتى خبراته، ومهما حاول الفرد بذل العطاء والجهد في تلك الأعمال، فلن يستطيع أن يفيد مجتمعه بالشكل المطلوب كما سيفيد بالعمل في مجال دراسته وخبراته وعكسه ينتج عنه انحسار حقيقي للخبرات المهنية والعلمية المطلوبة وللخروج من هذا المأزق يوصي الخبراء باتخاذ خطوات عدة، منها الاستثمارات المقنعة، والتي يقصد بها الاستثمار قصير الأجل في المشروعات الصغيرة والاستثمار طويل الأجل في مشروعات تحافظ على كفاءة من يعملون. وترى الباحثة أن أكثر أنواع البطالة انتشاراً في فلسطين " البطالة المقنعة" حيث يعمل غالبية الخريجين في مجالات عمل مختلفة تماماً عن مؤهلاتهم العلمية، ومن خلال هذه الدراسة تقوم الباحثة باستعراض دور حاضنات الأعمال في تشجيع ريادي الأعمال على إنشاء مشروعاتهم الصغيرة وإطلاقها لسوق العمل وتوسيعها بعد نجاحها والمساهمة في إطلاقها للسوق الإقليمي والدولي.

٢,٤ . أسباب البطالة:

إن للبطالة أسباباً كثيرة منها القضية السكانية والسياسة التعليمية والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية إضافة للشئون التنظيمية، وإن كلاً منهما يؤثر في جانب عرض العمل أو في جانب الطلب عليه أو في كل منهما ونجد أن أسباب البطالة تختلف من مجتمع لآخر حتى أنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة لأخرى فهناك أسباب داخلية وخارجية.

٢،٤،١ . الأسباب الداخلية (ذبيح، ٢٠٠٧، ص ٤):

- ترتبط الأسباب الداخلية للبطالة بالسياسات الداخلية للمجتمع، ومن أبرز تلك الأسباب ما يلي:
- ١- الزيادة السريعة في النمو السكاني، حيث ينشأ عنها خلل في التوازن بين قوى العرض والطلب في سوق العمل فالزيادة السكانية تؤدي إلى زيادة في القوى العاملة وبالتالي زيادة في العاطلين عن العمل.
 - ٢- عدم التوسع في المشاريع الإنتاجية وإيجاد مشروعات جديدة.
 - ٣- انتقال بعض العاملين من وظائفهم إلى وظائف أخرى، ومن صناعات إلى صناعات أخرى ففي هذه الفترة الانتقالية يكون الأفراد في حالة بطالة.
 - ٤- وجود أعداد من الناس يتطلعون إلى نماذج معينة من الوظائف.
 - ٥- عدم ملاءمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق: هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب ويعود السبب لعدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة.
 - ٦- ثبات الأجور وعدم تغييرها بما يتلاءم مع الاتجاه التضخمي للأسعار وتضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع أو الانتقال من صناعة لأخرى.
 - ٧- سوء الإدارة في توزيع القوى البشرية حسب الاحتياجات الفعلية، حيث أدى ذلك لوجود البطالة في تخصصات معينة مطلوبة في أماكن وجهات أخرى.
 - ٨- اتجاه الأفراد نحو التعليم الأكاديمي والوظائف الحكومية، وتجاهلهم للأعمال الحرة.
 - ٩- عدم الاستغلال الكفء للثروات الطبيعية بسبب الضعف في المنظمين وانخفاض لحجم المدخرات وسوء إدارتها وتوجيهها نحو الاستثمارات، ووجود المحسوبيات والمنتفعين في بعض المراكز الإدارية مما أدى لتعطيل جزء كبير من الكفاءات المهنية والعلمية.

٢،٤،٢ . الأسباب الخارجية (حسين، ٢٠١٢، ص ٨٤):

- ١- المديونية الخارجية، حيث يتم اختيار التمويل الخارجي، وإهمال تعبئة الإمكانيات المالية المتاحة داخلياً مما يؤدي إلى تراجع الادخار لفائدة سداد المديونية ومن ثم تراجع الاستثمار والتشغيل.
- ٢- فقدان الدول لاستقلالها الاقتصادي الناتج عن خصخصة ممتلكاتها للرأسماليين، مما يؤدي إلى مرونة العمل وإعادة النظر فيه وبالتالي تؤدي إلى تسريح العمال، وتعمل هذه السياسة إلى القضاء على الأسواق المحلية.
- ٣- انخفاض أسعار المواد الأولية التي تصدرها الدولة، وارتفاع أسعار المواد المستوردة، مما يؤدي إلى صعوبات اقتصادية وتفاقم العجز في ميزان المدفوعات، وازدياد معدلات البطالة.

٤- الاعتماد على التقنيات المتطورة التي تستخدم الانشطة كثيفة رأس المال، ووضعية الاستخدام للعمالة البشرية، وهذا السبب أدى لوجود حالة عدم التوظيف الكامل أي ما يطلق عليه على المعدل الطبيعي للبطالة.

١,٢,٤,٢. ومن أسباب البطالة في المجتمع الفلسطيني:

- الاحتلال الإسرائيلي : وما تعرض له الشعب الفلسطيني من أحداث ومأسي طوال قرن من الزمن ولا سيما الاقتلاع والتشريد والحروب والاحتلال والحرمان من الحقوق الوطنية، وقد أدى ذلك إلى إفقار دائم لفئات واسعة من الشعب الفلسطيني في محاولات دائمة لطمس الهوية والثقافة لهذا الشعب بالإضافة إلى التبعية الاقتصادية للاقتصاد الإسرائيلي (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، ٢٠٠٦).

- مشكلات تتعلق بالتعليم ومخرجاته:

- ١- اختلال العلاقة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل.
- ٢- نظرة القصور التي ينظر إليها المجتمع لأصحاب الأعمال الحرفية والميل نحو التعليم الأكاديمي والوظائف الحكومية.
- ٣- إنشاء العديد من الجامعات والمعاهد التي تقدم تخصصات إما متكررة أو لا يحتاج لها سوق العمل، مما سبب عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين.
- غياب روح التكافل الاجتماعي: أي الانقار روح التواد والتراحم التي دعا إليها الإسلام بمعنى أن ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع الفلسطيني لا يشغل بال رجال الأعمال أو أصحاب رؤوس الأموال (رجب، ٢٠٠٣، ص١١٣).

بينما تتلخص العوامل المسببة للبطالة في صفوف الشباب الفلسطيني، والعوامل الفرعية التي

تغذيها (تقرير واقع الشباب الفلسطيني منتدى شارك الشبابي، ٢٠١٣، ١٨).

- ١- ضعف الأداء الاقتصادي: البنية الاقتصادية، الاعتماد على العون الخارجي، ضعف القدرة على الوصول للسوق، وضعف الاستثمار، التطوير التكنولوجي، القيود على التوريد، تكاليف المعيشة المهارات، التدريب.
- ٢- التفاوت بين الجنسين: الأدوار والمواقف التقليدية، عدم وضوح دور المرأة وضعف تشغيلها.
- ٣- الاستثناء من فرص المبادرات الإنتاجية: الأداء والبنية الاقتصادية، النقص في خدمات تطوير الأعمال المتاحة ضعف القدرة على الوصول للتمويل، ضعف القدرة على الوصول للسوق المهارات والتدريب، شبكات العمل المقفلة، رأس المال والتكنولوجيا المكتفة، المنافسة.
- ٤- التعليم والتدريب: الفجوة بين التعليم وسوق العمل، البنية الاقتصادية، الدورات الأكاديمية المفرطة التكلفة توقعات الشباب، البنية التحتية والاستثمار، نقص الخدمات.

٥- عوائق يخلقها النظام السائد: غياب سياسة وطنية شمولية للشباب وسياسة وطنية لتشغيل الشباب ضعف تمثيل الشباب في المجتمع ونقص الخدمات المكرسة للشباب، التنافس بين المنظمات الأهلية.

٢,٥. أثار البطالة:

يترتب على البطالة مجموعة من الآثار الاقتصادية والاجتماعية، فهي من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمعات وتمثل القضية الأهم لتحقيق النمو الاقتصادي وتستعرض الباحثة مجموعة من الآثار.

٢,٥,١. الآثار الاقتصادية:

١- تمثل البطالة الضياع الحقيقي للموارد الاقتصادية من خلال فقدان المجتمع للإنتاج الحقيقي العمال العاطلين عن العمل، وفيما لو أتيحت الفرصة لهؤلاء العاطلين عن العمل فإن هذا العمل لن يعوض الفاقد الذي حدث خلال فترة البطالة، لأنها ساعدت على وجود المشاكل الاقتصادية كتفاقم ارتفاع معدلات التضخم لوجود العلاقة الطردية بين البطالة والتضخم كما أنها أدت إلى تناقص القوة الادخارية للمجتمع بدرجة كبيرة.

٢- الخسارة المترتبة للمجتمع والمتمثلة عن بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة عندما تطول فترة بطالتهم، وهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبراتهم الفنية على اعتبار أن المهارة التي يكتسبها الفرد تحفظ من خلال الاستخدام وتزداد خبرته مع مرور الزمن خاصة كلما تعرض العامل للمزيد من الفنون الإنتاجية الحديثة خلال عمله.

٣- ما يترتب على تخصيص جانب من موارد الدولة للإفاق على الاحتياجات الأساسية للمتطلين حيث تجد الدولة نفسها أمام عبء إعانة العاطلين عن العمل مما يؤدي لارتفاع المدفوعات التحويلية التي تقدمها الدولة والتي تؤثر سلباً على ميزانية الدولة (عبد الرحمن، ١٩٩٧، ٣٠٥).

٤- انخفاض الرفاهية الاقتصادية للمجتمع حيث يتم هدر الطاقات الإنتاجية وتتنخفض مستويات الناتج والدخل وتختل مستويات الأسعار، والذي بدوره يعمل على انخفاض القوة التنافسية في الأسواق الخارجية (بكري، ١٩٩٥، ٣١٢).

٥- تؤدي البطالة إلى انخفاض الناتج المحلي الإجمالي لوجود علاقة طردية بين البطالة وانخفاض الناتج المحلي الإجمالي حسب قانون أوكن.^٢

٦- تعمل البطالة على إضعاف القوة الشرائية للعاطلين عن العمل، مما يؤدي لانخفاض قدرته على إشباع حاجاته الاقتصادية.

^٢ يشير قانون أوكن إلى العلاقة بين النمو الاقتصادي ومعدل تغيير البطالة، بحيث أعتبر أوكن أن البطالة هي نسبة متناقصة بالنسبة لمعدل النمو الاقتصادي المحتمل أو الطبيعي الذي يحققه اقتصاد ما، وحسب هذه المقاربة فإنه يفترض لكي تنخفض نسبة البطالة أن يسجل الاقتصاد الوطني معدل نمو يفوق الحد الأدنى أو الطبيعي للنمو.

٧- تعمل البطالة على انخفاض مستوى الناتج القومي والدخل القومي، باعتبار أن البطالة تؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، مما يؤدي إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع وبالتالي نقصان الدخل القومي والناتج القومي (قنيدرة، ٢٠١٠، ٢٧).

٢،٥،٢. الآثار الاجتماعية والسياسية (قنيدرة، ٢٠١٠، ص ٢٩):

١- تعمل البطالة على ارتفاع معدلات الجريمة والانحراف بين صفوف العاطلين عن العمل مما يهدد الاستقرار الاجتماعي للمجتمع، حيث تظهر في المجتمعات العديد من الجرائم كالسرقة بأنواعها المختلفة.

٢- الارتفاع المستمر في حالات الأمراض النفسية بين العاطلين عن العمل، مما تعمل على ظهور التفكك الأسري.

٣- الرغبة في الهجرة من مجتمعة لاقتناعه بأنها حلا ضروري أو مؤقت.

٤- تؤدي البطالة إلى انعدام الاستقرار الاجتماعي وهذا يؤدي إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني وذلك بسبب وجود زيادة في وقت الفراغ لدى العاطلين عن العمل، مما يؤدي إلى استفحال العديد من الأمراض التي تدفع العاطلين عن العمل للقيام بأعمال إرهابية ترزعزع الأمن داخل المجتمع.

إضافة إلى أن هناك نوعان من تكاليف البطالة المؤثرة تتمثل في: (McConnell, 1990, p133):

١- انخفاض الدخل الإجمالي، ويتمثل في فرصة الإنتاج الضائعة، وهو الإنتاج الذي كان بالإمكان تحقيقه من قبل العمالة العاطلة عن العمل، وقد أثبتت الإحصاءات ضخامة حجم الإنتاج المفقود بسبب البطالة.

٢- تكلفة اجتماعية، فالبطالة التي تدوم فترات طويلة من الزمن تؤدي إلى ضغوط على الأسر فتغرق في الديون بعد استفاد مدخراتها، ثم تأثير ذلك على مستقبل أبناء هذه الأسر (كعدم القدرة على استكمال الدراسة الجامعية)، وفي فترات البطالة تلجأ بعض الحكومات إلى تقديم معونات أو تأمين بطالة Unemployment Insurance، وهذا من شأنه أن يوزع آثار البطالة على عدد أكبر من المواطنين.

٣،٥،٢. أثر البطالة على المجتمع الفلسطيني .

- البطالة كمؤشر عكسي لمستوى قوة المجتمع وفاعليته:

تري الباحثة بأن القوة هي ببساطة القدرة على التأثير على الآخرين، وإخضاعهم لإرادة القوي الفاعل ولذلك فالأقوياء في أي موقف اجتماعي كان أم سياسي أم اقتصادي أم ثقافي، هم الذين يفرضون كلمتهم، ويسيطرون الأمور كما يرونها وكما تروق لمصالحهم الخاصة.

والقوة وليدة التنمية وهي : " التغيير الارتقائي الجذري أو الهيكلي البنائي والوظيفي والمخطط في النظم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية المجتمعية لتحقيق الرخاء الاقتصادي والرخاء الاجتماعي

والرضا النفسي للسواد الأعظم من السكان، أي تحقيقاً للعدالة، والذي يتحقق من خلال الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والمادية والبشرية بواسطة الجهود المتكاملة المتوازنة الشاملة والمتناسقة لكل من الحكومة والقطاع الخاص والقطاع الأهلي والتعاوني والمبادرات الفردية، دون استنزاف الموارد الطبيعية والجور على الموروث البيئي والعدوان على نصيب الأجيال من الموروث البيئي.

وبالتالي فإن التنمية هي الحل الأمثل لمشكلة البطالة بشكل تحقيق استدامة التنمية حتى لا تتضرر الأجيال المستقبلية من حلول الأزمات الحالية (جامع، ٢٠٠٨، ٢٦).

ويترب على تفشي البطالة في المجتمع الفلسطيني:

١- العمل غير قابل للتخزين: عنصر العمل يختلف عن بقية العناصر الأخرى في أنه غير قابل للتخزين فالعمل إذا لم يستخدم في حينه فإنه لن يستخدم أبداً، ومن ثم هذا بدوره يؤثر سلباً على عنصر الإنتاج (صالح: ١٩٩٢: ص ٨٧)، وبذلك تسبب البطالة تقليل سنوات العمر الإنتاجي للفرد حيث يهدر أكثر من نصف عمره تقريباً بين سنوات التعليم الجامعي والبحث عن العمل، مما يترتب عليه إضاعة الشاب لنصف عمره دون استثمار أمثل لوقته وجهده (عبد ربه، ١٩٨٨، ٩٩).

٢- تراجع أداء الاقتصاد الفلسطيني العام من خلال (وفا، ٢٠١٢)

- تراجع التطور العام للاقتصاد الفلسطيني بالنسبة للموارد والتجارة والتشغيل في سوق العمل وكذلك الأمر بالنسبة للعمالة.
- التراجع في تنفيذ مشاريع البنية التحتية وغيرها من المشاريع الاستثمارية مما يؤدي إلى ضياع الكثير من فرص العمل.
- تراجع مساهمة الزراعة والصناعة في الناتج المحلي الإجمالي بسبب السياسات الإسرائيلية بما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة.
- الهبوط المتدرج في دخل الفرد السنوي وانعكاساته على الأسرة الفلسطينية والعملية التنموية بشكل عام.

ونستطيع أن نجل آثار البطالة على المجتمع الغزي في النقاط التالية:

- ١- ساهمت البطالة بشكل واضح في ارتفاع معدلات الفقر في صفوف المواطنين في قطاع غزة حيث أن الحرمان من العمل يعني الحرمان من وجود الأجر الذي يعبر الوسيلة الرئيسية لتفادي الفقر مما يعني أن كثير من السكان في قطاع غزة يعانون بسبب نسبة البطالة المرتفعة من جهة ومعدل الإعالة المرتفع من جهة أخرى. (بيتي ال كوك، ٢٠٠٠).
- ٢- تعد البطالة من نتائج غياب العدالة وتحقيق المساواة مما يؤدي إلى عدم تحقق مبدأ تكافؤ الفرص في كثير من الأحيان، مما يولد الحقد والضغينة في نفوس العاطلين عن العمل على كل من

القائمين على علية التوظيف، ومن يفوزون بما يراه العاطلون بأنه حقهم في حالة العدالة في توزيع الوظائف، مما يفكك من ترابط المجتمع ووحدة ابناءؤه.

٣- تكبير عدد كبير من الشباب في الهجرة إلى الدول الأوروبية كسبيل للخلاص من أزمتهم التي تؤرق الكثير من الخريجين العاطلين، وحتى معيالي الأسر الكبيرة بالرغم من كبر سنهم، لأن قلة ذات اليد باتت تعصر أفئدتهم على أسرهم وعلى أنفسهم (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ٢٠١٢).

٤- انتشار المشاكل الاجتماعية بين الأزواج بسبب بطالة الأزواج (عبدالحמיד، ٢٠١١).
تطرق التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة إلى ملامح الوضع الراهن لأسواق العمل العربية بما فيها السوق الفلسطيني من حيث:

- أ- نسبة البطالة المرتفعة.
 - ب- التركيب العمري للمتطلين والذي يشير إلى أن ما يقارب من نصف هؤلاء هم من الشباب.
 - ت- البطالة حسب النوع الاجتماعي حيث أشارت الإحصاءات الرسمية بأن مشكلة التشغيل تأخذ أبعادا عميقة إذا اخذنا في عين الاعتبار بطالة المرأة وخاصة المتعلمة وفي سن الشباب.
 - ث- البطالة وفق المستوى التعليمي حيث تزداد البطالة بين المتعلمين وخريجي الجامعات.
 - ج- إنتاجية العمل في القطاع الصناعي والتي يعبر عنها بأرقام متواضعة.
- ورأى التقرير أن هذا الوضع في ظل هكذا ازمة، لا بد من أن ينصب تأثيرها على مجال التشغيل في الدول العربية من خلال تقاوم البطالة، خاصة في ضوء التشريح الاجتماعي لهياكل العمالة والتعطّل العربي (التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، ٢٠١٠، ٨٠).
- وترى الباحثة أن هذه المواصفات تنطبق على سوق العمل الفلسطيني بسبب معاناته من نفس العوامل المذكورة أعلاه، إضافة إلى مدى عمق ظاهرة البطالة في المجتمع الغزي، مما يؤثر سلبا على كافة نواحي الحياة، سواء بالنسبة للشخص الذي يعاني منها أو لأسرته أو محيطه العام.
- ٢,٦. البطالة في فلسطين (حسب معايير ومقاييس منظمة العمل الدولية).
- ٢,٦,١. تطور البطالة في الأراضي الفلسطينية (الضفة الغربية وقطاع غزة):

تدل المؤشرات على أن تطور البطالة في فلسطين خضع للاعتبارات السياسية بالدرجة الأساس وتأثرت بشكل مباشر بطبيعة التغيرات والتطورات السياسية التي شهدتها المنطقة، حيث بقيت البطالة في ظل الاحتلال ضمن مستويات متدنية، ولم يكن لها أي تأثير سلبي على مجمل تطورات سوق العمل الفلسطيني وآليات العرض والطلب على القوى العاملة فيه، وقد استمر هذا الوضع حتى اندلاع الانتفاضة الأولى في العام 1987، حيث بدأت معدلات البطالة بالارتفاع، إذ وصل معدل البطالة في المناطق الفلسطينية في العام 1993 إلى 6.7%.

أما في ظل السلطة الفلسطينية فقد أخذت معدلات البطالة بالتزايد وبشكل مستمر، حيث تراوحت معدلاتها في الفترة بين ١٩٩٥ - ٢٠٠٠ ما بين ١٢-٢٤%، ويوضح الجدول (٢-٢) نسبة البطالة منذ عام ١٩٩٥ وحتى عام ٢٠١٣م في الأراضي الفلسطينية.

جدول (٢-٢) نسبة البطالة في الأراضي الفلسطينية

السنة	فلسطين	الضفة الغربية	قطاع غزة
١٩٩٥	١٨,٢	١٣,٩	٢٩,٤
١٩٩٦	٢٣,٨	١٩,٦	٣٢,٥
١٩٩٧	٢٠,٣	١٧,٣	٢٦,٨
١٩٩٨	١٤,٤	١١,٥	٢٠,٩
١٩٩٩	١١,٨	٩,٥	١٦,٩
٢٠٠٠	١٤,٣	١٢,٢	١٨,٩
٢٠٠١	٢٥,٣	٢١,٦	٣٤,٠
٢٠٠٢	٣١,٢	٢٨,٢	٣٧,٩
٢٠٠٣	٢٥,٥	٢٣,٧	٢٩,١
٢٠٠٤	٢٦,٨	٢٢,٨	٣٥,٣
٢٠٠٥	٢٣,٥	٢٠,٤	٣٠,٣
٢٠٠٦	٢٣,٧	١٨,٨	٣٤,٨
٢٠٠٧	٢١,٧	١٧,٩	٢٩,٧
٢٠٠٨	٢٦,٦	١٩,٧	٤٠,٦
٢٠٠٩	٢٤,٥	١٧,٨	٣٨,٦
٢٠١٠	٢٣,٧	١٧,٢	٣٧,٨
٢٠١١	٢٠,٩	١٧,٣	٢٨,٧
٢٠١٢	٢٣,٠	١٩,٠	٣١,٠
٢٠١٣	٢٣,٤	١٨,٦	٣٢,٦
٢٠١٤ ^٣	٢٨,٩	١٨,٢	٤٠,٨

المصدر: تقرير مسح القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية الجهاز المركزي للإحصاء، ٢٠١٣م، ٥٩

ومع اندلاع انتفاضة الأقصى تسارعت وتيرة الزيادة في معدلات البطالة في فلسطين، فقد وصلت نسبة البطالة في العام 2001 إلى 25.5%، ثم ارتفعت هذه النسبة في العام 2002 إلى 31.3% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: ٢٠٠٤: ٥)، قبل أن تتراجع مع التحسن النسبي في النشاط الاقتصادي الذي بدأ نهاية العام ٢٠٠٣ حتى وصلت إلى 21.5% في العام ٢٠٠٧، وقد شهدت

^٣ البيانات الخاصة بعام ٢٠١٤ م هي حتى الربع الثاني من العام حسب تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ٢٠١٤م

البطالة ارتفاعاً منذ الربع الأول من العام ٢٠٠٨ ولغاية الربع الرابع من العام ٢٠٠٨، وعند مقارنة نسبة البطالة في العام ٢٠٠٨ مع ما كانت عليه قبل الانتفاضة (١٩٩٩)، نجد بأنها ازدادت بأكثر من الضعفين، وفي العام ٢٠٠٨ استفحلت مشكلة البطالة في قطاع غزة تحديداً نتيجة الحصار الإسرائيلي لتصل إلى ٤٠,٦% في الربع الرابع، وهي أعلى نسبة بطالة في العالم (معهد ماس:١٨)، ويتضح من الجدول (٢-٢) أن نسبة البطالة في قطاع غزة على مدار الأعوام منذ ١٩٩٥ وحتى ٢٠١٣ أعلى منها في الضفة الغربية، وترجع الباحثة ارتفاع نسبة البطالة في قطاع غزة مقارنة مع الضفة الغربية إلى الحصار الذي فرض على القطاع منذ عام ٢٠٠٦ وإغلاق الحدود من قبل الاحتلال إضافة إلى توقف المصانع في القطاع عن العمل ولجوء بعض هذه المصانع للعمل بنصف طاقتها كما أن ازدياد عدد خريجي الجامعات وعدم توفر سوق للعمل زاد من نسبة البطالة في القطاع.

ومن أحد أهم التحديات التي تواجه الشباب على الصعيد الاقتصادي، تتمثل بارتفاع معدلات البطالة (خاصة بين الأعلى تعليماً) والتي ترجع أساساً إلى ضعف الأداء الاقتصادي، إضافة إلى ارتفاع معدل النمو السكاني، ويعاني الشباب من نقص فرص التشغيل مما يؤثر بشكل متصاعد نحو هجرة الأفراد الأفضل تعليماً والأعلى مهارة.

وقد أشارت نتائج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ومنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٣م بأن معدل البطالة بلغ ٢٣,٤% خلال العام ٢٠١٣م من مجموع المشاركين في القوى العاملة في فلسطين، بواقع ٢٠,٦% بين الذكور مقابل ٣٥,٠% بين الإناث ويوضح الجدول (٢-٣) بعض مؤشرات سوق العمل للأفراد من سن ١٥ سنة فأكثر في فلسطين.

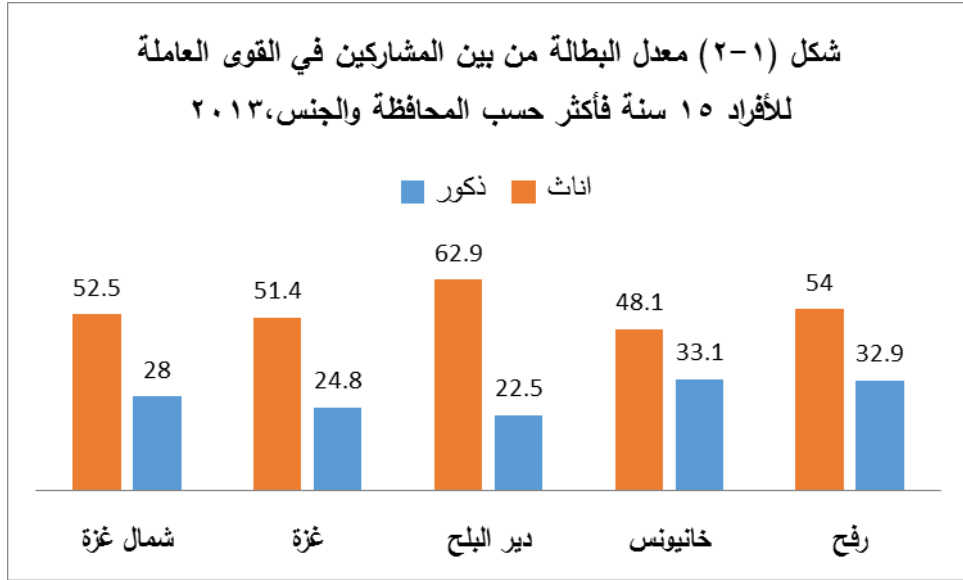
جدول (٢-٣) بعض مؤشرات سوق العمل للأفراد ١٥ سنة فأكثر في فلسطين حسب المنطقة، ٢٠١٣

المنطقة			المؤشر
فلسطين	قطاع غزة	الضفة	
٢٣,٤	٣٢,٦	١٨,٦	معدل البطالة
٢٧٠,٣٠٠	١٢٩,٢٠٠	١٤١,١٠٠	عدد العاطلين عن العمل
٢٧,٠	٣٥,٧	٢٢,٤	معدل البطالة حسب التعريف الموسع
٣٢٦,٦٠٠	١٤٨,٥٠٠	١٧٨,١٠٠	عدد العاطلين عن العمل حسب التعريف الموسع
٣٦,٨	٥٠,٣	٢٩,٤	معدل البطالة بين الشباب (١٥-٢٩) سنة
٦٧,٥	٦٨,٥	٦٦,٧	نسبة الشباب (١٥-٢٩) سنة العاطلين عن العمل من مجمل العاطلين عن العمل

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٤. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة ٢٠١٣. رام الله - فلسطين.

وفي قطاع غزة بلغت معدل البطالة ٣٢,٦% بواقع ٢٧,٨% بين الذكور مقابل ٥٣,١ بين الإناث و كما بلغت معدل بطالة الشباب في الفئة العمرية (١٥-٢٤سنة) لكلا الجنسين حيث بلغت ٥٧,٢% بواقع ٥١,٨% بين الذكور مقابل ٨٦,٣% بين الإناث لنفس الفئة العمرية.

أما على صعيد معدل البطالة في قطاع غزة حسب المحافظة، فقد أشارت النتائج إلى أن أعلى معدل للبطالة كانت في محافظة رفح ٣٧,٥%، يليها محافظة خان يونس ٣٦,٣%، يليها شمال غزة حيث بلغت ٣٢% يليها دير البلح ٣١%، ويوضح الشكل (١-٢) معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة للأفراد من سن ١٥ سنة فأكثر حسب المحافظة والجنس في قطاع غزة، حيث تبين النسب أن أعلى معدل للبطالة كان في منطقة دير البلح للإناث بنسبة ٦٢,٩% مقابل ٢٢,٥% للذكور فيما كان ارتفاع معدل البطالة بين الإناث الأعلى مقارنة مع الذكور في المحافظات في قطاع غزة كافة.



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٤. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة ٢٠١٣. رام الله - فلسطين.
٢,٦,٢. المحددات الرئيسية لمشكلة البطالة في الاقتصاد الفلسطيني (وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية، ٢٠١٢):

١- **المحدد الإسرائيلي:** إسرائيل تلعب دوراً مركزياً في تفشي مشكلة البطالة في الاقتصاد الفلسطيني عبر السياسات التي تتبعها مثل الإغلاق والحصار، وتقطيع أوصال المناطق الجغرافية الواحدة، وعرقلة حركة التصدير والاستيراد... الخ.

٢- **المحدد الفلسطيني:** الاقتصاد الفلسطيني اقتصاد في طور البناء وهو يفتقر لبنية تحتية اقتصادية تمكنه من الاعتماد على نفسه وأن يعمل بشكل مستقل بعيداً عن التبعية بعجلة الاقتصاد الإسرائيلي

وهو لا يملك القدرات التي تؤهله من استيعاب القوى العاملة الفلسطينية كافة التي تزيد عن مليون عامل.

٣- **المحدد الخارجي:** يتمثل في الدول المانحة والراعية للاتفاقات بين الجانبين الفلسطيني والإسرائيلي ونلاحظ تراجعاً هاماً في عملية التمويل وعدم رعاية أي من الدول المانحة لعملية تشغيل العاطلين عن العمل أو الضغط على الحكومة الإسرائيلية لتشغيلهم أو تعويضهم.

٤- **المحدد العربي:** غياب الدور العربي من المساهمة في تشغيل العاطلين عبر برامج معينة، فرغم وجود قرارات عدة للجنة العربية بتشكيل صناديق دعم للانتفاضة أو متضرريها، وقدرة الدول العربية على تبني مشاريع تستطيع من خلالها الحد من ظاهرة البطالة، إلا أنها لم تنفذ حتى الآن.

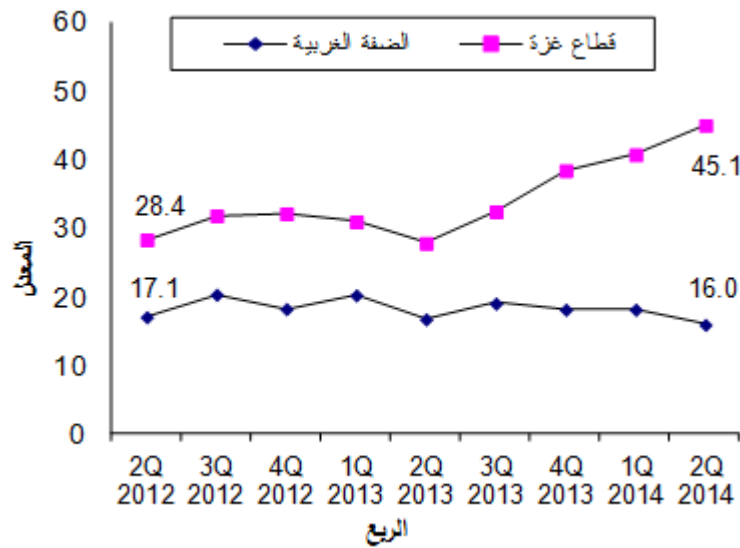
٢,٦,٣ . مواصفات البطالة في فلسطين:

من أهم مواصفات البطالة في فلسطين حسب المؤشرات لعام ٢٠١٠-٢٠١٤ م

١- سجلت الأراضي الفلسطينية معدلات بطالة مرتفعة بين الشباب حيث بلغ معدل البطالة بين الشباب في الفئة العمرية (١٥، ٢٩ سنة) حوالي ٣٦,٨% في نهاية سنة ٢٠١٣ وتركزت أعلى معدلات البطالة للشباب في الفئة العمرية (١٥-٢٤ سنة) لكلا الجنسين حيث بلغت النسبة ٤١% بواقع ٣٦,٩% للذكور و ٦٤,٧% للإناث مما يوحي الى نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل هم من الداخلين الجدد لسوق العمل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٤).

٢- معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة حسب المنطقة، الربع الثاني من ٢٠١٢ - حتى الربع الثاني من ٢٠١٤ في فلسطين حسب المنطقة، ويوضح شكل (٢-٢) معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة حسب المنطقة ٢٠١٤ م.

شكل (٢-٢) معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة حسب المنطقة ٢٠١٤ م



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٤. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة ٢٠١٣. رام الله - فلسطين.

٣- أعلى معدلات بطالة سُجلت للفئة العمرية ٢٠- ٢٤ سنة حيث بلغت ٤٣,١% في الربع الثاني ٢٠١٤م أما على مستوى السنوات الدراسية، فقد سجلت الإناث اللواتي أنهين ١٣ سنة دراسية فأكثر أعلى معدلات بطالة حيث بلغت ٥٣,١% من إجمالي الإناث المشاركات في القوى العاملة لهذه الفئة.

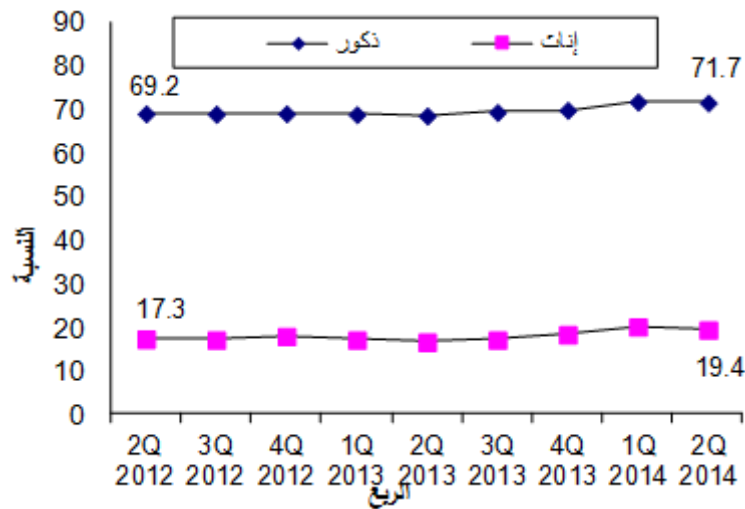
سجلت محافظة بيت لحم أعلى معدلات بطالة في الضفة الغربية حيث بلغت ١٩,٤%، بينما سجلت محافظة دير البلح أعلى معدلات بطالة في قطاع غزة بمعدل ٥٥,٨%.

وحسب التعريف الموسع للبطالة فقد انخفض معدل البطالة في فلسطين من ٢٩,٣% في الربع الأول ٢٠١٤ إلى ٢٨,٩% في الربع الثاني، ٢٠١٤

٤- 45.8% نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الافراد ١٥ سنة فأكثر بلغ عدد المشاركين في القوى العاملة حوالي 1,249,100 شخص خلال الربع الثاني ٢٠١٤، منهم حوالي 804,600 شخص في الضفة الغربية وحوالي 444,500 شخص في قطاع غزة.

٥- بلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة في الضفة الغربية 46.4% مقابل 44.7% في قطاع غزة، ومن الواضح أن الفجوة بين الذكور والإناث ما زالت كبيرة في المشاركة في القوى العاملة حيث بلغت 71.7% للذكور مقابل 19.4% للإناث في فلسطين.

شكل (٢-٣) نسبة المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس ٢٠١٤م



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٤. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة ٢٠١٣. رام الله - فلسطين.

٦- ما يزال التفاوت كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة حيث ارتفع المعدل في قطاع غزة من ٤٠,٨% في الربع الأول ٢٠١٤ إلى ٤٥,١% في الربع الثاني ٢٠١٤ في حين انخفض المعدل في الضفة الغربية من ١٨,٢% إلى ١٦,٠% خلال نفس الفترة، أما على

مستوى الجنس فقد بلغ المعدل ٢٢,٨% للذكور مقابل ٣٩,٦% للإناث في فلسطين خلال الربع الثاني ٢٠١٤.

٧- أنها متمركزة في أوساط الأقل تعليماً بالنسبة للذكور ولكن هناك فرق جوهري بين الذكور والإناث العاطلين عن العمل بالنسبة لسنوات التعليم ويوضح الجدول "٤-٢" معدل البطالة بين لأفراد الخريجين الذين يحملون مؤهلاً علمياً دبلوم متوسط فأعلى المشاركين في القوى العاملة في فلسطين حسب التخصص، ٢٠١٠-٢٠١٢ حيث يظهر ارتفاع نسبة البطالة في العام ٢٠١٢ مقارنة بالعامين السابقين ٢٠١٠-٢٠١١م حيث بلغت نسبة بطالة الخريجين ٢٨,٩%.

جدول (٤-٢) معدل البطالة بين الأفراد الخريجين الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى المشاركين في القوى العاملة في فلسطين حسب التخصص، ٢٠١٠-٢٠١٣

٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	التخصص والمنطقة
				فلسطين
٤٢,٧	٤١,٥	٣٧,٨	٣٧,٧	علوم تربوية وإعداد معلمين
٣٣,٥	٣٠,٩	٢٥,٢	٢٦,٥	علوم إنسانية
٣٤,٣	٣٣,٦	٢٦,١	٢٧,٥	العلوم الاجتماعية والسلوكية
٣٩,٩	٣٨,١	٣٤,٧	٣١,٢	الصحافة والإعلام
٢٦,٢	٢٨,٢	٢٣,٩	٢٤,٤	الأعمال التجارية والإدارية
٨,٤	١٣,٨	١٢	١٢,٧	القانون
٣٢	٢٣,٢	٢١,٧	٢٥,١	العلوم الطبيعية
٣٠,٨	٢٩,٩	٢٧,١	٢١,١	الرياضيات والإحصاء
٣٢,٦	٣٠,٦	٣١,٢	٣١,٢	الحاسوب
٢٤,٣	٢٢	٢٠,٧	١٧,٩	الهندسة والمهن الهندسية
١٨,٨	١٥,٤	١٨,٧	٢١,٩	العلوم المعمارية والبناء
٢١,١	١٨,٦	١٨,٢	١٤,٥	الصحة
٣٤,٧	٣٠,٨	١٦,٥	١٣	الخدمات الشخصية
٣٠,٨	٢٩,٩	٢٤,٥	٢١,٤	باقي التخصصات
٣٠,٢	٢٨,٩	٢٥,١	٢٤,٦	المجموع
				الضفة الغربية
٣٥	٣٤,١	٣٤,٨	٢٩	علوم تربوية وإعداد معلمين
٢٢	٢١,٦	٢١,٤	٢٠,١	علوم إنسانية
٣٠,٣	٣١,٩	٢١,٧	١٩,٥	العلوم الاجتماعية والسلوكية
٢٧	٣٣,٤	١٥,٣	١٠,٥	الصحافة والإعلام
٢١,٣	٢٣,٦	٢٠,٣	١٨,١	الأعمال التجارية والإدارية
٨	٧,٤	٩,٨	٩,١	القانون
٢٥,٩	٢٢,٤	٢٢,٢	٢٣	العلوم الطبيعية
٢٨,٨	٢٦,٩	٢٥,٤	١٨,٥	الرياضيات والإحصاء
٢٧,٣	٢٤,٣	٢٧,١	٢٤,٦	الحاسوب
١٥,٧	١٣,٦	١٣,١	١١,٤	الهندسة والمهن الهندسية

١٠,٨	١٠,١	١٣	١٤,١	العلوم المعمارية والبناء
١٤,٣	١١,٩	١٤,١	١١	الصحة
٣٠,١	٣١,٣	٧,٦	١٢,٥	الخدمات الشخصية
٢٥,١	٢٢	١٦,٦	١٨,٧	باقي التخصصات
٢٣,٧	٢٣,١	٢١	١٨,٤	المجموع
٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	التخصص والمنطقة
				قطاع غزة
٦٠,٨	٥٧,٨	٤٤,٦	٥٢,٦	علوم تربوية واعداد معلمين
٤٢,٧	٤٠,٦	٣٠,٤	٣٥,٤	علوم إنسانية
٣٩,٢	٣٥,٨	٣٢,٥	٣٨,٨	العلوم الاجتماعية والسلوكية
٤٥,٧	٣٩,٨	٤٣,١	٤٣,٢	الصحافة والإعلام
٣٤,٣	٣٦,٩	٢٩,٥	٣٥,٦	الأعمال التجارية والإدارية
٨,٩	٢٢,٦	١٥,٢	١٧,٣	القانون
٣٧,٦	٢٤	٢٠,٦	٢٩,٤	العلوم الطبيعية
٣٢,٣	٣٣,٧	٣٠,٦	٢٥,٨	الرياضيات والإحصاء
٤٣,٥	٤٣,١	٣٨,٧	٤٣,٥	الحاسوب
٣٥,٩	٣٥,٨	٣٦,٢	٣٢,٤	الهندسة والمهن الهندسية
٣٠,٢	٢٥,٢	٢٧,٥	٣٧,٢	العلوم المعمارية والبناء
٢٩,٢	٢٧,٣	٢٣,٨	٢٠,١	الصحة
٣٩,٥	٣٠,١	٢٧,٩	١٣,٦	الخدمات الشخصية
٣٨	٣٦,٨	٣٢	٢٥,٣	باقي التخصصات
٣٨,٦	٣٧,١	٣١,٣	٣٤,٤	المجموع

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٣. قاعدة بيانات القوى العاملة، ٢٠١٠-٢٠١٣. رام الله-فلسطين.

٢,٦,٤. بطالة خريجي الجامعات والمعاهد في فلسطين:

لا يختلف حال الخريجين عن حال العمال الفلسطينيين الذين يعانون من البطالة المتزايدة حيث تعد البطالة المشكلة الأولى التي تواجه الخريجين من الجامعات والمعاهد الفلسطينية والخارجية ، وبحسب تقارير وزارة العمل الفلسطينية فإن الجامعات الفلسطينية تخرج سنويا نحو اربعين الف طالب وأن ١٨ % من هؤلاء الخريجين ينخرطون في قطاع العمل فقط والباقي ينضم إلى سوق البطالة ، مما يؤدي بهؤلاء الشباب إلى الهجرة إلى دول اجنبية وعربية ويبقى القسم الأكبر من الخريجين يعاني من البطالة وأوضح التقارير أن ٤٧ % من العاطلين عن العمل هم من الخريجين (وزارة العمل الفلسطينية:٢٠١٣).

وبحسب الإحصاءات المتوفرة لدى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني كما هو موضح في الجدول "٥-٢" فقد ازدادت نسبة الخريجين في العام ٢٠١٢ بمعدل ٣,٨% عن العام ٢٠١١ .

جدول (٥-٢) معدل البطالة بين الأفراد الخريجين المشاركين في القوى العاملة الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى في فلسطين حسب المنطقة، ٢٠١٠-٢٠١٢

المنطقة	السنة		
	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠
الضفة الغربية	٢٣,١	٢١,٠	١٨,٤
قطاع غزة	٣٧,١	٣١,٣	٣٤,٤
فلسطين	٢٨,٩	٢٥,١	٢٤,٦

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٣. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة ٢٠١٠-٢٠١٢. رام الله - فلسطين.

٢,٦,٥. ملاحظات عامة على البطالة في قطاع غزة:

- من خلال هذه الصورة لواقع البطالة في فلسطين لا بد من إيضاح التالي: (مقداد: ٢٠٠٦)
- ١- أن معدلات البطالة ارتفعت بشكل خطير في السنوات الأخيرة - حيث وصلت في بعض الفترات إلى أكثر من ٥٠% واستقرت الآن طبقاً للتعريف الواسع للبطالة إلى حوالي ٢٧% وأن عدد العاطلين عن العمل طبقاً لهذا التعريف تصل ٣٢٦,٦٠٠ ألف عاطل منهم أكثر من ١٤٨,٥٠٠ ألف عاطل عن العمل في قطاع غزة حسب قاعدة بيانات مسح القوى العاملة ٢٠١٣.
 - ٢- تتركز نسبة البطالة بين الشباب (١٥-٢٩ سنة) حيث يشكلون أكثر من نصف العاطلين عن العمل (٦٧,٥%)، بينما كانت نسبة الشباب الحاصلين على دبلوم متوسط فأعلى والعاطلين عن العمل تبلغ ٢٨,٩% حسب قاعدة بيانات مسح القوى العاملة ٢٠١٣.
 - ٣- يتوزع العاطلين عن العمل في الأراضي الفلسطينية بين ٢٣,٨% في المدن، ١٨,٢% في الريف ٣١,٥% في المخيمات، وفي غزة شكلت المدن ٣١,٩% من إجمالي العاطلين، ٢٩,٤% تقريباً للريف، ٣٧,١% في المخيمات حسب قاعدة بيانات مسح القوى العاملة ٢٠١٣.
 - ٤- أن أسباب البطالة ترجع بشكل أساسي إلى ضعف قدرة الاقتصاد الفلسطيني لتوليد فرص عمل نتيجة إلى ضعف النشاط الاقتصادي وعلاقات التبعية المفروضة على الاقتصاد الفلسطيني، وإلى سياسات الاحتلال في خنق الاقتصاد الفلسطيني من خلال سياسات الحصار والإغلاق والسيطرة على المعابر وتقطيع أوصال الوطن - مما أدى إلى تراجع كل مؤشرات الاقتصاد الكلي وبالتالي تراجع مجمل النشاط الاقتصادي أو البيئة الاقتصادية المناسبة لإحداث التنمية المطلوبة الهادفة إلى إنعاش الاقتصاد الفلسطيني.
 - ٥- إن حدة مشكلة البطالة في قطاع غزة ترجع بشكل أساسي إلى ضعف النشاط الاقتصادي في غزة نتيجة إلى فقره في الموارد وارتفاع كثافته السكانية ومحدودية مساحة قطاع غزة وإلى سياسة الاحتلال في خنق اقتصاد قطاع غزة من خلال تحكمها في معابر قطاع غزة مع العالم الخارجي أو مع الضفة الغربية أو مع إسرائيل خاصة في ظل عدم وجود سياسات لتنمية وتطوير قطاع غزة آملين بعد

الانسحاب الإسرائيلي من قطاع غزة أن تتم عملية إنعاش حقيقي لاقتصاديات قطاع غزة في كل المجالات والتي سوف تنعكس إيجابياً على مجمل النشاط الاقتصادي في فلسطين.

٦- غياب نظام للحماية الاجتماعية أو للضمان الاجتماعي -زاد من حدة مشكلة البطالة والفقر الأمر الذي يتطلب أن يتم العمل على إيجاد نظم للحماية والضمان الاجتماعي لحماية الفرد والأسرة الفلسطينية من آثار البطالة والفقر.

٢,٧. ملخص الفصل:

عرضت الباحثة من خلال هذا الفصل تعريف البطالة وأنواعها وآليه حساب معدل البطالة بالإضافة إلى أنواع التكاليف التي تسببها البطالة والأشكال التي يمكن أن توجد عليها البطالة، كما تحدثت عن نسب البطالة وركزت الباحثة في عرضها على بطالة الشباب.

كما تطرقت الباحثة إلى أسباب البطالة الداخلية والخارجية وأثرها على النواحي المختلفة للمجتمع الفلسطيني (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية)، إضافة إلى عرض الباحثة للعوامل المسببة للبطالة في صفوف الشباب الفلسطيني، والعوامل الفرعية التي تغذيها وفي نهاية الفصل استعرضت الباحثة نموذج مساعد الدولة في عمالة الشباب من أجل إيجاد حل لمشكلة البطالة في المجتمع.

وترى الباحثة أن الدولة باستطاعتها تشجيع المبادرات الشبابية والأفكار الإبداعية لحل مشكلة بطالة الشباب لفئه ريادي الأعمال عن طريق توفير حاضنات للأعمال ودعمها لتحقيق التنمية الاقتصادية والمساهمة في تخفيف نسبة البطالة.

الفصل الثالث : ريادة الأعمال في فلسطين

المقدمة	٣,١
نشأة وتطور مفهوم ريادة الأعمال	٣,٢
عناصر ومحاور ريادة الأعمال	٣,٣
أهمية ريادة الأعمال، وتصنيف ريادة الأعمال حسب مرصد الريادة العالمي GEM	٣,٤
خصائص ريادي الأعمال	٣,٥
الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال ودورها في معالجة البطالة	٣,٦
تجارب دولية وإقليمية في مجال ريادة الأعمال	٣,٧
ريادة الأعمال في فلسطين	٣,٨
التميز في ريادة الأعمال لدى الشباب الفلسطيني حسب المنطقة الجغرافية	٣,٨,١
الدوافع الريادية لإقامة المشاريع والعوامل الأساسية المؤثرة لدى ريادي الأعمال في فلسطين	٣,٨,٢
أنواع المشروعات الريادية في فلسطين	٣,٨,٣
الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال على الشباب الفلسطيني	٣,٨,٤
معيقات ريادة الأعمال التي تواجه الشباب في فلسطين	٣,٨,٥
فلسطين وأسبوع ريادة الأعمال العالمي	٣,٨,٦
ملخص الفصل	٣,٩

٣,١ . المقدمة:

تعتبر ريادة الأعمال قوة محركة للنمو الاقتصادي في اقتصاد السوق الحر، وهي العامل الأهم في خلق فرص العمل وتشغيل الأيدي العاملة، بالإضافة لدورها الحاسم في التجديد والتطوير والابتكار، وقد اكتسبت ريادة الأعمال أهمية بارزة في السنوات الأخيرة، نظراً لدورها الحيوي في التنمية المستدامة ومساهمتها في إشراك فئات المجتمع كافة في الحراك الاقتصادي وبخاصة فئة الشباب (منتدى الأعمال الفلسطيني، ٢٠١٤، ص٣).

وترى الباحثة من خلال اطلاعها على دراسات متنوعة أن السبب في بروز ريادة الأعمال هو تعثر المؤسسات العامة والخاصة في استيعاب المزيد من العاملين وخاصة الشباب الأمر الذي أدى إلى تنامي البطالة بين آلاف الخريجين ودفعهم للبحث عن أعمال خاصة بعيداً عن الوظيفة.

ولمواجهة ظاهرة البطالة المنتشرة بين الشباب والخريجين الجامعيين قامت عديد الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية والتدريبية، لتغرس بعداً جديداً يستهدف إثارة اهتمام الطلاب أو المتدربين الشباب وتنمية اتجاهاتهم وتوجيههم نحو خيار العمل الخاص والحر.

حيث إن ريادة الأعمال في فلسطين حديثة العهد وقد بدأ الاهتمام الفلسطيني بها منذ فترة قصيرة، غير أنها واجهت عدة تحديات مما ساهم في نجاح بعض منها وتوقف عدد آخر، ومن أهم التحديات التي تواجه الأعمال الريادية: التمويل، التسويق، المواد الخام، التشريعات والقوانين، المواد الخام، وغيرها.

لا بد لنجاح المشاريع الريادية من البحث عن جهات متعددة لتمويل هذه المشاريع لضمان نجاحها ومع أخذها بعين الاعتبار للمخاطر المتعددة التي قد تواجهها ومن أبرز جهات التمويل التي تقدم الدعم للمشاريع الريادية حاضنات الأعمال، والمؤسسات الأهلية، ومؤسسات التمويل والإقراض (منتدى الأعمال الفلسطيني، ٢٠١٤، ص٣).

٣,٢ . نشأة وتطور مفهوم ريادة الأعمال:

الريادة ظاهرة قديمة حديثة متجددة تحمل في طياتها معاني ورموزاً خيرة، حيث تستخدم للدلالة عن المبدعين والمبتكرين في شتى المجالات.

وتعود جذور الريادة إلى نظرية احتكار القلة (Oligopoly Theory) حيث لم يكن بمقدور الريادي سوى حساب الكميات والأسعار للسلع التي سوف ينتجها ويتخذ قراراً مناسباً بشأنها، جاء الاقتصادي ماركس (Karl Marx) الذي نظر إلى الريادي باعتباره وكيلاً للتغيير الاقتصادي والتقني ومؤثراً فاعلاً في المجتمع (Mintzberg et al, 1998, p125).

ويرجع مفهوم ريادة الأعمال للاقتصادي جوزيف شومبيتر وبعض الاقتصاديين النمساويين، حيث عرف شومبيتر رائد الأعمال بأنه هو ذلك الشخص الذي لديه الإدارة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح آخر يعتبر ريادة الأعمال تتمحور بالأساس على المخاطرة عند تطبيق الفكرة موضع التنفيذ.

و بدأ التوجه الحديث نحو ريادة الأعمال في أوائل القرن الحادي والعشرين، حيث اتجه الجميع للنشاط الريادي كوسيلة حتمية لتغيير مفاهيم المنافسة والمزايا واشتداد حدة المنافسة التي أدت إلى التحول من المزايا النسبية إلى المزايا التنافسية، مما شكل تحديات لرجال الأعمال وتسويق المنتجات لتحقيق التنمية في ظل تضاؤل الموارد والحاجة لتقديم منتجات وخدمات غير تقليدية لكي تلقى قبول واستحسان المستهلك والمستفيد من الخدمة، بجانب مواجهة البطالة ودعم الرياديين على إنشاء مشروعات خاصة بهم ليتيحوا فرص العمل لهم ولغيرهم من خلال تقديم منتجات مبتكرة في المجالات التي يجيدون ويبدعون فيها (الشميمري والمبيريك، ٢٠١١م، ص٢٣).

وترى الباحثة أن ريادة الأعمال تدرج مفهومها بين معاني تحقيق الربح والتغيير والإبداع والابتكار وتشكيل أحد عناصر الإنتاج، إضافة لشموله لكافة عناصر العملية الإنتاجية والتنموية التي تكفل الديمومة والاستمرار للمنشآت في تقديم أنشطتها، من خلال دعم مستمر ومتواصل من الأجهزة والمراكز ذات العلاقة لضمان إسهامها في دعم الاقتصاد الوطني والحد من البطالة.

- مفهوم ريادة الأعمال:

قد يتصور البعض أن مفهوم الريادة، مفهوم مرتبط بأخر المستجدات التكنولوجية، بينما مصطلح الريادة تعود جذوره إلى بدايات الثروة الصناعية في دول أوروبا الغربية، ففي عام ١٧٧٦م كتب آدم سميث في كتابه الشهير ثروة الأمم " أنه ليس كرم الخباز وطيبته هي التي تدفعه لتوفير الخبز، بل دافعه واهتمامه الذاتيان هما اللذان يدفعانه لتوفير الخبز" ومن وجهة نظره فإن الرياديين هم سفراء الاقتصاد الذين حولوا الطلب إلى مردود فيه أرباح (UNDP & World Bank. 2005).

كما تشير الأدبيات الاقتصادية إلى أن مفهوم الريادة استخدم في مطلع القرن الثامن عشر من قبل ريتشارد كانتلون للدلالة على الأنشطة الاقتصادية التي تنطوي على شيء من المخاطرة والمغامرة والذي يأمل أصحابها في تحقيق الثراء من خلال إدارة أقل الموارد لتأسيس شركات أعمال جديدة (European Commission .2005).

ورغم تداول هذا المصطلح في الأدب الاقتصادي منذ فترة طويلة، إلا انه لا يوجد اتفاق على تعريفه فيما بين الاقتصاديين كأفراد، أو بين مدارس الفكر الاقتصادي، فهناك من يعتبر الريادة الاقتصادية عمل خارق ومتميز يقوم به أناس لديهم مواهب وقدرات متميزة، وتقود اعمالهم إلى تغييرات ذات تأثيرات عميقة على عمليات الإنتاج والتسويق ومراكمة الثروة، بالمقابل هناك من يرى الريادة كأى عمل يقوم به شخص أو عدة أشخاص لإنتاج سلعة أو خدمة قابلة للإتجار .

وتسعى ريادة الأعمال لتلبية حاجات وإشباع رغبات المستفيدين من الخدمة أو المنتج من خلال أنشطة متنوعة، فهي عبارة عن " أنشطة تقوم على الاهتمام، وتوفير الفرص، وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع وإنشاء المنشآت" (Burch,1998,p12).

وقد عرف مفهوم الريادة في الستينات والسبعينات من القرن العشرين، لكن شهدت الثمانينات والتسعينات انتشاراً واسعاً لهذا المفهوم الذي مزج بين جني الأرباح التي تثمر عنها العمليات التجارية المختلفة من جهة وفكرة التقدم على مختلف الأصعدة من جهة أخرى من خلال ابتكار أساليب جديدة وحديثة في العمل (مبارك، ٢٠٠٩، ١٨ ٣١).

حيث أن هناك ارتباط وثيق بين ريادة الأعمال والإبداع لتحقيق الربح، فريادة الأعمال: "عملية تكوين منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد" (Dolling,1995,p18).

وترتبط ريادة الأعمال بالتخطيط لمواجهة المخاطر في ضوء المعرفة المتوافرة عن السوق والموارد المتاحة لرائد الأعمال فهي عبارة عن "عمل يبدأ بالتخطيط لمواجهة مخاطر محسوبة بناء على معرفة السوق والموارد المتاحة وذلك لتحقيق النجاح المأمول" (Carbonar,1998,p4).

وتعتبر ريادة الأعمال تحدياً لقدرة ريادي الأعمال على قيادة التغيير في ظل ظروف عدم التأكد حيث إنها "عملية ديناميكية تستدعي تمتع رائد الأعمال بمهارات وإمكانات تساعد على قيادة دفة المنظمات وتوجيهها فيما يخدم مصالحها من خلال استخدام الأفكار المبدعة والمخاطرة المحسوبة ورأس المال الجريء في استغلال الفرص وتلافي التهديدات في بيئة عمل تتوء بالمخاطر والتحديات والمنافسة" (Sood and arora.2007,p10).

وقد عرف الاتحاد الأوروبي ريادة الأعمال بأنها "الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار والابداع والفاعلية وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة" (Avaanzini,2009).

وتعتبر الريادة الاقتصادية مشتقة من كلمة (Entreprende) الفرنسية، والتي تعني الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع تجاري.

بينما عرف مرصد الريادة العالمي ريادة الأعمال: بأنها المبادرات الفردية أو الجماعية التي تنتج سلعاً وخدمات لغرض تحقيق الربح، وعرف المرصد الريادي بأنه الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع تجاري وتشغيله وتحمل مخاطرة بصرف النظر عن حجم المشروع، وفيما إذا كان المشروع مسجلاً بصفة شخصية أو اعتبارية أو غير منظم (ماس، ٢٠١٤، ص٩).

٣،٣ . عناصر ومحاور ريادة الأعمال:

تعتبر ريادة الأعمال عملية هادفة، حيث تسعى إلى إدارة الأعمال والمشروعات وتنميتها بطرق مبتكرة وغير تقليدية وفق أفكار ورؤى وتصورات إبداعية تحقق الربح وتمنح المنظمات ميزات تنافسية (Roddic,2007.p12)، وتبدأ ريادة الأعمال بوجود رؤية محددة وواضحة لعمل شيء مبتكر وخلاق حيث إنها تعتمد على سبق الآخرين في وضع تصور لتطوير خدمة أو منتج أو ابتكار منتج جديد يلقي القبول والاستحسان لتحقيق أرباح وتبوء مكانة متميزة في عالم المنافسة من خلال تنظيم وإدارة

الأعمال والمشروعات التي تتضمن قدرة كبيرة من المجازفة والمخاطرة لتحقيق الربح
(Gordon.2007.p25)

حيث تساهم ريادة الأعمال في تحقيق النهضة العلمية والتطور الاقتصادي في المجتمعات، إذ إن كثيراً من المشاريع والشركات العملاقة في العالم نشأت على أيدي ربايين مكنتهم قدرتهم الريادية على الاكتشاف والمبادرة في خلق تلك المشروعات العملاقة، وبالتالي فإن كثيراً من الدول وجهت سياستها وتشريعاتها نحو تعزيز وتشجيع ريادة الأعمال كسبيل مهم نحو النهضة العملية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن هذا المنطلق لا بد من مزيج من العناصر المتفاعلة لإنتاج عمل ريادي من رائد الأعمال ويوضح الشكل (٣-١) أن ريادة الأعمال عبارة عن مزيج من تفاعل العناصر التالية:

(شكل ٣-١) يوضح عناصر ريادة الأعمال



المصدر: العاني، مزهر شعبان وآخرون إدارة المشروعات الصغيرة: منظور ريادي تكنولوجي عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع ٢٠١٠م.

وترى الباحثة أن كل ريادي أعمال ناجح يسعى لربط عناصر ريادة الأعمال مع بعضها البعض للخروج بمشروعه الريادي فإنه يضيف بعض الميزات ليس فقط لنفسه بل للمجتمع المحيط به أيضا كتحسين وضعه المالي الحالي والتوظيف الذاتي حيث إنه يوفر المزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة، ويؤدي ذلك إلى تطوير المزيد من الصناعات وتشجيع التصنيع المحلي في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي او التصدير مما يؤدي إلى زيادة الدخل وزيادة النمو الاقتصادي ويتمحور دور ريادة الأعمال في :

١- إنشاء أسواق جديدة (إيجاد عملاء وبائعين).

٢- اكتشاف مصادر جديدة لمواد تتسم بميزة تنافسية من حيث النقل والتكلفة والجودة.

٣- تحريك الموارد الرأسمالية (لديهم الاستبصار والثقة بالنفس).

٤- تصميم تكنولوجيا جديدة، صناعات جديدة، منتجات جديدة.

٥- إيجاد فرص عمل حديثة.

وقد تأثرت الريادة في بداياتها بالعلوم المرتبطة بها كعلم الاقتصاد وعلم النفس والتسويق والإدارة الإستراتيجية، وعلم الاجتماع والتاريخ والإنسان مما أدى لتباين تفسيراتها وتعدد نظرياتها، وعدم الاتفاق على مفهوم محدد لها، بل ترادفت في كثير من الأحيان مع مفاهيم الإبداع والابتكار.

ويقسم مرصد الريادة العالمي (GEM) الأنشطة الريادية إلى مراحل مختلفة، حيث يعتبر النشاط الريادي في المراحل المبكرة إذا لم يمض على تأسيسه ٤٢ شهراً، وتنقسم هذه المراحل إلى مرحلتين: المرحلة الناشئة (Nascent) والتي لم تقم بدفع أي رواتب أو أجور للعاملين، وإذا قام المشروع بدفع الرواتب والأجور فإن المشاريع الريادية حينها تسمى مشاريع جديدة (New Business)، وإذا مضى على تأسيس النشاط الريادي ٤٢ شهراً فأكثر فإنه يصبح مشروعاً مستقراً (Established Business).

ويتضح من خلال التعريفات السابقة أن ريادة الأعمال تنطوي على: (المبيرك، ٢٠٠٩، ص ١٠٢)

١. معرفة الفرصة العملية المتاحة والكافية.

٢. تكوين وإنشاء والتوسع في المنظمات الاقتصادية الموجهة بالربح على ضوء الوقت والجهد والمال.

٣. المزج بين العناصر الابتكارية والإبداعية وتحمل المخاطر والعمل الدؤوب.

٤. الاستخدام المناسب والرشيد للموارد المتاحة.

٣,٤. **أهميه ريادة الأعمال وتصنيف مرصد الريادة العالمي (GEM) لريادة الأعمال:**

تعزى أهمية ريادة الأعمال في كونها وسيلة لتصحيح مسار المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث إن غالبية هذه المشروعات لا تقوى على الصمود والمنافسة إذا لم تكن هناك يد خبيرة تستغل الفرص وتتلافى التهديدات وتبحث عن فرص للتوسع والانتشار بطرق مبتكرة لتحقيق الربح.

ولذلك تعتبر ريادة الأعمال من الحقول المهمة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة ومن الحقول الواعدة في الدول النامية، حيث تسهم المشروعات الريادية بمساهمة فاعلة في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة، كما تعد نواة بناء المنظمات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، حيث يؤمن المشروع الريادي الدخل الكافي للريادي وعائلته بالإضافة إلى دورة في استحداث وظائف جديدة والحد من نسبة البطالة في المجتمع، فضلا عن ظهور أنماط جديدة من السلع والخدمات التي تسهم في فتح ونمو أسواق جديدة تساعد على تقليل الفجوة بين اقتصاديات الدول. (النجار والعلي، ٢٠١٠ م، ص ٢٧).

وترى الباحثة على خلاف اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة، ومدى مساهمة المشروعات الريادية بدور فاعل في تطور التنمية الاقتصادية فيها، فإن ريادة الأعمال في فلسطين تتعرض لمعوقات وعراقيل تحول دون نمو ريادة الأعمال وتطورها بشكل سريع متمثلة في معظمها بسياسات وإجراءات وتدبير الاحتلال الاسرائيلي إضافة إلى أن الاقتصاد الفلسطيني اقتصاد غير مستقل بذاته، بسبب تبعيته لاقتصاد الاحتلال.

ويصنف مرصد الريادة العالمي (GEM) ريادة الاعمال إلى نوعين وهما:

- أ. ريادة الضرورة : وهم الأشخاص الذين لا يجدون فرص عمل في السوق فيلجؤون إلى البدء بأعمال خاصة كالتجارة أو الحرفية من أجل تحقيق دخل يعاشون منه، وتتصف ريادة الضرورة بأنها في الغالب لا تعتمد على الإبداع والتجديد وهي تعتمد على تكنولوجيات بدائية قليلة التكاليف.
- ب. ريادة الفرصة: هم أولئك الأشخاص الذين يلتقطون الفرص المتاحة في السوق لتقديم خدمة جديدة أو إنتاج سلعة جديدة لزيادة دخلهم من خلال إنشاء مشاريعهم الخاصة، ويتصف هذا النوع من الريادة بالابتكار والإبداع واستخدام تكنولوجيات حديثة.

٣,٥. خصائص ريادي الأعمال:

يتميز الرواد عن غيرهم بخصائص تؤهلهم الى تحقيق الأرباح والنمو المستمر لمشاريعهم من خلال تطلعاتهم المستمرة لإحراز التقدم والنجاح ومن خصائصهم (العامري والغالي، ٢٠٠٨):

- ١- الاستقلالية والقدرة على التحكم الذاتي.
- ٢- المثابرة والاجتهاد والعمل المتواصل الدؤوب.
- ٣- الشعور بالحاجة لتحقيق الذات من خلال انجازاتهم.
- ٤- السعي لتحقيق أهداف فيها قدر كبير من التحدي والاستفادة من التغذية الراجعة لأدائهم المتميز.
- ٥- تحمل المخاطر، وتقبل حالات الغموض.
- ٦- الثقة العالية بالنفس والشعور بطاقة كبيرة للمنافسة والاستعداد لاتخاذ مواقف صعبه.
- ٧- المرونة بالتفكير والعمل، وعدم الخوف من الفشل.

وهناك العديد من الصفات الأخرى التي وردت في الكثير من الدراسات، فعلى سبيل المثال أضافت دراسة (حامد وارشيد، ٢٠٠٧) صفات مثل الانتباه للفرص واقتناصها، بالإضافة إلى البحث عن المعلومات اللازمة للعمل من أجل الوصول إلى الأهداف، والفاعلية، والتخطيط المنظم، وحل المشكلات من خلال تحويل المشكلة إلى فرصة والتعلم من الأخطاء والتجارب.

٣،٦. الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال ودورها في معالجة البطالة:

٣،٦،١. الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال:

سعت الأبحاث إلى إيجاد العلاقة ما بين ريادة الأعمال والنمو الاقتصادي وبينت أن بالرغم من الاختلافات حول مفهوم الريادة وحول دورها وسبل النهوض بها، فإن هناك ما يشبه الإجماع على أهمية الأنشطة الريادية ودورها المحوري على النمو الاقتصادي في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء.

وبينت الدراسات التطبيقية درجة تأثير الريادة على النمو الاقتصادي والاجتماعي، الذي ينعكس على زيادة الناتج المحلي الإجمالي وفرص العمل الجديدة، وتوفير مصادر دخل قابلة للاستدامة للأفراد والأفراد على المدى البعيد (ماس، ٢٠١٤، ص ١٥)..

كما تساهم الأنشطة الريادية في إنتاج أنواع مختلفة من السلع والخدمات التي تلبي احتياجات الأفراد والمجتمع إضافة إلى تلبية الطلب على تلك السلع والخدمات في الأسواق الخارجية، ويزيد تأثير المشاريع الريادية على التنمية عندما تأتي بابتكارات وإبداعات جديدة كفيhle زيادة إنتاجية وتنافسيه السلع والخدمات التي تقدمها.

إن اهتمام الدول بالريادة جاء كنتيجة حتمية لدور الريادة في دفع عجلة الاقتصاد، فكلما زاد عدد الرياديين وكانت بيئة الريادة أفضل كانت الآثار الاقتصادية أفضل (ماس، ٢٠١٤، ص ١٥).. ولعل من أهم الآثار الاقتصادية للريادة يتمثل في بعدين

فالبعد الأول هو: النمو الاقتصادي على المستوى الكلي، فالدور الذي يلعبه الرياديون في دفع عجلة النمو الاقتصادي مهم ويختلف من دولة إلى أخرى، ففي معظم الدول المتطورة والنامية على حد سواء تشكل المشاريع الصغيرة جدا والصغيرة الأغلبية الساحقة من حيث نسبتها من العدد الإجمالي للمنشآت في معظم القطاعات، كما أن معظم الشركات المتوسطة والكبيرة وخصوصا في قطاعات تكنولوجيا المعلومات، والبحث والتطوير كانت قد بدأت في أغلب الأحيان كمبادرات ريادية صغيرة وتحولت إلى شركات عملاقة مع الزمن.

وتشهد جميع الاقتصاديات اهتماما خاصا بالمنشآت الصغيرة جدا والصغيرة والمتوسطة، حيث عملت على تطوير سياسات وبرامج خاصة لتطوير بيئة مواتية لنشوتها وتطورها.

أما خلق فرص العمل والتشغيل الذاتي وتشغيل الآخرين فيعد من الآثار الاقتصادية ذات الأهمية البالغة خاصة في ظل ظروف اقتصادية صعبة على الصعيد العالمي وارتفاع نسبة البطالة في دول العالم.

فالريادة توفر فرص عمل لهؤلاء الرياديين (كموظفين لأنفسهم Self Employed) وتمكنهم من خلق فرص عمل للآخرين، وازدادت أهمية العمل الريادي في الوقت الذي تراجعت فيها قدرات الحكومات والشركات الكبرى على استيعاب الداخلين الجدد إلى أسواق العمل فيها، ويرجع ذلك لعدة أسباب منها

إحلال التكنولوجيات الجديدة على حساب الأيدي العاملة في عمل الشركات الكبرى والحكومات على حد سواء.

أما البعد الثاني: فهو تقليل نسبة البطالة والحد من انتشارها فقد باتت من أخطر المشاكل التي تعاني منها الدول وخصوصا الدول النامية، ولا شك في أن من نتائج العمل الريادي وخلق فرص العمل سيؤدي إلى الحد من انتشار البطالة وتحسن الأوضاع المعيشية ونوعية الحياة في مختلف المجتمعات.

ومن المزايا الاقتصادية لريادة الأعمال :

- تؤدي الريادة في الأعمال دورا كبيرا في التنمية الاقتصادية ويمكن إيجاز ذلك في النقاط التالية
- تحسين مستوى الإنتاجية، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال رزمة من الإجراءات والسياسات في المؤسسة .
- استيعاب التكنولوجيا، حيث تمتاز المؤسسات الريادية بقدرتها على استيعاب التكنولوجيا الحديثة والعالمية والالتزام بالمواصفات الدولية وزيادة القيمة المضافة.
- توفير فرص عمل جديدة، حيث تمتاز المؤسسات الريادية بإيجاد فرص عمل جديدة على الرغم من التطور التكنولوجي الذي افضى إلى الاستغناء عن كثير من الأيدي العاملة .
- فتح الأسواق الجديدة، حيث تمتاز المؤسسات الريادية عن غيرها بمعرفة السوق وفهم ما يجير فيه مما يقلل من المخاطرة وكذلك النفاذ للأسواق المحلية والخارجية من خلال التوزيع الإنتاجي (رسلان واخرون، ٢٠١١)

٣،٦،٢ . دور ريادة الأعمال في معالجة البطالة:

ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة تسهم في معالجة بعض أشكال البطالة والتخفيف من حدتها على النحو التالي (مقابلة، ٢٠٠٩، ص ٣٣-٣٤):

أ- دور ريادة الأعمال في علاج البطالة الهيكلية:

- ١- تشجيع إقامة مشروعات صغيرة ومتوسطة مكملية للمشروعات العامة بحيث تتكامل معها وتقوم بتغطية احتياجات خط أو أكثر من خطوط إنتاجها.
 - ٢- إعادة توجيه جزء من عاطلين عن العمل لأسباب تتعلق بهيكل وتركيب الاقتصاد نحو القطاعات التي تحتاج إلى عمالة مؤهلة وهناك طب متزايد على إنتاجها.
 - ٣- تشجيع عملية التنمية المتوازنة ومعالجة أي خلل من خلال توجه هذه المشروعات إلى القطاع الذي يعاني من تراجع في أهميته النسبية في الإنتاج والتشغيل.
 - ٤- استخدام الخرائط الاستثمارية في اختيار المشروعات الأكثر جدوى.
- أن إقامة مزيد من المشروعات الصغيرة والمتوسطة في القطاعات الأقل نمواً يعني مزيد من النمو المتوازن، لذلك لا بد من الاستفادة من المشروع الرائد بإقامة مشروعات مكملية له بمختلف الاحجام، لكي تستفيد هذه المشروعات من منتجاته أو تزوده بالمواد الأولية التي يحتاجها.

ب- دور زيادة الأعمال في علاج البطالة الموسمية:

- يمكن استخدام المشروعات الريادية الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة الموسمية من خلال:
- 1- تشجيع إقامة مشروعات بمختلف الأحجام للمحافظة على استمرارية الخدمة أو السلعة في غير موسمها لحين بداية الموسم القادم.
 - 2- تسهيل الحصول على فرصة عمل خارج الموسم.
 - 3- تشجيع إقامة المشروعات المكلمة للمشروعات الموسمية.
- يسهم تنوع مجالات عمل المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وما تمتاز به من مرونة وقدرة على التكيف وكذلك قدرتها على التكامل مع مشروعات أخرى في مواجهة مشكله البطالة الموسمية.

ت- دور زيادة الأعمال في علاج البطالة المقنعة:

- يمكن استخدام المشروعات الريادية الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة المقنعة من خلال:
- 1- توجيه العمالة الزائدة نحو العمل الحر من خلال برامج التوعية والتدريب المتخصصة التي تبرز أهمية العمل الحر المنتج.
 - 2- إبراز الجدوى الاقتصادية والاجتماعية للمشروعات والأفكار الصغيرة مقارنة بعوائد الوظيفة الحكومية.
 - 3- إعادة توجيه مخصصات الرواتب والأجور من النفقات الجارية إلى صندوق يستخدم لدعم إقامة وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
 - 4- العمل على تحسين جودة الوظائف في المشروعات الريادية الصغيرة والمتوسطة لتقليل الفجوة بينها وبين جودة العمل في القطاع الحكومي، لأن ذلك يساعد في التوجه نحو المشروعات الريادية وتخفيف العبء عن القطاع الحكومي.
- المشروعات الريادية الصغيرة والمتوسطة المدرة للدخل والتي تضمن للباحث عن عمل الحصول على عمل مناسب وجودة عالية وبدخل أعلى هي الوسيلة الأكثر فاعلية في جعله أقل ميلاً إلى الوظيفة الحكومية ذات الأجر المحدود والتي تقيد بساعات عمل طويلة، وتخضعه لسيطرة وتحكم رؤسائه مما يساهم في القضاء على البطالة المقنعة.

ث- دور زيادة الأعمال في علاج البطالة الدورية:

- يمكن استخدام المشروعات الريادية الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة الدورية من خلال مرونتها وقدرتها على التكيف مع الظروف الاقتصادية، فهي أقل تأثراً بالتقلبات الاقتصادية التي تهز المشروعات الضخمة كما في حالة الأزمة المالية والاقتصادية التي أجبرت المشروعات العملاقة على تسريح جزء من عمالها، بينما كانت المشروعات الصغيرة والمتوسطة أقل تأثراً بسبب مرونتها وقدرتها على التكيف.

٣,٧. تجارب دولية وإقليمية في ريادة الأعمال:

تهدف التجارب الإقليمية والعالمية إلى تعزيز السلوك الريادي وغرسه في نفوس الشباب والأطفال في سن مبكرة لإنشاء أجيال لديها الرغبة في تحقيق التفوق والامتياز من خلال تطبيق أفكار خلاقة تسعى إلى التحسين والتطوير المستمر من خلال تعزيز الأنشطة والفعاليات الريادية وطرح المسابقات التعليمية ومنح الجوائز الريادية التي تشجع على الاستمرار في الإبداع والابتكار (التجربة الأمريكية)، وإنشاء البرامج التعليمية في الريادة، ونشر وتعزيز ثقافة الريادة، وتعزيز الريادة العلمية ودعمها (التجربة البريطانية) وربط الجامعات بقطاع الأعمال (التجربة اليابانية) وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (التجربة المصرية) وهي تجربة ناجحة، ودعم الرياديين الشباب ورعايتهم (التجربة الأردنية) وتفعيل دور القطاع الخاص ودفع الشباب باتجاه العمل الحر (التجربة الكويتية).

وفيما يلي استعراض لبعض التجارب الدولية والإقليمية في مجال ريادة الأعمال:

٣,٧,١. التجارب الدولية:

أ- التجربة الأمريكية: تقيم الولايات المتحدة الأمريكية أسبوع الريادة كل عام بهدف تحفيز الشباب على ممارسة العمل الريادي من خلال العديد من الأنشطة والفعاليات مثل تمارين المحاكاة، ألعاب الإنترنت مسابقات خطة العمل، برنامج الضيف المحاضر، ورش العمل المختلفة، مننديات محلية لأنشطة الريادة.

إضافة إلى تصميم مواقع تعليمية على الإنترنت تتيح التعرف على قدرات الطلاب، والتفاعل مع المعلمين المتخصصين لاستكشاف قدرات الطلبة الريادية ومهاراتهم، فضلاً عن المراكز الريادية المنتشرة حول الولايات المتحدة التي تقدم برامج تعليمية وتدريبية للأجيال الجديدة من الرياديين، وكذلك المساعدات للرجال والنساء في مجال تقنية المعلومات والاتصالات. (Bygrave,2003,p6)

وعلى الصعيد الإعلامي تقوم الحكومة الأمريكية بحملات إعلامية واسعة النطاق تتناول قصص النجاح الحقيقية لرواد الأعمال بهدف تشجيع الشباب من مختلف الأعمار على الريادة والعمل الحر لتنمية الاستعداد والتوجه الإيجابي نحو العمل الريادي والمساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال جعلها مسئولية كل فرد يتجه نحو العمل الريادي ويوظف الآخرين. (مبارك، ٢٠١١م، ص١١٢)

كما تقدم الجامعات الأمريكية برامج تعليمية متكاملة في تخصص الريادة من خلال برامج علمية متنوعة اتبعت خطاها العديد من الجامعات في جميع أنحاء العالم، وبصفة خاصة جامعة جنوب كاليفورنيا التي تعد أول جامعة تطرح أول برنامج علمي حديث ومتطور في ريادة الأعمال عام ١٩٧١م، ثم تبعتها بقية الجامعات داخل وخارج أمريكا، بل قامت هذه الجامعات بتنظيم مسابقات لتشجيع روح الريادة بين الطلاب، حيث يقدم معهد ماساتشوستس جائزة قيمتها خمسون ألف دولار أمريكي للباحثين والطلاب المتميزين في المشروعات الريادية، وتمنح جامعة يال "Yale" الأمريكية جوائز تصل قيمتها إلى خمسين ألف دولار من خلال منافسات خطة مشروع على مستوى الجامعة

وتقدم هذه المنحة مبلغاً من المال للبدء بالمشروع، إضافة إلى النصح والإرشاد والمتابعة لريادي الجامعة. (حامد وارثيد، ٢٠٠٧م، ص٥٢)

ب- التجربة البريطانية: اهتمت بريطانيا بالتعليم في مجال الريادة، وأنشأت برامج لتعليم الريادة في العديد من الجامعات البريطانية، مع التركيز على نقل المعرفة والتقنية بشكل خاص في جميع مراحل التعليم سواء العالي أو العام، بهدف تعزيز قدرات الطلاب في سن مبكرة على ممارسة العمل الريادي من خلال الإبداع والابتكار كوسائل تمنح القيمة الإضافية لهذا العمل لتشجيع بدء وإنشاء المشروعات الريادية (Global Entrepreneurship Monitor, 2003, p3).

كما أسست الحكومة البريطانية المجلس الوطني لخرجي الريادة لتعزيز ثقافة الريادة في بريطانيا وتعزيز الشراكة بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الاعمال، وتضمين الريادة في التعليم الرسمي، بجانب عمل حملات توعية وطنية مستمرة لتعزيز مفهوم الريادة لدى الشباب، وجلب جيل جديد ملهم في الريادة والإبداع، وإشراك العديد من الرياديين في المدارس لتعزيز التوجه الريادي لدى الطلبة (مبارك، ٢٠١١م، ص١١٣-١١٤).

وقد طورت بعض الجامعات البريطانية التعليم الريادي كجامعة شيفيلد التي جعلت تعليم الريادة برنامج دراسي أساسي ضمن برامجها الدراسية، مع ربطه بموضوعات العلوم والهندسة، والعمل على نشر ثقافة الريادة من خلال الجوانب العلمية للبحث العلمي اللازم للحصول على المعرفة وإنتاجها في المجالات كافة. (Final Proceedings, 2006, p25)

ت- التجربة اليابانية: أجرت السلطات اليابانية عمليات إصلاح واسعة النطاق في النظام التعليمي كما قامت الجامعات اليابانية بعقد تحالفات استراتيجية مع بعضها البعض ومع قطاع الأعمال والإدارة. وقد اعطيت الجامعات الاستقلالية التامة دون أدنى تدخل من الأجهزة الحكومية من أجل تحسين التقنية وتطوير الموارد البشرية فيها، وتقليص الفجوة بين مخرجات الجامعات العلمية والبحثية واحتياجات سوق العمل، وربط الجامعات بقطاع الاعمال لإتاحة إمكانية إنشاء منظمات أعمال ريادية جديدة لجيل الشباب، مع وضع معايير جديدة للنظام التعليمي لتشجيع الابتكار والريادة. (مبارك، ٢٠١١م، ص١٢٥)

ويعزى نجاح اليابان صناعياً واقتصادياً إلى التكامل المتجانس بين الصناعات الكبيرة والصغيرة والمتوسطة، ودعم رجال الاعمال من خلال تيسير حصولهم على القروض بالإضافة إلى إنشاء البنية الأساسية التي تدعم التنمية فضلاً عن وضع الحكومة اليابانية لسياسة ثابتة لدعم وتطوير الصناعات الصغيرة والمتوسطة ومنحها قدرات تنافسية (حسن، ٢٠١١م، ص١٣٥-١٣٧).

كما عملت الحكومة اليابانية على دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال الدعم المالي المباشر من قبل المؤسسات المالية للدولة أو الاقتصاد المشترك، إضافة إلى قيامها بالتأمين ضد الديون المعسرة من خلال ضمان الدولة تغطية الخسائر التي تتعرض لها المؤسسات المالية عند عدم سداد المنشآت الصغيرة والمتوسطة للقروض التي تحصل عليها وتوفير الدعم التسويقي حيث تحدد الحكومة اليابانية مشترياتها من الصناعات الصغيرة والمتوسطة سنوياً، مع إلزام المنظمات الحكومية

وشبه الحكومية بإتاحة الفرصة أمام هذه الصناعات كشرط للحصول على عقود ومناقصات حكومية (مخيمر وعبد الحليم، ٢٠١٠م، ص ٥١-٥٢).

٢، ٧، ٣. التجارب الإقليمية:

من التجارب الإقليمية في مجال ريادة الأعمال التجربة المصرية، والتجربة الأردنية، التجربة الكويتية بالإضافة للتجربة الفلسطينية.

أ- التجربة المصرية: سعت مصر إلى الاهتمام بزيادة مشاركة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الاقتصاد القومي، إلا أن دعم هذه الصناعات لم يأخذ الشكل أو الهياكل التنظيمية اللازمة لنجاحها لذلك اتجهت الجهود إلى اعتبار هذه المنشآت وسيلة لمواجهة مشكلة البطالة ومكان لإعداد وتدريب القوى العاملة وإكسابها الخبرات الفنية والإدارية اللازمة، فضلاً عن اعتبارها صناعات مغذية للمشروعات الكبيرة، لكن هذه الجهود والتوجهات لم تكف لتطور المشروعات الصغيرة والمتوسطة بل واجهت أغلبها الإفلاس والانحيار نتيجة عدم توافر المساندة الصادقة لتصل إلى تجربة قوية لها مقومات النجاح والاستمرارية (حسن، ٢٠١١م، ص ٤٨-٤٩).

وبالرغم من تلك الصعوبات إلا أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مصر قد هيمنت على القطاع الخاص بما نسبته تتجاوز ٩٣% فضلاً عن توفير فرص عمل لثلاثي قوة العمل في مصر، مما دفع الحكومة إلى دعم هذه المشروعات وهذا يدل على نجاح المنشآت الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص عمل. (المبيري، ٢٠٠٩م، ص ٢٨٩)

ب- التجربة الأردنية: حرصت الأردن على دعم وتشجيع المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال الاهتمام بالحاضنات التقنية كآليات لمساعدة رواد الأعمال الصغيرة والمتوسطة على تنفيذ مشروعاتهم من خلال التركيز على رفع كفاءتهم لتمكينهم من إدامة عمل المشروعات واعتمادهم على أنفسهم ومواصلة مسيرة نمو المشروع بنجاح بعد الخروج من الحاضنة، ومن ثم تعد حاضنات الأعمال في الأردن من أهم مدخلات نشر ودعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة وتفعيل دور المبدعين والمبتكرين والمستثمرين الصغار لتحويل أفكارهم الخلاقة إلى منتج ملموس، إضافة إلى احتضان خريجي المعاهد والجامعات لتنمية مهاراتهم وممتلكاتهم الفكرية ليكونوا رواد أعمال فاعلين ومساهمين بشكل ملموس في توفير فرص عمل حقيقية تحد من مشكلة البطالة. (حسن، ٢٠١١م، ص ٦٣)

وقد تم إنشاء مركز الملكة رانيا للريادة عام ٢٠٠٤ كمنظمة غير حكومية غير ربحية لدعم النمو الاقتصادي من خلال توفير الخدمات اللازمة لتنمية الريادة وتسويق التقنية، وتوجيه جهود المركز نحو طلبة الجامعات والباحثين والمخترعين وأصحاب المبادرات الشخصية لتعزيز وبناء قدراتهم الشخصية وتزويدهم بالاستشارات اللازمة لتطوير لروح الريادية من خلال برامج المركز، إضافة إلى انتشار حاضنات الأعمال التقنية في العديد من الجامعات الأردنية كجامعة اليرموك، لخدمة الطلاب الرياديين وفي الوقت نفسه تطوير قطاع تقنية المعلومات وحوسبة التعليم. (مبارك، ٢٠١١م، ص ١٢٧)

ح- التجربة الكويتية: سعت الحكومة الكويتية إلى دعم ريادة الأعمال في ١٨ ديسمبر عام ١٩٩٦م من خلال تخصيص (١٠٠) مليون دينار كويتي لإنشاء " محفظة صندوق الاستثمار " وتأسيس الشركة الكويتية لدعم المنشآت الصغيرة التي عملت على تفعيل دور القطاع الخاص ودفن الشباب الكويتي باتجاه العمل الحر، حيث مولت الشركة (٥١) مشروعاً في مختلف القطاعات برؤوس أموال قدرها (١٠,٥) مليون دينار كويتي.

كما أصدرت الحكومة الكويتية قانون عام ١٩٩٨م قضى بإنشاء محفظة مالية لدى بنك الكويت الصناعي بقيمة (٥٠) مليون دينار لمدة (٢٠) عاماً بهدف دعم وتمويل النشاط الحرفي والمشروعات الصغيرة، كما هدفت إلى تطوير القطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال تشجيع المبادرات الفردية وذوي الخبرة والتخصصات المهنية لمزاولة الأعمال والمشروعات ذات الجدوى الاقتصادية والفائدة العامة (حسن، ٢٠١١، ص ١٨٩).

وترى الباحثة أن العامل المشترك في جميع التجارب السابقة الذكر أنها سعت إلى القضاء على ظاهرة البطالة بجانب دعم الاقتصاد الوطني وإيجاد قوى عاملة مبتكرة تسعى إلى تحسين مستمر للسلع والخدمات في إطار من التنافس المحمود، واتفقت فيما بينها على تعزيز ريادة الأعمال من خلال تشجيع ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال توفير الدعم المالي عن طريق المؤسسات المالية والبنوك والصناديق والمبادرات الشخصية من الحكومات والافراد، في حين أن التجربة (الأمريكية والبريطانية واليابانية) اعتمدت بشكل رئيس على نشر ثقافة ريادة الأعمال عبر وسائل الإعلام من خلال حملات إعلامية مكثفة، كما أنها تقوم بإقامة أسبوع ريادة كل عام ومؤتمرات تتضمن أهم الانجازات حول تطورات المشروعات الريادية وحرصاً لأهم الجهود الريادية ومدى تطورها، كما أنها صممت مواقع تعليمية على الإنترنت تتيح الاستكشاف لقدرات ومهارات الطلاب الرياديين وتتيح التواصل الفعال بين خبراء الريادة والرياديين لتوجيههم والإشراف عليهم في بناء مشروعاتهم وتطويرها بينما التجربة (المصرية، الأردنية الكويتية) فأنها أغفلت استخدام وسائل الإعلام في نشر ثقافة ريادة الأعمال بل اقتصرت على المراكز المختصة بريادة الأعمال وحاضنات الأعمال في حين أنها اقتصرت على متابعة أخبار المنجزات الريادية من خلال حاضنات الأعمال فقط وتقييم مؤتمرات وورش عمل لتفحص آخر إنجازات المشروعات الريادية، كما تعاني من ضعف التواصل بين الرياديين وخبراء الريادة إضافة لمعاناتها من نقص عدد المراكز الريادية .

٣,٨. ريادة الاعمال في فلسطين:

رصد تقرير أنشطة الأعمال ٢٠١٤ - وهو استطلاع سنوي لمدى تيسير ممارسة الأعمال في مختلف أنحاء العالم - ارتفاعاً في وتيرة إصلاح أنظمة أنشطة الأعمال خلال العام الماضي في فلسطين، فقد ارتفع ترتيب فلسطين حسب تقرير ٢٠١٤ إلى الدولة رقم ١٣٨ مقارنة مع ١٤٥ في تقرير العام الماضي ٢٠١٣.

ويغطي تقرير ممارسة أنشطة الأعمال ٢٠١٤، وهو تقرير رئيسي تصدره مجموعة البنك الدولي، ١٨٩ اقتصاداً (دولة) و١٠ مجموعات من المؤشرات هي: بدء النشاط التجاري، استصدار تراخيص البناء توصيل الكهرباء تسجيل الملكية، دفع الضرائب، التجارة عبر الحدود، الحصول على الائتمان، حماية المستثمرين، إنفاذ العقود وتسوية حالات الإعسار، ويدلل التقرير على سهولة انشاء الأعمال وحمايتها وتشغيلها في المناطق التي تم اجراء الدراسة عليها (منتدى الأعمال الفلسطيني، ٢٠١٤).

ويعتبر مرصد الريادة العالمي (GEM) التصورات الريادية في المجتمع عاملاً مهماً ومؤثراً على النشاط الريادي حيث تعكس هذه التصورات النمط الثقافي السائد في المجتمع من وجهة نظر السكان البالغين ويمثلها مرصد الريادة العالمي بسته تصورات هي:

- امتلاك فرص جيدة للبدء بمشاريع ريادية في الفترة القادمة.
- امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة.
- اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد.
- إيلاء مكانة عالية للرياديين الناجحين.
- تغطية وسائل الاعلام للقصص الناجحة.
- عدم البدء بمشاريع ريادية بسبب الخوف من الفشل.

وتشير بيانات مسح الريادة لعام ٢٠١٢ جدول (١-٣) أن التصورات الريادية لدى الشباب الفلسطيني إيجابية باستثناء المكانة العالية التي يوليها الناس للرياديين واحترام الناجحين منهم، ومع ذلك فإن الغالبية الساحقة من الشباب الفلسطيني ترى أن المجتمع يحترم ريادي الأعمال بنسبة ٧٨,٨% (مرصد الريادة العالمي، ٢٠١٢).

ومن أهم العوامل التي تمنع وتعيق الشباب الفلسطيني من بدء المشاريع الريادية هو الخوف من الفشل حيث يتبين من مسح السكان البالغين أن ٤١% من الشباب في الفئة العمرية (١٨-٣٤) سنة، يرون بأن الخوف من الفشل يمنعهم من البدء بمشاريع ريادية.

ويرجع هذا التصور من وجهة نظر الباحثة إلى ارتفاع مخاطر البدء بعمل ريادي ضمن حاله عدم الاستقرار وسلوك سلطات الاحتلال وإجراءاته المحبطة للاستثمار، بالإضافة إلى النظرة المجتمعية السلبية للفشل وعدم وجود شبكات أمان لإسناد المشاريع الريادية.

جدول (١-٣) التصورات الريادية للأفراد (١٨-٣٤ سنة) في فلسطين ومقارنتها بفئة السكان (٣٥-٦٣ سنة) في عام ٢٠١٢ م

التصورات	(١٨-٣٤ سنة)	(٣٥-٦٤ سنة)
امتلاك فرص جيدة للبدء بمشاريع ريادية في الفترة القادمة.	%٤٧,٥	%٤٤,٢
امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة.	%٦٢,١	%٥٥,٤
اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد	%٨٣,٤	%٨٦,٢
إيلاء مكانة عالية للرياديين الناجحين.	%٧٨,٨	%٨٢,٨
تغطية وسائل الإعلام للقصاص الناجحة.	%٦٩,٢	%٧٣,٤
عدم البدء بمشاريع ريادية بسبب الخوف من الفشل.	%٤١,١	%٣٨,٨

المصدر: مرصد الريادة العالمي، مسح السكان البالغين (APS)، ٢٠١٢ م

وبالرغم من ذلك فإن مسح الخبراء الوطنيين للعام ٢٠١٢ م يشير إلى أن المناهج التعليمية في فلسطين بمستوياتها كافة لا تحتوي على برامج لإعداد وتوجيه الطلاب للتفكير بتأسيس مشاريعهم الخاصة، ولا توفر لهم المهارات والمعارف والمعلومات والخبرات اللازمة لتساعدتهم على ذلك، حيث أشار ٨٩% من الخبراء أن المناهج التعليمية المدرسية (الابتدائي والثانوي) لا تهتم بمواضيع الريادة وكيفية إنشاء شركات جديدة، وكذلك أفاد ٨٣% منهم أن مناهج التعليم المدرسية لا تزود الطلبة بتعليمات وإرشادات كافية حول مبادئ اقتصاد السوق، ويرى ٨٦% منهم أيضاً أن المناهج المدرسية لا تتضمن ما يشير إلى تشجيع الإبداع والثقة بالنفس وروح المبادرة عند الطلبة (مرصد الريادة العالمي، ٢٠١٢).

أما التعليم الجامعي، بالرغم من زيادة اهتمام الجامعات الفلسطينية خلال العقد الأخير بإدخال برامج وتخصصات للنهوض بريادة الشباب، فما زالت تغلب فيها التخصصات التقليدية التي لا تتناسب مع احتياجات ومتطلبات السوق الفلسطيني، كذلك لا تؤهل الجامعات بشكل جيد لدخول سوق العمل أو البدء بمشاريع ريادية، وهذا يساعد في ارتفاع معدل البطالة بشكل كبير بين خريجي الجامعات مقارنة مع الفئات الأخرى، وأكد على ذلك مسح الخبراء الوطنيين للعام ٢٠١٢ حيث أفاد ٦٧% من الخبراء بأن الجامعات الفلسطينية لا تؤهل الطلبة ليتمكنوا من البدء والمساهمة في تطوير مشاريعهم.

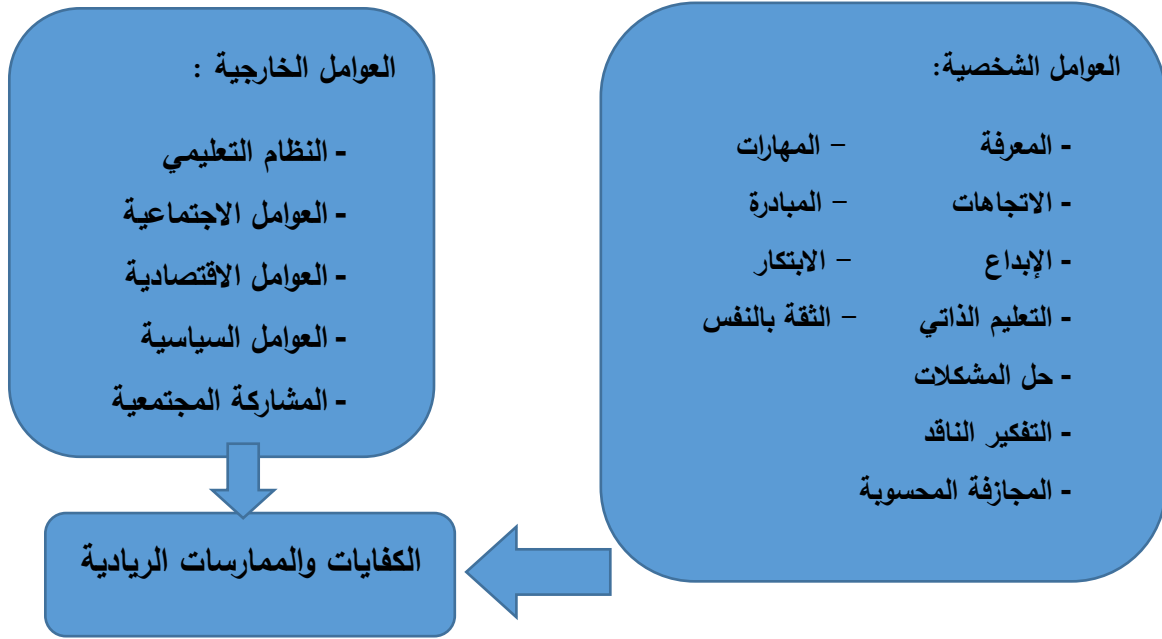
بينما التعليم والتدريب المهني فتهدف بشكل أساسي مؤسساته إلى توفير القوى العاملة الماهرة المدربة من الفنيين التقنيين للمساهمة في تطوير القطاعات الاقتصادية المختلفة، عبر اكتسابهم للمعارف والمهارات التي تطلبها المهنة في سوق العمل، كما تسعى هذه المؤسسات إلى مواكبة التكنولوجيا المتقدمة والتطورات العلمية الحديثة وإعداد الأفراد على كيفية التعامل معها. (بوابة التدريب المهني في فلسطين، ٢٠١٣)

ويشير (Masri, 2010) إلى تنوع مضامين التعليم للريادة والمجالات التي يتخللها والتي يمكن أن تشمل أيضاً تجميع أبعاد النظام التعليمي ومضامينه بما في ذلك المدخلات والعمليات والممارسات

ذات العلاقة، كما ويشتمل التعليم للريادة على مدخلات مثل التشريعات والتمويل والحكومة، إضافة إلى تركيزه على المنهاج وإعداد المعلمين ودور الشركاء في القطاعين العام والخاص. ويتأثر التعليم الريادي بمجموعتين من العوامل المختلفة كما يتضح من الشكل (٢-٣)، المجموعة الأولى وهي : العوامل الفردية (الشخصية) والتي تؤثر على الفرد في حياته وتنعكس على كفاياته الريادية من خلال ثلاثة عناصر رئيسية، يمكن تعزيزها من قبل النظام التعليمي كالكفايات والمهارات الوظيفية وكفايات ومهارات الاتصال، بالإضافة إلى المهارات التطويرية والعقلية العليا، بينما المجموعة الثانية فهي العوامل الخارجية والتي تشمل نظام التعليم بالإضافة للعوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية، أيضا تشمل المشاركة المجتمعية وبيئة العمل.

شكل (٢-٣)

العوامل التي تؤثر على الرياديين



Source: Masri, Munther (2010): Entrepreneurship education in the Arab states: Regional synthesis report. UNESCO

وحددت دراسة (الحشوة، ٢٠١٢) حول " التربية من أجل الريادة في فلسطين " خمس عشرة خاصية يمكن أن تشكل مخرجات لبرامج تعليم الريادة وتمثل هذه الخصائص في: مهارات الأعمال (التخطيط، الإدارة، التسويق، ...) والإبداع والابتكار، ومهارات الاتصال والتشبيك والمخاطرة واتخاذ القرار، والتفكير الناقد وحل المشكلات، والثقة بالنفس ومعرفة الذات، والمبادرة والتعرف على الفرص واقتناصها، والعمل في فريق والمثابرة، ومهارات القراءة والكتابة والحساب الأساسية والاستقلالية، والدافعية العالية والقيادة والمعرفة بالمهن المتوفرة والريادة.

وتبين دراسة (الحشوة، ٢٠١٢) أن مدى امتلاك خريجي المدارس في الاراضي الفلسطينية للكفايات والمهارات الريادية هو متوسط، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن خريجي المدارس الخاصة التي تستخدم منهاجاً دولياً يمتلكون الكفايات والمهارات الريادية بشكل كبير مقارنة مع المدارس الحكومية والخاصة التي تستخدم المنهاج الفلسطيني، وكذلك بينت الدراسة أن المعلمين الفلسطينيين يعتقدون أن النظام المدرسي الحالي لا يعد خريجي المدارس بشكل جيد لريادة الاعمال، وأن خريجي المدارس يفتقرون إلى كفايات الريادة وأن السبب يكمن في المناهج المرهقة والتركيز على البعد النظري وإتباع طرق تدريس تقليدية.

إذ ترى الباحثة من خلال دراسة الحشو أن المنهاج الفلسطيني يفتقر للتعليم المهني إلى جانب عدم مشاركته ودمجه مع منهاج المؤسسات التعليمية الدولية العاملة في فلسطين مما يؤدي إلى وجود فروقات في مخرجات التعليم على الصعيد المحلي، والدولي بسبب تنوع المنهاج وتنوع الفئة المتلقية للمواد التعليمية المتنوعة.

٣,٨,١. ريادة الاعمال للشباب الفلسطيني حسب المستوى التعليمي:

فيما يتعلق بالعلاقة ما بين التحصيل العلمي ومستوى الأداء الريادي للشباب فأظهرت نتائج دراسة (ماس، ٢٠١٢) انه كلما زاد مستوى التحصيل العلمي زادت نسبة النشاط الريادي في المرحلة المبكرة أما ما يتعلق بنسبه النشاط الريادي في مرحلة الاستقرار فقد كانت قريبة ولم تظهر فوارق ذات أهمية. وترى الباحثة أن التحصيل العلمي لم يعد مهما في مرحلة الاستقرار على خلاف اهمية الخبرة العملية والمهارات المكتسبة حيث تصبح هي العامل الأكثر أهميه لنجاح المشاريع الريادية.

ويوضح جدول (٢-٣) معدل النشاط الريادي للأفراد (١٨-٣٤ سنة) في فلسطين حسب

التحصيل العلمي والمراحل الريادية، ٢٠١٢

التحصيل العلمي		الذكور		الإجمالي	
مرحلة	مشاريع	مرحلة	مشاريع	مرحلة	مشاريع
ثانوية عامة فأقل	١٢,٧%	٢,٥%	٣,٦%	٨,٤%	١,٣%
دبلوم متوسط وبكالوريوس	٢٢,٨%	٢,٦%	٥,٤%	١٣,١%	١,٢%
دراسات عليا	٤٠,٠%	١٦,٧%	٠,٠%	٢٢,٢%	١٠%

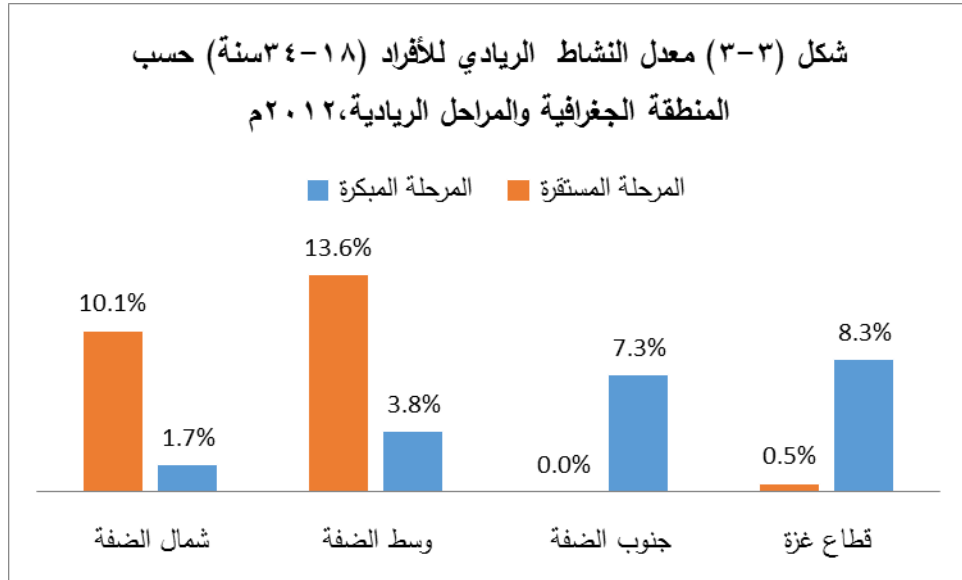
جدول (٢-٣) المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، ٢٠١٢

٣,٨,٢. التمايز في ريادة الأعمال للشباب حسب المناطق الجغرافية.

يتضح من شكل (٣-٣) أن المنطقة الأفضل لريادة الشباب هي منطقة وسط الضفة الغربية، حيث حازت على أعلى معدلات الأنشطة الريادية في المرحلتين، المبكرة والمستقرة.

ويرجع السبب في ذلك إلى توفر بيئة استثمارية مناسبة نسبياً في منطقة الوسط وبشكل أفضل من المناطق الأخرى نتيجة لتركز المؤسسات الحكومية والأهلية في هذه المنطقة، في حين أن معظم مؤسسات تشجيع الريادة وحاضنات الأعمال تتواجد في منطقة الوسط، وكانت المنطقة الأسوأ لريادة الشباب في جنوب الضفة الغربية.

شكل (٣-٣) معدل النشاط الريادي للأفراد (١٨-٣٤ سنة) حسب المنطقة الجغرافية والمراحل الريادية، ٢٠١٢م



المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين APS، ٢٠١٢م

٣,٨,٣. الدوافع الريادية والعوامل الأساسية المؤثرة في المشاريع الصغيرة لريادبي الاعمال في فلسطين:

يشير تقرير مرصد الريادة العالمي في عام ٢٠١٢م أن ٥٨% من الرياديين الفلسطينيين أقاموا مشاريعهم بدافع استغلال الفرص، بينما ٤٢% منهم دفعتهم الضرورة الاقتصادية. ومن المعروف أنه كلما زادت نسبة الرياديين المدفوعين بالفرصة كلما كان تأثير النشاط الريادي أفضل من الناحية الاقتصادية.

العوامل الأساسية المؤثرة في المشاريع الصغيرة لريادبي الاعمال في فلسطين. (عبد العزيز، ٢٠١٢، ص ٢٤).

هذه العوامل تنقسم إلى قسمين : حيث إن هناك عوامل خارجية لها علاقة بالظروف البيئية المحيطة وأخرى داخلية لها علاقة بالمشروع نفسه.

أ- العوامل الخارجية تتمثل في:

١. الموقع: حيث إن للموقع تأثير على نجاح المشروع، وذلك لاعتبارات مختلفة منها مدى توفر طرق المواصلات المواد الخام، شبكة الصرف الصحي، والأيدي العاملة.

٢. التمويل: فبسبب اعتمادها على المدخرات الشخصية فإنها تفتقر إلى إمكانية حصولها على مصادر التمويل ، وهذا يقف عائقاً أمام تحسين أدائها مما يؤثر على التجارة الخارجية.
٣. الإطار القانوني: بالرغم من التقدم المحرز في تطوير القانون الفلسطيني فإنه لم يتم حتى الآن تنظيم قوانين خاصة بهذه المشاريع من أجل الرقي بها.
٤. ضعف التنسيق مع الجهات المانحة: هناك الكثير من المساعدات التي يتم تقديمها لهذه المشاريع إلا أن بعض هذه الجهات لا يكون لديها إمام كاف باحتياجات القطاع مما يؤدي إلى عدم قدرتها على حل المشاكل الملحة التي تواجهها.
٥. ندرة الموارد الطبيعية: إن الندرة في المواد الطبيعية تشكل بالأساس المشكلة الاقتصادية في أي بلد وهذا يتضح جلياً في بلدنا فلسطين وذلك بسبب سيطرة الاحتلال الإسرائيلي على الكثير من مصادر الثروات لدينا.
٦. اللجوء إلى شراء الآلات المستخدمة ونقص بعض مستلزمات الإنتاج وبالتالي عدم القدرة على منافسة السلع الإسرائيلية
٧. ارتباط السياسات المالية والنقدية بالاقتصاد الإسرائيلي فلا يتوفر عملة وطنية فلسطينية ولا يوجد سيادة كاملة على قوانين الضريبة الفلسطينية ، هذا بالإضافة إلى السيطرة الكاملة من قبل سلطات الاحتلال على المعابر مما يؤدي إلى تعطيل التجار والحركة بين أجزاء الأراضي الفلسطينية.
٨. ارتفاع العبء الضريبي، نظراً لأن صاحب المشروع يدفع ضريبة هنا على أرباح المشروع وأي أرباح من مصادر دخل أخرى.

ب- بينما العوامل الداخلية تتمثل في:

- ١- الملكية: تشكل الملكية سيقاً ذا حدين ، فبالرغم من المركزية في اتخاذ القرار إلا أنه لا يستطيع صاحب المشروع توفير ما يحتاج إليه من أموال بسهولة مما يقف حائلاً أمام تطور هذه المشاريع أو حتى المساهمة في حل مشاكلها.
- ٢- عمليات الإنتاج: وينتج ذلك عن الاعتماد على التكنولوجيا القديمة والآلات المستخدمة فإن ذلك يؤثر على العمليات الإنتاجية وبالتالي عدم ظهور المنتج بالشكل اللائق مما يؤثر على مساهمتها في الاقتصاد.
- ٣- بسبب اعتمادها على مهارات إدارية منخفضة فإن ذلك يضعف قدرتها على تحسين أدائها بالإضافة إلى عدم وجود لديهم خبرة مناسبة في العمل.

٣,٨,٤ أنواع المشروعات الريادية في فلسطين:

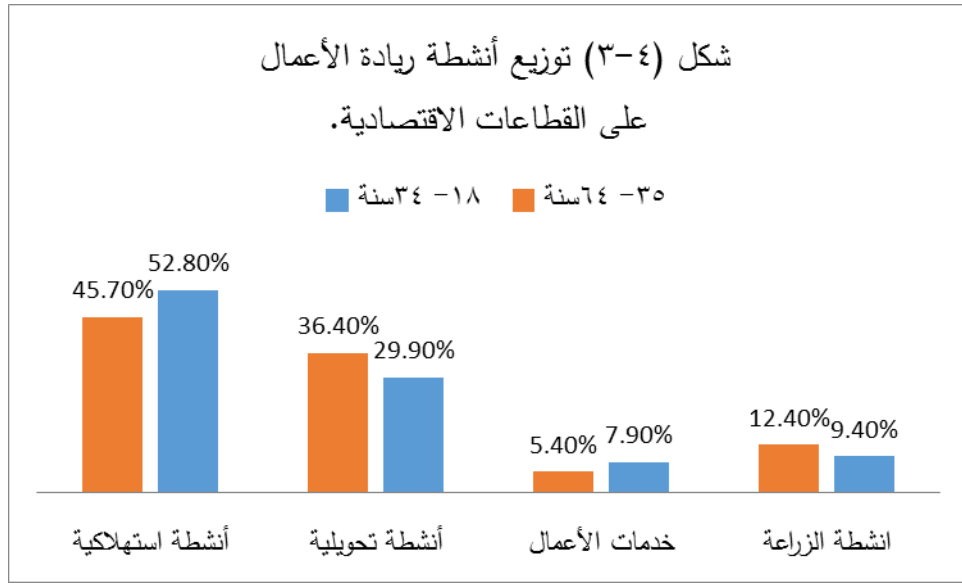
- تمثلت المشاريع الريادية في فلسطين ضمن عدة تصنيفات منها :
- ١- المشروعات الريادية الصناعية : صناعات استهلاكية صغيرة ومهن وحرف صناعية.
 - ٢- المشروعات الريادية التجارية : تجارة الجملة والتجزئة والوكلاء والسماسة.

٣- المجالات الريادية الخدمائية: المكاتب الخدمائية المختلفة ووكالات السياحة والتأمين وغيرها من الخدمات الفندقية والخدمات الشخصية.

٤- المشاريع الريادية النسوية: حيث لها تأثير على التطور الاقتصادي والاجتماعي للمرأة وعلى تنمية الاقتصاد المحلي.

٥- الصناعات الريادية التي تنتج منتجات متطورة في مختلف المجالات (الهندسية، التجارية الصناعية)

إضافة إلى المشروعات الصغيرة في إطار المنظمات غير الحكومية وهي مشاريع بحاجة إلى مزيد من التطوير في إطار الخطة التنموية الفلسطينية كما أن الحيازات الزراعية المملوكة للسكان المحليين بشكل متفاوت ومهنة الصيد تندرج ضمن هذه المشاريع (منتدى الاعمال الفلسطيني، ٢٠١٤، ص ١٠). وتتركز ٥٣% من أنشطة ريادة الأعمال للشباب ضمن الأنشطة الاستهلاكية (أنشطة البيع بالتجزئة الخدمات الاجتماعية)، وتليها الأنشطة التحويلية (التصنيع والبناء وتجارة الجملة التي تشمل ٣٠% من المنشآت ويوضح شكل (٤-٣) تركيز أنشطة ريادة الأعمال على القطاعات المختلفة.



المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين APS، ٢٠١٢م

٣,٨,٥. الأثر الاقتصادي لريادة الشباب (حتاوي وآخرون: ٢٠١٤م، ص ٥٥):

يعاني الاقتصاد الفلسطيني من نسب البطالة العالية ومن ضعف القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني ويعتبر إيجاد فرص العمل المشكلة الأكبر التي تواجه الشباب الفلسطيني بسبب إغلاق باب التوظيف في القطاع الحكومي المتضخم، وعدم قدرة القطاع الخاص على فتح فرص عمل كافية لاستيعاب الأعداد الكبيرة من الداخلين لسوق العمل سنوياً في ظل ظروف الاحتلال وسياساته المحبطة للمناخ الاستثماري، والمعادية للتنمية الاقتصادية في فلسطين.

لذا أصبح البحث عن استراتيجيات جديدة لتوظيف قدرات الشباب من التحديات الكبرى التي تواجه القطاع الحكومي والخاص ومؤسسات المجتمع المدني، ويشكل الاقتصاد المبني على تحفيز التوظيف الذاتي، من خلال خلق مشاريع ريادية كبديل ممكن ومتاح لمساعدة الشباب على إنشاء مشاريعهم الخاصة لتأمين مصادر دخل قابل للاستدامة وترى الباحثة وجوب تشجيع العمل الحر من خلال السعي لتوظيف الأفكار الإبداعية وتقديم الدعم لها من أجل تحويلها لمشروعات صغيرة مدرة للدخل تغطي مصاريف واحتياجات صاحبها حتى يحقق أرباحا مستقبلية تجعله يلجأ إلى توسيع مجال عمل مشروعه إضافة إلى توظيف عدد آخر من العاملين معه .

وأظهرت نتائج مسح السكان البالغين أن عدد المشاريع الريادية للشباب في الفئة العمرية (١٨-٣٤) بلغت ١٣٥ ألف مشروع. ٥٢% منها مشاريع ناشئة أي لم تدفع أي رواتب أو أجور، بينما ٣٦% منها مشاريع حديثة نصفها يوظف عمال آخرين، ١٢% من المشاريع دخلت مرحلة الاستقرار وأصبح ٦٨% منها يوظف عمال آخرين.

وتبين أن الرياديين وظفوا ١٠٧،٨٦٣ موظف في منشآتهم في جميع المراحل، وجمع عدد الرياديين مع عدد موظفيهم نجد أن عدد المنخرطين في المنشآت الريادية للشباب بلغ نحو ٢٤٢،٥٤٢ شخص منهم ٨٧ ألف في المشاريع الناشئة، ١١٠،٨٤٧ شخص في المشاريع الحديثة، ٤٤،٤٧٣ شخص في المشاريع المستقرة.

ويشكل المنخرطون في المشاريع الريادية الشبابية نحو ١٧% من إجمالي العاملين الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة في العالم ٢٠١٢م.

٣،٨،٦ . معوقات زيادة الأعمال التي تواجه الشباب الفلسطينيين :

يواجه الشباب في معظم الدول، وخصوصا الدول النامية معوقات متعددة تحول دون تحقيق أحلامهم بالحصول على وظيفة العمر أو إنشاء مشروعهم الخاص، أما في فلسطين، فيواجه الشباب معوقات مضاعفة بسبب ظروف الاحتلال طويل الأمد وسياساته المنهجية في تهيمش الاقتصاد الفلسطيني وأهمها (حتاوي وآخرون: ٢٠١٤م، ص ٥٦):

أ- العوامل السياسية: أدى استمرار وتعثر مفاوضات السلام واستمرار وجود الاحتلال إلى خلف الكثير من المشاكل التي تواجه المجتمع الفلسطيني بشكل عام والشباب بشكل خاص، فقد استهدف الاحتلال الشباب وحد من حركتهم ومارس العديد من الإجراءات القمعية بحقهم، مما أثر على المناخ الاستثماري والاقتصادي، ومنع الحكومة من تقديم الحوافز والدعم للرياديين والمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

ب- العوامل الاجتماعية والثقافية: تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية على الريادة في أوساط الشباب الفلسطيني حيث تعد نظرة المجتمع إلى الريادة عاملا مهما في تشجيعها، ولكن الأهم هو الخوف من الفشل حيث يشكل عائقا أمام الشباب، فحسب الثقافة الفلسطينية يعتبر الفشل في أمر ما سواء دراسيا أو عمليا أمرا غير مقبول.

ت- التعليم وبرامج التدريب: يفتقر نظام التعليم في المدارس والجامعات الفلسطينية إلى تعليم وتشجيع الريادة حيث أن الريادة بحاجة إلى بيئة تعليمية تسلح الشباب بالمهارات اللازمة والدافعية للقيام بالأعمال الريادية، وبهذا فإن النظام التعليمي من المشاكل التي تواجه الشباب الفلسطيني وإصلاحه من أهم التحديات التي تواجه صناع القرار.

ث- نقص الخبرة والمعرفة: إحدى الصعوبات التي تواجه الشباب الريادي هي افتقارهم للخبرة العملية ومعرفة السوق، لأن التعليم الذي يتلقونه لا يسلمهم بالمهارات الإنسانية فنجد أن هناك ضعف برأس المال الاجتماعي لدى الشباب ومشاريعهم الناشئة، فتظهر مشكلته تشبيك العلاقات مع المؤسسات والشركات الأخرى.

ج- التمويل: إحدى أهم المشاكل التي تواجه الشباب في فلسطين هي صعوبة إيجاد مصدر تمويل للمشاريع لكون عملية التمويل عبر البنوك ومؤسسات الإقراض كثيرة التعقيد، ونجد أن فئة الشباب تعاني أكثر من الفئات الأخرى، وربما يكون السبب في ذلك من وجهة نظر مؤسسات التمويل أن إقراض الشباب أكثر مخاطرة مقارنة بالآخرين.

ح- حواجز السوق والمنافسة: حيث إن السوق الفلسطيني ضيق ويعتمد بشكل كبير على المستوردات ذات الأسعار التنافسية، وهذا بالضرورة يقلل من فرص الشركات الناشئة والصغيرة.

٣،٨،٧. فلسطين وأسبوع ريادة الأعمال العالمي (Bank Of Palestine, 2014)

أسبوع ريادة الأعمال العالمي هو أكبر احتفاء بالمبتكرين والرياديين من اصحاب المشاريع التي تخلق فرص العمل ويطلقون المبادرات التي تحول الأفكار الإبداعية لحقيقة واقعة، وتدفع عجلة النمو الاقتصادي وترفع من رفاهية الإنسان، ويتم الاحتفال به خلال أسبوع واحد من شهر تشرين الثاني من كل عام، ويشمل الأسبوع الريادي آلاف النشاطات والمسابقات التي تعقد في جميع أنحاء العالم لتلهم الملايين على الانخراط في أنشطة أعمال ريادية ويتم من خلالها ربطهم بالداعمين المعنيين ومدربين ومستثمرين، وعلى مدى الخمس سنوات الماضية امتد أسبوع الريادة العالمي إلى ١٤٠ بلداً لتمكين ٢٥ مليون مشارك من خلال أكثر من ١٥،٠٠٠ نشاط عقدت خلال تلك الفترة.

وقد حصلت فلسطين على المرتبة الأولى كأفضل بلد مضيف للأسبوع العالمي لريادة الأعمال للعام ٢٠١٣ الذي نظّمته مؤسسة فلسطين من أجل عهد جديد في الفترة ما بين ١٨ - ٢٤ من تشرين الثاني عام ٢٠١٣، وقد تم الاعلان عن ذلك خلال المؤتمر الذي عقد في موسكو بتاريخ ١٩ مارس ٢٠١٣م بحضور عدد من المؤسسات والشخصيات الريادية حول العالم.

وصرح رئيس المؤسسة العالمية لأسبوع لريادة الأعمال جوناثان أورتمانز أن "المؤسسات المضيفة التي تدير وتوجه الأسبوع العالمي لريادة الأعمال في أكثر من ١٤٠ بلداً تشكل طليعة الجهود الرامية للوصول إلى جماهير جديدة وبناء شبكة علاقات هامة لدعم ريادة الأعمال، مضيفاً بأن المؤسسات

التي وصلت إلى التصنيفات النهائية، قادت حملات جذابة وفعالة ساعدت الملايين من الناس على إطلاق العنان لأفكارهم وإمكانياتهم".

٩,٣. ملخص الفصل:

هدف هذا الفصل إلى التعرف على ريادة الأعمال كمفهوم ومدى تطوره مع مرور الزمن كما استعرضت الباحثة من خلال هذا الفصل أهم عناصر ومحاور ريادة الأعمال وأهم تصنيفات مرصد الريادة العالمي لريادتي الأعمال إضافة إلى تجارب الريادة في بعض الدول من خلال عرض بعض التجارب الدولية والإقليمية والعربية، كما عرضت الباحثة الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال على اقتصاد الدولة.

وخصصت الباحثة جزء لعرض تجربة فلسطين في ريادة الأعمال مستعرضة واقع ريادة الأعمال للشباب الفلسطيني ودور التعليم بمختلف مراحلها في تشجيع الريادة كونه المولد الأساسي للريادة في المجتمعات.

كما استعرضت الباحثة الدوافع الريادية لإقامة المشاريع الريادية وأهم العوامل المؤثرة على تلك المشاريع الريادية في فلسطين، إضافة إلى أهم أنواع المشروعات الريادية في فلسطين والأثر الاقتصادي لريادة الشباب على الاقتصاد الفلسطيني إلى جانب تطرقها لعرض المعوقات التي تواجه ريادتي الأعمال الشباب في فلسطين.

ومن خلال ما عُرض في هذا الفصل فإن الباحثة من خلال عرضها للتجارب الخاصة بريادة الأعمال في العديد من الدول سواء الدولية أو الإقليمية أو العربية وجدت أن العامل المشترك فيها هو سعي ريادة الأعمال للقضاء على ظاهرة البطالة إلى بجانب دعم الاقتصاد الوطني وإيجاد قوى عاملة مبتكرة تسعى إلى تحسين مستمر للسلع والخدمات في إطار من التنافس المحمود، واتفقت فيما بينها على تعزيز ريادة الأعمال من خلال تشجيع ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة وترى الباحثة من خلال اطلاعها على الأدبيات السابقة أن حاضنات الأعمال تعتبر من الأدوات المهمة في دعم وتطوير المشاريع الريادية، حيث تقوم بمواكبة المشاريع منذ ولادتها فكرة والعمل على إيصالها مرحلة التطبيق الفعلي، وتعمل هذه الحاضنات على خلق الظروف المناسبة للمشاريع الناشئة حتى تضمن استمرارها وتقدم الدعم للأفكار الإبداعية والمشاريع حديثة النشأة على كافة المستويات خلال فترة الاحتضان وما بعد فترة الاحتضان.

الفصل الرابع : حاضنات الأعمال ودورها في ريادة الأعمال في فلسطين

المقدمة	٤, ١
مراحل تطور حاضنات الأعمال وعلاقتها بالبيئة	٤, ٢
أنواع حاضنات الأعمال والمشاكل التي تواجهها	٤, ٣
أهداف وأهمية حاضنات الاعمال	٤, ٤
آلية عمل حاضنات الأعمال والخدمات التي تقدمها	٤, ٥
عوامل نجاح حاضنات الأعمال	٤, ٦
تمويل حاضنات الأعمال	٤, ٧
دور حاضنات الأعمال في تنمية النسيج الاقتصادي والصناعي	٤, ٨
تجارب دولية وإقليمية في مجال حاضنات الأعمال	٤, ٩
العلاقة بين المؤسسات الصغيرة وحاضنات الاعمال	٤, ١٠
حاضنات الأعمال في فلسطين (موضع الدراسة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا - بالجامعة الإسلامية)	٤, ١١
ملخص الفصل	٤, ١٢

٤,١ المقدمة:

تستند حاضنات الأعمال على فلسفة إمكانية ازدهار أصحاب المشروعات من خلال دعم وتوجيه الخبراء من رجال الأعمال، ويمكن أن تساند برامج حاضنات الأعمال أصحاب المشروعات الجديدة والذين لديهم أفكاراً إبداعية ولا يمتلكون المعرفة والموارد لإدارة وإنجاح مشروعاتهم مستقبلاً من خلال إمدادهم بالتعاون المطلوب للنمو (Nepal,2006,p1)، ولا يقتصر عمل العديد من عمليات الاحتضان على المنظمة الجديدة أو المتوسطة بل وتعمل مع المنظمات الكبيرة التي تمر بمرحلة التدهور وترغب بإعادة نشاطها، والصغيرة في بداية عمرها أو المتوسطة خلال مراحل نموها، Franklin, 2000, (p10).

وبذلك تمثل حاضنات الأعمال إحدى المرتكزات الأساسية لتأسيس ونمو ونجاح المشاريع الريادية وبُني الفكر الريادي في حاضنات الأعمال على أساس تطوير آلية تعمل على احتضان ورعاية أصحاب الأفكار الإبداعية والمشروعات ذات النمو العالي داخل حيز مكاني محدد وصغير نسبياً، يقدم خدمات أساسية مشتركة لدعم المبادرين ورواد الأعمال من أصحاب الأفكار الجديدة والتكنولوجيا وتيسير فترة البدء في إقامة المشروع وذلك من خلال توفير الموارد المالية المناسبة لطبيعة هذه المشروعات ومواجهة المخاطر العالية المترتبة على إقامتها، إلى جانب توفير هذه المنظومة للخدمات الإدارية الأساسية، فهي تقدم أيضاً المعونة والاستشارات الفنية المتخصصة والمساعدات التسويقية في بعض الأحيان، وتبعاً لطبيعة المشروعات (الشبراوي، ٢٠٠٥، ص٥).

ويمكن أن ينظر إلى حاضنات المشروعات من جانب تشابهها من فكرة المشائل والتي يتم فيها زراعة النباتات والبذور الصغيرة بحيث تصبح قادرة على النمو والتأقلم مع البيئة، وبعدها يتم تحويلها إلى المزارع الأكبر، وهذا هو شأن مشائل الأعمال (السنوني وآخرون: ٢٠٠٣).

وتعود بدايات ظهور حاضنات الأعمال إلى سنة ١٩٥٩ في الولايات المتحدة الأمريكية، إذ ظهرت لأول مرة متمثلة بما يعرف بـ"مركز صناعات باتافيا، لتتبعها العديد من دول العالم وبالأخص دول الاتحاد الأوروبي التي استفادت من تلك التجربة وأقامت أول حاضنة أعمال في أوروبا عام ١٩٨٦. أما على المستوى العربي فتعد مصر أول دولة عربية تقيم حاضنة تكنولوجيا تابعة لوزارة الصناعة وذلك في عام ١٩٩٨ م (جوادي وآخرون، ٢٠١١ ص٥).

وتبرز أهمية العلاقة بين الريادية وحاضنات الأعمال من وجهة نظر الباحثة كون حاضنات الأعمال تعتبر مكاناً مجهزاً يعمل على استضافة المشروعات وخاصة الصغيرة لرياديين الأعمال والتي يخشى من عدم نجاحها في السوق، ويوفر لها البيئة المناسبة لكي تصل إلى مرحلة النضج والاستقرار من خلال إقامة العلاقات والروابط مع كل عناصر المجتمع وتوفير الخدمات الضرورية لنجاح المشروع وانطلاقه لسوق العمل.

٤,٢ مراحل تطور حاضنات الأعمال وعلاقتها بالبيئة:

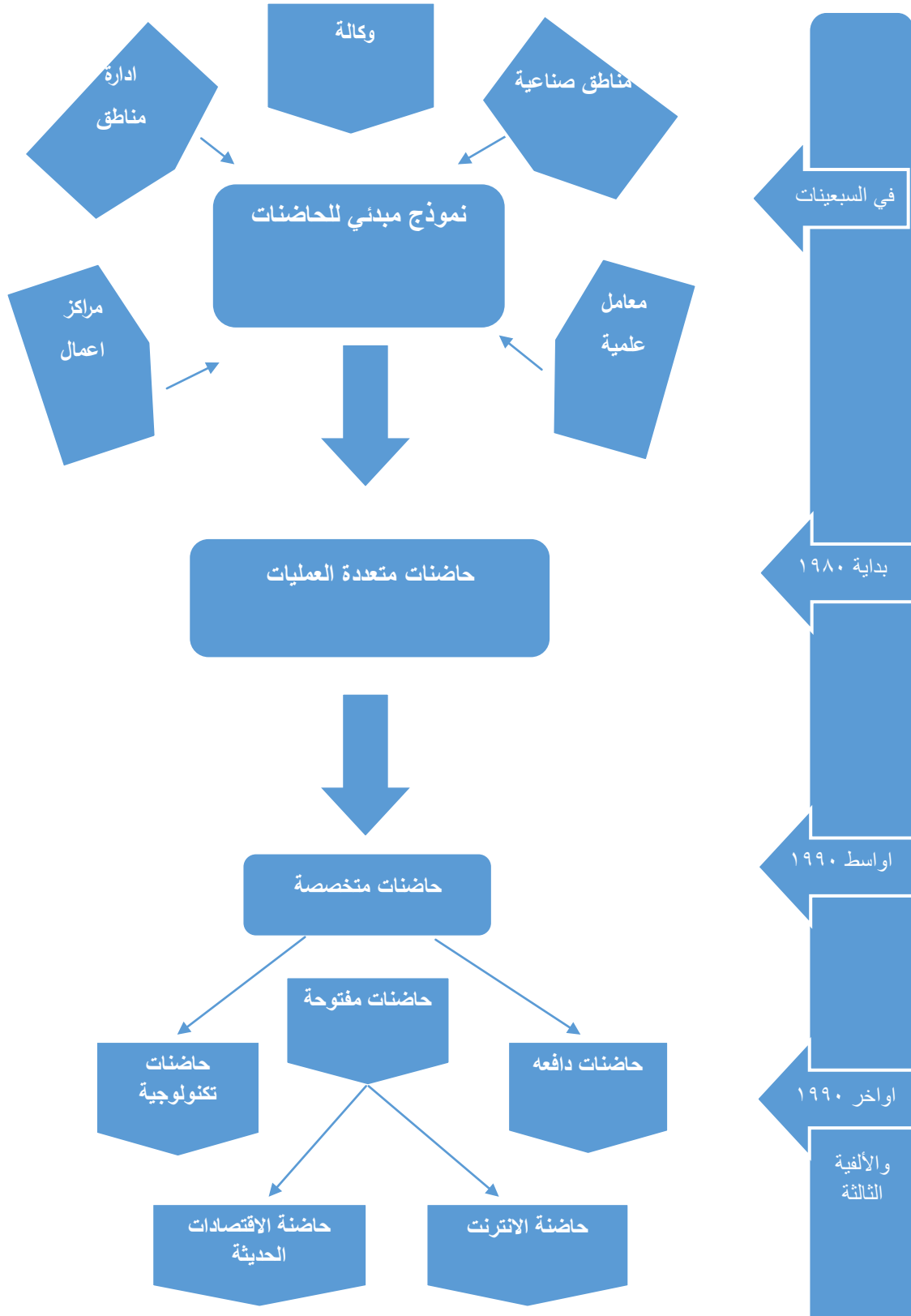
٤,٢,١ . مراحل تطور حاضنات الأعمال:

يتجسد العمل بفكرة الحاضنات في مجتمع الأعمال بالعديد من دول العالم بهدف خلق بيئة العمل المناسبة لصغار المستثمرين والمبتكرين والمخترعين والمبدعين من خريجي الجامعات ولا سيما ذوي الاختصاصات العلمية حيث تفتح لهم الحاضنات أبواب ومنافذ على بيئة العمل، وذلك بتهيئة ظروف عمل حقيقية وواقعية تعمل على صقلهم للانطلاق نحو مجتمع الأعمال. منطلقون من فلسفة عمل مفادها أن مشروعهم مشروع اقتصادي ناجح.

وتمثل المدة الأولى للتطور الأساسي في الولايات المتحدة والتي امتدت منذ السبعينات حتى منتصف التسعينات و تميزت حاضنات هذه المرحلة بتعدد الغرض من إنشائها، وارتباطها بالجامعات، ومراكز البحوث الحكومية أو ما يعرف بتسهيلات البحوث الصناعية، بينما بدء البعض فيها على أنها مشروعات تجديد إقليمي لإعادة إحياء المجتمعات التي تعاني من مأزق اقتصادي، فيما تعكس المدة الثانية في عقد التسعينيات مرحلة قوية بعد ترسيخ نماذج الحاضنات المتخصصة في الولايات المتحدة إذ بدأت حاضنات جديدة في الظهور، وهي الحاضنات التكنولوجية وفي عدة بلدان منها النمسا والسويد والصين وكندا وغيرها، وقد ركزت هذه المرحلة من تطور الحاضنات على المشروعات ذات الأساس التكنولوجي.

وامتدت المدة الثالثة منذ أواخر عام ١٩٩٩ إلى لغاية الآن، بعد أن ظهرت حاضنات الأنترنت أو حاضنات (Dot.com) وتدعى أيضا بالحاضنات الافتراضية، ويقصد بها " منظمة تساعد شركات الأنترنت والبرمجيات الناشئة على النمو حتى الوصول لمرحلة النضج، إلا إنها وبنفس الوقت امتازت بمستويات عالية من المخاطرة وارتفاع معدلات الفشل (التميمي، ٢٠٠٧، ص٥٤) ويقدم هذا النوع من الحاضنات جميع خدمات الاحتضان المعتادة باستثناء وجود الموقع المادي الذي يتوافر في الأنواع الأخرى من الحاضنات ويتركز نشاطها في تطوير أو استشارة لعمل تقني ما، إضافة إلى أن حاضنات الاقتصاديات الحديثة تساهم في تعزيز المشاريع الجديدة المتعلقة بالتنمية الاقتصادية وإيجاد فرص العمل والمناخ الابتكاري وبشكل عام تمثل الحاضنات التقنية وحاضنات الأنترنت من أهم الحاضنات الأساسية ويوضح الشكل (١-٤) مراحل تطور حاضنات الأعمال.

شكل رقم (١-٤) مراحل تطور حاضنات الأعمال



المصدر: الدوري ، زكريا مطلق ؛ صالح ، أحمد علي ، ادارة الأعمال الدولية منظور سلوكي واستراتيجي ، عمان دار
اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الطبعة العربية ٢٠٠٩ ، ص ٤١٠

ويتضح من الشكل (١-٤) أن فترة السبعينات لم يكن فيها تطور كبير للحاضنات وكان فيها فقط حاضنات بشكلها الأولي، وفي فترة التسعينات وأواخر التسعينات ظهرت الحاضنات المتخصصة وحاضنة الأعمال المفتوحة والتي أصبحت تقدم فيها الخدمات عن بعد وخاصة عن طريق الإنترنت أما بالنسبة للدول العربية فقد ظهرت الحاضنات في منتصف التسعينات بمساعدة أوروبية، حيث أقامت مصر أول حاضنة تكنولوجية عام ١٩٩٨، وهي حاضنة التبين للمشروعات التكنولوجية، وفي نفس السنة أقام المغرب أول حاضنة تحت مسمى فضاء المقاولوة (السنوني وآخرون، ٢٠٠٣، ص ١١٠، ١٤٠)، أما على المستوى الدولي فأول حاضنة مشروعات تمت إقامتها في اليابان عام ١٩٨٢، وفيما يخص البرنامج الصيني للحاضنات فقد بدأ فعلياً في عام ١٩٨٧ (عمر أيمن، ٢٠٠٧، ص ٩٤).

٤,٢,٢. تطور احتضان الأعمال وعلاقتها بالبيئة المحيطة (NBIA,2013):

لقيت الحاضنات أكبر دفعة من الدعم من «إدارة الأعمال الصغيرة» الاتحادية Small Business Administration (SBA) التي قامت بتنمية الحاضنات خلال الفترة من عام ١٩٨٤ - ١٩٨٧ وكان من جراء ذلك نمو عدد الحاضنات من ٢٠ في عام ١٩٨٤ إلى ٧٠ في عام ١٩٨٧ في أمريكا الشمالية وفي عام ١٩٨٥ تكونت جمعية الحاضنات التجارية الوطنية على أيدي قادة في مجال الأعمال، ونمت الجمعية بسرعة من ٤٠ عضواً في السنة الأولى إلى ما يزيد الآن على ١١٣٠ عضواً في يناير ٢٠٠٣ وهذه الجمعية مكونة أساساً من مديري ومنشئي الحاضنات، غير أن هناك مشاركة أيضاً من المتخصصين في تسويق التقنية، والتعليم، ومحترفي مساعدة الأعمال ورسالة الجمعية هي التدريب وجمع وتوصيل المعلومات المتعلقة بإدارة وإنشاء الحاضنات، ومساعدة الشركات الناشئة والمؤسسات التي تعوزها الخبرة. وتختلف أهداف الحاضنات التي تتكيف بسرعة مع الأوضاع السائدة، ومن هذه الأهداف العمل على تنوع أنشطة الاقتصاد الريفي، والسعي لتوفير الأعمال في المناطق المعدمة داخل المدن، وزيادة ثروتها، ونقل التقنية من الجامعات إلى الشركات الكبرى.

وتشير الجمعية الوطنية لاحتضان الأعمال في أمريكا الشمالية National Business Incubation Association (NBIA)، إلى الخدمات الأولية التي يجب أن توفرها الحاضنة لكي تقوم بعملية الاحتضان متمثلة تلك الخدمات في الآتي (NBIA,2013):

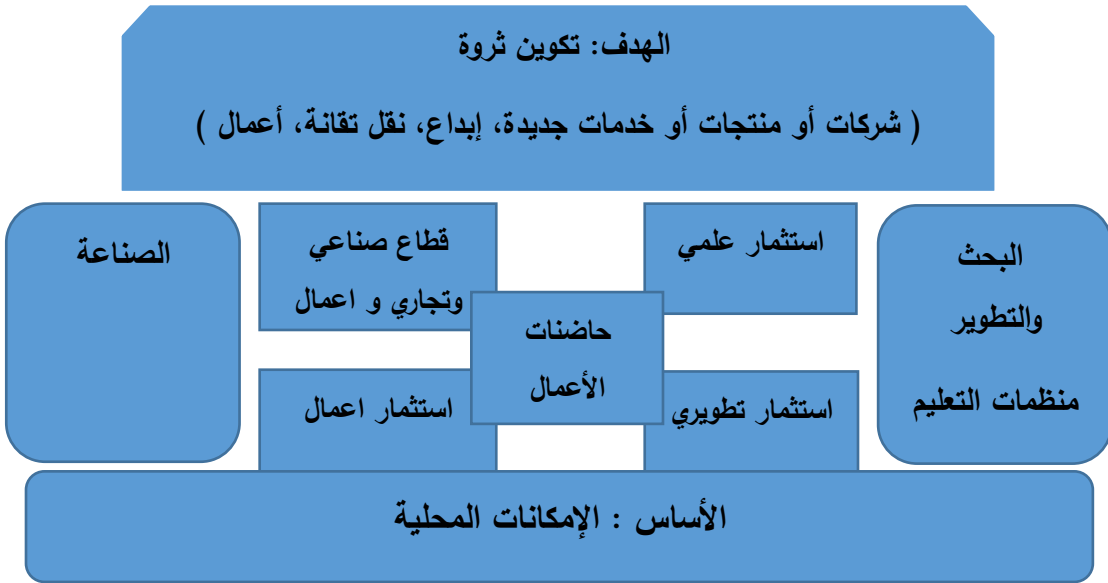
- الحصول على مصدر التمويل الملائم ودعم رأسمال المنظمة.
 - الحصول على مختلف أنواع الدعم والعون الإداري والفني.
- لذا فهي مؤسسة لتشجيع ودعم وتنمية الأعمال الجديدة، إذ تزود الحاضنات تسهيلات مشتركة للشركات الجديدة والصغيرة، وخدمات مساعدة للعمل، وفرص ربط شبكات الاتصال، كما توفر الحاضنات منافع ملموسة للشركات مثل تقليل تكاليف التشغيل والخدمات فضلاً عن الأرباح غير

الملموسة مثل الدعم المعنوي والنصيحة للأخريين وتسهيل الحصول على المعلومات.
(Markley,1994,p1)

وبذلك تمثل حاضنات الأعمال عملية وسيطة بين مرحلة بدء النشاط ومرحلة النمو للمنظمات وتساهم هذه العملية في تزويد المبادرين بالخبراء والمعلومات والأدوات اللازمة لنجاح المشروع، لذا فإنها تعد بمثابة برنامج تنموي يساعد في تنويع النشاط الاقتصادي وتكوين الثروات ونشر التكنولوجيا وتسويقها وخلق فرص عمل، فضلاً عن تخفيض أخطار الاستثمار للمنظمات الصغيرة.(خليل،٢٠٠٦، ص٦١٢)

ويبين الشكل (٢-٤) علاقة حاضنات الأعمال بالبيئة حيث تمثل الأهداف المستوحاة من حاضنات الأعمال لتكوين الثروة من خلال شركات أو منتجات أو خدمات جديدة إضافة إلى الإبداع ونقل التكنولوجيا إلى المبادرين والنهوض بالأعمال المتدهورة كنوع الاستثمار سواء كان علمياً أو تقنياً أو صناعياً أو تجارياً أو في مجال الأعمال بالإمكانات المحلية.

شكل (٢-٤) حاضنات الأعمال وعلاقتها مع بيئتها.



Source: Dietrich, F; Fiedler, H.; Nagy, P. (1996) "The Concept of Business Incubator and Innovation Centers" ICECE- Focus, Vol. 1, Berlin. P: 3

لذا فحاضنة الأعمال تعتبر الجهة أو البيئة التي تتبنى أفكار المبدعين والمبادرين وتوجيهها لإنتاج وتقديم منتجات جديدة، أو تطوير صناعات أو خدمات قائمة من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لهذه المشروعات الوليدة وذلك بتقديم الخدمات الإدارية والاستشارية الفنية والاقتصادية إلى جانب توفير بعض المعدات والمستلزمات كما تتولى ربط الجهات المساعدة في إنجاح المشروعات المحتضنة بمصادر التمويل والمختبرات وغيرها لفترة زمنية محددة تصبح فيها هذه المشروعات الوليدة قادرة على الخروج من الحاضنة ومواجهة الصعوبات والتحديات في السوق (المحروق،٢٠١١،ص١١).

وتمثل حاضنات الأعمال أحد أهم أنواع الدعم التي يتم تصميمها لمساندة المشروعات الجديدة بمختلف أنواعها ومساعدتها على النمو والتطور .

٤,٣ أنواع حاضنات الأعمال والمشاكل التي تواجهها :

بالرغم من قصر عمر حاضنات الأعمال في العالم فقد نشأ العديد منها وكانت ذات صيغ مختلفة سواء من حيث ملكيتها أو طبيعة الخدمات التي تقدمها، أو حسب نشاطها الاقتصادي، ولكل حاضنة خصائص تميزها عن غيرها وتعتبر هذه الحاضنات بأنواعها المختلفة مكان مجهز يعمل على استضافة المشروعات وخاصة الصغيرة التي يُخشى عدم نجاحها في السوق، ويوفر لها البيئة المناسبة للوصول إلى مرحلة النضج والاستقرار من خلال إقامة العلاقات والروابط مع كل عناصر المجتمع وتصنف حاضنات الأعمال منها:

٤,١,٣ تصنيف عام لحاضنات الأعمال حسب الخدمات التي تقدمها (شليبي، ٢٠٠٤

ص ١٢٣)

١. حاضنات ذات الخدمات الكاملة:

هذا النوع من الحاضنات يعمل على تقديم حزمة كاملة من الخدمات والتسهيلات للمشاريع المحتضنة سواء أكانت مالية أو تسويقية أو استشارية وحتى توفير المكان لإقامة المشروع فيه داخل الحاضنة، ويتم اختيار المشاريع في هذا النوع من الحاضنات بناء على دراسة الجدوى الاقتصادية له.

٢. الحاضنات المجازية:

هذا النوع من الحاضنات يختلف عن مبدأ الحاضنات وآلية عملها، فهو يعمل على استمرار تقديم بعض الخدمات للمؤسسات التي تخرجت منها وبعد فترة الانطلاق، وحتى أنها تعمل على تقديم خدمات للمشاريع خارج حدود الحاضنة بمعنى عدم الحاجة إلى مساحة ومبنى مجهز داخل الحاضنة للمشاريع الصغيرة وإنما تعمل الحاضنات على تقديم الخدمات في محيط عمل المؤسسات الصغيرة.

٣. حاضنات مرتبطة بمؤسسات كبيرة:

هذا النوع من الحاضنة يعتبر بمثابة مساعدة للشركات الكبيرة في الحفاظ على اسمها والحفاظ عليها من المخاطرة ترتكز هذه النوعية من حاضنات المشاريع على استغلال آلية الحاضنات في إنجاز مشاريع بحثية أو إنتاجية أو استحداثات تكنولوجيات من خلال تعميق الشراكة بين بعض المؤسسات والشركات الكبيرة وأصحاب الأفكار أو المشاريع الصغيرة التي تستطيع خدمة هذه الشركات، مثلاً عندما ترغب الشركات في تطوير سلع جديدة وطرحها للسوق فيتم ذلك عن طريق هذه الحاضنات وإذا ما أثبتت هذه السلع فاعليتها فإنها تنسب للمؤسسات الكبيرة.

٤. الحاضنات ذات الأهداف الخاصة:

هناك بعض المشاريع أو بعض فئات المجتمع بحاجة إلى خدمات معينة أو نوع معين من الخدمات مثل المعوقين وهذا النوع من الحاضنات يكون متخصصاً في خدمة معينة يعمل على تقديمها لمن يحتاج إليها.

٥. حاضنات الأعمال الدولية:

وهي عبارة عن نوع من الحاضنات وجد من أجل ملاحقة التطورات الحاصلة في التجارة الدولية وما نشأ عنها من إزالة للحواجز بين الأسواق وتأهيل الشركات المحلية للتوسع والعمل في الأسواق المحلية في الأسواق الخارجية ، ومن الأمثلة على تلك الحاضنات : الحاضنات التي أنشأت في بكين وشنغهاي في الصين ، كاليفورنيا في الولايات المتحدة الأمريكية والتي كان يطلق عليها " سفيرة وادي السيليكون " ، أما في الدول العربية فهي موجودة في تونس حيث عملت شراكة بين التجمع التكنولوجي للاتصالات " الغزالة " والحديقة التكنولوجية بـ برج سيدريا لإقامة هذا النوع من الحاضنات.

٢,٣,٤. تصنيف الحاضنات وفقاً لتوافر مبنى خاص بها:

يمكن تقسم الحاضنات وفقاً لمدى أماكن تقديم خدماتها إلى (السنوني وآخرون، ٢٠٠٣، ص ٣٢):

١- **حاضنات الأعمال المفتوحة (Open Business Incubators):** هذا النوع من الحاضنات يعمل على تقديم خدماته في مواقع عمل المنشآت الصغيرة دون الحاجة لمكان محدد لبدء المشروع وبالتالي يعتبر هذا النوع الأقل تكلفة والأكثر مرونة في التحرك.

٢- **حاضنات الأعمال المغلقة (Closed Business incubators):** وهي بعكس النوع الأول، فهي تنشأ في مكان محدد ومن خلاله تقدم خدماتها للمشاريع التي تحتاج إلى ذلك.

٣,٣,٤. تصنيف حاضنات الاعمال حسب الأجيال المنتسبة إليها:

١- **حاضنات الجيل الأول: (first generation Incubators)** تدعم المؤسسات القائمة على المعرفة كرأس مالها وهي ذات علاقة وطيدة بالجامعات و المعاهد...إلخ، ويطلق عليها بالحاضنات التقنية الأساسية.

٢- **حاضنات الجيل الثاني: (second generation Incubators):** تدعم المؤسسات ذات النشاط الريادي والصناعي والغذائي...إلخ من قبل مراكز الأبحاث والدراسات الفنية، لها علاقة وطيدة بالجماعات المحلية والغرف التجارية...إلخ ويطلق عليها حاضنات ذات القاعدة التقليدية.

٣- **حاضنات الجيل الثالث (third generation Incubators) :** تقديم الدعم إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كافة في الخدمات الاستشارية والدورات الفنية ويطلق عليها حاضنات مراكز التجديد (عبد الرازق وآخرون، ٢٠٠٦، ص ٦١٢).

٤,٣,٤. تصنيف حاضنات الأعمال حسب أنواع المشاريع أو المؤسسات التي تحتضنها إلى

ثلاثة أصناف رئيسية تتمثل في ما يلي (OCDE، ١٩٩٧، ص ١٥):

١. **حاضنات الأعمال العامة General / Mixed-use Incubators :** وتعنى بالتنمية الاقتصادية الشاملة للمنطقة التي تتواجد فيها، من خلال الاستمرار في تطوير الأعمال المختلفة، وتخدم هذه الحاضنات الكثير من مشاريع الأعمال بدون تخصص محدد، غير أنها تركز على مجالات التجديد والابتكار، وتؤسس حاضنات الأعمال العامة لهذا الهدف أصلاً أو قد تنشأ لخدمة قطاع محدد ثم تتحول إلى حاضنة عامة.

٢. **حاضنات الأعمال المتخصصة Development Economic Incubators**: تعنى بصفة خاصة بتنمية بعض الجوانب الاقتصادية للمنطقة التي تتواجد فيها، من خلال إعادة الهيكلة الصناعية للمنطقة أو تشجيع صناعات معينة فيها، أو خلق فرص وظيفية لتخصصات مرغوبة أو لفئات محددة من الباحثين فيها عن العمل أو لاستقطاب استثمارات من نوع خاص إليها.

٣. **حاضنات الأعمال التقنية Technology Business Incubators**: وتختص بالتكنولوجيا ونشرها، وتطوير المنشآت المتخصصة فيها والمرتبطة بها وتشجيع ومساعدة وتدريب الأكاديميين والباحثين في مراكز الأبحاث والجامعات ليصبحوا رواد أعمال من خلال تزويدهم بالمهارات اللازمة وتدريبهم وتوفير الخدمات والاستشارات الأخرى اللازمة.

٤، ٣، ٥. وهناك أنواع أخرى لحاضنات الأعمال لا تندرج وفق التصنيفات السابقة تتمثل في:

١- حاضنات تشجيع المؤسسات دون الصغيرة:

في المناطق الفقيرة والناحية يتجه بعض المستثمرين إلى إنشاء المؤسسات الخاصة بهم وتكون صغيرة جداً أي تتكون من عدد قليل جداً من العمال ويمكن أن تتكون من صاحب المشروع نفسه، وهذا النوع من الحاضنات يعمل على تقديم المساعدات لهذا النوع من المشاريع وبحجم ضئيل جداً وذلك لخدمة غايات اجتماعية ملحة (تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأسكو، ٢٠٠٥، ص ١٩).

٢- حاضنة الطلاب والدارسين في الخارج:

لقد تم ابتكار هذا النوع من الحاضنات في الصين، حيث لوحظ أن هناك نسبة كبيرة من الطلاب يغادرون الوطن من أجل إتمام تعليمهم الجامعي، لذا كان من الواجب العمل على تشجيع هؤلاء الطلاب على العودة إلى أرض الوطن خاصة بعد انتهاء تعليمهم الجامعي (الشبراوي، ٢٠٠٥، ص ١٦).

■ **المشاكل التي تواجه حاضنات الأعمال:**

بالرغم من الآثار الاقتصادية التي قد تتركها الحاضنات، وبالرغم من الدور الذي تلعبه في خدمة المشاريع والأفراد، إلا أنها قد تواجه بعض المشاكل التي تحد من فعاليتها، أو قد تؤثر على دورها.

ويمكن إجمال هذه المشاكل فيما يلي (هيكل، ٢٠٠٣، ص ١٥٩):

١- عدم حصول الحاضنة على وسائل الدعم كافة من المجتمع المحلي التي تنتمي إليه وخاصة في بداية تأسيسها الأمر الذي يؤثر على طبيعة الخدمات وحجمها والتي يكون بالإمكان تقديمها وتوفيرها وخاصة المساعدات المتعلقة بالتمويل، والتي تشكل حجر الأساس لكل من الحاضنة والمشاريع المحتضنة.

٢- التوقعات المرتبطة بمدى حجم الخدمات التي كان بالإمكان الحصول عليها من قبل المشاريع وخاصة الفنية الإدارية، والمالية، وبالتالي خيبة الأمل من عدم تلبية الحاضنة هذا الطلب على مستوى الطموح المغال فيه.

٣- ارتفاع مستوى طموح المؤسسات المحتضنة في حين تكون قدرات الحاضنة المالية والبشرية محدودة.

٤- جودة ونوعية الاتصالات ورد فعل الأطراف التي تستهدفها الحاضنة لتسهيل عمل المؤسسة المحتضنة.

٥- اعتماد المؤسسات المحتضنة على الحاضنات في مختلف المجالات.

٦- اختلاف أهداف المؤسسة المحتضنة والحاضنة خاصة فيما يتعلق بدرجة الخطر التي ستتحمله الحاضنة عند تقديم المساعدات المالية أو حتى ضمانها أمام المؤسسات المالية التي تمنح القروض.

٤,٤. أهداف وأهمية حاضنات الأعمال :

٤,٤,١. أهداف حاضنات الأعمال:

إن الهدف الرئيسي لبرنامج حاضنات الأعمال هو تخريج العديد من رجال الأعمال أو المنشآت الناجحة والتي تستطيع أن تبقى في السوق وتتنمو وتزدهر، ويمكن استعراض أهم أهداف الحاضنات من خلال النقاط التالية (السنوني، ٢٠٠٣، ص ٢٥).

١- المساعدة في إقامة مشاريع إنتاجية أو خدماتية تعمل على تقديم خدماتها للمجتمع والعمل على تهيئة المناخ المناسب وتوفير كافة الإمكانيات والتي تعمل على تسهيل إقامة المشاريع.

٢- العمل على ربط المشاريع الجديدة مع السوق من خلال تكوين حلقة مشتركة بين هذه المشاريع والمشاريع الموجودة، إضافة إلى إمكانياتها في ربط المشاريع المحتضنة داخل الحاضنة مع بعضها البعض للاستفادة من خبراتها ونقاط ضعفها وكيفية التغلب عليها.

٣- تهدف الحاضنة لتحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية من أجل تنمية الموارد البشرية، وحل مشكلة البطالة.

٤- تشجيع قيام الاستثمارات ذات الجدوى الاقتصادية والتي تساعد الوضع الاقتصادي للدولة على النمو والتطور.

٥- العمل على مساعدة المشاريع الصغيرة على تخطي المشاكل والمعوقات الإدارية والمالية والفنية التي يمكن أن تتعرض لها وخاصة في مرحلة التأسيس.

٦- المساهمة في زيادة معدلات الدخل للأفراد وزيادة عدد المشاريع في المجتمع مما يساعدها على تنمية الاقتصاد المحلي.

٧- دعم رواد الأعمال وزيادة فرص نجاحهم من خلال دعم المبادرين الذين تتوافر لهم الأفكار الطموحة إضافة إلى الدراسة الاقتصادية السليمة وبعض الموارد اللازمة لتحقيق طموحاتهم.

٨- توفر بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع لزيادة فرصة نجاحه من خلال استكمال النواحي الفنية والإدارية بتكلفه رمزية وتركيز صاحب الفكرة على جوهر الفكرة

وتطبيقها خلال سقف زمني محدد ليتحول فيما بعد إلى مبادر جديد (مركز جدة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، ٢٠١٠م، ص٢).

٩- ترويج روح الريادة ودعم المشروعات الصغيرة في مواجهة خطوات الانطلاق نحو سوق العمل
١٠- تسهيل بدء عمل الرياديين من خلال تشجيعهم على البدء بأقل التكاليف في تأسيس المشروع بجانب تقديم الدعم والمساندة والمشورة في النواحي الفنية والمالية والإدارية والقانونية مما يوفر لهم فرص عمل واعدته من خلال مشروعاتهم الريادية إضافة لمساهمته الحاضرة في تقليص احتمالات فشل المشاريع الصغيرة والمتوسطة الناشئة (مبارك، ٢٠١١م، ص٢٨).

وترى الباحثة أن أهداف وخدمات حاضنات الأعمال توضح الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال في العديد من المسارات التنموية الاقتصادية والاجتماعية، حيث إنها تمثل النواة لترجمة الإبداع البشري إلى مشروعات عمل جادة ومنتجة إضافة لكونها آليه لها اعتبارها في خلق المزيد من فرص العمل.

٢،٤،٤. أهمية حاضنات الأعمال:

تعزى أهمية حاضنات الأعمال إلى دورها في مساعدة المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال :
(السنوني واخرون، ٢٠٠٣، ص٢٢)

١. كونها تساهم في توظيف نتائج البحث العلمي والابتكارات والإبداعات في شكل مشروعات تجعلها قابلة للتحويل إلى الإنتاج.

٢. توفر المناخ المناسب والإمكانيات والمتطلبات لبداية المشروعات الصغيرة.

٣. تعمل على إقامة ودعم مشروعات إنتاجية أو خدمية صغيرة أو متوسطة تعتمد على تطبيق تقنية مناسبة وابتكارات حديثة.

٤. تقدم المشورة العلمية ودراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة والمتوسطة الناشئة.

٥. تربط المشروعات الناشئة والمبتكرة بالقطاعات الإنتاجية وحركة السوق ومتطلباته.

٦. تؤهل جيل من أصحاب الأعمال ودعمهم ومساندتهم لتأسيس أعمال جادة وذات مردود، مما يساهم في تنمية الإنتاج وفتح فرص للعمل والنهوض بالاقتصاد.

٧. تساعد المشروعات الصغيرة والمتوسطة على مواجهة الصعوبات الإدارية والمالية والفنية والتسويقية التي عادة ما تواجه مرحلة التأسيس.

٨. تقدم الدعم والمساندة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق معدلات نمو وجودة عالية.

٩. تفتح المجال أمام الاستثمار في مجالات ذات جدوى للاقتصاد الوطني مثل حاضنات الأعمال التكنولوجية وحاضنات الصناعات الصغرى والداعمة وحاضنات مشاريع المعلوماتية وغيرها.

١٠. تساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية عن طريق إيجاد مناخ وظروف عمل مناسبة لغرض تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنواعها خاصة منها التكنولوجية والصناعية، وتوفير إمكانيات التطور والنمو، بما فيها الدعم الفني والتقني والمالي والاستشاري وربط المشروع بالسوق.

٤,٥ آلية عمل حاضنات الأعمال والخدمات التي تقدمها وعوامل نجاحها:

٤,٥,١. آليه عمل حاضنات الأعمال:

تعمل حاضنات الأعمال على تقديم حزمة من الخدمات للمشاريع خاصة الصغيرة حيث تقدم للأعضاء المنتسبين، فبعد تأسيس الحاضنة وتوفير المكان المناسب فإن طلبات الانتساب من قبل أصحاب المبادرات من الشباب الذين يحملون أفكاراً جديدة لتنفيذها تبدأ بالتوافد على الحاضنة، وتقوم لجنة متخصصة بدراسة جميع الطلبات المقدمة إليها ومن ثم إصدار قرارها بشأن قبول أي نوع منها، ومن ثم تعمل على تقديم حزمة من الخدمات والتسهيلات: من مكان عمل للمؤسسات، خدمات إدارية استشارية مالية وقانونية وغيرها من الخدمات، والتي تقدم مقابل إيجار أو رسم احتضان ويتم توقيع عقد بين المؤسسات والحاضنة يتضمن تعهد من المؤسسات بدفع رسوم الاحتضان وإخلاء الحاضنة بعد فترة زمنية محددة وهذا لكي يتاح للحاضنة استيعاب مؤسسات أخرى، بحيث تتعهد الحاضنة بتقديم الوسائل اللازمة كافة لدعم المشاريع الصغيرة (تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأيسكو، ٢٠٠٥ ص ١٥) وفيما يخص معايير التحاق المشروعات بالحاضنات يمكن القول بأن أهم شروط الالتحاق هو مدى احتياج المشروع للدعم من الحاضنة ويجب أن تكون تلك المشاريع مبنية على الأشخاص المؤهلين أصحاب الأفكار الجيدة والتي تساعده على النمو السريع والتخرج بأسرع وقت ممكن، وفيما يلي إجمال الشروط الواجب توافرها في هذه المؤسسات:

١. أن يكون لدى الريادي فكرة عمل واضحة أو مشروع واضح.
٢. أن يكون المشروع يخدم المجتمع الذي يتم إنشاؤه فيه ويوفر فرص العمل للأفراد.
٣. تشترط بعض الحاضنات في المتقدم أن يتوافر لديه التمويل اللازم أو أن يكون لديه القدرة على توفير التمويل المطلوب.
٤. أن يكون لدى المشروع قابلية للتوسع والنمو (جودر واخرون، ٢٠٠٥، ص ٥٦)
٥. أن يكون المشروع المتقدم للاحتضان يتمتع بمعدل نمو سريع بحيث يسمح له بالتخرج بحدود الفترة الزمنية المحددة له.

وتعتمد فاعليه الاحتضان في حاضنة الأعمال على أساسين رئيسيين هما (NBIA,2014) :

- ١- أن تتطلع الحاضنة الى القيام بتأثير إيجابي على الصحة الاقتصادية للمجتمع التي تعمل فيه عن طريق كفاله درجه قصوى من النجاح للشركات الناشئة.
 - ٢- أن تكون الحاضنة نفسها نموذجاً حياً لمؤسسة أعمال تواصل مهماتها بكفاءة عالية.
- حيث يتميز الاحتضان النموذجي بحرصه على الالتزام بأفضل الممارسات وتفعيل أفضل سبل إدارة الأعمال وبهذا يجب أن تتطلع إدارة الحاضنات والمشرفين عليها إلى مجموعة من المواصفات والأسس على النحو التالي (Rice,1995):
- الالتزام بالمبدأين الرئيسيين للاحتضان.

- الإجماع على رسالة تحدد دور الحاضنة في المجتمع والقيام بتخطيط استراتيجية تشمل تحديد أهداف عينيه لتحقيق الرسالة.
 - الحرص على الاستمرارية المالية بوضع وتنفيذ خطة عمل واقعية.
 - الحرص في انتقاء القائمين بالإدارة ومكافأهم مكافأة مجزية حتى يمكن تحقيق نجاح الحاضنة في رسالتها وحتى تتمكن الحاضنة من مساعدة الشركات في النمو.
 - تكليف مجلس إدارة يملك العزيمة على تحقيق رسالة الحاضنة، والإصرار على أن تبذل الإدارة قصارى الجهد في العمل على إنشاء شركات جديدة ناجحة.
 - تحديد أولويات وقت الإدارة بحيث تتركس أكبر وقت ممكن لمساعدة العملاء بما في ذلك المبادرة بالإرشاد والتوجيه والنصيحة حرصاً على نجاح الشركة وفتح فرص الإثراء أمامها.
 - إنشاء مقر للحاضنة وتوفير الموارد والوسائل التي تساهم بها في تقديم المساعدة للشركات العميلة بما يلائم احتياجات كل منها.
 - العمل على دمج برنامج الحاضنة وأنشطتها في نسيج المجتمع المحيط بها وأهدافه من التنمية العامة للاقتصاد واستراتيجيتها المستقبلية.
 - السعي لاكتساب مساندة أصحاب المصالح بما في ذلك شبكات الدعم التي يمكن لها مساعدة الشركات العميلة ودعم أنشطة الحاضنة وأهدافها.
 - الحرص على إيجاد نظام معلومات إدارية وجمع إحصائيات وبيانات تهم في تقييم البرامج الجارية وذلك حرصاً على تحسين كفاءة البرامج وتطويرها وفق حاجات العملاء.
- ٤,٥,٢ الخدمات الأساسية التي تقدمها الحاضنة:**

- تقدم حاضنة الأعمال جميع أنواع الخدمات التي تطلبها إقامة وتنمية مشروع صغير أو متوسط وتشمل:
- الخدمات الإدارية (إقامة الشركات، الخدمات، المحاسبية، إعداد الفواتير، تأجير المعدات، إلخ).
 - خدمات السكرتارية (معالجة النصوص، تصوير مستندات، واجبات موظف الاستقبال، حفظ الملفات، الفاكس الإنترنت، استقبال وتنظيم المراسلات والمكالمات التليفونية، إلخ).
 - الخدمات المتخصصة (استشارات تطوير المنتجات، التعبئة والتغليف، التسعيرة وإدارة المنتج خدمات تسويقية إلخ).
 - الخدمات التمويلية (المساعدة في الحصول على التمويل من خلال شركات تمويل أو البرامج الحكومية لتمويل المشروعات الصغيرة، إلخ).
 - الخدمات العامة (الأمن، أماكن تدريب، الحاسب الآلي، المكتبة، إلخ).
 - المتابعة والخدمات الشخصية (تقديم النصح والمعونة السريعة والمباشرة، إلخ).
- ويخلص شكل (٣-٤) أهم الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال للجامعات ومراكز البحوث والحكومات والمجتمعات المدنية إضافة إلى الشركات والقطاعات العامة والخاصة والعملاء.

شكل رقم (٣-٤) أهم خدمات حاضنات الأعمال:



المصدر: مركز جدة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (٢٠١٠م) حاضنات الأعمال جدة - المملكة العربية السعودية ص ٨.

ومن بين الخدمات التي تقدمها الحاضنة نذكر أيضا: (عبد الرازق وآخرون، ٢٠٠٦ ص ٦١٢)

١- تقديم الخدمات الاستشارية المتعلقة بدراسة جدوى المشاريع، اختيار المواد، الآلات، المعدات وطرق العمل.

٢- توفير المساندة والاستشارة المالية، الإدارية والتسويقية.

٣- ربط المؤسسة المحتضنة بمختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية.

٤- التدريب الإداري والتقني لعاملي المؤسسة من طرف المؤسسة الحاضنة أو هيئات خاصة.

بالإضافة إلى: (isesco، ٢٠١٢)

١- توفير أماكن ومساحات تجهزه لإقامة مشروعات.

٢- توفير البرامج المتخصصة لتمويل المشروعات الجديدة، من خلال شركات رأس المال المُخاطر، أو برامج تمويل حكومية، أو شبكة من رجال الأعمال والمستثمرين.

٣- متابعة وتقييم المشروعات الجديدة بشكل مستمر بالتعاون مع المستشارين.

٤, ٦ عوامل نجاح حاضنات الأعمال:

تشكل العوامل الآتية محاور رئيسية في نجاح عمل حاضنات الأعمال (NBIA, 2014)

- دراسة مناخ ابتكار الأعمال في المجتمع: الحاضنات الأكبر نجاحا هي التي تستطيع الاستجابة لحاجات رجال الأعمال المبتكرين، ولمعرفة الاحتياجات الخاصة بإنشاء الأعمال في مجتمع ما يلزم

القيام بدراسة جدوى للتعرف على العملاء المرتقبين للحاضنات والأعمال التي يباشرونها، وهذه المعلومات تساعد على تحديد الحجم الأمثل والموقع المناسب وغاية البرنامج أو يخدم في التنبؤ بأي المشاريع التي ليس لها فرصة في النجاح ومن الممكن للحاضنات أن تلعب دوراً حيوياً في جهود تنمية وبناء الاقتصاد المحلي.

- **الابتكار والواقعية:** المرونة من أكثر الخصائص التي تتميز بها الحاضنات كآليات للتنمية الاقتصادية لهذا يفضل التحكم في الميل إلى الابتكار عن طريق استكشاف الحقيقة الواقعة في المجتمع المقصود بالتنمية.

- **وجود خطة مالية سليمة:** من الأفضل توفير التمويل من مرحلة بداية دراسة الجدوى إلى بداية افتتاح الحاضنة حتى يتاح للبرنامج فرصة النجاح على المدى الطويل فالخطة المالية المثلى القائمة على التيقن من مصادر دعم المشروع تؤثر في المقدرة على جذب المستثمرين والداعمين.

- **وضع أهداف واقعية للمشروع:** الهدف من برنامج الاحتضان هو توفير الدعم المتواصل من جانب المجتمع وقادة الأعمال، وتحقيق نجاح بعيد المدى لأصحاب الأعمال المبتكرين في المجتمع المحلي. ويدرك كل الممارسين والخبراء في حاضنات الأعمال أنه يجب أن تكون هناك عوامل أساسية معينة لنجاح الحاضنات والتي منها تتطور حاضنة الأعمال ذات الجودة مع مرور الوقت.

إضافة إلى أن هناك معايير أساسية يجب أخذها في الحسبان لضمان نجاح عمل الحاضنة لتنمية وتسريع إنشاء المؤسسات ذات النمو العالي أو القيمة الاقتصادية المضافة وذلك للبيئة الاقتصادية والمجتمعية المحيطة وتتمثل في (بدر لحاضنات التقنية badir.com)

• **دقة الاختيار ووجود سياسة واضحة للدخول والخروج من الحاضنة:** توفير سياسة تتميز بالشفافية والمرونة والانفتاح والتي تصف نوع المبدعين والمستثمرين التي تحاول بينات حاضنات الأعمال جذبهم والاحتفاظ بهم وتنميتهم وذلك بتحديد معايير واضحة للدخول إلى الحاضنة ومرحلة التخرج.

• **تناسب وجودة الخدمة المقدمة من الحاضنة:** تصميم وتحديد الخدمات المناسبة والدعم المطلوب للمحتضن بناء على ما يطلبه عمله شيء أساسي لنجاح عمل الحاضنة كتحديد المساحات المكتبية والاتصالات المناسبة والاستشارة الفنية والتجارية المحددة والمهارات التي يطلبها رواد الأعمال وتسهيل التمويل المطلوب والربط والتسويق وكذلك تطوير خطة عمل جيدة وغيرها من الاحتياجات اللازمة التي يطلبها المستفيد من الحاضنة.

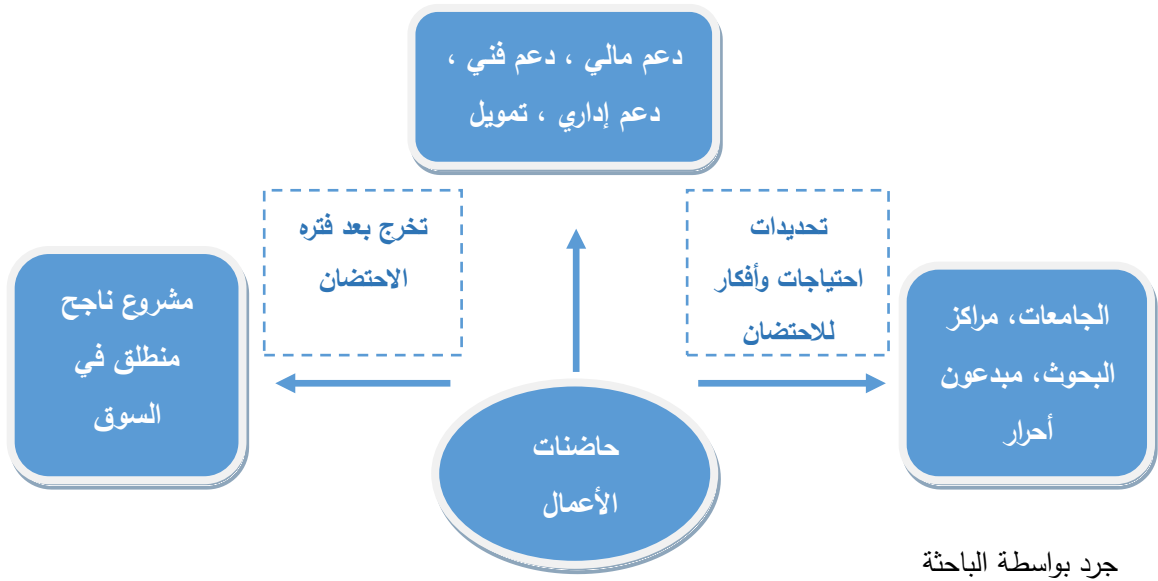
• **الفريق الماهر:** لنجاح بيئة حاضنة الأعمال لابد من نظرة واضحة ومرنة لتوفير الموارد البشرية ذات الخبرات والمؤهلات المناسبة والتي تستطيع تقديم خدمة احترافية تساعد على إدارة الحاضنة بشكل فعال مع تمتعها بصلاحيه الاستقلالية في الميزانية والتشغيل لاتخاذ القرارات المناسبة.

• **مجتمع الأعمال والجهات الداعمة والراعية:** إدارة علاقات وارتباطات جيدة مع مجتمع الأعمال والجهات التعليمية المختلفة والمنظمات الراعية يدعم بشكل أساسي الحاضنة لتكوين شراكة استراتيجية فعالة .

• دور حاضنات الأعمال في دعم الرواد:

تتخصص الحاضنات عادة في قطاعات مختلفة، حيث تعمل على تنمية الأفكار الإبداعية وتحويلها من مجرد أبحاث إلى مرحلة التنفيذ من خلال مساعدة أصحابها على إقامة مشروعات صغيرة ناجحة وتساعدنا على النجاح وتخفيض التكاليف الثابتة، وبذلك فهي تشكل جسرا لنقل وتطوير المشاريع الناشئة من الأفكار الإبداعية بواسطة الجامعات ومراكز الأبحاث إلى السوق مروراً بمرحلة الاحتضان والتي تتخرج منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الرائدة لتصبح مؤسسات ذات أفاق نمو كبيرة ويمكن توضيح هذه العلاقة من خلال الشكل (٤-٤):

شكل (٤-٤) يوضح العلاقة بين حاضنات الأعمال ودعم رواد الأعمال



لذا فإن تمويل نشاط المؤسسات المبتدئة الرائدة يعتبر من أهم المشاكل التي تواجهها، وذلك راجع لقصور مواردها الذاتية من جهة وحدائث أفكارها وعدم التأكد من نجاحها، الأمر الذي يجعل مشاريعها تصنف على أنها عالية المخاطر مما يتسبب في صعوبة الحصول على قروض بنكية. وهنا يأتي دور الحاضنات والمتمثل في تسهيل وصول المنشآت المنتسبة لها إلى مصادر التمويل المختلفة التي تتناسب مع هذا النوع من المنشآت وذلك خلال فترة الاحتضان. وتتحمل الحاضنات الجزء الأكبر من التكاليف التأسيسية للمؤسسة المتعلقة بالمقر والتجهيزات المكتبية والحواسيب والمعامل والمخابر وتجهيزاتها، بالإضافة إلى الخدمات ومتطلبات البنية التحتية وشبكات الاتصالات، كما تعمل الحاضنات على أن تكون المنشأة المنتسبة إليها متخصصة في نفس التقنية دون أن تهمل العمل على التكامل بينها بشكل جيد، بالإضافة إلى التواصل محليا ودوليا في إطار التخصص.

وتساهم الحاضنات في تجاوز مشكل نقص الخبرة للرواد في مجال التسيير عن طريق المستشارين المتعاونين العاملين في الحاضنة بالإضافة إلى الإدارة المركزية للحاضنة والمتخصصة في إدارة المشروعات الصغيرة الرائدة، كما تعمل على تقديم الخدمات القانونية لهم أيضا، والمرتبطة بعقود وتراخيص التأسيس أو ما تعلق بحماية الملكية الفكرية لهم وبراءات الاختراع، كل ذلك بتكاليف أقل (الدرع وآخرون، ٢٠١٠).

٤,٧ تمويل حاضنات الأعمال:

تختلف طريقة التمويل للحاضنات باختلاف نوعيتها، كذلك مراحل بدايتها وتحتاج الحاضنة لمصادر استثمار وتمويل كبيرة نظرا لأن مدفوعات المنشآت لا تكاد تغطي تكاليف استئجار أماكن العمل في أغلب الأحوال وتختلف مصادر التمويل الرئيسية للحاضنات بحسب اختلاف نوعها كما يلي (معهد البحوث والاستشارات، ٢٠٠٥، ص ٢١):

• **المؤسسات العامة والمنظمات الخيرية الخاصة:** ٥٢٪ من حاضنات أمريكا الشمالية ومرافقها تتلقى دعما من الحكومة والمنظمات الخيرية. وتوجه هذه الحاضنات نشاطها أساسا للتنمية الاقتصادية حيث إن رسالتها تشمل فتح فرص جديدة للعمل، وتنويع الأنشطة الاقتصادية، وتوسعة القاعدة الدافعة للضرائب.

• **المؤسسات الأكاديمية:** ١٩٪ من حاضنات أمريكا الشمالية ومرافقها تدخل ضمن تكوين الجامعات والكليات وتشارك الحاضنات الخاصة والعامة في الأهداف، إلى جانب أنها تتيح لمنتسبي الجامعة فرصا للأبحاث، وكما تتيح للخريجين والأساتذة والمجموعات المرتبطة بهم فرصا لإنشاء شركات أو أعمال مربحة.

• **الحاضنات المختلطة:** ١٦٪ من حاضنات أمريكا الشمالية ومرافقها تكونت بالتعاون بين الحكومة والمؤسسات غير الساعية للربح والمؤسسات الخاصة وتتميز تلك الحاضنات بمقدرتها على الحصول على دعم حكومي إلى جانب الاستفادة من خبرات وتمويل القطاع الخاص وتهدف هذه الحاضنات إلى الاستفادة من عائد الاستثمار في الشركات التي تقدم لها العون وتطبيقات التقنيات الجديدة، ونقل التقنيات الأخرى، وإضافة قيمة للمؤسسات التجارية والصناعية التي تساهم فيها.

• **حاضنات أخرى:** ٥٪ من حاضنات أمريكا الشمالية ومرافقها مدعومة من مصادر متنوعة منها الغرف التجارية والموانئ إلخ.

وتشمل مصادر تمويل أصحاب الأعمال المبتكرين الدعم الخاص الذي يسعى لتحقيق أرباح إلى جانب التمويل الحكومي والخيري الذي بدأ يتضاءل.

٤,٨ دور حاضنات الأعمال في تنمية النسيج الاقتصادي والصناعي:

• الأدوار التي تلعبها حاضنات الأعمال :

تلعب حاضنات الأعمال عدة أدوار متباينة مبنية على الدور الأساسي، من خلال كونها وسيلة لدعم المشاريع الجديدة حيث أثبتت نجاحاً كبيراً في رفع نسب نجاح هذه المشاريع الناشئة، وقد أشارت تقارير الجمعية الأمريكية للحاضنات إلى أن معدلات نجاح واستمرارية للمشاريع الجديدة المقامة داخل الحاضنات وصلت إلى ٨٨% مقارنة بنسبة النجاح التقليدية المنخفضة لهذه المشاريع بصفة عامة ومن بين الأدوار التي يمكن للحاضنة أن تلعبها نجد الآتي (الشبراوي، ٢٠٠٣، ص٦٩):

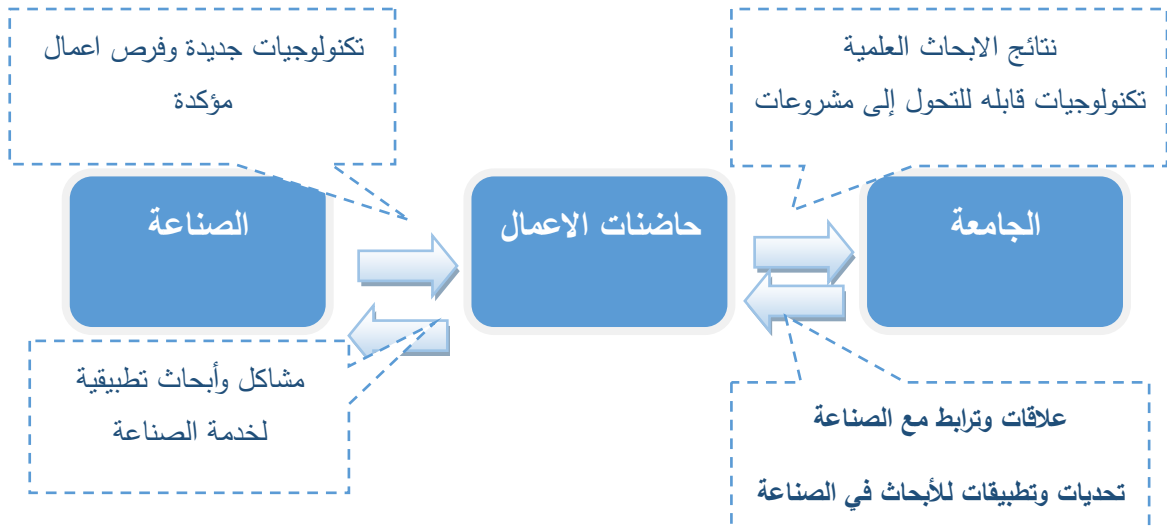
١. **تشجيع خلق وتنمية المشاريع الصغيرة والجديدة :** إن دعم المشاريع الناشئة الجديدة ورفع فرص نجاحها هي الوظيفة الأولى للحاضنات، وتتم من خلال توفير جميع أنواع الدعم المالي و الإداري والتسويقي، ورعاية المشاريع الجديدة في مرحلة البدء والنمو وتسهيل بدء المشروع والتوصل إلى شبكة دعم مجتمعي.

٢. **تنمية المجتمع المحلي:** ويتلخص الدور التنموي الحيوي الذي تقوم به الحاضنات، من حيث الإسراع بدمج وإعادة إدخال الأفراد في مشاريع من خلال تأثيرها كعامل مساعد وحافز لإقامة المشاريع وخاصة تلك المشاريع المبنية على التكنولوجيات العالية.

٣. **دعم التنمية الاقتصادية :** من خلال العمل على تسهيل توطين وإقامة عدد من المشاريع الإنتاجية أو الخدمية الجديدة في هذا المجتمع.

٤. **دعم التنمية الصناعية والتكنولوجية:** رعاية وتنمية الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية، والعمل على تحويلها من مرحلة البحث والتطوير إلى مرحلة التنفيذ، وتعظم بذلك دور المشروعات الصغيرة وتحديث عمليات الإنتاج بشكل أسرع وبتكلفة أقل.

ويوضح الشكل (٥-٤) العلاقة بين حاضنة الأعمال ومراكز البحوث والجامعة والصناعة.



Patrick Crehan "Incubation Services" 8th Science Week, 17 December 2002, Amman, Jordan.

٥. دعم وتنمية الموارد البشرية وخلق فرص عمل : حيث تلعب دورا في تنمية مهارات وروح العمل الحر والقدرة على إدارة المشروع تمثل أهم تأثيرات وجود حاضنات الأعمال في أي مجتمع، بالإضافة إلى خلق فرص عمل دائمة غير دائمة، مباشرة / غير مباشرة من خلال الشركات التي تساعد الحاضنات في إقامتها وتنميتها.

٦. العمل على حل مشكلة محددة : توظف حاضنات الأعمال في مواجهة المشكلات الاقتصادية أو الصناعية وقد ذكرت Harley Barbara المديرة التنفيذية للجمعية الأمريكية للحاضنات NBIA أن حاضنات الأعمال المتوسطة يمكن أن تستخدم كي تساهم في حل مشكلة محددة مثل مشكلة فقد عدد كبير من الوظائف في حالة إغلاق أو تغيير نشاط شركات ضخمة.

• حاضنات الأعمال أداة التنمية الاقتصادية:

يزداد الإهتمام بحاضنات الأعمال على المستوى العالمي وحتى العربي كونها أثبتت التجربة وخلال أكثر من عقدين من الزمن أنها أداة لإنعاش وتنمية الاقتصاد.

ويتضح ذلك من خلال ازدياد سرعة أنتشارها في الدول الصناعية و النامية أيضا ، وقد أشارت الإحصاءات أن عدد الحاضنات في بداية الثمانينيات كان لا يتعدى ٢٠٠ حاضنة بينما اليوم تجاوز عددها أكثر من ٧٠٠٠ حاضنة أعمال في العالم (NBIA,2014) ١٤٠٠ حاضنة في الولايات المتحدة ٩٠٠ حاضنة في أوروبا ، ١٠٠٠ حاضنة في آسيا ، ٢١ حاضنة في الشرق الأوسط (Mubaraki,2011) وأعتبر مركز صناعات باتافيا في ولاية نيويورك الأمريكية هو أول ظهور لفكره حاضنات الأعمال في ١٩٥٩ (NBIA,2014).

كما ويعد برنامج info Dev التابع البنك الدولي من أكبر البرامج الدولية الراعية لحاضنات الأعمال في الدول النامية (Info DEV, 2014)، تم تأسيسه في عام ١٩٩٥ بهدف تمويل المؤسسات والمشاريع التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات والإتصالات لمكافحة الفقر وتنمية الاقتصاد. وقد حازت بعض الحاضنات الفلسطينية على منح من برنامج info Dev (, InfoDEV,2014) وساهمت هذه المنح بتأسيس و تشغيل كل من الحاضنة الفلسطينية بيكتي، وحاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية وذلك في عام ٢٠٠٦.

حيث إن حاضنات الأعمال وخصوصا التي تدار وتمول من قبل البرامج الحكومية تستخدم في الغالب كأداة مساهمه في تعزيز النمو الاقتصادي في مجتمع معين أو منطقة جغرافية محددة وتعتبر الولايات المتحدة الامريكية والصين أفضل الأمثلة تلك الحاضنات حيث الانتشار الواسع لاستخدام حاضنات الأعمال التكنولوجية بغرض دعم استراتيجيات التنمية الاقتصادية (Wagner,2012) وقد ساعد نجاح بعض التجارب على نمو وانتشار حاضنات الأعمال الأمر الذي أثبت أن الابتكار والإبداع يمكن أن يساهم في تعزيز الانتعاش والنمو الاقتصادي.

٤,٩ تجارب عالمية وعربية في مجال الحاضنات:

أصبحت حاضنات العالم منتشرة على مستوى العالم سواء كان ذلك في الدول المتقدمة أم الدول النامية وقد اثبتت فاعليتها على مدار التاريخ ، لذا كان لا بد لنا من استعراض لبعض تجارب هذه الدول سواء أكانت دول أجنبية أم عربية

- التجارب العالمية:

أ- التجربة الأمريكية: تعد الولايات المتحدة أول الدول المبتكرة لفكرة الحاضنات كوسيلة لدعم القطاع الخاص ولذلك يوجد فيها العديد من الحاضنات في العديد من المناطق الجغرافية منها : جورجيا شيكاغو، كليفلورنا ، نيويورك بنسلفيانا ، فيلادلفيا وغيرها من المناطق (الشبراوي، ٢٠٠٥).

ومن الأمثلة على الحاضنات الأمريكية : حاضنة معهد رسلير الهندسي والتي تم إنشاؤها في أوائل الثمانينات بمساهمة من قبل 100 شركة في ولاية نيويورك ، وهي مكونة من ثلاث بنايات بمساحة 170 ألف قدم مربع ، وتم إقامتها داخل الحرم الجامعي لكي يستفيد أصحاب المشاريع من الخدمات الجامعية ومن الإتصال بالطلاب (رضوان وآخرون: ٢٠٠٤:ص١٢٨).

ب- التجربة الفرنسية: تعتبر الحاضنات في فرنسا من أقدم الحاضنات على مستوى الاتحاد الأوروبي وهي كمثيلاتها تعمل على تقديم أنواع مختلفة من الخدمات سواء أكانت استشارية أم قانونية أم مالية أم وفنية، وهنا ظهر نوعين من الحاضنات :

1. حاضنات الأعمال المفتوحة: وهذا النوع من الحاضنات يعمل على توفير الخدمات للمشاريع الصغيرة كافة من تمويل وأدوات وخدمات إدارية وتسويقية ما عدا توفير مقر لتأسيس المشروع بداخله (السنوني وآخرون، ٢٠٠٣، ص١٥٢).

2. حاضنات الأعمال المغلقة: يمتاز هذا النوع من الحاضنات عن النوع السابق بأنه يعمل على توفير مقر لتأسيس المشروع بداخله ومن أشهر الأمثلة على حاضنات الأعمال الفرنسية الحدائق التكنولوجية انتيبوليس سوفيا التي أسست عام 1969 ويطلق عليها البعض في فرنسا وادي الاتصالات (السنوني وآخرون، ٢٠٠٣، ص١٥٣) وفي العادة يتم تمويل الحاضنات من قبل وزارة البحث العلمي وخزانة الأرصد ، وذلك حسب القانون المنظم لهذه الصناعة في فرنسا والذي تم إصداره عام ١٩٩٩ (السنوني وآخرون، ٢٠٠٣، ص١٥٤)

وقد امتازت الحاضنات الفرنسية بعدد من الخصائص من ضمنها:

- أن خدمات الحاضنة غير مقتصرة على الشركات المنتسبة ويمكن أن يتم تقديمها لغير المنتسبين.
- تم إنشاء كثير من الحاضنات في مقر غرفة التجارة والصناعة في فرنسا.
- تهدف أغلبية الحاضنات إلى تقديم الخدمات وتمكين المشاريع من مواكبة التطور الهائل في مجال التكنولوجيا وليس لتحقيق الربح المادي.
- مدة احتضان المشروع كحد أقصى 23 شهراً فقط (الشبراوي، ٢٠٠٥).

- تحاول الحاضنات ربط الجامعات بالمشاريع من أجل تفعيل الجامعات في تمويل الأبحاث وتحويلها إلى واقع عملي ملموس (درديرة، ٢٠٠٢).
- وهكذا أصبحت الحاضنات منتشرة في أنحاء فرنسا كافة وخاصة الحقائق التكنولوجية وذلك بعد أن أثبتت فاعليتها في دعم المشاريع الصغيرة ، والخارطة التالية تبين مواقع الحاضنات (الشبراوي، ٢٠٠٥).
- ت- التجربة الصينية: تعد التجربة الصينية في إقامة الحاضنات من التجارب الدولية الجديرة بالدراسة والتحليل إذ بنيت استراتيجيتها على سياسة إعادة هيكلة الجامعات ومؤسسات البحث العلمي بهدف تحويل الاتجاهات العلمية والبحثية النظرية إلى تطبيقات في الصناعة والاقتصاد ، ولقد كان لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووزارة العلوم والتكنولوجيا الصينية دور كبير في ذلك ، حتى غدت تحتل المكانة الثالثة على مستوى العالم بعد الولايات المتحدة وألمانيا ولقد كان ذلك كله عام 1988 (السنوني واخرون، ٢٠٠٣، ص ١٤٦)
- أما بخصوص مصادر التمويل فكانت مسؤولية تقسيم التمويل بين أربع جهات وهي:
 - تعمل الحكومة على تمويلها في مراحلها الأولى حتى تصل إلى مرحلة الاستمرارية والإعتماد على الذات (درديرة، ٢٠٠٢)
 - دعم من قبل الشركات الصناعية الكبرى مثل مؤسسة شنغهاي .
 - دعم من الجامعات الصينية
 - وكان للقطاع الخاص دور في دعم الحاضنات وذلك بهدف تحقيق الربح (السنوني واخرون، ٢٠٠٣، ص ١٤٧).
 - وبالرغم من كل هذا النجاح الذي حققته إلا أن بعض الاقتصاديين في هذا المجال وجدوا بعض الإخفاقات للصين في هذا المجال يمكن إجمالها على النحو التالي:
 - تم إهمال المشاريع الموجهة لدعم المرأة.
 - تم التركيز فقط على المشاريع التكنولوجية وذلك بسبب التبعية الكاملة للبرنامج القومي للتنمية الاجتماعية (Torch)
 - التركيز على توفير المباني والأجهزة للمشاريع وإهمال الخدمات الفنية وخدمات إقامة المشاريع (الشبراوي، ٢٠٠٥).
- ث- التجربة الماليزية: بالنظر إلى البيئة الاقتصادية يُلاحظ أن ما نسبته ٨٥% على الأقل من المشاريع المسجلة في ماليزيا هي مشاريع صغيرة الحجم ، ومن هنا كان لا بد من دعم وتنمية هذا القطاع وذلك من خلال وضع خطتين.
 - ١- خطة 1996- 2000 والتي تم التركيز فيها على دعم وتنمية الصناعات الصغيرة ، وتم وضع عدة برامج تهدف إلى مساعدة الصناعات ذات معدل النمو العالي وذات التوجه للتصدير لأهميتها في الاقتصاد الماليزي.

٢- خطة 1996 - 2005 والتي تم فيها اعتماد سياسة التجمعات الصناعية كحاضنات الأعمال من أجل تنمية بعض المشاريع مثل شركات الخدمات المتخصصة ، شركات البحث والتطوير المتخصصة ، شركات تصنيع المعدات وشركات التغليف المتقدمة ، والشركات المتخصصة في مجال التجارة الالكترونية.

ويوجد العديد من الحاضنات في ماليزيا ، حيث تعتبر وسيلة ناجحة لزيادة المكون المحلي من المنتجات التكنولوجية ومن أقوى الحاضنات في ماليزيا المؤسسة الماليزية لحدائق التكنولوجيا (1997) ، وقد تم انشاء العديد من الحاضنات وكلها حاضنات تكنولوجية تحوي مساحات متنوعة للعمل وخدمات مشتركة ، وتقدم الدعم الفني والإداري والتسويقي ومساندة الأبحاث والتطوير (درديرة، ٢٠٠٢).

وقد عمدت الحاضنات على ربط خدماتها بالجامعات الماليزية من خلال إقامة بعض المراكز لتطوير التكنولوجيا مثل : جامعة ماليا ، جامعة بيترا ماليزيا ، جامعة كيبايجسان ماليزيا ، وجامعة تكنولوجيا ماليزيا (الشبراوي، ٢٠٠٥)

ومن الأمثلة على هذه المراكز التكنولوجية

• الحاضنة التكنولوجية (UPM-MTDC Technology Innovation Centre) تم افتتاح هذه الحاضنة التكنولوجية في أبريل 1997 ويوجد فيها حوالي 31 شركة تعمل معظمها في مجال تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة ، وقد ساعدت على تنفيذ عدد من المشروعات الحكومية مثل Multimedia Super Corridor, MSC.

• مركز الإبداع التكنولوجي (UM-MTDC Technology Innovation Centre) تم إنشاء هذا المركز عام 1999 ، وهو خاص في مجال تكنولوجيا الاتصالات وقطاعات تصنيع الإلكترونيات المتقدمة.

• مركز التكنولوجيا الذكية (UKM-MTDC Smart Technology Centre) تم افتتاح هذا المركز عام 1999 ومن أهم أهدافه العمل على مساعدة المشروعات المتخصصة في مجال التكنولوجيا الحيوية وصناعة الدواء وتطبيقات الهندسة الكيميائية (الشبراوي، ٢٠٠٥).

• التجارب العربية:

أ- التجربة المغربية: تم تأسيس أول حاضنة للمشروعات في المغرب تحت مسمى فضاء المقاولات سنة 1998 وبرعاية المصرف الشعبي وذلك انطلاقاً من تجربته في مجال تقديم القروض للمشروعات الصغيرة وسائل الدعم والرعاية لها كافة (السنوني واخرون، ٢٠٠٣، ص ١٤٠).

وقد حددت مهام هذا الفضاء على النحو التالي:

١. توفير الإمكانيات الداعمة كافة لانطلاق أي مشروع جديد.
٢. المساعدة في إعداد الدراسات اللازمة والخاصة بأي مشروع.
٣. إنشاء مركز خاص بتوفير النصح والمشورة حول مرحلة التأسيس والعمل.

٤. توفير جملة من الخدمات وعلى رأسها الخدمات المكتبية والإدارية والمالية.
٥. نشر ثقافة فكر الحاضنات ودورها في دعم المشاريع الصغيرة .
ولا تختلف طبيعة الخدمات التي تقدمها الحاضنات عن تلك التي أوردناه عن الحاضنات من تقديم الخدمات الإدارية والسكرتارية والمالية والاستشارية وحتى التسويقية للمشاريع الصغيرة (السنوني وآخرون ٢٠٠٣، ص ١٤١)

ب- التجربة التونسية (السنوني وآخرون ، ٢٠٠٣ ، ص ١٣٤-١٣٧).

كان لنشأت حاضنات الأعمال في تونس من قبل وكالة النهوض بالصناعة ومركز المساندة لبعض المؤسسات وجهات اقتصادية وعلمية دور في تأهيل المؤسسات وزيادة قدرتها التنافسية ولم تكن أهداف الحاضنات تختلف كثيراً عن أهداف باقي الحاضنات الأخرى ، ويمكن إجمالها على النحو التالي:

- ربط الحاضنات بالجامعات التونسية.
 - دعم المشاريع الصغيرة في مجال التقنية المتطورة.
 - دعم المشاريع الصغيرة من أجل زيادة قدرتها التنافسية
- هذا وبالإضافة فإن الحاضنة لكي تسعى إلى تحقيق أهدافها الخاصة بدعم المشاريع الصغيرة على أكمل وجه فإنها تتكون من عدد من اللجان لضمان عملها ومنها لجنة التسيير والتوجيه والتي تعمل على وضع الأهداف الرئيسية الخاصة بالحاضنة وتنظيم عمل الحاضنة، وهناك لجنة خاصة بانتقاء المشاريع الصغيرة والتأكد من انطباق الشروط عليها والتعامل معها، وتقديم سائل الدعم والخدمات الضرورية كافة من توفير للمكان اللازمة للإيواء وخدمات الهاتف والبريد والانترنت والحاسوب وتقديم المشورة اللازمة في كافة النواحي.

ت- التجربة المصرية : قامت الحكومة المصرية وكبادرة لدعم المشاريع الصغيرة بإنشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية عام 1991 وكان الهدف منه تقديم الدعم المالي والفني والإداري للمشاريع الصغيرة في مجال الإنتاج والخدمات (أبو قحف، ٢٠٠١، ص ٩٩) ولقد نشطت صناعة الحاضنات عقب إنشاء الجمعية المصرية لحاضنات المشروعات الصغيرة عام 1995 ، وهي عبارة عن مؤسسة غير حكومية (أهلية) تهدف إلى تقديم المساعدة للمشاريع الصغيرة.

ومن أهم المهام التي تسعى الجمعية إلى تحقيقها العمل على إقامة حاضنات الأعمال بمختلف أنواعها وقد تم بالفعل إنشاء أول حاضنة في هذا المجال عام 1998 تحت مسمى حاضنة المشروعات التكنولوجية بالتبين - جنوب القاهرة - على مساحة تقدر ب 4800 م² ، وقد تم بالفعل استيعاب 11 مشروعاً في المراحل الأولى للمشروع ، مع العلم بأن الحاضنة لديها قدرة استيعابية تصل إلى 40 مشروعاً (السنوني وآخرون، ٢٠٠٣، ص ١١١).

بالإضافة إلى حاضنة التبين فقد تم العمل ومنذ عام 2003 م وبعد نجاح هذه الحاضنة إلى إنشاء العديد من الحاضنات في مختلف المحافظات من أهمها (الشبراوي ، isesco.org):

- حاضنة المشروعات والتكنولوجيا في مدينة بنها بمحافظة القليوبية.
- حاضنة تكنولوجيا المعلومات مدينة مبارك للأبحاث العلمية محافظة الإسكندرية.
- الحاضنة البيوتكنولوجية مدينة مبارك للأبحاث العلمية محافظة الإسكندرية.
- حاضنة الأعمال والتكنولوجيا محافظة أسوان.
- حاضنة الأعمال حي الكوثر محافظة سوهاج.

ث- التجربة الأردنية (السنوي وآخرون، ٢٠٠٣، ص ١٣٠).

كانت البداية الأولى لدعم المشاريع الصغيرة عن طريق إنشاء التجمع الوطني الأردني لحاضنات الأعمال والتكنولوجيا في أواخر الثمانينات ، والذي يعمل بشكل أساسي على دعم المشاريع الصغيرة وذلك من خلال احتضان المشاريع وتوفير بعض الخدمات المالية والفنية والإدارية والتسويقية لها، وبالتالي يمكن إجمال أهم أهدافه على النحو التالي:

- دعم أفكار الرياديين والأبحاث وتحويلها إلى أعمال ناجحة اقتصادياً وتجارياً.
- توفير الموارد والإمكانيات المتاحة من أجل خدمة المشروعات الصغيرة وإنجاح مشاريعها.
- ربط المشاريع الصغيرة بالمشاريع التقنية المتطورة.
- تشجيع التطور التقني بما يخدم المشاريع الناشئة.

ج- التجربة البحرينية (الشبراوي، ٢٠٠٤): في ابريل/ ٢٠٠٣ تم في البحرين الافتتاح الرسمي لأول تجربة متكاملة في منطقة الخليج لحاضنات الأعمال بمبادرة من بنك البحرين للتنمية الذي وضع أسس خطة استراتيجية لإقامة حاضنات الشركات الصغيرة في البحرين وذلك من خلال التعاون مع هيئة اليونيدو التي قامت بدور استجلاب الخبراء الدوليين في مجال الحاضنات وأشرفت على اقامة الحاضنة الأولى في منطقة الحد الصناعية ووصل حجة الكلفة المطلوبة للمرحلة الثانية ١,٥ مليون دينار بحريني.

واوضح مدير مركز البحرين لتنمية الصناعات الناشئة عاطف الشبراوي «أن الإحصاءات في معظم الدول التي قامت بتنفيذ برامج للحاضنات تفوق الحاضنات في رفع نسب نجاح المشروعات الصغيرة وتعتبر هذه الشركات الصغيرة الناشئة نواة لاقتصاد جديد مبني على شباب رواد الأعمال الذين يقيمون شركاتهم طبقاً لمعايير ومواصفات وسبل المنافسة الدولية، فلا يوجد أدنى فرق بين الشاب رجل الأعمال البحريني الذي يبدأ مشروعه الصغير في المنامة ومثيله الشاب الأميركي أو الصيني أو البريطاني، فالإقتصاد الحر والعولمة جعل العالم قرية صغيرة لا يقوم أهلها فقط بالتنافس فيما بينهم بل يقومون أيضاً بالتعلم من بعضهم بعضاً ونقل الخبرات والممارسات ومنظومات تنمية المجتمع من دون ادنى تعقيد إيديولوجي أو تقني أو مالي، فالموارد المالية الضخمة أصبحت متوفرة عبر مصارف التنمية وبيوت وشركات التمويل المنتشرة في العالم، وأدوات الإنتاج المتطورة تقدم بأسعار وشروط أيسر عشرات المرات من مثيلاتها منذ ٢٠ عاماً، والعمالة المؤهلة تنتقل الآن عبر حدود الدول بسرعة الانترنت، والجميع الآن سواسية أمام قوة السوق و«العرض والطلب» ولم يعد يقال «البقاء للأقوى» بل

صار البقاء «لأقوى على المنافسة»، و«الأكثر إبداعاً» والأكثر تطوراً ومرونة «في مواجهة هذه الأسواق المفتوحة أمام الجميع و يمكن أن يحقق الشباب الطموح المقبل على الحياة بروح رائد العمل بكل ما تحمله من رغبة في النجاح وتحقيق الذات من خلال العمل الحر والتطور المستمر له شخصياً وللمجتمع الذي يعيش فيه.

إضافة إلى وجود ١٥ شركة حاضنة تفتح أبوابها أمام الشركات الناشئة في المنطقة العربية وهي (WAMDA,2014).

أ- الجزائر- **الوكالة الوطنية للحظائر التكنولوجية (ANPT):** وتوجد مقراتها في كل من الجزائر وهران وعنابة و ورقلة، وقد تم تأسيسها في عام ٢٠٠٩ من قبل الوكالة الوطنية للحظائر التكنولوجية، حيث توفر الوكالة الوطنية للمراكز التكنولوجية (ANPT) مكاتب في المراكز التكنولوجية في الجزائر وهران وعنابة و ورقلة لفترة لا تقل عن ٢٤ شهراً مقابل ٥٨٥٠ ديناراً جزائرياً (أي حوالي ٧٣ دولاراً أميركياً). تتلقى الشركات الناشئة التي تعمل هناك مجموعة كبيرة من الخدمات، بما في ذلك التدريب والتعليم وإدارة العلاقات الصحفية والمساعدة وإدارة تسجيل براءات الاختراع وحماية الملكية الصناعية والفكرية. يستطيع أصحاب المشاريع في مرحلة الفكرة الاستفادة من الحضانة المجانية إلى حين تبدأ الشركة بتوليد الإيرادات.

ب- **مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال - المقر: القاهرة وأسيوط، جمهورية مصر العربية:** وقد أسست في سبتمبر/أيلول ٢٠١٠ بناءً على مبادرة حكومية من هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات (ITIDA)، و يقدم مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال لرواد الأعمال نموذجاً ذا صلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع برنامج حضانة لسنة واحدة بمبلغ يصل إلى ١٢٠ ألف جنيه مصري (حوالي ١٦٧٠٠ دولار أميركي) من الخدمات العينية، مثل الخدمات الاستشارية والبرمجيات والأجهزة والتسويق والنصائح التقنية والمباشرة واستشارات الأعمال والتوجيه، فضلاً عن مساحة عمل في القرية الذكية في القاهرة أو في أسيوط. نظراً لأن المركز كيان شبه حكومي، فهو لا يأخذ أي أسهم من الشركات الناشئة ولا يأخذ رسوماً من الشركات الناشئة مقابل مشاركتها فيه.

ت- **مختبر الأعمال في الجامعة الأمريكية بالقاهرة - المقر: القاهرة، مصر:** وقد تم تأسيسه في يوليو/تموز ٢٠١٣ من قبل الجامعة الأمريكية بالقاهرة، ويقدم مختبر الأعمال في الجامعة الأمريكية بالقاهرة ٨ أشهر من الحضانة للشركات الناشئة التي تخرجت من برنامج تسريع النمو خاصته. يتسنى للشركات الناشئة التواصل مع الشبكة عيناها من المستثمرين والدورات التدريبية وإدارة المشاريع والمساعدة كما من قبل. يتوفر المزيد من المعلومات حول برنامج تسريع النمو في الجامعة الأمريكية بالقاهرة في قائمتنا لمسرعات النمو الإقليمية.

ث- **الأردن - "آي بارك" iPark - المقر: عمان، الأردن:** أسست في مارس/آذار ٢٠١٣، وتقدم "آي بارك" فسحة عمل مجهزة تجهيزاً كاملاً، مع ٤٥ وحدة مكتبية مستقلة تختلف في حجمها بين مكاتب تستوعب ما بين ٣ إلى ٨ أشخاص أو أكثر، فضلاً عن الخدمات التجارية التي تتراوح

بين دعم فريق الإدارة والتنمية والتوجيه والإرشاد إلى التسويق والعلاقات العامة واكتساب المهارات والتوظيف وخدمات المحاسبة والخدمات القانونية.

ج- **لبنان - "بيريتيك" Berytech** : أسس في يونيو/حزيران ٢٠١٠، حيث يعين فريق "بيريتيك" لرواد الأعمال المحتضنين في الشركة الحاضنة موجّهاً ليرافقهم في خلال فترة الحضانة ويتابع إدارتهم وميزانيتهم ويدقق في عملياتهم بانتظام.

ح- **"آلت سيتي" AltCity - المقر: بيروت، لبنان**: أسس في يوليو/تموز ٢٠١١، وتعتبر "آلت سيتي" مساحة عمل مشتركة تحوّلت إلى مقهى وشركة حاضنة. يحصل رواد الأعمال فيها على اجتماعات دعم منتظمة مع فريق "آلت سيتي" على المساعدة القانونية وإمكانية التواصل مع البنوك والمحامين والمستثمرين وأعضاء الفريق المحتملين. وينوي فريق "آلت سيتي" إضافة المزيد من الخدمات في المستقبل. يستطيع رواد الأعمال في "آلت سيتي" المشاركة أيضاً في العديد من الفعاليات ذات الصلة بالشركات الناشئة والتي ينظمها فريق الشركة.

خ- **فلسطين - الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات "بيكتي" PICTI المقر: رام الله وغزة فلسطين**: أسست في عام ٢٠٠٤م، وللحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بيكتي) مكاتب في الضفة الغربية وغزة بالإضافة إلى تأمين الفسحة والتمويل التأسيسي، تقدّم "بيكتي" خدمات حضانة كاملة مثل التشاور والتدريب القانوني والمالي من خلال مستشاري الأعمال الخاصين بـ"بيكتي" وشبكتها من الموجهين (PNM) بالإضافة إلى شبكات دولية مثل "موغلي" Mowgli، وشبكة تشغيل الشباب (YEN) و"بيد نتورك" Bid Network. وتعتبر "بيكتي" منظمة لا تبغى الربح وتتبع نموذج استرداد الحد الأدنى من الأسهم العادية.

د- **حاضنة الأعمال والتكنولوجيا (BTI) - المقر: غزة، فلسطين**: أسست في عام ٢٠٠٦م، توفر هذه الشركة الحاضنة مساحة عمل وخدمات، وتحضّر برامج التدريب، وتنظّم الفعاليات التي تجمع الخبراء والمستثمرين مع رواد الأعمال في مجال التكنولوجيا. تقدّم حاضنة الأعمال والتكنولوجيا خدماتها مجاناً، وذلك بفضل شراكات وتمويل من البنك الدولي، وصندوق تطوير الجودة (QIF) التابع للمملكة المتحدة، و"بيد نتورك" Bid Network والكثير غيرها.

ذ- **حاضنة الأعمال والتكنولوجيا - مقرها غزة - فلسطين**: حصلت الجامعة الإسلامية على منحة من البنك الدولي من خلال برنامج (InfoDev) وذلك من أجل تنفيذ المرحلة الأولى من مشروع حاضنة الأعمال والتكنولوجيا، Information for Development Program كما حصلت الجامعة على منحة. (pre incubation phase) والخاصة بعملية الاستعداد لمرحلة ما قبل الاحتضان ثانية من خلال وزارة التربية والتعليم وذلك ضمن مشروع صندوق تطوير الجودة والممول من البنك الدولي.

وتهدف المرحلة الثانية لتعزيز دور الحاضنة في دعم الاقتصاد الفلسطيني ذو الصلة بموضوع تكنولوجيا المعلومات، وتعزيز كفاءتها علاوة على كثير من الأنشطة المرافقة. سيتم من خلال هذا

المشروع احتضان مجموعة من الأفكار الإبداعية للخريجين، وتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع إنتاجية ذات جدوى اقتصادية بالإضافة إلى تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في هذه المؤسسات الإنتاجية الفلسطينية. لقد تم تحديد نصف طابق في مبنى إدارة تكنولوجيا المعلومات في الجامعة الإسلامية كموقع للحاضنة بحيث تصبح أول حاضنة مشروعات صغيرة في قطاع غزة وكانت بداية العمل في الحاضنة عام ٢٠٠٦ م.

ر- **"بال إن أو" PalInnO - المقر: نابلس، فلسطين:** أسست في يونيو/حزيران ٢٠١٣، وتعتبر "بال إن أو" منظمة تهدف إلى بناء الجسور بين أكثر رواد الأعمال ابتكاراً وتقنية في فلسطين وبين السوق العالمية. تستثمر "بال إن أو" في الشركات الناشئة الفلسطينية وتحتضنها مقدّمة لها مساحة مكتبية واستشارات مهنية وتوجيهاً من خبراء في "سيليكون فالي"، ونجد بين برامجها برنامج "من فلسطين إلى سيليكون (P2SV)"، الذي يأخذ الشركة الناشئة في ثلاث مراحل هي :

(١) حضانة لمدة شهرين في فسحة العمل في فلسطين.

(٢) التأكيد على إمكانية صمودها في السوق الأوروبي

(٣) عرض المشاريع على المستثمرين في سيليكون فالي

وتأخذ الشركة الحاضنة أسهم في الشركات التي تحتضنها مقابل التمويل التأسيسي الذي يصل حتى ٥٠ ألف دولار أميركي مع الفسحة المكتبية والإرشاد ومعدات تكنولوجيا المعلومات.

ز- **السعودية - برنامج بادر لحاضنات التقنية - المقر: الرياض، المملكة العربية السعودية**

أسستها في عام ٢٠٠٨ برنامج بادر لحاضنات التقنية التابع لمدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتكنولوجيا ويوفّر برنامج بادر لحاضنات التقنية فسحة عمل لرواد الأعمال السعوديين في مجال التكنولوجيا في مرحلة طرح الفكرة كما يؤمّن ورش عمل وخدمات متنوعة على غرار خطط الأعمال والمساندة القانونية والإدارية والتجارية والتسويقية.

س- **"أفكار" Afkar.me - المقر: الرياض، المملكة العربية السعودية ودبي، الإمارات العربية**

المتحدة: أسستها في سبتمبر/أيلول ٢٠١٣ شركة "إنتيجرل" للإعلام الرقمي Integral، حيث إنها تدعم أفكار الشركات الناشئة التي من شأنها بناء منتجات وخدمات مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات العملاء الحاليين لـ"إنتيجرل" من أجل إنشاء أسهم عائدات. تقدّم الشركة الحاضنة فسحة للشركات الناشئة في مكاتب "إنتيجرل" في دبي أو الرياض لمدة ثلاثة أشهر مع ٢٠ ألف دولار أميركي كاستثمار تأسيسي على شكل قرض وتمكين الشركات من الوصول إلى عملائها في أفريقيا وآسيا وأسواق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (مع التركيز على المملكة العربية السعودية) بالإضافة إلى التوجيه. أضافت الشركة الحاضنة إلى فريقها مرشدين من "أم إي في بي" MEVP، و"أم بي سي فننتشرز" MBC Ventures، و"أس تي سي فننتشرز" STC Ventures، و"أسترو لابس" AstroLabs، و"عرب نت" Arabnet، و"ومضة" وغيرها.

ش - تونس - "ويكي ستارت آب" Wikistartup - المقر: تونس، تونس: أسست في أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١١، ولهذه الشركة الحاضنة الخاصة وغير المجانية نشاطان رئيسيان: التدريب الفردي لمساعدة الشركات الناشئة على وضع خطط الأعمال التجارية وجمع الأموال وتطوير أعمالها من جهة، ومن جهة أخرى دورتان تدريبيتان للمستثمرين ورواد الأعمال في مجال الابتكار، فضلاً عن ندوة حول التمويل البديل وجلسة يصفونها على أنها أكاديمية تطوير الأعمال التأسيسية.

ص - "إمباكت" Impact - المقر: تونس، تونس: أسستها في ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ "لاب إيس" LAB'ESS، تقدّم "إمباكت" لشركات ريادة الأعمال الاجتماعية برنامج حضانة لسنة كاملة، بما في ذلك مساحة عمل في مركز الابتكار "مازون دي أسوسيازيون" Maisons des Associations التابعة لمكتب توجيه الجمعيات وتدريب استراتيجي شخصي في مكان العمل وتدريبات جماعية ودورات تدريبية مع أساتذة من كليات الأعمال في جامعة الأعمال التونسية IHEC وموجهين من "مجموعة أس أو أس" SOS، وإمكانية الوصول إلى منظمة دعم الجمعيات "بي إيه سي" BAC وشبكات "إمباكت" الواسعة.

ض - الإمارات العربية المتحدة - "إن فايف" in5 - المقر: دبي، الإمارات العربية المتحدة:

أسستها في مايو/أيار ٢٠١٣ مدينة دبي للإنترنت، وتعتبر "إن فايف" مركز ابتكار تستضيفه مدينة دبي للإنترنت. تساعد مدينة دبي للإنترنت رواد الأعمال على إقامة مشاريعهم داخل المنطقة الحرة "تيكوم" TECOM وتتيح لهم الوصول إلى مجموعة من الموجهين وإلى ندوات وورش عمل مع خبراء ومتخصصين في هذا المجال كما تؤمّن لهم إمكانية حضور مجموعة من فعاليات التواصل المخصصة للشركات الصغيرة والمتوسطة. لا تمول "إن فايف" الشركات الناشئة، لكنّها تقدم حسومات على التسجيل والترخيص ورسوم التأشيرة، وتقدّم مكاتب فخمة بأسعار معقولة (ألف درهم إماراتي أو ٢٧٢ دولاراً أميركياً شهرياً) لمدة تصل إلى ثلاثة أشهر.

ط - حاضنة واحة السيليكون (SOF) - المقر: دبي، الإمارات العربية المتحدة:

أسستها في سبتمبر/أيلول ٢٠١٣ سلطة واحة دبي للسيليكون، تعمل حاضنة واحة السيليكون مع رواد الأعمال المحليين في قطاع التكنولوجيا. وفي حين يستطيع أي رائد أعمال أن يحصل على مقر أو مكتب فيها بدءاً من ١٢ ألف درهم إماراتي (حوالي ٣٢٠٠ دولار أميركي) سنوياً، لا يحصل إلا رواد أعمال مختارون على الخدمات التي تقدمها الشركة الحاضنة، وهي كيان تملكه بالكامل حكومة دبي، مقابل الأسهم. ومن بين هذه الخدمات برنامج توجيه ومشورة تتعلق بالموارد البشرية ودعم للاستراتيجية والاستثمار والتمويل التأسيسي وخدمات المحاسبة وإنشاء الشركة وتأسيسها وتأشيرات الدخول، فضلاً عن إمكانية الوصول إلى مجموعة من الشركاء.

وترى الباحثة مع انتشار تجارب حاضنات الأعمال في الدول من خلال التجارب الدولية والإقليمية، إضافة إلى المراكز التي تساهم في مساعدة الشركات الناشئة من أجل إنجاح إطلاقها في سوق العمل فأنه يتوجب على الحكومات المساهمة في دعم وتخصيص جهة اختصاص حكومية تدعم وتطور عمل

هذه الحاضنات بالعديد من الوسائل سواء من خلال الخطط الإستراتيجية أو الميزانيات المالية، والشراكة معها من أجل انعاش الاقتصاد المحلي المترتب على نجاح عمل الشركات الناشئة الصغيرة وتوسيع دائرة عملها.

الفروق بين آليات دعم الأفكار والمشروعات ذات المحتوى التكنولوجي

السياسات التي تدعم وترجع للتكنولوجيات الجديدة من خلال دعم هذه النوعية الجديدة من الشراكة التكنولوجية، يمكن أن تعيد تعريف الدور الذي يمكن أن تلعبه المعاهد البحثية والجامعات في عمليات التنمية الاقتصادية في عالمنا المعاصر من خلال استحداث وإنتاج وتسويق التكنولوجيات الجديدة ويوضح الشكل (٦-٤) إمكانات الحاضنة التكنولوجية إلى جانب إمكانات حاضنة الأعمال.



التنمية التكنولوجية من خلال حاضنات الأعمال (الاييسيكو، ٢٠٠٥، ص٣٢):.

تتطلب عملية التنمية التكنولوجية إنشاء إدارة وحدات الإنتاج و الخدمات الحديثة المتطورة والتي يمكن أن تتم من خلال احتمالين:

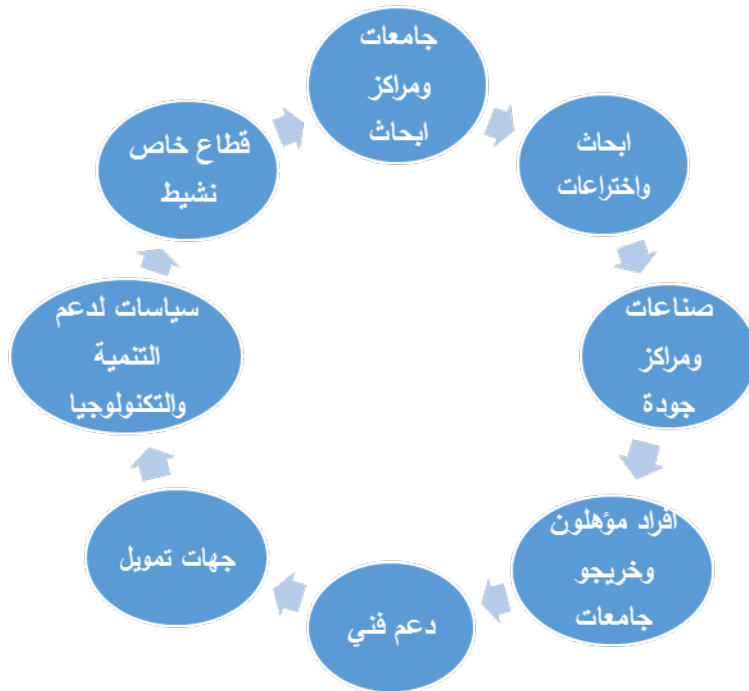
- ١- استيراد هذه التكنولوجيات من الخارج.
- ٢- توليد هذه التكنولوجيات محليا عن طريق مراكز البحث والتطوير والحاضنات التكنولوجية.

٤,١٠ العلاقة بين المؤسسات الصغيرة وحاضنات الأعمال:

• إن قيام الشركات الصغيرة والمتوسطة غير ممكن دون وجود بيئة أعمال مناسبة تسهل و تشجع قيامها فالقوانين اللازمة لذلك والمؤسسات المساعدة لعمل حاضنات الأعمال ومراكز المعلومات والتعليم اللازم الذي يجمع بين الاقتصاد وإدارة الأعمال، وغيرها من الأمور تشكل متطلبات أساسية لنقل الخبرات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (مرياتي، ٢٠٠٥، ص٩)

- تتميز المشروعات الصغيرة التي تقبلها حاضنات الأعمال بمستوى عالٍ ومتقدم من ناحية الفكرة وأسلوب العمل مع استثمار تصميمات متقدمة لمنتجات جديدة غير تقليدية، وامتلاكها لمعدات وأجهزة متقدمة (الدقال، ٢٠٠٧، ص ٦).
- تلعب حاضنات الأعمال دوراً في تنمية الموارد البشرية سواء من حيث التدريب والتأهيل لتأسيس مشروعات صغيرة ومتوسطة وإدارتها وتمييزها خلال فترة تواجدها بالحاضنة أو من خلال تحفيز هذه الموارد على العمل المنتج والمجدي اقتصادياً.
- إن حاضنات الأعمال تقوم بدعم الشركات الجديدة والمشاريع الصغيرة والفتية، وذلك بإعطاء فرصة لتطوير القدرات والإمكانات المبتكرة، كذلك تقوم بإنشاء مؤسسات جديدة لتسويق بعض هذه الأفكار. ويتضح من شكل (٧-٤) أن العلاقة التي تربط حاضنات الأعمال بالجامعات ومراكز الأبحاث والقطاعات المختلفة تؤهل للابتكار إضافة لكونها نتيجة لمساعي جماعية لأن الشركة المبدعة لا تنفصل عن محيطها الذي يثرها بالمساهمات المختلفة والخبرة والتمويلات، إذ ترتبط نجاعة النسيج التكنولوجي مباشرة بنوعية وجوده وكثافة العلاقات والأواصر التي تربط الأطراف المعنية بالابتكار و الممولين و المبدعين المبتكرين و الشركات ومراكز البحث .

(٧-٤) العلاقة بين المؤسسات الصغيرة وحاضنات الأعمال



المصدر: المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة - إيسيكو ٢٠٠٥ م

لازالت التجربة الفلسطينية في حاضنات الأعمال حديثة مقارنة مع بعض مشاريع حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في بعض الدول العربية كمصر وتونس ودول الخليج كالعراق والسعودية ولقد أنشأت معظم حاضنات الوطن العربي بما فيها الحاضنات الفلسطينية على الأغلب لتحقيق أهداف محددة ومشابهة تتمثل في المساهمة في إنعاش وتنمية الاقتصاد المحلي والترويج لنقل التكنولوجيا وتشجيع إنشاء أعمال صغيرة وجديدة للشباب والمبادر والمساهمة في خفض معدلات البطالة من خلال خلق فرص عمل جديدة للمتطلين من الشباب وخريجي الجامعات.

وقد بلغ عدد حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في فلسطين حتى نهاية عام ٢٠١١ م أربع حاضنات ثلاث حاضنات في الضفة الغربية هي الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بيكتي) ، الحاضنة التكنولوجية في جامعه النجاح ومركز أصدقاء فوزي كعوش للتميز في جامعة بوليتكنك فلسطين أما الحاضنة الرابعة فهي حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية في غزة، وانطلقت تجربة الحاضنات الفلسطينية عام ٢٠٠٤ م وخلال هذه الفترة ساهمت في تأسيس ٢٨ شركة صغيرة وقدمت دعماً مالياً وخدمات فنية وإدارية الى ما يزيد عن ٨٧ مشروعاً محتضناً (الشكري، ٢٠١٢).

وترى الباحثة من خلال البحث والاطلاع أنه في قطاع غزة على وجه الخصوص تزداد الجهود لدعم وتشجيع الريادة بين الشباب من خلال حاضنات الأعمال ومشاريع تطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فقد أهتمت العديد من المؤسسات المحلية مثل مؤسسة التعاون بدعم هذا القطاع من خلال برنامج Mercy (YES) Youth Employment Services وساهمت المؤسسات الدولية مثل Deep , Oxfam , Corps في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بدعم برامج تنمية المشاريع الصغيرة وتشجيع العمل الحر وضخت تمويلاً كبيراً في هذا المجال لدعم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتنميته في السنوات الأخيرة ورغم وجود هذه البرامج المدعومة من المؤسسات الدولية إلى جانب هذا العدد من الحاضنات في الضفة الغربية وقطاع غزة إلى أن هناك حاجة لبرامج احتضان أخرى وذلك لسببين أساسيين:

الأول: كي تغطي البرامج الجديدة هذا الكم الهائل من الشباب الفلسطيني المتعطل عن العمل ويمتلك طاقات وإبداعات يمكن استثمارها بالشكل الأمثل الذي يقود لتنمية اقتصادية حقيقية.

الثاني: هو أن متوسط مساحة الحاضنة في فلسطين لا يتعدى ٧٥ م^٢ وهذه المساحة المحدودة تسمح لاحتضان ٥ مشاريع على الأكثر الأمر الذي يؤثر في رفع سقف معايير القبول والانتساب أمام طابور أفكار المشاريع التي تقدم للحاضنات ويعتبر هذا الأمر من نقاط الضعف التي تواجهها حاضنة الاعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية.

وتعد مصادر وحجم التمويل للحاضنات الفلسطينية محدودة مقارنة مع القطاعات الأخرى كبرامج الإغاثة والتشغيل الممولة من المؤسسات الدولية ومساهمة الحكومة في تمويل برامج الاحتضان يكاد يكون معدوماً.

أن جميع حاضنات الأعمال الفلسطينية قد أنشأت بتمويل من البنك الدولي والاتحاد الأوروبي سواء من خلال برنامج Info Dev مثل الحاضنة الفلسطينية بيكتي وحاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية، أو عبر برنامج صندوق وتطوير الجودة (QIF) بوزارة التعليم العالي مثل حاضنة جامعه النجاح وحاضنة جامعه بوليتكنك فلسطين، وقد اقتصر تمويل غالبية أنشطه الحاضنات على المؤسسات المحلية والدولية مثل Microsoft، Intel Google، USAID PALTRADE، SPARK وغيرها وهنا تجدر الإشارة إلى أن الحاضنات الفلسطينية قد عانت من قصور في التمويل خلال فترة الحصار بما فيها الحاضنات في الضفة الغربية ما دعاها الى تعليق أنشطتها وخدماتها حتى أن بعضها قد سرح عدد كبير من موظفيه كما حصل في الحاضنة الفلسطينية بيكتي في ٢٠٠٨ والبعض الآخر لم يجدد للموظفين عقودهم مثل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية في أواخر عام ٢٠٠٩ وعليه تعطلت أنشطتها وأوقفت خدماتها وأنهت العقود مع فرق عمل المشاريع المحتضنة (الشكري، ٢٠١٢).

• حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في للجامعة الإسلامية:

حصلت الجامعة الإسلامية على منحة من البنك الدولي من خلال برنامج (Info Dev) وذلك من أجل تنفيذ المرحلة الأولى من مشروع حاضنة الأعمال والتكنولوجيا، Information for Development Program كما حصلت الجامعة على منحة (pre incubation phase) والخاصة بعملية الاستعداد لمرحلة ما قبل الاحتضان ثانية من خلال وزارة التربية والتعليم وذلك ضمن مشروع صندوق تطوير الجودة والممول من البنك الدولي.

وتهدف المرحلة الثانية لتعزيز دور الحاضنة في دعم الاقتصاد الفلسطيني ذا الصلة بموضوع تكنولوجيا المعلومات وتعزيز كفاءتها علاوة على كثير من الأنشطة المرافقة. سيتم من خلال هذا المشروع احتضان مجموعة من الأفكار الإبداعية للخريجين، وتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع إنتاجية ذات جدوى اقتصادية بالإضافة إلى تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في هذه المؤسسات الإنتاجية الفلسطينية، لقد تم تحديد نصف طابق في مبنى إدارة تكنولوجيا المعلومات في الجامعة الإسلامية كموقع للحاضنة بحيث أصبح أول حاضنة مشروعات صغيرة في قطاع غزة وكانت بداية العمل في الحاضنة عام ٢٠٠٦ م (BTI, 2014).

حاضنة الأعمال والتكنولوجيا - الجامعة الإسلامية / غزة هي وحدة جديدة أنشئت في الجامعة الإسلامية بدعم من برنامج المعلومات من أجل التطوير (Info Dev) للمرحلة الأولى، وصندوق تطوير الجودة للمرحلة الثانية حيث تهدف الحاضنة للدعم في اتجاه تطوير الأنشطة الاقتصادية الصغيرة ذات الصلة بقطاع التكنولوجيا من خلال تقديم خدمات أعمال مهنية للرياديين الفلسطينيين

الذين لديهم أفكار ناضجة لمنتجات فريدة وإبداعية في مجال التكنولوجيا ويُقدّر أن لها سوق قوية محتملة (iugaza.edu,2014).

• مهمة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا والغاية الاستراتيجية لها (Bti,2014):

تصميم، تطوير، تنفيذ، وتسويق المبادرات الإبداعية في قطاع تكنولوجيا المعلومات والتي ستدعم تطور مشاريع الأعمال الريادية ذات الإمكانيات التوسعية العالية من خلال تزويدهم بحزمة متكاملة من خدمات تطوير الأعمال ذات الجودة العالمية، والتي سيكون لها دور في تعزيز ودعم إمكانية التسويق التجاري للأفكار وتحسين تطور ونمو المشاريع الفعّالة .

• الغاية الاستراتيجية لحاضنة الأعمال والتكنولوجيا:

إرساء استراتيجيات دعائية وتسويق تركز بشكل فريد على تطور فرص الأعمال والولوج إلى الأسواق الإقليمية والعالمية لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفلسطينية. ودعم المواهب التقنية والفكرية والإدارية للرياديين الشباب والذين يُتوقع أن يشكّلوا العمود الفقري لسوقٍ فعّالٍ ومُصدّرٍ لمنتجات وخدمات تكنولوجية .

• أهداف حاضنة الأعمال والتكنولوجيا:

- 1 توفير البيئة المناسبة لتفجير الطاقات الإبداعية وتحويلها لمنتجات تخدم المجتمع.
- 2 المساهمة في تحسين الوضع الاجتماعي للخريجين بمساعدتهم لتشكيل أعمالهم الخاصة.
- 3 بناء وتنمية علاقات مع مؤسسات تطويرية للوصول إلى مبادرة تطوير اقتصادية مشتركة.
- 4 العمل على خلق مبادرة علاقة ترابطية ومحركة بين الجامعات والسوق تركز على تطوير منهاج في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبجودة عالمية.
- 5 مساعدة القطاعات الأخرى على إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملياتهم التجارية.
- 6 خلق استراتيجيات دعائية وتسويق تركز على الأسواق الإقليمية والدولية.
- 7 العمل إقليمياً ودولياً مع مستثمرين ومؤسسات مالية من أجل تأسيس صندوق استثماري لمشاريع جديدة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين، كذلك تأمين رأس مال استثماري لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها.

• منتسبو حاضنة الأعمال والتكنولوجيا:

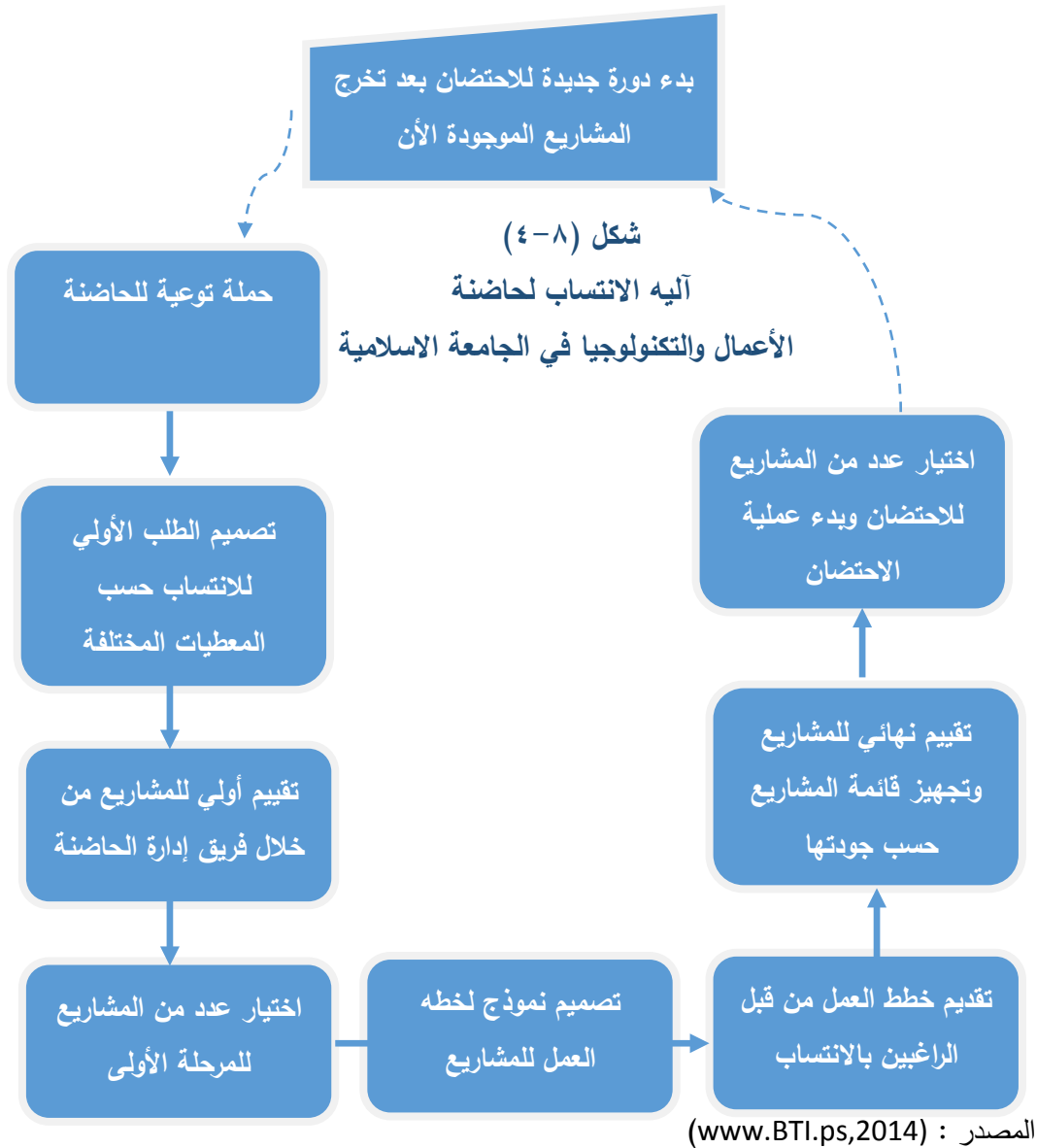
إن منتسبو حاضنة الأعمال والتكنولوجيا يجب أن يكونوا بالدرجة الأولى من خريجي الجامعات الفلسطينية من كليات الهندسة وتكنولوجيا المعلومات والتجارة الذين يتمتعون بالرغبة في العمل والإبداع بعيداً عن الوظيفة ولديهم أفكاراً لمشاريع إبداعية ذات صلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن تحويلها لمنتجات أو خدمات إبداعية واعدة. كما تستهدف الحاضنة أيضاً شريحة المبتكرين والموهوبين والذين هم بحاجة إلى تمويل ودعم فني.

• فترة وآلية الانتساب في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا:

تتراوح فترة المكوث بالحاضنة من ستة أشهر إلى سنة حسب معدل نمو المشروع واستعداده للتخرج من الحاضنة وبعد التخرج من الحاضنة لا تنقطع الصلة بين المشروع والحاضنة الأم، ولكن يظل المشروع مستفيدا من بعض خدماتها وبخاصة التسويقية والمشاركة بالمعارض والحصول على المعلومات بصورة مستمرة وغيرها من الخدمات.

و تتم عملية الانتساب للحاضنة من خلال تقديم طلب أولي (pre-qualification form) للانتساب حيث يعلن عن موعد التقديم من خلال مسابقة عامة ويعطي الطلب فكرة ومعلومات مختصرة عن المتقدم ومؤهلاته وخبراته ونوع وطبيعة المشروع المطلوب انتسابه للحاضنة والدعم المطلوب من الحاضنة لإخراج ابتكاراتهم إلى حيز الوجود كمنتجات جديدة.

وعلى ضوء هذه المعلومات يتم القبول الأولي أو رفض المشروع بواسطة اللجنة الداخلية للحاضنة وفي حالة القبول الأولي للمشروع يقوم صاحب المشروع بعمل دراسة جدوى اقتصادية بمساعدة الحاضنة ومن ثم يتم عرض هذه الدراسة على لجنة تسيير الحاضنة (incubator steering committee) لقبول المشروع أو رفضه ويوضح الشكل ملخصا للآلية المتبعة في اختيار المشاريع المحتضنة ضمن حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية ويوضح الشكل (٨-٤) آلية الانتساب لحاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية.



• تقدم حاضنة الأعمال والتكنولوجيا الخدمات المختلفة لمنتسبيها طوال فترة الاحتضان والتي

تتناسب وطبيعة متطلبات المشروع المحتضن مثل:

١. توفير مكان العمل: وهو توفير بيئة العمل المناسبة حسب طبيعة الشركة المحتضنة وبما يؤمن الراحة الكافية للعاملين بالإضافة لتوفير الأثاث اللازم للعمل وتوفير أجهزة الحاسوب الحديثة.
٢. توفير الاحتياجات والمساندة اللازمة للتكنولوجيا المستخدمة: حيث تحتاج المشاريع المحتضنة (الشركات) إلى الكثير من المواد والقطع اللازمة للعمل في تنفيذ المشروع وتقوم بناء عليه الحاضنة بتزويد المحتضنين بكل ما يلزم لتنفيذ العمل على الوجه الأكمل وبما يضمن نجاحه في المستقبل.
٣. دعم لوجستي: وهو الدعم المتعلق بتوفير الأمور الضرورية اللازمة لإدارة وتنفيذ العمل وضمن جودة عالية. ومن أمثلة ذلك: توفير خدمة السكرتارية وترتيب العمل، توفير خدمة الاتصالات

بأشكالها المتنوعة، المساعدة في عقد الاجتماعات وإدارتها بصورة صحيحة، توفير خدمة الاتصال مع الإنترنت بسرعة عالية، الطباعة وغيرها.

٤. **التدريب:** يعتبر التدريب من الخدمات الهامة التي تقدمها الحاضنة للمنتسبين للشركات المحتضنة وذلك بسبب أهمية التدريب في تطوير أداء العاملين في الشركة بالإضافة لكلفته العالية والتي يعجز الكثير عن توفيرها بصورة فردية.

٥. **الاستشارات الفنية:** من المتوقع للشركات المحتضنة أن تواجه العديد من المشاكل الفنية والتنظيمية والتي تستهلك الكثير من الوقت والجهد لحلها وتكون الحلول عادة ذات جودة منخفضة بسبب عدم وجود الخبرة الكافية. من هذا المنطلق تقدم الحاضنة لمنتسبيها الدعم الاستشاري لأي من المشاكل التي يواجهها المنتسبون من خلال تزويدهم بخبراء لحل مشاكلهم بسرعة كبيرة وبجودة عالية.

٦. **التسويق:** يعتبر التسويق من القضايا الهامة والتي تؤثر بشكل مباشر على نجاح أو فشل عمل الشركات التجارية، لذا تعتبر قضية التسويق من الخدمات الهامة المقدمة من الحاضنة بحيث يتم عمل خطة تسويق متكاملة للشركات (المشاريع) المنتسبة بحيث يساعد على انتشارها خارج الحاضنة وبالتالي يساهم في نجاح المشروع (الشركة).

٧. **التشبيك:** التشبيك هو عملية ربط العاملين في المشاريع المحتضنة مع المجتمع المحلي ودمجهم فيه بطريقة تساعد على إيجاد الفرص المناسبة لتطوير أعمالهم ويمكن تحقيق ذلك من خلال التعرف على المجتمع وبناء علاقات مع شركاء محتملين.

٨. **الدعم الإداري والمالي (المحاسبي):** حيث يساعد الطاقم الإداري للحاضنة الأفراد المنتسبين في تنظيم أعمالهم الإدارية والمالية وعمل التخطيط الجيد لآلية تنفيذ الأنشطة المختلفة للمشاريع بما يضمن الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وبالتالي تكون بداية عمل هذه المشاريع هي بدايات عمل قوية مرتكزة على أساس علمي صحيح.

ربط الجامعات مع الصناعة:

من أهم أهداف الحاضنة هو توثيق العلاقة بين الجامعات مع الصناعة المحلية والإقليمية من خلال تحديد المنهج الإداري والتقني الذي سيصبح أساسياً لخريجي الجامعات ويمكنهم من التنافس على المستوى الإقليمي والدولي في مجال اختصاصهم، حيث سنقوم الحاضنة بنقل هذه الثقافة والأفكار لقطاع الجامعات من أجل تهيئة وتخصيص المناهج والتدريب، كذلك تكييفها لتمكين الطلاب من متابعة الفرص في هذه الأسواق الجديدة.

• مراحل تمويل المشاريع الممولة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا:

• المرحلة الأولى Info Dev

منحة من برنامج (Info Dev) الممول من البنك الدولي، تهدف المنحة لتأسيس حاضنة أعمال داخل الجامعة تعمل على خدمة المجتمع المحلي وخاصة أصحاب الشركات والمشاريع الصغيرة بالإضافة

إلى نشر التوعية بأهمية تقنية المعلومات والاتصالات في تحسين أداء المؤسسات الصناعية والتجارية في قطاع غزة.

• المرحلة الثانية (QIF) Quality Improvement Fund

منحة من برنامج صندوق تطوير الجودة التابع لمشروع التعليم العالي الممول من البنك الدولي والاتحاد الأوروبي. تهدف المنحة إلى تشغيل وتطوير الحاضنة من خلال احتضان مجموعة من أفكار المشاريع الانتاجية، وتقديم الدعم الفني والإداري للمبادرين وأصحاب الأفكار الإبداعية.

مشاريع حاضنة الأعمال والتكنولوجيا

• **مبادرون:** يتمويل من مؤسسة التعاون وبمنحة من الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي ضمن مشروع تدريب وتشغيل الشباب YES، يأتي مشروع "مبادرون ٢" لبناء ودعم المبادرين والخريجين الذين تتوافر لديهم الأفكار الإبداعية والتطويرية الطموحة التي تبشر أن تتحول إلى مشاريع تجارية ناجحة من خلال توفير الدعم الإداري والفني لها والذي يعزز نهضة المشروع حتى ينمو ويستمر إلى أن يتحول إلى واقع عملي ومشروع إنتاجي يمكن تسويقه محليا أو إقليميا ويكون قادرا على التوسع والعمل في بيئة اقتصادية تأخذ دورها في عملية التنمية الاقتصادية وذلك بعد النجاح الكبير الذي حققه مشروع مبادرون ١. (mobaderon,2013)

أهداف مشروع مبادرون:

- تحفيز الشباب على العمل الريادي من خلال نشر ثقافة الريادية ومفاهيمها وآلياتها المختلفة.
- مساعدة رواد الأعمال الشباب على تطوير أفكارهم الريادية وتجسيدها في مشاريع تنموية مدرة للدخل وقابلة للحياة.
- فتح آفاق جديدة لخلق فرص عمل للخريجين من مختلف التخصصات.
- دعم وتمويل المشاريع الريادية ومتابعة تطويرها.
- المساهمة في الحد من الفقر في المجتمع من خلال تطوير أعمال ريادية تستهدف الشباب الفلسطيني
- توفير البيئة المناسبة لتفجير الطاقات الإبداعية و تحويلها لمنتجات تخدم المجتمع.
- بناء علاقات مع مؤسسات تطويرية وأصحاب رؤوس الأموال للوصول إلى مبادرة تطوير اقتصادية مشتركة.

الفئة المستهدفة: يستهدف البرنامج الخريجين والمبادرين وأصحاب الأفكار الإبداعية الطموحة التي تبشر أن تتحول إلى مشاريع تجارية ناجحة من خلال توفير الدعم الإداري والفني وصولا إلى تحويلها إلى شركات ناجحة.

معايير تأهيل المبادرة الريادية:

- أن يكون المشروع إبداعيا ويحمل فكرة جديدة أو تطويراً لفكرة سابقة.
- أن تكون فكرة المشروع ريادية في مجال أعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- أن يكون المشروع المطروح تطبيقي وليس بحثي، بحيث يؤدي تطبيقه إلى نموذج عملي قابل للتسويق.
- أن يكون المشروع ذا بعد اجتماعي واقتصادي على المجتمع المحلي ويحقق فرصة عمل جديدة لصاحبه.
- أن يكون المبادر/المبادرين ضمن الفئة العمرية من ١٩ وحتى ٢٩ عاماً.
- التقدم بشكل فردي أو ضمن مجموعة لا يزيد عدد أفرادها عن ثلاث أشخاص.

الشركاء

- **الجامعة الإسلامية - غزة:** مؤسسة أكاديمية مستقلة من مؤسسات التعليم العالي، تعمل بإشراف وزارة التربية والتعليم العالي، وهي عضو في اتحاد الجامعات العربية، ورابطة الجامعات الإسلامية واتحاد الجامعات الإسلامية، ورابطة جامعات البحر الأبيض المتوسط، والاتحاد الدولي للجامعات وترابطها علاقات تعاون بالكثير من الجامعات العربية والأجنبية.
- توفر الجامعة لطلبتها جواً أكاديمياً ملتزماً بالقيم ومراعياً لظروف الشعب الفلسطيني وتقاليد، وتضع كل الإمكانيات المتاحة لخدمة العملية التعليمية، وتهتم بالجانب التطبيقي اهتمامها بالجانب النظري، كما وتهتم بتوظيف وسائل التكنولوجيا المتوفرة في خدمة العملية التعليمية (iugaza، ٢٠١٤).
- **عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر:** نافذة الجامعة الإسلامية على المجتمع الفلسطيني. ولقد بدأت العمادة أنشطتها بتنظيم عدد من الدورات المهنية والتميزية والتي تهدف إلى رفع كفاءة المتدربين مهنيًا وإكسابهم المهارات العملية إلى جانب المعرفة النظرية ولقد توجت نجاحاتها في مجال التدريب بتنفيذ عدد من المشاريع باعتبارها أفضل مؤسسة تدريب عاملة في قطاع غزة، ثم أخذت العمادة في التوسع مع المحافظة على نفس الأهداف وتوسيع قاعدة الخدمات المقدمة عن طريق الاستفادة من الفرص المتاحة (csced، ٢٠١٤).
- **حاضنة الأعمال و التكنولوجيا:** هي وحدة أنشأت في الجامعة الإسلامية بدعم من برنامج المعلومات من أجل التطوير (InfoDev) للمرحلة الأولى، وصندوق تطوير الجودة للمرحلة الثانية، حيث هدفت الحاضنة للدعم في اتجاه تطوير الأنشطة الاقتصادية الصغيرة ذات الصلة بقطاع التكنولوجيا من خلال تقديم خدمات أعمال مهنية للرياديين الفلسطينيين الذين لديهم أفكار ناضجة لمنتجات فريدة وإبداعية في مجال التكنولوجيا ويُقدّر أن لها سوقاً قوية محتملة (bti، 2014).
- **الجمعية الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات "بكتا":** جمعية فلسطينية متخصصة في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات نتيجة لنقاشات عديدة تمت بين مجموعة من المهتمين بقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات الفلسطيني والتي شملت أفراداً لهم باع طويل في العمل في هذا القطاع ومساهماتهم الواضحة في مختلف المؤسسات الأكاديمية والأهلية والمؤسسات الحكومية والشركات الخاصة ومؤسسات المجتمع المدني وذلك من أجل إنشاء جسم نقابي موحد

يقوم على الارتقاء بالمستوى العلمي والعملية للمجتمع الفلسطيني من خلال نشر الوعي المعلوماتي وتفعيل دور تكنولوجيا المعلومات لخدمة الأهداف التنموية والتطويرية الفلسطينية وفق السياسات العامة والإستراتيجيات الوطنية ذات العلاقة (Picta، ٢٠١٤).

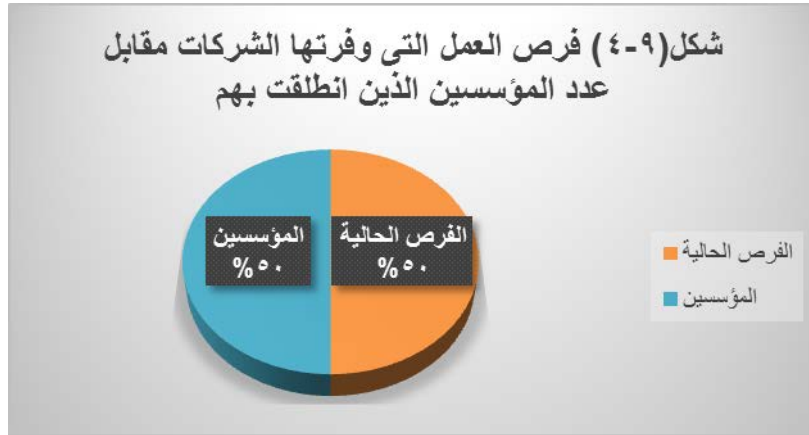
الممولين:

• **مؤسسة التعاون:** من المؤسسات الفلسطينية الأهلية التنموية الرائدة التي تساهم بتميز في تطوير قدرات الإنسان الفلسطيني والحفاظ على تراثه وهويته ودعم ثقافته الحية وتساهم في بناء المجتمع المدني، وذلك من خلال التحديد المنهجي لاحتياجات الشعب الفلسطيني وأولوياته والعمل على إيجاد الآليات السليمة للاستفادة القصوى من مصادر التمويل المتاحة (welfare association، ٢٠١٤).

• **الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي:** والذي يتخذ من دولة الكويت مقراً له، مؤسسة مالية إقليمية عربية تنصب أغراضه في تمويل المشروعات الإنمائية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال تمويل المشاريع الاستثمارية العامة والخاصة، وتقديم المعونات والخبرات الفنية. وتتميز أنشطة الصندوق العربي بعدد من الجوانب الهامة التي تجعل منه نموذجاً للتعاون والتكامل الاقتصادي العربيين، وتجسيدا للعمل العربي المشترك المتميز (الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠١٣).

مشروع "مبادرون" بعد عامين^٤

شكل (٩-٤) يوضح فرص العمل التي وفرتها الشركات المحتضنة في مبادرون مقابل عدد المؤسسين الذين انطلقت بهم .

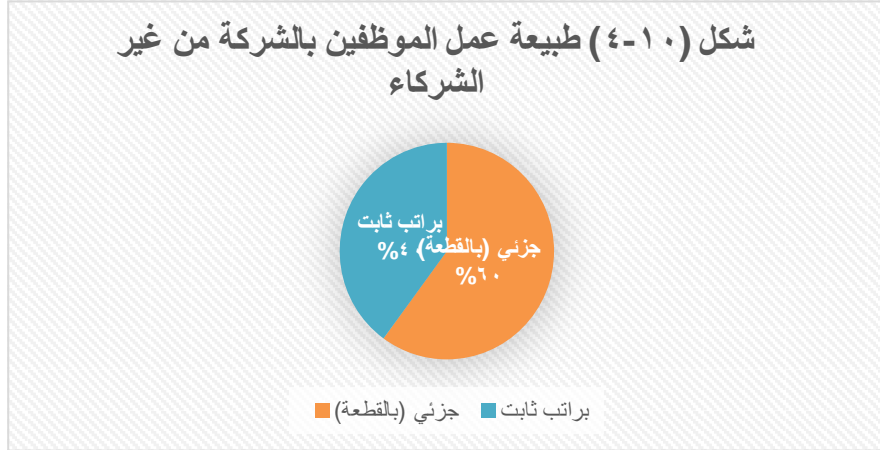


يتضح من خلال نتائج الشكل (٩-٤) إلى أن أصحاب الشركات المؤسسين بلغت نسبتهم ٥٠% فيما أن فرص العمل الحالية التي وفرتها الشركات بعد انطلاقها بلغت ايضا ٥٠%، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن أصحاب الشركات يحاولون العمل في بداية انطلاق شركاتهم بعدد محدود من العاملين لضمان

^٤ مقابلة اجريت مع م. طارق ثابت منسق مشروع مبادرون "٢" - الجامعة الإسلامية - غزة ١٠/١١/٢٠١٣ م

نجاح عمل الشركة ومن ثم يتم توسيع دائرة العاملين في الشركة بعد انطلاقها لسوق العمل لترويج خدماتها ونتاجها.

شكل (٤-١٠) يوضح طبيعة عمل الموظفين بالشركات المحتضنة في مشروع مبادرون بعد عامين من انطلاقه



يتضح من شكل (٤-١٠) أن نسبة العاملين في الشركات المحتضنة من غير الشركاء العاملين براتب ثابت بلغت ٤٠%، فيما بلغت نسبة العاملين براتب جزئي بلغت ٦٠%، وتغزو الباحثة ذلك إلى أن أصحاب المشاريع المحتضنة يبدوا العمل بعدد قليل من الأفراد براتب ثابت إلى أن تستقر الأمور الإدارية والمالية لشركاتهم وتكون قادرة على إيجاد إيرادات تساهم من خلالها دفع رواتب العاملين فيها بانتظام، وبالتالي زيادة عدد العاملين براتب ثابت فيها.

إحصائيات عامة عن المشاريع الناجحة والمستمرة بعد ١٨ شهرا من انتهاء مشروع مبادرون

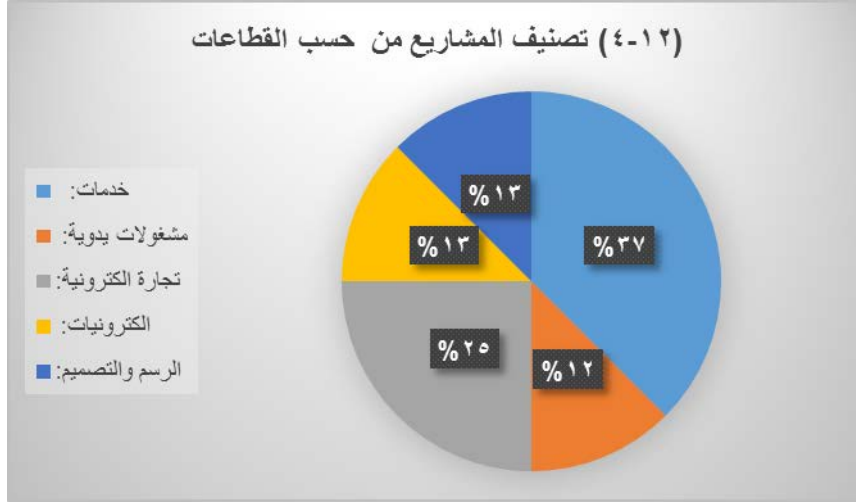
❖ شكل (٤-١١) يوضح نسبة المشاريع الناجحة التي يديرها الذكور مقابل الإناث:



يتضح من الشكل (٤-١١) أن الغالبية العظمى من العاملين في المشاريع المحتضنة هم من الذكور حيث تشكل نسبتهم ٦٣% مقابل ٣٧% من الإناث، وتغزو الباحثة إلى نجاح المشاريع التي يديرها الذكور بنسبه أعلى من تلك التي تديرها الإناث إلى عوامل مختلفة أهمها وجود مساحة حرة لدى

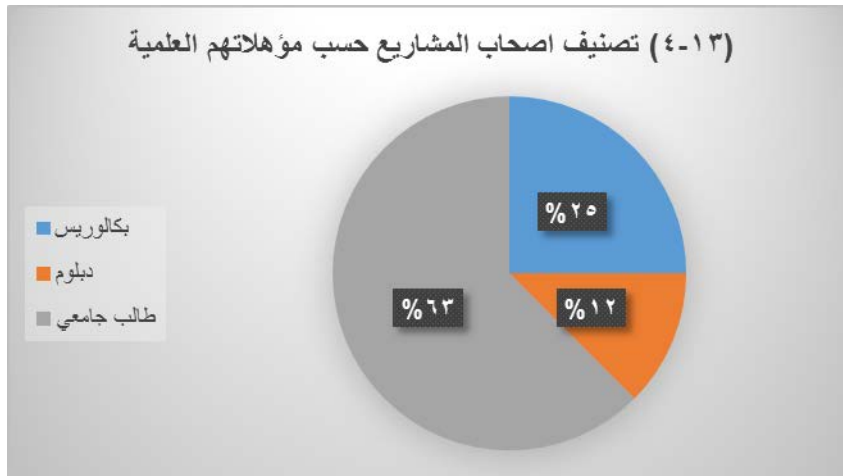
الشباب في إدارة أوقات العمل والبحث عن تطوير شبكات التمويل والتشبيك مع جهات أخرى من خلال العلاقات المتنوعة والتي تتسم بحرية أكثر عن تلك التي تربط الفتاه بالجهات المختلفة في المجتمع الفلسطيني.

❖ شكل (٤-١٢) يوضح تصنيف المشاريع المحتضنة حسب القطاعات المختلفة :



يتضح من الشكل (٤-١٢) أن الغالبية العظمى من المشاريع المحتضنة تصنف ضمن القطاع الخدماتي، بينما ٢٥% يصنف ضمن التجارة الإلكترونية، و١٣% من المشاريع المحتضنة تعمل ضمن نطاق الالكترونيات وتساويها في النسبة المشاريع العاملة في مجال الرسم والتصميم، إضافة إلى ١٢% من المشاريع المحتضنة تعمل في مجال المشغولات اليدوية، وتعزو الباحثة إلى أن غالبية المشاريع المحتضنة تصنف ضمن قطاع الخدماتية إلى انتشار واسع لقطاع الخدمات في السوق المحلي في قطاع غزة.

(٤-١٣) يوضح تصنيف أصحاب المشاريع المحتضنة في مبادرون حسب مؤهلاتهم العلمية.



ويوضح من الشكل (١٣-٤) أن ما نسبته ٦٣% من اصحاب المشاريع المحتضنة ضمن مشروع مبادرون هم من طلبه الجامعات بينما ٢٥% من حملة شهادة البكالوريوس، و ١٢% من حملة الدبلوم المتوسط، وتعزو الباحثة ارتفاع نسبة اصحاب المشاريع من فئة الطلاب الجامعيين إلى مساهمة

حاضنة الأعمال في تشجيع الطلاب على إنشاء مشاريعهم الخاصة من خلال عقد المسابقات المحلية أو الدولية للأفكار الابداعية والعمل على دعمها وتطويرها ومتابعتها من قبل الحاضنة في داخل البيئة الجامعية.

• Spark^٥

يقع مشروع سبارك تحت إطار دعم رواد الأعمال والمشاريع الصغيرة في غزة بمراحله المختلفة التي كانت على النحو التالي:

المرحلة الأولى وتضمنت ٦ مشاريع صغيرة والمرحلة الثانية وتضمنت ١٥ مشروعاً والمرحلة الثالثة وتضمنت ١٥ مشروعاً وفي طور اعتماد المرحلة الرابعة منه التي تتضمن ١٥ مشروعاً. ويوضح الشكل (٤-١٤) تصنيف المشاريع حسب مراحل انطلاق SPARK وتتضمن فكره وفلسفه المشروع على دعم واحتضان الأعمال الصغيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات إلى جانب مجالات أخرى مختلفة وتوفر سبارك للأعمال الصغيرة المحتضنة تحت إطارها خدمات تشبيك واحتضان إضافة إلى الخدمات المادية واللوجستية والتقنية والفنية والاستشارية وتوفر لهم لقاءات عمل للحصول على استشارات خارجية من ذوي الاختصاص

محاور مشروع Spark:

- بناء الطاقة الاستيعابية وتطوير المرافق وطاقم العمل للأعمال الصغيرة المحتضنة.
- دعم رواد الأعمال من خلال المسابقات التي تؤهلهم للاحتضان.
- دعم السياسات المساعدة للشركات المحتضنة والصغيرة من خلال تذييل العوائق وتقديم الحلول للمشاكل التي تواجههم.

^٥ مقابله أجريت مع م. رأفت أبو شعبان أخصائي تطوير الأعمال في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية ومنسق عن دولة فلسطين في المعهد الملكي لتكنولوجيا المعلومات "النقابة البريطانية للحوسبة" فرع الشرق الأوسط عن دورته ٢٠١٣-٢٠١٤م (٢٠١٤/٢/١٢م)

اهداف مشروع Spark:

- بناء الطاقة الاستيعابية من خلال الوصول لمراحل متقدمة من خدمات الاحتضان وفتح أبواب استثمارية للشركات ودعم السوق المحلي بخدمات معينة.
- دعم رواد الأعمال من خلال طرح الأعمال الناجحة في السوق في حين أن مشروع سبارك غير ملزم بتخريج جميع المشاريع المحتضنة للسوق.
- دعم وسن التشريعات المساهمة لتسهيل الأعمال من خلال الدفع الالكتروني والتواصل مع العالم الخارجي.

تمويل مشروع Spark:

يقوم بتمويل مشروع سبارك مؤسسة Spark وهي تعنى بدعم رواد الأعمال في دول العالم بواسطة وزارة الخارجية الهولندية وتهدف من خلال ذلك إلى تنمية الاقتصاد عبر ريادة الأعمال وليس فقط عبر التمويل وقد كانت حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية إلى جانب حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في جامعه بيرزيت ومنتدى نساء الأعمال شركاء على مستوى فلسطين في مؤسسة Spark وشارك وفد من الحاضنة في مؤتمر سنوي في ٢٠١٢ م مع الشركاء الفلسطينيين الآخرين للاطلاع على المشاريع الناجحة على المستوى الدولي والعربي لشركاء Spark ولمحاولة التشبيك والاستفادة من الشركات الكبرى في تطوير رياده الأعمال للأعمال الصغيرة المحتضنة.

تصنيف مشاريع Spark:

- مشاريع لشركات ناجحة.
- مشاريع لشركات اتخذت صفة عروض .
- مشاريع لشركات اتخذت صفة التعاقد مع الخارج.
- مشاريع لشركات حصلت على استثمار خارجي.
- مشاريع لشركات لم تتجج.

٤,١٢ ملخص الفصل:

عرضت الباحثة من خلال هذا الفصل تعريف حاضنات الأعمال ومراحل تطورها منذ نشأتها إلى الصورة التي عليها الآن، وتطرقنا لأهميتها في النمو الاقتصادي، إضافة إلى أهداف إنشاء حاضنات الأعمال وأنواعها المختلفة حسب تصنيفات عدة والخدمات التي تقدمها للمشاريع المحتضنة ضمن عملها في توفير ما تطلبه هذه المشاريع للانطلاق للسوق المحلي ونجاحها في ترويج منتجاتها وخدماتها لعملائها.

كما استعرضت الباحثة تجارب دولية وعربية لحاضنات الأعمال إضافة إلى أشهر ١٥ شركة حاضنة تفتح أبوابها أمام الشركات الناشئة في المنطقة العربية.

واستعرضت الباحثة في هذا الفصل الدور الذي يربط حاضنات الأعمال بمراكز الأبحاث والقطاعات المختلفة ويظهر من خلال هذه العلاقة أن التكامل بين الحاضنة والمراكز المختلفة يؤدي إلى تطور ملحوظ في المستوى التكنولوجي والعلمي والاقتصادي على حد سواء.

وتطرقنا الباحثة من خلال هذا الفصل إلى العلاقة التي تربط بين حاضنة الأعمال والمؤسسات الصغيرة، إضافة إلى دور الحاضنات في دعم وتنمية النسيج الاقتصادي.

وقد خصصت الباحثة الجزء الأخير من هذا الفصل للحديث عن حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في قطاع غزة والدور الذي تقوم به لتشجيع ودعم رواد الأعمال من الشباب الفلسطيني في القطاع، إضافة إلى ذلك فقد عرضت الباحثة من خلال هذا الجزء الممولين المساهمين في تمويل المشاريع المحتضنة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا إلى جانب مراحل وأهداف مشروع مبادرون وسبارك (مجتمع الدراسة) وبعض المعلومات الخاصة بالمشروعين في إطار دعم محتوى الدراسة.

وعرضت الباحثة من خلال الجزئية الخاصة بحاضنة الأعمال والتكنولوجيا أهم إنجازات كل من مشروع مبادرون وسبارك بمراحلهم المختلفة وأهم النتائج خلال هذه المراحل من المشاريع وآلية دعم وانتساب الأفكار الإبداعية في المراحل المختلفة من المشاريع.

الفصل الخامس : الطريقة والإجراءات

المقدمة	٥,١
منهج الدراسة	٥,٢
مجتمع الدراسة	٥,٣
عينة الدراسة	٥,٤
أداة الدراسة	٥,٥
خطوات بناء الاستبانة	٥,٦
صدق الاستبانة	٥,٧
ثبات الاستبانة	٥,٨
الأساليب الإحصائية المستخدمة	٥,٩

٥,١ . 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.

حيث 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.

٥,٢ . منهج الدراسة.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة 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 (الحماداني، ٢٠٠٦، ١٠٠) المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

وقد استخدمت الباحثة مصدرين أساسيين للمعلومات والبيانات:

١. المصادر الثانوية: حيث اتجهت الباحثة 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.

٢. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأت الباحثة إلى إجراء مقابلتين لجمع البيانات الأولية للمشاريع المحتضنة للتواصل معهم من أجل توزيع الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

٥,٣ . مجتمع الدراسة :

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع المشاريع المحتضنة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية بقطاع غزة ضمن مشاريع (مبادرون، سبارك) والبالغ عددهم ٩٠ مشروعاً.

٥,٤. عينة الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام طريقة الحصر الشامل، حيث تم توزيع ٩٠ استبانة على كافة مجتمع الدراسة وقد تم استرداد ٧٩ استبانة لـ ٧٩ مشروع بنسبة ٨٧,٨% وكانت جميع الاستبانات المستردة سالحة للتحليل الإحصائي.

٥,٥. أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإجراء مقابلتين مع كل من م. رأفت ابو شعبان وم. طارق ثابت للحصول على بيانات المشاريع المحتضنة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا ومن ثم قامت بإعداد استبانة حول " واقع حاضنات الأعمال التكنولوجية كأداة في حل مشكلة البطالة لرياديين الأعمال - قطاع غزة، دراسة حالة: مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مشروع مبادرون - مشروع سبارك)" تتكون استبانة الدراسة من أربع أقسام رئيسية:

أ- القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات العامة عن المستجيب (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال، توافق المشروع الريادي مع التخصص الجامعي، لدى المستجيب وظيفة أخرى، المركز الوظيفي في المشروع المحتضن) وبيانات خاصة بالمشروع المحتضن (نطاق عمل المشروع، طبيعة عمل المشروع، عدد العاملين في المشروع منذ انطلاقه، عدد العاملين في المشروع الآن).

ومن خلال هذا القسم فإن الباحثة ستتعرف على الفئة العمرية لرياديين الأعمال واهتمامات ومجال عمل مشاريعهم المحتضنة ومدى خبرتهم في مجال الريادة ونطاق عملهم إضافة إلى المركز الوظيفي لهم وهل ساعدتهم مشاريعهم على توفير فرص عمل جديدة بعد انتهاء فتره احتضانها.

ب- القسم الثاني: وهو عبارة عن واقع حاضنات الأعمال، ويتكون من ٢٦ فقرة، موزع على ٥ مجالات:

- المجال الأول: فكرة إنشاء حاضنة الأعمال، ويتكون من فقرتين.
- المجال الثاني: أهداف إنشاء حاضنة الأعمال، ويتكون من (٧) فقرات.
- المجال الثالث: عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك، ويتكون من (٥) فقرات.
- المجال الرابع: علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل، ويتكون من (٥) فقرات.
- المجال الخامس: علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم رياديين الأعمال، ويتكون من (٧) فقرات.

ومن خلال هذا القسم فإن الباحثة ستتعرف على الهدف من فكره إنشاء حاضنة الأعمال والتكنولوجيا والعوامل التي تساعد على تبني الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشاريع تدعم رياديين الأعمال وتساهم في توفير فرص عمل جديدة.

ت- القسم الثالث: وهو عبارة عن مستوى الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال، ويتكون من ٤١ فقرة، موزع على ٦ مجالات:

- المجال الأول: مستوى تقديم الخدمات الإدارية، ويتكون من (٧) فقرات.
 - المجال الثاني: مستوى تقديم الخدمات الفنية، ويتكون من (٦) فقرات.
 - المجال الثالث: مستوى تقديم الخدمات التسويقية، ويتكون من (٧) فقرات.
 - المجال الرابع: مستوى تقديم الخدمات التمويلية، ويتكون من (٧) فقرات.
 - المجال الخامس: مستوى تقديم الخدمات الاستشارية، ويتكون من (٧) فقرات.
 - المجال السادس: مستوى تقديم الخدمات اللوجستية، ويتكون من (٧) فقرات.
- ومن خلال هذا القسم ستتعرف الباحثة على مستوى الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال والتكنولوجيا ومدى مساهمة الخدمات المقدمة في فرص نجاح المشاريع المحتضنة.

ث- القسم الرابع: وهو عبارة عن ترتيب الخدمات التي تقدمها الحاضنة بالشكل الأوسع. وقد تم استخدام المقياس ٠-١٠٠% بحيث كلما اقتربت الدرجة من ١٠٠% دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح. وتهدف الباحثة من خلال هذا القسم معرفة ترتيب احتياجات ريادي الاعمال للخدمات حسب اولوياتهم واحتياجات مشاريعهم المقدمة.

٥,٦. خطوات بناء الاستبانة:

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة لمعرفة " واقع حاضنات الأعمال والتكنولوجيا كأداة في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال- قطاع غزة، دراسة حالة: مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مشروع مبادرون - مشروع سبارك)"، واتبعت الباحثة الخطوات التالية لبناء الاستبانة :-

١- الاطلاع على الأدب الاقتصادي و الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.

٢- استشارت الباحثة عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين في تحديد مجالات الاستبانة وفقراتها.

٣- تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الاستبانة.

٤- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

٥- تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية وقد تكونت من (٦) مجالات و (٨٠) فقرة.

٦- تم عرض الاستبانة على (٨) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، ورواد أعمال ومنسقي مشروع مبادرون وسبارك في الجامعة الإسلامية، إضافة إلى عاملين في مجال حاضنات الاعمال في فلسطين.

٧- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (٤) مجالات و (٦٧) فقرة، ملحق (٢).

٥,٧. صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، ٢٠١٠: ١٠٥)، 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، ٢٠٠١). وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

١- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، ٢٠١٠: ١٠٧) حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (٨) من المتخصصين في مجال ريادة الأعمال ومتخصصين في مجال عمل حاضنات الاعمال والتكنولوجيا وأسماء المحكمين بالملحق رقم (١)، وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة وبما يتلاءم مع نظرتها لأجزاء الدراسة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (٢).

٢- 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 قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، وقد تم حساب الاتساق الداخلي لقسم فكرة إنشاء حاضنات الأعمال.

حيث يوضح جدول (١) في الملحق (٣) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أهداف إنشاء حاضنة الأعمال " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

كما يوضح جدول (٢) في الملحق (٣) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

فيما يوضح جدول (٣) في الملحق (٣) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص 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.

إضافة إلى جدول (٤) في الملحق (٣) الذي يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، وقد تم حساب الصدق البنائي لقسم فكرة إنشاء حاضنات الأعمال.

يبين جدول (٥-١) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات فكرة إنشاء حاضنات الأعمال دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ وبذلك يعتبر قسم فكرة إنشاء حاضنات الأعمال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٥-١)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من قسم فكرة إنشاء حاضنات الأعمال والدرجة الكلية للقسم

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
أهداف إنشاء حاضنة الأعمال.	.936	*0.000
عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك.	.934	*0.000
علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل.	.950	*0.000
علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال.	.939	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

٥,٨. ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو "أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية" (الجرجاوي، ٢٠١٠: ٩٧)، ويقصد به أيضا "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" (القحطاني، ٢٠٠٢). وقد تم حساب الثبات لقسم فكرة إنشاء حاضنات الأعمال، وقد تحققت الباحثة من الثبات من خلال:

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لقياس الثبات، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (٥-٦).

جدول (٢-٥)

معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات

الصدق الذاتي*	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.954	0.910	7	أهداف إنشاء حاضنة الأعمال.
0.959	0.919	5	عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك.
0.957	0.915	5	علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل.
0.962	0.925	7	علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال.
0.987	0.973	24	جميع المجالات معا

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (٢-٥) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.910،0.925)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.973). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح (0.954،0.962)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.987) وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (١). وتكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

٥,٩. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ 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، حيث أنه تم استخدام المقياس ١٠٠-٠% وهو مقياس كمي وحجم العينة ليس كبيراً جداً "٧٩"، وبالتالي يجب إجراء هذا الاختبار قبل البدء بعملية التحليل الإحصائي، حيث تبين أن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي يجب استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (٣-٥).

جدول (٣-٥)

يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	المجال
0.270	أهداف إنشاء حاضنة الأعمال.
0.062	عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك.
0.577	علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل.
0.221	علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال.
0.323	جميع المجالات السابقة معا - فكرة إنشاء حاضنات الأعمال
0.667	الفرق بين المتوسطين - طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال

واضح من النتائج الموضحة في جدول (٣-٥) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \geq 0,05$ وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

١. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
٢. المتوسط الحسابي.
٣. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
٤. اختبار كولموجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
٥. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمته الباحثة لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة واختبار الفرضية الرئيسية الأولى.
٦. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي ٦٠% أم زادت أو قلت عن ذلك، ولقد استخدمته الباحثة للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة .
٧. اختبار T في حالة عينتين مرتبطتين (Paired Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المرتبطة.
٨. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

٩. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمته الباحثة للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

الفصل السادس: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

المقدمة	٦,١
الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات العامة.	٦,٢
تحليل فقرات فكرة إنشاء حاضنة الأعمال.	٦,٣
تحليل فقرات طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال.	٦,٤
اختبار فرضيات الدراسة.	٦,٥

٦,١ . 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 البيانات العامة التي اشتملت على (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال، توافق المشروع الريادي مع التخصص الجامعي، لدى المستجيب وظيفة أخرى، المركز الوظيفي في المشروع المحتضن) وبيانات خاصة بالمشروع المحتضن (نطاق عمل المشروع، طبيعة عمل المشروع، عدد العاملين في المشروع منذ انطلاقه)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

٦,٢ . الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات العامة

اشتمل مجتمع الدراسة على المتغيرات الديمغرافية الآتية:

(العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال ، المركز الوظيفي في المشروع المحتضن ، نطاق عمل المشروع ، طبيعة عمل المشروع ، عدد العاملين ، توافق المشروع مع التخصص الأكاديمي لريادي الأعمال) ويبين الجدول التالي (٦-١) الخصائص الديمغرافية التي تمتاز بها عينة الدراسة.

جدول (٦-١) : يوضح البيانات العامة للمبحوثين (ن = ٧٩)

النسبة المئوية %	العدد	البيانات العامة	
43.0	34	أقل من ٢٥ سنة	العمر
57.0	45	٢٥ سنة فأكثر	
7.6	6	دبلوم متوسط	المؤهل العلمي
75.9	60	بكالوريوس	
16.5	13	ماجستير	
-	-	دكتوراه	
51.9	41	سنتين فأقل	سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال
48.1	38	أكثر من سنتين	
75.9	60	نعم	توافق المشروع مع التخصص
24.1	19	لا	
44.3	35	نعم	لدى المبحوث وظيفة أخرى
55.7	44	لا	
91.1	72	مدير مشروع	المركز الوظيفي في

6.3	5	مسؤول فني	المشروع المحتضن
6.3	5	مسؤول مالي	
3.8	3	أخرى	

- يظهر من خلال الجدول (١-٦) خصائص العينة وفق العمر حيث تبين أن (٤٣,٠%) من أفراد العينة في الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة، ونسبة بلغت (٥٧,٠%) من أفراد العينة في الفئة العمرية ٢٥ سنة فأكثر، وهذا يدل على أن الفئة العمرية لرياديين الأعمال ضمن عينة الدراسة تتركز فيما بين ٢٥ سنة فأكثر، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن فئة الشباب سن ٢٥ فأكثر يكون لديهم القدرة على تحديد أهدافهم من إقامة مشروعاتهم الجديدة، إضافة إلى تحديد نوع المشروع ومليته وموقعه، وتحديد نوع التمويل الذي يحتاج إليه من أجل رسم إطار عام عن المشروع المراد القيام به وإنجازه.
- وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي تبين أن (٧,٦%) من أفراد العينة من حملة الدبلوم المتوسط، بينما (٧٥,٩%) من حملة البكالوريوس، و (١٦,٥%) من حملة درجة الماجستير، وهذا يدل على أن المؤهل العلمي لرياديين الأعمال ضمن عينة الدراسة يتركز حول حملة شهادة البكالوريوس، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن حملة شهادة البكالوريوس يتوفر لديهم الخبرة والمعلومات في مجال عمل حاضنات الأعمال أكثر من نظرائهم من حملة الدبلوم وكون الحاضنة تعمل في داخل الجامعة الإسلامية وخريجي الجامعة من حملة البكالوريوس وبسهل ذلك على الحاضنة استقطابهم عن بقية المؤهلات العلمية.
- بينما تظهر نتائج سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال لعينه الدراسة أن (٥١,٩%) من أفراد العينة خبرتهم في مجال ريادة الأعمال لم تتجاوز سنتين بينما (٤٨,١%) من أفراد العينة تجاوزت خبرتهم في مجال ريادة الأعمال أكثر من سنتين، وهذا يدل على أن سنوات الخبرة لدى رياديين الأعمال ضمن عينة الدراسة لمجال ريادة الأعمال يتركز حول سنتين فأقل، وتعزو الباحثة ذلك إلى زيادة اتجاه الأفراد نحو ريادة الأعمال، حيث يشجعهم حرص حاضنات الأعمال على مساعدة الشباب حديثي التخرج في إنشاء المشاريع الخاصة بهم ومساعدتهم في تخطي العقبات التي من الممكن أن تواجههم في بداية انخراطهم في سوق العمل التي قد تؤدي إلى إحباطهم، إضافة إلى أن الباحثة تلاحظ أن سنوات الخبرة لدى عاملي الحاضنة متفاوتة وإن دل فإنما يدل على حرص حاضنة الأعمال على استقطاب رواد الأعمال من حملة سنوات الخبرة المختلفة إضافة
- فيما كانت نتائج توافق المشروع المحتضن مع التخصص الجامعي لرائد الأعمال تظهر ما نسبته (٧٥,٩%) من أفراد العينة يتوافق مشروعهم المحتضن مع تخصصهم الجامعي بينما (٢٤,١%) من أفراد العينة لا يتوافق مشروعهم المحتضن مع تخصصهم الجامعي، وهذا يدل على أن عينة الدراسة يتوافق معظم أفرادها مشروعاتهم المحتضنة مع تخصصاتهم الجامعية، وتعزو الباحثة ذلك

إلى أن رواد الأعمال يسعون إلى تطوير ذواتهم في تخصصاتهم الجامعية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم بما يتوافق مع مجال دراستهم .

- إضافة إلى أن النتائج أظهرت أن ما نسبته (٤٤,٣%) من أفراد العينة لا يتوافر لديهم وظائف أخرى غير المشاريع المحتضنة ضمن حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بينما (٥٥,٧%) من أفراد العينة يتوافر لديهم وظائف أخرى، وهذا يدل على أن عينة الدراسة الغالبية من أفرادها لديهم وظائف أخرى إلى جانب مشاريعهم المحتضنة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن رواد الأعمال يسعون إلى الاستقلالية في مجال العمل خروجاً عن نطاق مجالات العمل المتوفرة في قطاع غزة والتي تتدرج تحت إطار حكومي أو خاص، إضافة إلى أن رائد الأعمال يسعى إلى العمل بحرية ضمن الفترة الزمنية التي تناسبه خلال اليوم وعدم فرض وقت محدد للعمل كما هو حاصل ضمن سياسات المؤسسات التي تتدرج في الإطارات الحكومية والخاصة، كما أن صاحب المشروع المحتضن يسعى من خلال مشروعه إلى تحقيق الاستقلالية والأمن الوظيفي له ولأبنائه مستقبلاً، إضافة إلى أنها تعلمه التحدي وإثبات الذات.

- إضافة إلى ذلك فإن (٩١,١%) من أفراد العينة هم مدراء لمشاريعهم التي تم احتضانها في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بينما (٦,٣%) من أفراد العينة مدراء فنيين في المشاريع المحتضنة، في حين أن (٦,٣%) مدراء ماليين و (٣,٨%) يعملون في مراكز أخرى ضمن المشاريع المحتضنة وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يتمركز محور عملهم في مشاريعهم المحتضنة بإدارة مشروعاتهم، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن رواد الأعمال يسعون بداية انطلاق أعمالهم الخاصة متابعة تفاصيلها أول بأول لتجنب فشل مشروعاتهم وإدارتها حسب رؤيتهم الخاصة والجدير بالذكر من خلال نتائج عينة الدراسة أنه يمكن أن يكون للعضو الواحد في فريق العمل أكثر من مركز وظيفي داخل المشروع الواحد.

هذا وتتنوع مجالات عمل وطبيعة المشاريع المحتضنة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية إضافة إلى اختلاف عدد العاملين ضمن المشاريع المحتضنة منذ بداية احتضانها وحتى بعد تخرجها من الاحتضان، ويوضح الجدول التالي (٢-٦) خصائص المشاريع المحتضنة من حيث نطاق وطبيعة عملها وعدد العاملين فيها.

جدول (٦-٢): يوضح البيانات الخاصة بالمشروع المحتضن (ن = ٧٩)

النسبة المئوية %	العدد	البيانات الخاصة بالمشروع المحتضن	
40.5	32	محلي	نطاق عمل المشروع
10.1	8	إقليمي	
13.9	11	دولي	
35.4	28	أكثر من نطاق	
11.4	9	صناعي	طبيعة عمل المشروع
60.8	48	تكنولوجي	
41.8	33	خدمي	
3.8	3	غير ذلك	
55.7	44	٢ فأقل	العاملين في المشروع منذ انطلاقه
44.3	35	٣ فأكثر	
39.2	31	٢ فأقل	العاملين في المشروع الآن
60.8	48	٣ فأكثر	

- يظهر من خلال الجدول (٦-٢) أن (٤٠,٥%) من المشاريع المحتضنة تعمل ضمن النطاق المحلي بينما (١٠,١%) من المشاريع المحتضنة تعمل ضمن النطاق الإقليمي، و (١٣,٩%) من المشاريع المحتضنة تعمل ضمن النطاق الدولي، فيما أن (٣٥,٤%) من المشاريع المحتضنة تعمل ضمن أكثر من نطاق، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن أصحاب المشاريع منذ انطلاقتها يفضلون العمل في السوق المحلي لأن مشاريعهم تكون طور الإنشاء ويمكنهم ذلك من معرفة احتياجاتهم التي تمكنهم من تحسين مستوى منتجاتهم وخدماتهم إضافة إلى تطوير مهارات عملهم وإدارتهم لمشروعاتهم لتناسب حجم المشاريع المنافسة لهم في السوق الخارجي، وتظهر البيانات أن حوالي ٢٤% من المشاريع المحتضنة بدأت العمل ضمن النطاق الإقليمي والدولي وهذا يدل على أن هذه المشاريع تتقدم بشكل ممتاز نحو الانطلاق بشكل أوسع في السوق الدولية مستقبلاً .
- كما أظهرت النتائج أن (١١,٤%) من المشاريع المحتضنة تعمل ضمن القطاع الصناعي، بينما (٦٠,٨%) من المشاريع المحتضنة تعمل ضمن القطاع التكنولوجي، و (٤١,٨%) من المشاريع المحتضنة تعمل ضمن القطاع الخدماتي، فيما أن (٣,٨%) من المشاريع المحتضنة تعمل ضمن قطاعات أخرى، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن ارتباط مسميات حاضنات الأعمال بالأعمال التكنولوجية والخدماتية خاصة في الوطن العربي إضافة إلى أن طبقة الموارد البشرية في قطاع غزة مهتمة بشكل كبير بالمجال التكنولوجي، إلى جانب وفرة خريجي كليتي الهندسة وتكنولوجيا المعلومات مما يساعدهم في إنشاء مشاريع ذات طابع مرتبط بمجال التكنولوجيا كما أن الحاضنة تساهم بشكل كبير في دعم الخدمات التكنولوجية من خلال المسابقات الدولية والمحلية إضافة إلى

أن هناك تداخل في طبيعة عمل المشروع في أكثر من مجال وهذا يساهم في تكامل أدوار المجالات المختلفة للمشاريع.

- في ذات السياق فإن (٥٥,٧%) من المشاريع المحتضنة بدأت العمل ب ٢ أو أقل من العاملين بينما (٤٤,٣%) من المشاريع المحتضنة بدأت العمل ب ٣ فأكثر من العاملين، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن في بداية كل مشروع يبدأ العمل بفريق أساسي يعمل على رسم السياسات المناسبة للمشروع المحتضن وفي حال نجاح مشروعه يبدأ بتوسيع دائرة عمله ضمن نطاق مجال العمل وزيادة عدد العاملين فيه، وتشير النتائج إلى صغر حجم المشاريع بشكل عام، في ظل الحصار وصغر حجم السوق مما يساعد في نجاح هذه المشاريع .
- إضافة إلى أن (٣٩,٢%) من المشاريع المحتضنة يتكون فريق عملها من ٢ فأقل من العاملين بينما (٦٠,٨%) من المشاريع المحتضنة تعمل الآن بفريق عمل يتكون من ٣ فأكثر من العاملين وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المشاريع المحتضنة الناجحة بدأت بتوسيع دائرة عملها مما أدى إلى زيادة عدد فريق عملها ليتسنى لها إنجاز المعاملات مع الزبائن من خلال فريق عمل موسع ومتكامل الأدوار إلى أن الباحثة ترى أن هذا التوسع محدود نوعاً ما في ظل الحصار المفروض على قطاع غزة.

- تفضيل ملكية حاضنة الأعمال:

تختلف الآراء حول ملكية حاضنات الأعمال من قبل رياديي الاعمال، حيث أن كل قطاع من القطاعات التي يمكنها أن تساهم في دعم وتطوير عمل الحاضنات تمنح رواد الاعمال مزايا مختلفة تساعدهم في تطوير مشاريعهم والارتقاء بها وتستعرض الباحثة في جدول (٦-٣) نتائج تفضيل أصحاب المشاريع المحتضنة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية بغزة واختيارهم للقطاع المناسب في امتلاك حاضنات الأعمال من وجهة نظرهم.

جدول (٦-٣): يوضح تفضيل ملكية حاضنة الأعمال

النسبة المئوية %	العدد	ملكية حاضنة الأعمال
3.8	3	قطاع حكومي
40.5	32	قطاع خاص
11.4	9	أكاديمية
44.3	35	قطاعات مشتركة
100.0	79	المجموع

يتضح من جدول (٦-٣) أن ما نسبته 3.8% من رواد الأعمال يفضلون أن تكون ملكية حاضنة الأعمال قطاع حكومي، 40.5% يفضلون أن تكون ملكيتها قطاع خاص، 11.4% يفضلون أن تكون ملكيتها أكاديمية، بينما 44.3% يفضلون أن تكون ملكيتها قطاعات مشتركة، وتعزو الباحثة

ذلك إلى أن رواد الأعمال يحاولون الاستفادة من جميع القطاعات العاملة سواء كانت حكومية أو خاصة أو أكاديمية لتطوير أعمالهم ورسم السياسات الخاصة بهم وفق ما يتناسب مع القطاعات كافة ليساعدهم فيما بعد الحصول على تسهيلات لتسويق منتجاتهم وخدماتهم وفق ما يتناسب مع هذه القطاعات إضافة إلى حصولهم على امتيازات القطاعات المختلفة.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الجودر ، ٢٠٠٥) والتي بينت أنه لضمان نجاح الحاضنات يجب أن تعود تبعية الحاضنات في أغلبها إلى الحكومات المحلية وإدارات التنمية الاقتصادية ، والجامعات والشركات.

- قبول حصول حاضنة الأعمال على رسوم احتضان رمزية ونسبة من الأرباح لقاء الخدمات التي تقدمها لرواد الأعمال.

تختلف وجهات النظر من ريادي الأعمال حول قبولهم دفع رسوم احتضان لحاضنة الأعمال والتكنولوجيا أو مشاركتها لهم بنسبة من الأرباح لقاء الخدمات التي تقدمها لهم ولمشاريعهم المحتضنة ويوضح جدول (٤-٦) النسبة المئوية لريادي الأعمال الذين يوافقون على دفع رسوم احتضان ونسبة من أرباحهم، والمعارضين لذلك.

جدول (٤-٦): يوضح قبول حصول حاضنة الأعمال على رسوم

احتضان رمزية ونسبة من الأرباح

النسبة المئوية %	العدد	قبول حصول حاضنة الأعمال على رسوم احتضان رمزية ونسبة من الأرباح
59.5	47	أوافق
40.5	32	لا أوافق
100.0	79	المجموع

يتضح من جدول (٤-٦) أن ما نسبته ٦٠% من رواد الأعمال يوافقون على حصول حاضنة الأعمال على رسوم احتضان رمزية ونسبة من الأرباح لقاء الخدمات التي تقدمها لهم، ٤٠% لا يوافقون على ذلك. وتغزو الباحثة السبب وراء تفضيل المشاريع الصغيرة في أن تحصل الحاضنة على حصة من أرباح المشروع أو حتى أن يكونوا عضواً في الحاضنة لكي يحصلوا على الخدمات ، من اعتقادهم أنه في هذه الحالة سوف تعمل الحاضنة على بذل قصارى جهدها لكي تعمل على نجاح المشروع المحتضن لما سيعود عليها من عائد أكبر فيما لو كانت تتقاضى مبلغ مقتطع (رسوم احتضان سنوية).

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (البطاط ، عبد الجبار، 2007) في أن هناك توجه تام لقبول حاضنات الأعمال كآلية لحل مشاكل ودعم الصناعات الصغيرة في كربلاء ، واستعداد لدفع رسوم الاشتراك فيها بضوء الخدمات التي تأمل الصناعات الصغيرة أن تحصل عليها من الحاضنات.

٦,٣ . تحليل فقرات فكرة إنشاء حاضنة الأعمال:

لتحليل فقرات قسم فكرة إنشاء حاضنة الأعمال تم استخدام اختبار T لعينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي ٥٠% أم لا. **الفرضية الصفرية:** متوسط درجة الإجابة يساوي ٥٠% وهي تقابل الموافقة المتوسطة. **الفرضية البديلة:** متوسط درجة الإجابة لا يساوي ٥٠%.

إذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) فإنه يمكن قبول الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء الأفراد حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسطة وهي ٥٠% ، أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (Sig أقل من 0.05) فيتم قبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

- تحليل فقرات مجال " أهداف إنشاء حاضنة الأعمال "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي ٥٠% أم لا. النتائج موضحة في جدول (٦-٥).

جدول (٦-٥)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "أهداف إنشاء حاضنة الأعمال"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١.	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير بيئة عمل تأسيسية من أجل إقامة مشروعك.	61.62	3.84	*0.000	2
٢.	ساهمت حاضنة الأعمال في مساعدتك على اكتساب مهارة الإدارة الجيدة لتنمية قدراتك الإدارية.	61.80	4.21	*0.000	1
٣.	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير استشاريين لمساعدتك في عمل الخطط اللازمة لبدء مشروعك.	61.30	4.14	*0.000	3
٤.	ساهمت حاضنة الأعمال في تقديم المعلومات والاستشارات التي تمكنك من اتخاذ القرارات المناسبة لمشروعك.	59.81	3.57	*0.000	4

6	*0.022	-2.04	43.61	ساهمت حاضنة الأعمال في ربط مشروعك بالسوق المحلي.	٥.
7	*0.006	-2.58	40.44	ساهمت حاضنة الأعمال في ضمان استمرارية مشروعك بعد انتهاء فترة الاحتضان.	٦.
5	0.267	-0.62	48.14	ساهمت حاضنة الأعمال في مساعدة مشروعك على تخطي المشاكل والمعوقات التي واجهته.	٧.
	0.061	1.56	53.82	جميع فقرات المجال معاً.	

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

من جدول (٥-٦) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " ساهمت حاضنة الأعمال في مساعدتك على اكتساب مهارة الإدارة الجيدة لتنمية قدراتك الإدارية." يساوي 61.80 (الدرجة الكلية من 100) ، قيمة الاختبار 4.21 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0.000 \geq 0.05$ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على مساهمة حاضنة الاعمال في إكساب رياديي الأعمال مهارة الإدارة الجيدة وتنمية قدراتهم الإدارية.

إضافة إلى وجود موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على بنود الفقرات (٤،٣،١) حيث أن المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على ذات الترتيب (٦١،٦٢، ٦١،٣٠، ٥٩،٨١).

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة "ساهمت حاضنة الأعمال في ضمان استمرارية مشروعك بعد انتهاء فترة الاحتضان" يساوي 40.44، قيمة الاختبار -2.58، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0.006 \leq 0.05$ وهذا يعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

إضافة إلى وجود عدم موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على بنود الفقرات (٧،٥) حيث أن المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على ذات الترتيب (٤٣،٦١، ٤٨،١٤).

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 53.82، قيمة الاختبار 1.56، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0.05 \leq 0.061$ لذلك يعتبر مجال " أهداف إنشاء حاضنة الأعمال " غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، مما يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

وترى الباحثة أن هدف الحاضنات بشكل عام هو تحويل أفكار المبدعين وتنمية مواهب هذه الفئات ومساعدتها على النجاح والرقى ، وتقديم الخدمات التي تعتبر ضرورية لهم كافة لما سيكون لذلك من تأثير على الاقتصاد القومي، وبهذا نرى أن الحاضنات لا تهدف إلى تحقيق عائد لها أو تحقيق أي أهداف خاصة بها كما ترى الباحثة أن حاضنة الأعمال نجحت في توفير بيئة عمل تأسيسية من أجل إقامة المشروع وقدمت المساعدة لرياديي الأعمال في اكتساب المهارات الإدارية لتنمية قدراته في إدارة مشروعه المحتضن إلى جانب توفيرها لاستشاريين لمساعدة رياديي الأعمال في عمل الخطط اللازمة لمشروعه .

ومن خلال نتائج عينه الدراسة فإن حاضنة الأعمال والتكنولوجيا لا تسعى إلى ضمان استمرارية المشروع بعد انتهاء فتره الاحتضان، لأن الهدف من وجود حاضنة الأعمال والتكنولوجيا هو دعم الأفكار الإبداعية وتحويلها لمشاريع قادرة على الانطلاق للسوق المحلي بعد تلقيها الخدمات التي تؤهلها لذلك.

وبهذا تتفق الدراسة مع دراسة (ميا، 2005) التي أظهرت أن المشاريع الصغيرة تفتقر إلى تخطيط الانتاج وربطه بحاجة السوق، نظراً لعدم وجود هيئة مركزية أو استشارية توجه نشاطهم بالاتجاهات المطلوبة في السوق المحلية والعالمية، كما أن المشاريع الصغيرة تعاني من مشاكل في تسويق منتجاتهم وحتى في الحصول على تمويل مصرفي. ودراسة (المشري، 2007) والتي أظهرت أن حاضنات الأعمال تعمل على التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية وذلك من خلال تشجيعهم وتقديم رزمة من الاستشارات والخدمات الادارية وتقديم النصح والمشورة والربط مع المؤسسات التمويلية الرئيسية وتوفير مقر للمشروعات داخل الحاضنة لضمان نجاح المشروعات المحتضنة لفترة زمنية محددة.

كما أظهرت دراسة (الساكت، 2005) أن الحاضنات ليست مشروعاً ربحياً وإنما مشروع لغرس ثقافة الأعمال للمبتدئات.

تحليل فقرات مجال " عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 50% أم لا. النتائج موضحة في جدول (٦-٦).

جدول (٦-٦)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١.	وضعت حاضنة الأعمال الخطط اللازمة لدعم مشروعك المحتضن.	54.10	1.29	0.101	4
٢.	وفرت حاضنة الأعمال الأجهزة والآلات والمواد والأدوات اللازمة لدعم مشروعك المحتضن.	63.66	4.43	*0.000	1
٣.	قامت حاضنة الأعمال بتطوير مستوى خدماتها المقدمة لمشروعك المحتضن بشكل مستمر.	53.47	1.09	0.140	5
٤.	قامت حاضنة الأعمال بمتابعه مشروعك المحتضن منذ احتضانه	56.85	1.94	*0.028	3

				وحتى استقلاله.	
2	*0.006	2.57	58.52	وفرت حاضنة الأعمال كادر كفؤ وفعال يستجيب لاستفساراتك حول ما يحتاج له مشروعك .	٥.
	*0.006	2.58	57.32	جميع فقرات المجال معاً	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

من جدول (٦-٦) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " وفرت حاضنة الأعمال الأجهزة والآلات والمواد والأدوات اللازمة لدعم مشروعك المحتضن " يساوي 63.66 (الدرجة الكلية من 100) ، قيمة الاختبار 4.43 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

إضافة إلى وجود موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على جميع الفقرات (١،٣،٤،٥)

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 57.32، قيمة الاختبار 2.58، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.006 لذلك يعتبر مجال " عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

- وترى الباحثة أن حاضنات الأعمال تعتبر كأى مشروع قائم بحد ذاته، يجب الاهتمام بجميع الأمور التي قد تؤدي إلى نجاحه ومن ضمنها الاهتمام بجميع الأمور الإدارية والمالية والتسويقية لها، هذا بالإضافة إلى الاهتمام بجميع الأعمال التي تقوم بها ومن ضمنها آلية احتضان ومساعدة المشاريع الصغيرة لما سيعود عليها بالنفع ويحقق نجاح الحاضنة وهنا يمكن القول بأن هناك رضا عن أداء حاضنة الأعمال والتكنولوجيا من قبل عينة الدراسة .

وبهذا تتفق هذه الدراسة مع دراسة (الساكت ، ٢٠٠٥) التي اظهرت أن أهم أعمدة البناء في حاضنات الأعمال هو الاختيار الدقيق لعصب الحاضنة ألا وهو الاختيار الدقيق لطاقت عمل الحاضنة حيث يعتبر ذلك ركن أساسي لاستمرار عمل الحاضنة.

- تحليل فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي ٥٠% أم لا. النتائج موضحة في جدول (٦-٧).

جدول (٦-٧)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١.	ساهمت حاضنة الأعمال في خلق وظائف جديدة ومعالجة جزء من البطالة القائمة من وجهة نظرك.	55.35	1.66	*0.050	2
٢.	ساهم مجال عملك في إطار حاضنة الأعمال على زيادة متنامية في معدلات حجم التشغيل لمشروعك.	50.97	0.30	0.383	4
٣.	حرصت حاضنات الاعمال على نسج علاقات و شراكات جديدة محلية و إقليمية لمشروعك المحتضن	45.90	-1.22	0.112	5
٤.	ساهمت حاضنة الأعمال في تحسين الوضع الاجتماعي لك من خلال مساعدتهم في بناء عملك الخاص.	52.87	0.90	0.187	3
٥.	قدمت حاضنة الأعمال برامجاً تدريبية ملائمة لك ساعدتك على الحصول على فرصه عمل مناسبة.	56.08	1.92	*0.029	1
	جميع فقرات المجال معاً	52.24	0.80	0.213	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

من جدول (٦-٧) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة" قدمت حاضنة الأعمال برامجاً تدريبية ملائمة لك ساعدتك على الحصول على فرصه عمل مناسبة " يساوي 56.08 (الدرجة الكلية من ١٠٠) ، قيمة الاختبار 1.92 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.029 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على تقديم حاضنة الأعمال للبرامج التدريبية الملائمة لمساعدة رياديي الأعمال في الحصول على فرص عمل مناسبة وهذه الموافقة دالة إحصائياً وهي مهمة لا يمكن إهمالها.

إضافة إلى وجود موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على بنود الفقرات (٤،٢،١) حيث أن المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على ذات الترتيب (٥٥،٥٣ ، ٥٠،٧٩ ، ٥٢،٨٧)

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " حرصت حاضنات الأعمال على نسج علاقات و شراكات جديدة محلية و إقليمية لمشروعك المحتضن " يساوي 45.90، قيمة الاختبار -1.22، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.112 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 52.24، قيمة الاختبار 0.80، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.213 لذلك يعتبر مجال " علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل" غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال ولكن هذه الموافقة غير دالة معنوية إحصائياً ويمكن إهمالها.

ترى الباحثة من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة أن لحاضنة الأعمال دور في تطوير المشاريع الصغيرة الناشئة مما يساهم في تقليل نسبة البطالة لأنها تعمل على تشغيل أيدي عاملة من خلال توسيع دائرة عمل المشروع بزيادة إنتاج السلع والخدمات، بعد تخطي المشروع لمرحلة النمو بنجاح. واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (شليبي، ٢٠٠٢) والتي أكدت على أن حاضنات الأعمال تعتبر من الأساليب الحديثة لتبني فكرة العمل الحر والمساهمة في بدء مشروعات واعدة على قواعد سليمة تعمل فيما بعد على زيادة نسبة نجاح المشروعات الصغيرة البادئة من ٥٠% إلى ٨٠%. كما أن الباحثة ترى من خلال توافق نتائج عينة الدراسة مع دراسة شليبي فإن حاضنة الأعمال والتكنولوجيا تساهم بشكل عام في تحسين فرص نجاح المؤسسات وتشجيع الأفكار المبتكرة مما يؤدي إلى خلق وزيادة فرص العمل، خصوصاً بالنسبة لذوي الكفاءات والمواهب.

- تحليل فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي ٥٠% أم لا. النتائج موضحة في جدول (٦-٨).

جدول (٦-٨)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١.	قامت حاضنة الأعمال بتشجيعك كرائد أعمال على الإبداع والابتكار.	65.44	5.33	*0.000	1
٢.	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير الأجواء المناسبة لكل تطبيق الأفكار الإبداعية على أرض الواقع.	58.06	2.55	*0.006	4
٣.	ساهمت حاضنة الأعمال في عقد الاجتماعات مع ريادي أعمال ناجحين للاستفادة من تجاربهم.	61.08	3.58	*0.000	2
٤.	وفرت حاضنات الأعمال روابط بين القطاع العام والخاص والمستثمرين من جهة	46.27	-1.24	0.109	6

				وبيك كرائد اعمال.
7	*0.000	-4.33	35.71	قامت حاضنة الأعمال بربط مشروعك المحتضن لديها ببرامج تمويل واستثمار محلية وعالمية.
5	*0.021	2.06	56.33	عملت حاضنة الأعمال على تدريبك من أجل تطبيق فكرتك وإدارتك لمشروعك بشكل ناجح.
3	*0.000	3.47	60.44	ساهمت الدورات التدريبية التي قدمتها الحاضنة لك في تطوير فكرك كريادي أعمال جديد.
	*0.033	1.86	54.76	جميع فقرات المجال معاً

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

من جدول (٨-٦) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " قامت حاضنة الأعمال بتشجيعك كرائد أعمال على الإبداع والابتكار " يساوي ٦٥,٤٤ (الدرجة الكلية من ١٠٠)، قيمة الاختبار ٥,٣٣، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0.05 \geq 0,000$ وهذا يعني أن هناك موافقة معنوية إحصائياً لا يمكن إهمالها من قبل أفراد العينة على أن حاضنة الأعمال تقوم بتشجيع رواد الأعمال على الإبداع والابتكار).
- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة "قامت حاضنة الأعمال بربط مشروعك المحتضن لديها ببرامج تمويل واستثمار محلية وعالمية " يساوي ٣٥,٧١، قيمة الاختبار -٤,٣٣، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0.05 \geq 0,000$ وهذا يعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- إضافة إلى وجود موافقة معنوية إحصائياً لا يمكن إهمالها من قبل أفراد عينة الدراسة على جميع بنود فقرات مجال علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال باستثناء بند فقرة (٤).
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي ٥٤,٧٦، قيمة الاختبار ١,٨٦، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0,033 \geq 0,05$ لذلك يعتبر مجال " علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة معنوية إحصائياً لا يمكن إهمالها من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.
- وترى الباحثة أن هدف الحاضنات بشكل عام هو تحويل أفكار المبدعين وتنمية مواهب هذه الفئات ومساعدتها على النجاح والرفق، وتقديم الخدمات كافة التي تعتبر ضرورية لهم، ولما سيكون لذلك من تأثير على الاقتصاد القومي، وبهذا نرى أن الحاضنات لا تهدف إلى تحقيق عائد لها أو تحقيق أي أهداف خاصة بها وتعزو الباحثة ذلك إلى أن حاضنات الأعمال ليست مشروعاً ربحي إنما هو مشروع لغرس وتشجيع ثقافة الأعمال للمبتدئين.
- حيث تعتبر نتاج تحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع صغيرة أداة لتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع صغيرة يتم من خلالها استيعاب العمالة المدربة الأمر الذي ينعكس إيجابياً على الوضع الاقتصادي،

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (شليبي، 2002) تعد حاضنات الأعمال من الأساليب الحديثة لتبني فكرة العمل الحر والمساهمة في بدء مشروعات واعدة على أسس سليمة.

- تحليل جميع فقرات فكرة إنشاء حاضنة الأعمال بشكل عام.

لتحليل فقرات قسم فكرة إنشاء حاضنة الأعمال تم استخدام اختبار T لعينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي ٥٠% أم لا النتائج موضحة في جدول (٦-٩).

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الإجابة يساوي ٥٠% وهي تقابل الموافقة المتوسطة.
الفرضية البديلة: متوسط درجة الإجابة لا يساوي ٥٠%.

إذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء الأفراد حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسطة وهي ٥٠% ، أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (Sig أقل من 0.05) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة. وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

جدول (٦-٩)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات فكرة إنشاء حاضنة الأعمال

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار T	المتوسط الحسابي	البند
*0.037	1.82	54.49	فكرة إنشاء حاضنة الأعمال

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

جدول (٦-٩) يبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي ٥٤,٤٩ (الدرجة الكلية من ١٠٠) قيمة الاختبار ١,٨٢، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0,037 \geq 0,05$ وهذا يعني أن هناك موافقة معنوية إحصائية لا يمكن إهمالها من قبل أفراد العينة على فكرة إنشاء حاضنة الأعمال بشكل عام.

وترى الباحثة أن الهدف العام من إنشاء حاضنات الأعمال يتمثل في تقديم الدعم للمبادرات والمشاريع الناشئة التي لا تتوفر لها مقومات لازمة للبدء الفعلي في العمل والإنتاج، ويتم ذلك بتقديم المساعدات والمشورة في المجالات المختلفة كافة في مرحلتها الإنشائية والنمو وتعزز الباحثة ذلك إلى أن حاضنة

الأعمال تعمل على رعاية المبادرين الراغبين في الإقبال على سوق العمل، ويتفق ذلك مع دراسة (Campbell,1989) التي أوضحت أن الهدف من حاضنات الأعمال بجميع أنواعها تهدف إلى دعم ومساندة المشاريع الريادية الناشئة بمختلف المجالات، والوقوف إلى جانبها خلال فترة مؤقتة لتكون قادرة على شق طريقها والاندماج مع الواقع الاقتصادي الذي تعيشه، كما أنها تساهم في دعم المشاريع الناشئة تمكنها من زيادة معدلات البقاء والاستمرارية كونها الأداة الفاعلة دوماً لنمو وتطوير المشاريع الناشئة.

٤,٦ تحليل فقرات طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال:

فيما يلي نتائج استخدام اختبار T في حالة العينتين المرتبطتين لمعرفة ما إذا كان هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة لكل فقرة من فقرات طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال، فإذا كانت (Sig.(P-value) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ فإنه في هذه الحالة لا يوجد فرقاً جوهرياً بين فترة الاحتضان وفترة ما بعد الاحتضان، أما إذا كانت (Sig.(P-value) أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ فإنه يوجد فرقاً جوهرياً بين فترة الاحتضان وفترة ما بعد الاحتضان، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان الفرق لصالح فترة الاحتضان أو فترة ما بعد الاحتضان وذلك من خلال إشارة قيمة الاختبار فإذا كانت الإشارة موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يكون لصالح فترة الاحتضان والعكس صحيح.

تحليل فقرات مستوى تقديم الخدمات الإدارية

تم استخدام اختبار T في حالة العينتين المرتبطتين لمعرفة ما إذا كان هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة لكل فقرة من فقرات المجال.

جدول رقم (١٠-٦)

المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات الإدارية "

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار T	الفرق بين المتوسطين	ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفقرة
			الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	
*0.000	7.34	28.73	7	6.14	7	34.87	١. ساهمت حاضنة الأعمال في إجراءات تسجيل مشروعاتك و اعداد السجلات الضرورية مع جهات الاختصاص
*0.000	13.30	42.04	1	13.10	1	55.14	٢. ساهمت حاضنة الأعمال في تقديم الاستشارة

لك في مجال التنظيم والإدارة.								
٣.	ساهمت حاضنة الأعمال في إعداد برامج التقييم والرقابة الملائمين لمشروعك.	44.47	5	9.75	3	34.72	11.60	*0.000
٤.	ساهمت حاضنة الأعمال في اكسابك الأساليب الإدارية الحديثة واليه إعداد الفواتير الخاصة بمشروعك	50.05	3	12.09	2	37.96	10.56	*0.000
٥.	ساهمت حاضنة الأعمال في تأسيس الاجراءات المالية والمحاسبية الخاصة بمشروعك	45.82	4	9.43	4	36.39	11.00	*0.000
٦.	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير برامج لتطوير مشروعك	38.29	6	8.54	5	29.75	8.40	*0.000
٧.	ساهمت حاضنة الأعمال في تقليل التكاليف التأسيسية لمشروعك	55.00	2	7.47	6	47.53	12.27	*0.000
	جميع فقرات المجال معاً	46.24		9.50		36.73	13.69	*0.000

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

من جدول (١٠-٦) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال خلال فترة الاحتضان 46.24% بينما ما بعد فترة الاحتضان 9.50% أي أن الفرق بين المتوسطين 36.73%، وقد تبين أن قيمة اختبار T تساوي 13.69 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0,05 \geq 0,000$ لذلك يعتبر الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ ، حيث إن إشارة قيمة الاختبار موجبة فهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة خلال فترة الاحتضان قد زاد عن متوسط درجة استجابتهم خلال ما بعد فترة الاحتضان، ويتضح من خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن درجة تقديم الخدمات الإدارية أثناء فترة الاحتضان متوسطة بينما درجة تقديم الخدمات الإدارية بعد فترة الاحتضان كانت متدنية.

وترى الباحثة ضرورة الاهتمام من قبل حاضنة الأعمال بتقديم الخدمات الإدارية لما لذلك من آثار ايجابية على تحسين أداء أصحاب وموظفي المشروعات المحتضنة، وتعزي الباحثة هذا الاهتمام بتقديم الخدمات الإدارية للمشاريع الصغيرة على حساب تقديم الخدمات الأخرى إيماناً من الحاضنات لما تلعبه هذا النوع من الخدمات في نجاح المشروع فهي تعتبر احدى القواعد الأساسية التي يقوم عليها المشروع ، كما ترى الباحثة أن لدى الحاضنات قصور في تقديم الخدمات الادارية للمشاريع الصغيرة بعد فترة الاحتضان ، وتعزي الباحثة هذا الانخفاض إلى عدم قدرة الحاضنة على متابعة المشاريع الصغيرة وعدم الاهتمام بها بعد التخرج ، وإنما ينصب جل اهتمامها تقديم العون والدعم الاداري أثناء فترة الاحتضان ، هذا بالإضافة إلى أن حاضنات الاعمال في قطاع غزة حديثة الانشاء وبالتالي عدم توفر الخبرة الكافية والطاقت المتخصصة الذي يأخذ بعين الاعتبار متابعة المشاريع الصغيرة لضمان نجاحها وعدم توقفه في منتصف الطريق وكون الحاضنة أداة في تجنب تفشي مشكلة البطالة فإنه يجب عليها العمل على تقديم الخدمات بشكل أكبر ووسع للمساهمة في نجاح أكبر عدد

من المشاريع ودعمها للانطلاق للسوق المحلي والعمل على التكامل بين المشاريع المحتضنة من خلال المشاركة وفتح مجال المنافسة الشريفة وبذلك تساهم الحاضنة في توسيع عمل المشاريع وزيادة عدد العاملين في فرق عمل المشاريع الناجحة .

وترى الباحثة أن قصور ليس فقط لدى الحاضنات الفلسطينية وإنما لدى المؤسسات الداعمة الأخرى في تقديم الخدمات الإدارية أثناء أو بعد التخرج من الحاضنة ليس مقتصر عليها فقط وإنما هذا الحال نفسه في بعض الدول العربية ، فقد أظهرت دراسة (اخميس ، 2006) أن هناك تقييم سلبي لدى المبحوثين للدعم الإداري الذي تقوم به المنظمات الإقراضية غير الحكومية لأصحاب المشاريع الجديدة في منطقة الدراسة.

تحليل فقرات مستوى تقديم الخدمات الفنية

تم استخدام اختبار T في حالة العينتين المرتبطتين لمعرفة ما إذا كان هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة لكل فقرة من فقرات المجال.

جدول رقم (١١-٦)

المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات الفنية "

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار T	الفرق بين المتوسطين	ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفقرة
			الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	
*0.000	9.30	37.10	2	14.03	4	51.13	١. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير المقر المناسب لإقامة مشروعك
*0.000	10.37	43.73	1	17.91	1	61.65	٢. ساهمت حاضنة الأعمال مشروعك في دعوته للاشتراك في المعارض المتخصصة للتعريف بالحاضنة ومشروعاتها.
*0.000	8.98	32.91	6	6.80	5	39.71	٣. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير خدمات الصيانة التي احتاجها لمشروعك.
*0.000	13.49	49.41	3	9.77	2	59.18	٤. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير كافة التسهيلات المكتبية لمشروعك بما في ذلك الحصول على الآلات والتجهيزات (راس مال) للمشاريع المحتضنة.
*0.000	11.15	43.25	4	8.92	3	52.18	٥. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير غرف للاجتماعات والمؤتمرات الخاصة بمشروعك.

7.40	23.61	5	7.09	6	30.70	6. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير مكتبة معلوماتية مرجعية للاستفادة منها.
12.66	38.34		10.75		49.09	جميع فقرات المجال معاً
*0.000						

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

من جدول (١١-٦) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال خلال فترة الاحتضان 49.09% بينما ما بعد فترة الاحتضان 10.75% أي أن الفرق بين المتوسطين 38.34%، وقد تبين أن قيمة اختبار T تساوي 12.66 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0,000 \geq 0,05$ لذلك يعتبر الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ ، وحيث أن إشارة قيمة الاختبار موجبة فهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة خلال فترة الاحتضان قد زاد عن متوسط درجة استجابته خلال ما بعد فترة الاحتضان.

يتضح من خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن درجة تقديم الخدمات الفنية أثناء فترة الاحتضان متوسطة بينما درجة تقديم الخدمات الفنية بعد فترة الاحتضان كانت متدنية. وترى الباحثة أنه وبشكل عام فإن تقديم هذا النوع من الخدمات يتسم بمستوى متوسط مقارنة مع الخدمات الأخرى، وذلك يعود إلى الاعتقاد السائد بأن هذا النوع لا يعتبر من الأمور الضرورية التي ينبغي على الحاضنة الاهتمام بها والتركيز على تقديمها بشكل كبير من قبل الحاضنة وإنما يجب التركيز على خدمات أخرى.

وهذا ما أوضحته دراسة (البطاط، الجبار، ٢٠٠٧) بأن على الحاضنات أن تعمل على تقديم الخدمات بضوء أهميتها النسبية للصناعات الصغيرة ووفقاً للتسلسل التالي: الخدمات الإدارية، الخدمات التكنولوجية والمعلوماتية، الخدمات المالية، الخدمات التسويقية، الخدمات الإنتاجية، ونلاحظ أن الخدمات الفنية لم يتم ذكرها ضمن الترتيب والتصنيف

من خلال الجدول السابق نستطيع أن نلاحظ أن مستوى تقديم الخدمات الفنية بعد فترة الاحتضان منخفض أيضاً، وذلك يعود إلى الأسباب السابق ذكرها في تقديم الخدمات الفنية أثناء فترة الاحتضان، وهذا الحال ليس مقتصر على الحاضنات الفلسطينية وإنما أظهرت دراسة (خميس، ٢٠٠٦) بأن هناك تقييم سلبي لدى المبحوثين للدعم الفني الذي تقوم به المنظمات الإقراضية غير الحكومية- أمثال حاضنات الأعمال للمقترضين أصحاب المشاريع في منطقة الدراسة.

تحليل فقرات مستوى تقديم الخدمات التسويقية

تم استخدام اختبار T في حالة العينتين المرتبطتين لمعرفة ما إذا كان هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة لكل فقرة من فقرات المجال.

جدول رقم (١٢-٦)

المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات التسويقية "

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار T	الفرق بين المتوسطين	ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفقرة
			الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	
*0.000	11.07	34.56	4	8.35	1	42.91	١. ساهمت حاضنة الأعمال بعمل خطة لتسويق المنتج والخدمات المقدمة من مشروعك المحتضن.
*0.000	8.24	25.25	6	7.66	7	32.91	٢. ساهمت حاضنة الأعمال بإيجاد أسواق جديدة لمشروعك
*0.000	7.13	25.61	1	13.95	3	39.56	٣. ساهمت حاضنة الأعمال في الترويج لمشروعك على الصفحة الالكترونية الخاصة بها وغير ذلك من وسائل.
*0.000	7.63	23.71	2	10.78	6	34.49	٤. ساهمت حاضنة الأعمال في الحصول على دعم للمنتج الوطني (منتج مشروعك) بالدرجة الكافية.
*0.000	10.21	32.28	3	9.62	2	41.90	٥. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير معلومات عن الاساليب الحديثة في مجال التسويق.
*0.000	9.16	28.29	7	7.59	5	35.89	٦. ساهمت حاضنة الأعمال بدراسة العوامل الخارجية المؤثرة على الحصة السوقية لمشروعك (الاجتماعية، والثقافية والاقتصادية).
*0.000	9.09	28.86	5	8.10	4	36.96	٧. ساهمت حاضنة الأعمال بدراسة العوامل الداخلية المؤثرة على الحصة السوقية لمشروعك (الدوافع، الإدراك، التعلم، الشخصية).
*0.000	10.32	28.37		9.44		37.80	جميع فقرات المجال معاً

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

من جدول (١٢-٦) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال خلال فترة الاحتضان 37.80% بينما ما بعد فترة الاحتضان 9.44% أي أن الفرق بين المتوسطين 28.37%، وقد تبين أن قيمة اختبار T تساوي 10.32 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0.000 \geq 0.05$ ، لذلك يعتبر الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ ، وحيث أن إشارة قيمة الاختبار موجبة فهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة خلال فترة الاحتضان قد زاد عن متوسط درجة استجابتهم خلال ما بعد فترة الاحتضان، يتضح من خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن درجة تقديم الخدمات التسويقية أثناء فترة الاحتضان متدنية بينما درجة تقديم الخدمات التسويقية بعد فترة الاحتضان كانت متدنية بشكل أكبر.

وتلاحظ الباحثة أنه بشكل عام فأن مستوى تقديم الخدمات التسويقية متدني بالرغم أن الكثير من الدراسات أمثال دراسة (الشاعر، ٢٠٠٦) التي أظهرت أن المشاكل التسويقية التي يمكن أن يتعرض لها المشروع قد تؤدي إلى تعرضه إلى الكثير من التحديات والمعوقات وتؤدي إلى فشله، ويعود سبب تدني تقديم هذه الخدمات إلى عدم وجود كادر وظيفي متخصص في تقديم هذا النوع من الخدمات وعدم توافر الخبرة اللازمة في هذا المجال من قبل الكادر الحالي، واقتصر الحاضنة على تقديم خدمات التدريب والخدمات الإدارية لاعتبارها الأهم، بالإضافة إلى دراسة (مسعود، 2005) حيث أكدت على أن للتسويق والمهارات الإدارية أهمية كبيرة في استمرارية المشاريع.

وبالرغم من هذه الدراسة فقد أثبتت بعض الدراسات والاحصائيات التي أعدتها حاضنة الأعمال في كربلاء أن مستوى الخدمات التسويقية التي يحتاج إليها المشروع الصغير يكون متدني وأنه يفضل الحصول على خدمات أخرى يمكن أن تؤثر على مسيرة نجاحه، وهذه النتيجة تفسر سبب تدني مستوى تدني هذا النوع من الخدمات، فقد أظهرت دراسة (البطاط، عبد الجبار، ٢٠٠٧) مع أن الصناعات الصغيرة في كربلاء تفتقر لمنظومة الخدمات المطلوبة لأداء أعمالها، لكن حاضنات الأعمال يمكن أن تقدم تلك الخدمات بضوء أهميتها النسبية لتلك الصناعات ووفقاً للتسلسل التالي :- الخدمات الادارية الخدمات التكنولوجية والمعلوماتية، الخدمات المالية، الخدمات التسويقية، الخدمات الانتاجية، يتضح من خلال هذا الجدول أن مستوى تقديم الخدمات التسويقية متدنياً أيضاً بعد فترة الاحتضان وهذا يؤكد صحة النتيجة التي توصلت لها الباحثة بأن الحاضنة لا تعطي أهمية لهذا النوع من الخدمات على اعتبار أنها قد لا تؤثر على نجاح أو فشل المشروع، وهذا عكس ما أثبتته الدراسات السابقة (عبد الحميد، ٢٠٠٠) والتي توصلت إلى نتيجة مفادها أن الشباب الفلسطينيين يعتبرون أن المشاكل التي تعيق المشاريع الصغيرة هي المشاكل التمويلية يليها في الترتيب المشاكل التسويقية، وهذا يؤكد افتقار الطاقم الإداري في الحاضنات إلى الخبرة في تقديم الخدمات الضرورية لنجاح أي مشروع.

تحليل فقرات مستوى تقديم الخدمات التمويلية

تم استخدام اختبار T في حالة العينتين المرتبطتين لمعرفة ما إذا كان هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة لكل فقرة من فقرات المجال.

جدول رقم (١٣-٦)

المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات التمويلية "

الفقرة	فترة الاحتضان		ما بعد فترة الاحتضان		الفرق بين المتوسطين	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب			
١. ساهمت حاضنة الأعمال في التنسيق والربط بينك وبين المؤسسات التمويلية المختلفة.	37.03	6	7.22	3	29.81	9.00	*0.000
٢. ساهمت حاضنة الأعمال في الحصول على التكلفة الاستثمارية لمشروعك.	45.06	4	6.77	5	38.29	10.84	*0.000
٣. ساهمت حاضنة الأعمال في تمويل التوسعات الاستثمارية في مرحلة نمو مشروعك.	29.30	7	5.58	7	23.72	7.80	*0.000
٤. ساهمت حاضنة الأعمال في وضع تفاصيل موازنة مشروعك.	53.99	1	7.22	4	46.77	11.98	*0.000
٥. ساهمت حاضنة الأعمال في تقديم مساعدات مالية مباشرة لمشروعك المحتضن.	45.20	3	5.96	6	39.24	9.66	*0.000
٦. ساعدت حاضنة الأعمال في تقليل التكاليف العامة لمشروعك.	51.72	2	7.85	2	43.87	11.40	*0.000
٧. ساهمت حاضنة الأعمال بالتعريف بمصادر التمويل الملائمة لمشروعك.	38.29	5	8.67	1	29.62	8.56	*0.000
جميع فقرات المجال معاً	42.94		7.04		35.90	12.10	*0.000

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

من جدول (١٣-٦) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال خلال فترة الاحتضان 42.94% بينما ما بعد فترة الاحتضان 7.04% أي أن الفرق بين المتوسطين 35.90%، وقد تبين أن قيمة اختبار T تساوي 35.90 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0,000 \geq 0,05$ لذلك يعتبر الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ ، وحيث أن إشارة قيمة الاختبار موجبة فهذا يدل على

أن متوسط درجة الاستجابة خلال فترة الاحتضان قد زاد عن متوسط درجة استجابتهم خلال ما بعد فترة الاحتضان ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة إلى حاجة المشاريع المحتضنة للتمويل أكبر خلال فترة الاحتضان عنها ما بعد الاحتضان.

يتضح من خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن درجة تقديم الخدمات التمويلية أثناء فترة الاحتضان متوسطة بينما درجة تقديم الخدمات التمويلية بعد فترة الاحتضان كانت متدنية.

وبالنظر إلى النتائج السابقة ترى الباحثة انخفاض مستوى تقديم الخدمات المالية للحاضنات وتركزه في التعرف بمصادر التمويل الملائمة للمشروع المحتضن، وهذا عائد إلى تركيز الحاضنة على خبرة أصحاب المشاريع وقدرتهم على توظيف المال بالشكل المطلوب في حال توفر التكلفة الاستثمارية من قبل الحاضنة هذا من جانب، بالإضافة إلى نقص الموارد المالية التي تحصل عليها الحاضنة من قبل الداعمين والممولين، ويتضح من النتائج السابقة أيضاً أن الحاضنات تعمل على مساعدة المشاريع الصغيرة في مجال الخدمات المالية بعد فترة الاحتضان بشكل ضئيل جداً، وذلك لأن المشروع أصبح في وضع مستقل عن الحاضنة وأصبح في مرحلة الاعتماد على نفسه هذا من جانب، وتركيزها على تقديم الدعم المالي لمشاريع جديدة أخرى والنهوض بها من جانب آخر، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (البطاط، 2004) حيث أن أحد الأسباب التي تؤدي إلى تدني مستوى تقديم الخدمات المالية بشكل عام هو نقص الموارد المالية للحاضنة وفشلها في توازن ميزانياتها قد يدفعها إلى الحصول عليه من مصادر غير مضمونة أو لجوئها إلى أعمال لا تناسب أهدافها الأمر الذي سيؤثر على أهدافها المرسومة.

تحليل فقرات مستوى تقديم الخدمات الاستشارية

تم استخدام اختبار T في حالة العينتين المرتبطتين لمعرفة ما إذا كان هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة لكل فقرة من فقرات المجال.

جدول رقم (١٤-٦)

المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات الاستشارية "

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار T	الفرق بين المتوسطين	ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفقرة
			الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	
*0.000	12.72	48.61	1	9.68	1	58.29	١. قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات الخاصة بأعداد دراسات الجدوى الاقتصادية والفنية والمالية لمشروعك.

٢.	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات السوقية لرفع الكفاءة التسويقية لمنتجات وخدمات مشروعك.	47.85	2	6.84	7	41.01	11.82	*0.000
٣.	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات الخاصة بالأعمال المحاسبية الخاصة بمشروعك.	45.51	4	7.22	5	38.29	11.79	*0.000
٤.	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات الخاصة بالتوظيف واختيار الموارد البشرية المناسبة لمشروعك.	37.62	7	7.03	6	30.59	10.07	*0.000
٥.	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات القانونية بخصوص الية إنشاء مشروعك.	46.18	3	7.62	4	38.56	10.89	*0.000
٦.	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات الخاصة بجودة الخدمات أو المنتجات الخاصة بالمشروع.	41.11	5	8.35	3	32.76	10.35	*0.000
٧.	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات الخاصة حول آلية التسعير لمنتجات وخدمات مشروعك.	38.23	6	8.80	2	29.43	9.41	*0.000
	جميع فقرات المجال معاً	44.97		7.93		37.04	13.10	*0.000

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

من جدول (١٤-٦) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال خلال فترة الاحتضان 44.97% بينما ما بعد فترة الاحتضان 7.93% أي أن الفرق بين المتوسطين 37.04%، وقد تبين أن قيمة اختبار T تساوي 13.10 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0,000 \geq 0,05$ لذلك يعتبر الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ ، وحيث أن إشارة قيمة الاختبار موجبة فهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة خلال فترة الاحتضان قد زاد عن متوسط درجة استجابتهم خلال ما بعد فترة الاحتضان، ويتضح من خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن درجة تقديم الخدمات الاستشارية أثناء فترة الاحتضان متوسطة بينما درجة تقديم الخدمات الاستشارية بعد فترة الاحتضان كانت متدنية.

وترى الباحثة ضرورة الاهتمام بتقديم الخدمات الاستشارية للمشاريع الصغيرة ، وهذا ما تؤكدته نتائج الدراسة حيث أظهرت اهتمام الحاضنات بتقديم هذه الخدمات بمقارنتها مع الخدمات الأخرى ، وتعزي الباحثة هذا الاهتمام إلى الدور الذي تلعبه الخدمات الاستشارية في نجاح المشروع فهي عبارة عن قاعدة اساسية لأي عمل في المؤسسة سواء أكان عمل اداري ، مالي ، تسويقي ، وتنمية الموارد البشرية، وترى الباحثة أن عدم تقديم هذا النوع من الخدمات بشكل كبير يعود إلى اعتقاد الحاضنة بأن هذا النوع من الخدمات لربما لن يكون المشروع بحاجة له بعد التخرج ، وذلك بسبب تكون الخبرة الخاصة بهذا

المجال عند اصحاب المشاريع في أثناء فترة الاحتضان ولا داع لاستمرار تقديمها من قبل الحاضنة ، والاهتمام بتقديم نوع آخر إذا لزم الأمر .

وبشكل عام يتسم مستوى تقديم خدمات الاستشارة لدى الحاضنات الفلسطينية بالتدني ، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (مسعود، 2005) التي أظهرت أنه بالرغم من توفر خدمات الاستشارة من قبل الحاضنات - حاضنة الأعمال موضع الدراسة في الأردن - إلا أن غالبية المستفيدات لم يعبرن عن رضاهن عن هذه الخدمات ، وأكدت أن هناك الكثير الذي يجب تطويره خاصة في مجال التدريب والاستشارة كما بينت دراسة (رضوان ، 2004) أن الجهود المبذولة من الكيانات الخاصة- حاضنات الأعمال على سبيل المثال - يجب أن تعمل على التوسع في تقديم دعم الخدمات الاستشارية المباشرة المقدمة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

تحليل فقرات مستوى تقديم الخدمات اللوجستية

تم استخدام اختبار T في حالة العينتين المرتبطتين لمعرفة ما إذا كان هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة لكل فقرة من فقرات المجال.

جدول رقم (١٥-٦)

المتوسط الحسابي والترتيب والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مستوى تقديم الخدمات اللوجستية "

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار T	الفرق بين المتوسطين	ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفقرة
			الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	
*0.000	15.77	63.18	3	6.46	2	69.63	١. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير أعمال التصوير والطباعة للمعاملات الخاصة بمشروعك.
*0.000	14.88	58.04	5	5.44	4	63.48	٢. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير خدمات الهاتف والفاكس و الحاسوب لمشروعك.
*0.000	12.89	50.89	2	6.90	5	57.78	٣. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير خدمات الاستقبال والاستفسار لمشروعك.
*0.000	16.05	61.52	4	6.08	3	67.59	٤. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير خدمات الانترنت لمشروعك المحتضن بما في ذلك ربطه مع شبكات المعلومات الدولية.
*0.000	6.54	21.80	7	4.94	7	26.73	٥. ساهمت حاضنة الأعمال في توفير اعمال

الترجمة للمعاملات الدولية الخاصة بمشروعك.								
٦.	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير البروشور الخاص بمشروعك.	70.25	1	7.53	1	62.72	14.60	*0.000
٧.	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير معلومات عن منافسيك في السوق .	30.44	6	5.00	6	25.44	8.04	*0.000
	جميع فقرات المجال معاً	55.13		6.05		49.08	16.26	*0.000

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

من جدول (٦-١٥) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال خلال فترة الاحتضان 55.13% بينما ما بعد فترة الاحتضان 6.05% أي أن الفرق بين المتوسطين 49.08%، وقد تبين أن قيمة اختبار T تساوي 16.26 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0,000 \geq 0,05$ لذلك يعتبر الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ ، وحيث أن إشارة قيمة الاختبار موجبة فهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة خلال فترة الاحتضان قد زاد عن متوسط درجة استجابتهم خلال ما بعد فترة الاحتضان، يتضح من خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن درجة تقديم الخدمات اللوجستية أثناء فترة الاحتضان جيدة بينما درجة تقديم الخدمات الإدارية بعد فترة الاحتضان كانت متدنية.

وترى الباحثة ضرورة الاهتمام بالخدمات اللوجستية لأنها عبارة المحرك الأساسي لأي عمل وتعزي الباحثة هذا الاهتمام بتقديم خدمات لوجستية إيماناً بأنها أحد عناصر نجاح المشروع وأهمها ، رأس المال ، الأرض الخدمات وإجراء المعاملات بأنواعها، الريادة والمعلومات (ولذلك فمن الواجب تقديم يد العون لهذا العنصر الثمين)، واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (مسعود ، 2005) والتي أظهرت أنه بالرغم من توافر التدريب الذي ساهم في تطوير المهارات الشخصية للمستفيدات وساعدهن على مواجهة الصعوبات الادارية والتنظيم المالي واللوجستي لمشاريعهن ، إلا أن غالبية المستفيدات لم يعبرن عن رضاهن عن هذه الخدمة.

وترى الباحثة ضرورة الاهتمام بتقديم الخدمات اللوجستية لما له من آثار ايجابية على المشروع الحالي أو حتى المساهمة في انشاء مشاريع جديدة تحمل أفكار جديدة ، وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى ان حاضنات الأعمال تعتبر أنها في فترة الاحتضان قدمت يد العون والمشورة والتدريب اللازم للمشروع والآن بعد التخرج من الحاضنة أن للمشروع الاعتماد بشكل كبير على نفسه ولا يكون دور الحاضنة سوى تقديم جزء بسيط من هذا النوع من الخدمات.

تحليل جميع فقرات طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال بشكل عام

تم استخدام اختبار T في حالة العينتين المرتبطتين لمعرفة ما إذا كان هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة لجميع الفقرات.

جدول رقم (١٦-٦)

المتوسط الحسابي والفرق بين المتوسطين وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.)
لجميع فقرات " طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال "

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار T	الفرق بين المتوسطين	المتوسط الحسابي ما بعد فترة الاحتضان	المتوسط الحسابي خلال فترة الاحتضان	
*0.000	13.69	36.73	9.50	46.24	الخدمات الإدارية
*0.000	12.66	38.34	10.75	49.09	الخدمات الفنية
*0.000	10.32	28.37	9.44	37.80	الخدمات التسويقية
*0.000	12.10	35.90	7.04	42.94	الخدمات التمويلية
*0.000	13.10	37.04	7.93	44.97	الخدمات الاستشارية
*0.000	16.26	49.08	6.05	55.13	الخدمات اللوجستية
*0.000	14.76	37.56	8.40	45.95	طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

من جدول (١٦-٦) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الأعمال خلال فترة الاحتضان 45.95% بينما ما بعد فترة الاحتضان 8.40% أي أن الفرق بين المتوسطين 37.56%، وقد تبين أن قيمة اختبار T تساوي 14.76 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) $0,000 \geq 0,05$ لذلك يعتبر الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ ، وحيث أن إشارة قيمة الاختبار موجبة فهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة خلال فترة الاحتضان قد زاد عن متوسط درجة استجابتهم خلال ما بعد فترة الاحتضان، وذلك يدل على أن مستوى تقديم الخدمات أثناء فترة الاحتضان كانت أفضل من الفترة التي كانت بعد التخرج وهذا يؤكد على أن الحاضنة لم تقطع حلقة الوصل بينها وبين المشاريع الصغيرة بعد التخرج من الحاضنة وإنما سعت إلى تقديم مستوى متدني من الخدمات بناء على قدرتها وطاقاتها . وهذا يتفق مع دراسة (المشري: 2007) الذي أكد على أنه يجب أن تستمر الصلة بين المشروع مستفيداً من بعض الخدمات التي تقدمها الحاضنة. و يمكن القول أن مستوى تقديم كافة الخدمات أثناء وبعد التخرج من الحاضنة كان منخفض من قبل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية - بغزة وهذا عائد لعدة أسباب من وجهة نظر الباحثة منها:

- حاضنات الأعمال في قطاع غزة تتسم بالحدائثة.
- التركيز على تقديم نوع من الخدمات وإهمال الخدمات الأخرى الضرورية للمشاريع الصغيرة

• ضعف توافر طاقم اداري متخصص في تقديم الخدمات للمشاريع الصغيرة.

• ضعف الاستفادة من تجارب الدول العربية في مجال الحاضنات.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (البطاط ، عبد الجبار ، 2007) والتي أوضحت أن حاضنات الخدمات المتكاملة تعد الشكل الأكثر ملائمة مع الصناعية الصغيرة في كربلاء لحدائثة تجربة الحاضنات أولاً ، ولعدم توسع سوق الخدمات التي تقدمها الحاضنات المتخصصة ثانياً . كما أوضحت دراسة (بطاط ، 2004) أن تجربة الأقطار العربية في الحاضنات الصناعية وفي كثير من الأحيان تقتصر على الدراسات ، رغم أن مؤشرات التنمية المستقبلية والاهتمام بالجامعات ومراكز البحث العلمي توفر البيئات المناسبة لإقامة الحاضنات الصناعية.

كما تتفق هذه النتائج مع دراسة (العزام، ٢٠١٠) حيث أوضح أن حاضنات الأعمال هي منظومات متكاملة من الأنشطة تدار وفق هياكل إدارية متخصصة تحمل رؤى استراتيجية مدعومة بخبرات علمية وعملية، وتوفر مساحات مناسبة ومجهزة بالإمكانات اللازمة لبدء المشاريع الريادية، كما توفر الحاضنات الخدمات الإدارية المشتركة، إضافة إلى خدمات الدعم الفني والتمويلي والتسويقي والاستشاري واللوجستي وتفتح قنوات من الاتصالات في مجتمع الأعمال (الحكومي والخاص) وذلك لزيادة فرص النجاح وتقليل مخاطر فشل المشاريع الريادية المحتضنة لديها.

ترتيب الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال وفق ما يرغب المحتضن (ريادي الأعمال) الحصول عليه فتره احتضان المشروع.

جدول (١٧-٦) :

يوضح الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال

الترتيب	النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	الخدمات	الرقم
6	35.23	2.47	خدمات فنية	١.
2	56.75	3.97	خدمات إدارية	٢.
5	39.73	2.78	خدمات تسويقية	٣.
3	54.21	3.79	خدمات استشارية	٤.
1	60.47	4.23	خدمات تمويلية	٥.
4	53.62	3.75	خدمات لوجستية	٦.

تشير المعطيات الواردة في الجدول (١٧-٦) ، إلى أن أكثر الخدمات التي يفضل ريادي الأعمال الحصول عليها لدعم مشروعه المحتضن خلال فتره الاحتضان كانت الخدمات التمويلية، تبعتها الخدمات الإدارية ، وهذا يرجع إلى اعتبار هذه العوامل التي يمكن أن يكون المشروع بحاجة لها حيث يكتسي تمويل المؤسسات المحتضنة أهمية كبيرة في نجاح الحاضنة فالمقدمين للانتساب للحاضنة بحاجة إلى التمويل ومعرفة بدائله المختلفة، وبمقدور الحاضنة أن تجمع معلومات جيدة عن مختلف

مصادر وأنواع التمويل البنكي أو المؤسسي والمنح وصناديق القروض المختلفة، وبلورة متطلبات المنتسبين والعمل كحلقة وصل بين منتسبيها وبين الممولين وكبار المستثمرين.

إضافة إلى أن أصحاب المشاريع المحتضنة يعتبرون أن الخدمات الإدارية هي عصب نجاح مشروعاتهم بعد توفر التمويل اللازم لهم، لأنها تساعدهم في إدارة مسؤوليات المشروع المحتضن، وهذا يرجع إلى اعتبار هذه العوامل التي يمكن أن يكون المشروع بحاجة لها ، وذلك لأن توفير المقر المناسب للمشروع يوفر على صاحبه دفع التكلفة لقاء الحصول عليه من جهة أخرى ، هذا بالإضافة أن الجوانب الإدارية وتقديم الدورات الخاصة بإدارة المشروع واعطاء كافة المعلومات حولها سيكون له الأثر الكبير على المشروع ، وهذه الخدمات تعتبر غير مكلفة بالنسبة للحاضنة وضمن طاقتها المادية والبشرية .

وفي مقارنة للنتائج التي حصلت عليها الباحثة من عينة الدراسة للخدمات المقدمة من قبل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في فترة احتضان المشاريع في الجدول (١٦-٦) ووجهات نظر ريادي الأعمال اصحاب المشاريع المحتضنة من قبل حاضنة الاعمال والتكنولوجيا حول تفضيلهم لترتيب الخدمات التي تقدمها الحاضنة للمشروعات المحتضنة في فتره الاحتضان في الجدول (١٧-٦) تبين أن خلال فترة الاحتضان كانت الخدمات اللوجستية في المرتبة الاولى من حيث الخدمات التي قُدمت للمشاريع المحتضنة فيما كانت الخدمات الفنية في المرتبة الثانية، ومن ثم الإدارية والاستشارية، والتمويلية والتسويقية على التوالي، بينما كان ترتيب تفضيل الخدمات اولوياتها حسب وجهة نظر ريادي الأعمال اصحاب المشاريع المحتضنة من قبل حاضنة الجامعة تبين أنهم يفضلون حسب اولوياتهم تقديم الخدمات التمويلية كمرتبة أولى، تليها الخدمات الإدارية ومن ثم الاستشارية، تتبعها الخدمات اللوجستية ومن ثم التسويقية انتهاء بالخدمات الفنية.

وتعزو الباحثة التباين في النتائج إلى اختلاف الأولويات ما بين إدارة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا وريادي الأعمال أصحاب المشاريع المحتضنة واحتياجاتهم لتمكين مشروعاتهم للبدء في العمل والانطلاق نحو سوق العمل.

٦,٥ اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضيات حول العلاقة بين متغيرين من متغيرات الدراسة :

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

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

إذا كانت $\text{Sig.}(P\text{-value})$ أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة ، أما إذا كانت $\text{Sig.}(P\text{-value})$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة، حيث أن النتائج المبني عليها نتائج اختبار الفرضيات هي من وجهة نظر عينة الدراسة .

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥، بين نسبة العوامل الخدمائية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

يبين جدول (٦-١٨) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لفترة الاحتضان ولفترة ما بعد الاحتضان أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نسبة العوامل الخدمائية المقدمة للمشروع وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0,05)$ ، وهذه النتيجة تثبت الفرضية حيث أنه توجد علاقة طردية بين نسبة العوامل الخدمائية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

جدول (٦-١٨):

معامل الارتباط بين نسبة العوامل الخدمائية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفرض
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	
*0.000	.419	*0.000	.511	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥، بين نسبة العوامل الخدمائية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

وتتمثل الفرضية الرئيسية بعده فرضيات فرعية هي:

١- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥، بين نسبة الخدمات الإدارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

يبين جدول (٦-١٩) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لفترة الاحتضان ولفترة ما بعد الاحتضان أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نسبة الخدمات الإدارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0,05)$ ، وهذه النتيجة تثبت الفرضية حيث أنه توجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات الإدارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

جدول (٦-١٩):

معامل الارتباط بين نسبة الخدمات الإدارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع
لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفرض
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	
*0.000	.420	*0.000	.488	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات الإدارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

٢- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات الفنية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

يبين جدول (٦-٢٠) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لفترة الاحتضان ولفترة ما بعد الاحتضان أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نسبة الخدمات الفنية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0,05$)، وهذه النتيجة تثبت الفرضية حيث أنه توجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات الفنية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

جدول (٦-٢٠):

معامل الارتباط بين نسبة الخدمات الفنية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع
لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفرض
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	
*0.000	.419	*0.000	.438	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات الفنية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

٣- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات التسويقية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال. يبين جدول (٦-٢١) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لفترة الاحتضان ولفترة ما بعد الاحتضان أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نسبة الخدمات التسويقية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0,05)$ ، وهذه النتيجة تثبت الفرضية حيث أنه توجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات التسويقية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

جدول (٦-٢١):

معامل الارتباط بين نسبة الخدمات التسويقية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفرض
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	
*0.000	.419	*0.000	.510	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات التسويقية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

٤- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات التمويلية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال. يبين جدول (٦-٢٢) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لفترة الاحتضان ولفترة ما بعد الاحتضان أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نسبة الخدمات التمويلية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0,05)$ وهذه النتيجة تثبت الفرضية حيث أنه توجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات التمويلية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

جدول (٢٢-٦):

معامل الارتباط بين نسبة الخدمات التمويلية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع
لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفرض
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	
*0.000	.392	*0.000	.473	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات التمويلية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

٥- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات الاستشارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

يبين جدول (٢٣-٦) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لفترة الاحتضان ولفترة ما بعد الاحتضان أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نسبة الخدمات الاستشارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0,05$)، وهذه النتيجة تثبت الفرضية حيث أنه توجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات الاستشارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال.

جدول (٢٣-٦):

معامل الارتباط بين نسبة الخدمات الاستشارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفرض
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	
*0.000	.405	*0.000	.502	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات الاستشارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادبي الأعمال

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

٦- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات اللوجستية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لرياديين الأعمال. يبين جدول (٦-٢٤) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لفترة الاحتضان ولفترة ما بعد الاحتضان أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نسبة الخدمات اللوجستية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لرياديين الأعمال عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0,05$)، وهذه النتيجة تثبت الفرضية حيث أنه توجد علاقة طردية بين نسبة الخدمات اللوجستية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لرياديين الأعمال.

جدول (٦-٢٤):

معامل الارتباط بين نسبة الخدمات اللوجستية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لرياديين الأعمال

ما بعد فترة الاحتضان		فترة الاحتضان		الفرض
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	
*0.003	.304	*0.001	.349	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات اللوجستية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لرياديين الأعمال

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لما بعد الاحتضان:

الفرضية الثانية :

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين العوامل الخدماتية المقدمة للمشروع المحتضن على عدد العاملين في المشروع بعد الاحتضان.

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

- تبين أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع "عدد العاملين في المشروع الآن" هي: الخدمات التسويقية و الخدمات الإدارية، وأن باقي المتغيرات "الخدمات الفنية، الخدمات التمويلية، الخدمات الاستشارية، الخدمات اللوجستية" تبين أن تأثيرها ضعيف.
- معامل التحديد = ٠,١٤٤، ومعامل التحديد المُعدَّل = ٠,١٢٢، وهذا يعني أن ١٢,٢% من التغير في عدد العاملين في المشروع (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية ٨٨,٨% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على عدد العاملين في المشروع.

جدول (٢٥-٦): تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	3.225	10.012	0.000
الخدمات التسويقية	0.108	3.463	0.001
الخدمات الإدارية	-0.085	-2.644	0.010
معامل التحديد = ٠,١٤٤		معامل التحديد المُعدَّل = ٠,١٢٢	

عدد العاملين في المشروع = $3.225 + 0.108 * \text{الخدمات التسويقية} - 0.085 * \text{الخدمات الإدارية}$.

حيث تفسر النتائج في جدول (٦-٢٥) على أن:

- كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى الخدمات التسويقية المقدمة من حاضنة الأعمال والتكنولوجيا سيؤدي الى زيادة عدد العاملين في المشروع المحتضن بمقدار ٠,١٠٨.
 - كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى الخدمات الإدارية المقدمة من حاضنة الأعمال والتكنولوجيا سيؤدي إلى نقص عدد العاملين في المشروع المحتضن بمقدار ٠,٠٨٥.
- من خلال جدول (٦-٢٥) تبين أن المتغيرات المستقلة حسب أهميتها في تفسير " عدد العاملين في المشروع " حسب قيمة اختبار T هي : الخدمات التسويقية ومن ثم الخدمات الإدارية. وترى الباحثة من خلال اطلاعها على مقالات ذات صلة فأن ريادي الأعمال يكون قد تجاوز مرحله معوقات نجاح مشروعه من حيث قدرته على التخطيط الجيد لإدارة مشروعه وصياغة وتنفيذ الاستراتيجيات التي تتناسب وطبيعة المشروع، كما أن ريادي الأعمال يكون قد أكتسب من الخبرات الإدارية ما يساعده في تطوير ادائه الإداري واليه التعامل مع كافة الإجراءات التي تتطلبها نجاح المشروع، ويبدأ بالاعتماد على نفسه في إدارة مشروعه بشكل شبه كامل حيث أن حاضنة الأعمال ينصب جل اهتمامها تقديم العون والدعم الإداري أثناء فترة الاحتضان. بالإضافة إلى أنه يساهم من خلال معرفته بسوق العمل بعد فتره انطلاق المشروع تساعده في تسويق منتجه بطرق مختلفة، والحفاظ على جودة المنتج وتطويره لإخراجه بصورة مميزة وتوسيع دائرة بيع المنتج من خلال تنوع الأسواق التي يتم طرحه فيها، كما أنه يسعى من خلال منتجه إلى شراكة مع مشروعات مشابهه من أجل تسويق منتجه.

الفرضية الثالثة:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq ٠,٠٥$ بين متوسطات تقديرات المبحوثين لواقع حاضنات الأعمال والتكنولوجيا كأداة في حل مشكلة البطالة لرياديين الأعمال تعزى إلى (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال، توافق المشروع مع التخصص، وجود وظيفة

أخرى للمستجيب، ، قبول الحصول حاضنة الأعمال على رسوم احتضان رمزية و نسبة من الأرباح لقاء الخدمات التي تقدمها لك).

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 ٣ متوسطات أو أكثر.

جدول (٢٦-٦): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين و التباين الأحادي " - البيانات العامة

البيانات العامة	اسم الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
العمر	T- لعينتين مستقلتين	-0.442	0.660
المؤهل العلمي	التباين الأحادي	0.379	0.686
سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال	T- لعينتين مستقلتين	-0.095	0.924
توافق المشروع مع التخصص	T- لعينتين مستقلتين	-0.737	0.463
وجود وظيفة أخرى للمستجيب	T- لعينتين مستقلتين	-0.821	0.414
قبول حصول حاضنة الأعمال على رسوم احتضان رمزية و نسبة من الأرباح لقاء الخدمات التي تقدمها لك	T- لعينتين مستقلتين	1.193	0.236

من النتائج الموضحة في جدول (٢٦-٦) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لكافة المتغيرات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين لواقع حاضنات الأعمال والتكنولوجيا كأداة في حل مشكلة البطالة لريادبي الأعمال تعزى للبيانات الشخصية، وهذه النتيجة تنفي الفرضية حيث أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بين متوسطات تقديرات المبحوثين لواقع حاضنات الأعمال والتكنولوجيا كأداة في حل مشكلة البطالة لريادبي الأعمال تعزى إلى (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال، توافق المشروع مع التخصص، وجود وظيفة أخرى للمستجيب، قبول حصول حاضنة الأعمال على رسوم احتضان رمزية و نسبة من الأرباح لقاء الخدمات التي تقدمها لك).

٦,٦ ملخص الفصل:

تظهر الباحثة من خلال هذا الفصل نتائج تحليل فقرات الاستبيان لإثبات صحة الفرضيات الخاصة بالدراسة ومن خلال ما سبق يتضح أن الفرضيات التي تم إثباتها من خلال الدراسة هي كالتالي:

١. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات الإدارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
٢. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات الفنية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
٣. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات التسويقية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
٤. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات التمويلية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
٥. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات الاستشارية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
٦. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة الخدمات اللوجستية المقدمة للمشروع المحتضن وفرصة نجاح المشروع لخلق فرص عمل لريادي الأعمال.
٧. في حين لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq ٠,٠٥$ بين متوسطات تقديرات المبحوثين لواقع حاضنات الأعمال والتكنولوجيا كأداة في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال تعزى إلى (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال، توافق المشروع مع التخصص، وجود وظيفة أخرى للمستجيب، قبول الحصول حاضنة الأعمال على رسوم احتضان رمزية و نسبة من الأرباح لقاء الخدمات التي تقدمها لك).
٨. نسبة المشاريع التي يقع ضمن فريق عملها ٢ فأقل منذ انطلاقتها بلغت ٥٦% بينما التي انطلقت بفريق عمل ٣ فأكثر بلغت ٤٤%.
٩. وجود زيادة في عدد العاملين في المشاريع المحتضنة بعد انتهاء فتره احتضانها حيث بلغت نسبة المشاريع التي يقع ضمن فريق عملها ٣ فأكثر ما نسبته ٦١% بينما المشاريع التي يقع ضمن فريق عملها ٢ فأقل ٤٠%.
١٠. من خلال تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار تبين أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى الخدمات التسويقية المقدمة من حاضنة الأعمال والتكنولوجيا سيؤدي الى زيادة عدد العاملين في المشروع المحتضن بمقدار ٠,١٠٨.
١١. من خلال تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار تبين أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى الخدمات الإدارية المقدمة من حاضنة الأعمال والتكنولوجيا سيؤدي إلى نقص عدد العاملين في المشروع المحتضن بمقدار ٠,٠٨٥.

الفصل السابع : النتائج والتوصيات	
نتائج الدراسة	٧,١
توصيات الدراسة	٧,٢
التوصيات الخاصة بحاضنة الاعمال والتكنولوجيا	٧,٢,١
التوصيات الخاصة بالجامعة الإسلامية	٧,٢,٢
التوصيات الخاصة بالمستوى الحكومي	٧,٢,٣
التوصيات الخاصة بالمستوى الاجتماعي	٧,٢,٤

٧,١. نتائج الدراسة:

- نتائج خاصة بحاضنات الأعمال تتمثل في :

١. وجود نقص في البنية التحتية للريادة في المجتمع العربي وفي مقدمتها حاضنات الأعمال.
٢. في الوقت الذي تمثل فيه حاضنات الأعمال مكاناً آمناً لأعداد المشروعات الصغيرة وانطلاقها للسوق وتنمية روح الإبداع فيها، مما يساهم في انتشارها كونها العامل الأساسي والمحرك لازدهار صناعة الحاضنات مما يكون علاقة تفاعل وتكامل بين الريادة والاحتضان.
٣. تعد عمليات احتضان المشروعات من قبل حاضنات الأعمال محركاً ودافعاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمع تجاه العمل الحر عن طريق تغيير ثقافة الأعمال السائدة.
٤. هدفت حاضنات الأعمال بشكل عام إلى تحويل أفكار المبدعين في المجالات المختلفة المعلومات إلى مشاريع خاصة لهم كما ساهمت في تنمية مواهبهم وساعدتهم على نجاح مشروعاتهم.
٥. تمثل حاضنة الأعمال برنامج تنموي يساعد في تنويع النشاط الاقتصادي عن طريق تشجيع ودعم وتنمية الأعمال الجديدة من خلال توفير بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع الريادي، ثم تتحول الحاضنة بعد ذلك بعلاقتها مع المشروع كمبادر جديد أو ربما منافس في السوق.

- نتائج خاصة بعملية احتضان المشاريع في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية بغزة :

- ١- ٤٤% من افراد عينة الدراسة يفضلون أن تكون ملكية حاضنة الأعمال لقطاعات مشتركة ، بينما ٤٠,٥% يفضلون القطاع الخاص، و ١١% يفضلون جهات أكاديمية، و ٤% يفضلون القطاع الحكومي .
- ٢- ٦٠% من أفراد عينة الدراسة يفضلون دفع رسوم احتضان رمزية مقابل الخدمات التي يتلقاها من قبل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا، بينما ٤٠% من عينة الدراسة لا يفضلون ذلك.
- ٣- ٧٦% من أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة البكالوريوس، بينما ٨% من عينة الدراسة حاملين لشهادة الدبلوم المتوسط و ١٦% لشهادة الماجستير .
- ٤- ٤٠,٥% من افراد عينة الدراسة يقع مجال عمل مشروعه المحتضن ضمن النطاق المحلي ، بينما ١٠% يعملون ضمن النطاق الإقليمي و ١٤% الدولي و ٣٥% من العينة يعملون ضمن أكثر من نطاق.
- ٥- ٧٦% من افراد عينة الدراسة يتوافق فكرة مشروعهم المحتضن مع تخصصهم الجامعي، بينما ٢٤% لا يتوافق فكرة مشروعهم المحتضن مع تخصصهم الجامعي.
- ٦- ٥٧% من افراد عينه الدراسة تقع أعمارهم بين ٢٥ سنة فأكثر، بينما ٤٣% من عينة الدراسة تقع أعمارهم دون ٢٥ سنة.

- ٧- ٥٦% من عينة الدراسة لا يملكون أعمال أخرى سوى المشروع المحتضن من قبل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا ، بينما ٤٤% من عينة الدراسة يملكون أعمالاً أخرى غير المشروع المحتضن.
- ٨- ٥٦% من عينة الدراسة بدأوا العمل بالمشروع المحتضن من قبل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بفريق عمل لا يتجاوز (٢) من العاملين، بينما ٤٤% من عينة الدراسة بدأوا العمل بأكثر من (٢) من العاملين أثناء فترة الاحتضان.
- ٩- ٦١% من عينة الدراسة استمروا بالعمل ضمن المشروع المحتضن من قبل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بفريق عمل تجاوز (٣) من العاملين فأكثر، بينما ٣٩% من عينة الدراسة استمروا بالعمل بأقل من (٣) من العاملين بعد فترة الاحتضان.
- ١٠- بالنسبة لدور حاضنات في دعم المشاريع الصغيرة فقد أتم مستوى تقديم الخدمات المختلفة مثل (الخدمات الإدارية، الاستشارية، المالية، التسويقية، الفنية، اللوجستية) أثناء فترة الاحتضان بمستوى متوسط بعض الشيء ، أما بعد التخرج من الحاضنة فقد أتم المستوى العام بالتدني وكانت الخدمات المقدمة أثناء الاحتضان أفضل بكثير من تلك المقدمة بعد التخرج.
- ١١- بالنسبة للخدمات المقدمة للمشاريع المحتضنة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بشكل عام أثناء فترة الاحتضان كانت الخدمات الفنية في المرتبة الأولى تبعثها الخدمات الإدارية، ومن ثم التسويقية، تلاها الخدمات الاستشارية، ومن ثم التمويلية انتهاء بالخدمات اللوجستية.
- ١٢- بالنسبة للخدمات المقدمة للمشاريع المحتضنة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بشكل عام بعد فترة الاحتضان كانت الخدمات اللوجستية في المرتبة الأولى تبعثها الخدمات الفنية، ومن ثم الإدارية تلاها الخدمات الاستشارية، ومن ثم التمويلية انتهاء بالخدمات التسويقية
- ١٣- من خلال نتائج عينة الدراسة ترى الباحثة أن الاستثمار في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مناسب للحالة الفلسطينية وما يصابها من حصار وإغلاق في قطاع غزة، حيث أن نسبة المشاريع المحتضنة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا حسب إجابات أفراد عينة الدراسة بلغت ٦٠,٨% ويعود السبب في ذلك إلى أن القطاع التكنولوجي يعتمد بشكل كبير على توفر الطاقات البشرية المؤهلة مهنيًا بغض النظر عن موقعها الجغرافي والعوائق التي تواجهها، مقارنة مع القطاعات الاقتصادية التقليدية الأخرى التي تتأثر بسياسات الإغلاق المتكرر، وبناء على ذلك فإن حاضنات الأعمال التي تستثمر الإبداعات الشبابية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تعتبر أداة مساهمة في تعافي وتنمية الاقتصاد المحلي في فلسطين.
- ١٤- مستوى تقديم الخدمات من قبل حاضنات الأعمال أتم بالمتوسط رغم انخفاض الإمكانيات المتوفرة لديها إضافة إلى أن مستوى تقديم الخدمات من قبل الحاضنة بعد فتره الاحتضان أتم بالتدني، كون الحاضنة يعتبر دورها الرئيسي خلال فتره الاحتضان ليس بعده.
- ١٥- تزداد نسبة نجاح المشروعات المحتضنة بزيادة نسبة الخدمات المقدمة لها من قبل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل.

توصيات الدراسة:

٧,٢,١. التوصيات الخاصة بحاضنة الاعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية والحاضنات

الفلسطينية الأخرى:

١. ضرورة التوسع في تقديم الخدمات السابق ذكرها سواء أكانت إدارية ، مالية ، تسويقية، لوجستية فنية استشارية حسب احتياجات كل مشروع محتضن، كونها من الأسباب الرئيسية التي يمكن أن تؤدي إلى فشله أو نجاحه.

٢. ضرورة الغرس في أذهان المشاريع الصغيرة المحتضنة - اثناء فترة الاحتضان - أهمية التكامل والدخول في شراكات فيما بينها ، لأن في ذلك ضمان لتكامل الخبرات والمال والجهد وبالتالي ضمان نجاح المشاريع .

٣. ضرورة متابعة المستفيدين من الحاضنة بعد فترة الاحتضان، ومحاولة مساعدتهم للنهوض بأعمالهم ولو لفترة زمنية محدودة حتى يستطيع المشروع الاعتماد على نفسه بشكل تام.

٤. التركيز على مراقبة وتطوير المشروع بشكل دائم أثناء فترة الاحتضان، من أجل تقديم يد العون عند الحاجة وتقادي تطور المشاكل التي يمكن أن يتعرض لها.

٥. ضرورة تبني حاضنة الأعمال والتكنولوجيا نظم متطورة في التقييم والمتابعة لمعدلات أداء المشاريع الريادية المحتضنة لديها في ضوء الأهداف المقررة لذلك، وإيجاد قاعدة معلومات تستند عليها المتابعة والتقييم من أجل رفع كفاءة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا، ورصد الصعوبات والتحديات وتطوير الحلول والمعالجات المناسبة لمتابعة أداء المشاريع الريادية منذ دخولها مرحلة الاحتضان وحتى تخرجها.

٦. الاستعانة بالخبرات الدولية والعربية الأخرى من أجل بناء و تطوير قدرات إدارة الحاضنة و زيادة التشبيك والتواصل مع الحاضنات الأخرى.

٧. تنفيذ ورش عمل وأنشطة مختلفة لتوليد أفكار إبداعية جديدة تدعم و تطور من اهداف إنشاء الحاضنة.

٨. تفعيل دور حاضنة الأعمال والتكنولوجيا من خلال توجيه رواد الأعمال والمساهمة في ترويج منتجات وخدمات المشاريع الريادية المحتضنة والعمل على ربطها مع مشروعات ضخمة لضمان استمراريتها.

٩. زيادة التوعية بفكرة الحاضنة ورسالتها من خلال التسويق و الدعاية المستمرة.

٧,٢,٢. التوصيات الخاصة بالجامعات والكليات والمعاهد الفلسطينية:

ضرورة طرح بعض المساقات التعليمية ضمن الخطط التدريسية حيث تكون هذه المساقات متخصصة بعرض موضوع كامل عن حاضنات الأعمال ونشأتها، إضافة إلى مساق يعرض تجارب إقامة الحاضنات في الدول المتقدمة والدول العربية واستعراض قصص نجاحاتها، ومساق يربط العلاقة بين

المشاريع الصغيرة والحاضنات الأمر الذي سيعود بالفائدة على الحاضنات، ويولد كادر وظيفي يكون لديه القدرة على ادارة الحاضنة بالشكل الأفضل.

٧,٢,٣. التوصيات الخاصة بالمستوى الحكومي:

١. العمل على تخصيص برامج دعم لحاضنات الأعمال والتكنولوجيا من قبل الحكومة وتسهيل برامج الإقراض والتمويل للمشاريع الجديدة.
 ٢. تنسيق العمل بين حاضنة الأعمال والتكنولوجيا و بين القطاع الخاص بحيث تكون شريك في عملية التنمية وليست منافس بفتح المجال لتكامل الأدوار فيما بينهما في دعم عمل ريادي الأعمال.
 ٣. توفير الدعم الفني للحاضنات وربطها بالجامعات ومراكز البحث العلمي والكليات والمعاهد التكنولوجية على وجه الخصوص، إضافة إلى ذلك الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة والمنظمات الدولية المختصة في إقامة وتسيير الحاضنات.
 ٤. زيادة الوعي لمفهوم حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الريادية، لدى منظمات الأعمال المختلفة، ويمكن أن يتم ذلك من خلال برامج تدريبية وتنقيفية، وعقد الندوات والمحاضرات التي تتناول موضوع دور حاضنات الأعمال وأثرها في نجاح المشاريع الريادية بالتعاون ما بين القطاع الحكومي والقطاعات المختلفة الأخرى.
 ٥. وضع التشريعات والأنظمة التي توفر الحماية للمشروعات الريادية باعتبارها مشروعات قومية لمكافحة البطالة.
 ٦. إجراء مسح شامل ودقيق لقطاع المشروعات الصغيرة مع ضرورة بيان منتجاتها وحصصها السوقية وإمكاناتها.
- ### ٧,٢,٤. التوصيات الخاصة للممولين وخاصة منظمات المجتمع المدني:
١. العمل على تخصيص برامج دعم لحاضنات الأعمال والتكنولوجيا من قبل مؤسسات المجتمع المدني وتوفير وتسهيل برامج الإقراض والتمويل للمشاريع الإنتاجية الجديدة.
 ٢. حث المستثمرين وأصحاب رؤوس الأموال للاستثمار في حاضنات الأعمال بواسطة مؤسسات المجتمع المدني خاصة وأن السوق أمامها مفتوح ولا يتوقف عن التطور.
 ٣. فتح باب التعاون بين مؤسسات المجتمع المدني العالمية المعنية بدعم المشاريع الجديدة والناشئة وحاضنات الأعمال.
 ٤. عمل مسابقات بالتعاون بين حاضنات الأعمال ومؤسسات المجتمع المدني لتشجيع روح الإبداع والابتكار والمساهمة في دعم ريادي الأعمال.

٧,٢,٥ . التوصيات الخاصة بالمهتمين بالبحث العلمي في مجال حاضنات الأعمال والريادة.

تقترح الباحثة اعداد دراسات تكمل الجهد البحثي المتواضع الذي انجزته من خلال الكتابة من قبل

المعنيين بموضوع الدراسة في العناوين التالية:

- إجراء دراسة عن مدى ملائمة وجودة الخدمات المقدمة من قبل حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في تأهيل وتشجيع انطلاق الأفكار الإبداعية كمشاريع صغيرة في قطاع غزة.
- إجراء دراسة عن دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في تعديل التشوه الحاصل في مفهوم العمل الحر لريادي الأعمال.
- إجراء دراسة عن مدى امكانيات حاضنات الأعمال والتكنولوجيا المالية في دعم توسع المشاريع الإبداعية الناجحة.
- إجراء دراسة عن مدى المخاطر والتحديات التي تواجه ريادة الأعمال في قطاع غزة .
- إجراء دراسة عن مدى تبني استراتيجية وطنية لدعم وتشجيع ريادة الأعمال والعمل الحر من أجل توحيد الجهود في دعم المشروعات الريادية.
- إجراء دراسة عن متطلبات نجاح ريادة الأعمال في قطاع غزة.

المراجع العربية:

الكتب :

- الجرجاوي، زياد القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، الطبعة الثانية، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين ٢٠١٠ م.
- الجميل، نجود محمد " البطالة مرض مستعص صناعناه بأنفسنا .. فهل من علاج؟" مجله التدريب والتقنية العدد (٢٢) ٢٠٠١م.
- الحمداني، موفق مناهج البحث العلمي، الأردن، عمان، مؤسسة الوراق للنشر ٢٠٠٦م.
- الحمش، منير، الإصلاح الاقتصادي بين أوهام الليبرالية الاقتصادية الجديدة وحق الشعوب في الحية سلسله الرضا للمعلومات، الطبعة الأولى ، دار الرضا: دمشق - سوريا، ٢٠٠٣م.
- الدوري ، زكريا مطلق ؛ صالح ، أحمد علي ، ادارة الأعمال الدولية منظور سلوكي واستراتيجي عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الطبعة العربية ٢٠٠٩.
- الزواوي، خالد محمد ، البطالة في الوطن العربي " المشكلة والحل" الطبعة الأولى، القاهرة مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٤م.
- الرماني، زيد بن محمد البطال، العمالة، العمارة من منظور الاقتصاد الاسلامي الرياض: دار طويق للنشر والتوزيع ٢٠٠١م.
- السنوسي ، رمضان ؛ الدويبي ، عبد السلام بشير ، حاضنات الأعمال والمشروعات الصغيرة دار الكتب الوطنية، بنغازي- ليبيا، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٣م.
- الشميري، أحمد بن عبد الرحمن وآخرون ريادة الاعمال الطبعة الثانية الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية ٢٠١١م.
- العامري، صالح والغالبي، طاهر الإدارة والأعمال دائرة وائل للنشر ، عمان - الأردن ٢٠٠٨م.
- العاني، مزهر شعبان وآخرون إدارة المشروعات الصغيرة: منظور ريادي تكنولوجي عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع ٢٠١٠م.
- المبيريك، وفاء بنت ناصر المنشآت الصغيرة التأسيس والإدارة . القصيم - المملكة العربية السعودية دار الجامعة ٢٠٠٩م.
- النجار، فايز جمعة صالح والعلي، عبد الستار محمد الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الثانية عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع ٢٠١٠م.
- الوزني، الرفاعي: مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان - الأردن ٢٠٠٠م.
- بدران ، شبل، التعليم والبطالة، الطبعة الاولى، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية : ٢٠٠٠م.
- بيتي ال كوك، عوض: د. علي الدجوي، فهم الفقر، المكتبة الأكاديمية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٠م.

- جامع، محمد نبيل، البطالة : قنبلة موقوتة، فك شفراتها، وحديث مع الشباب، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٨م.
- حسن، صلاح التطورات والمتغيرات الاقتصادية الدولية: دعم وتنمية المشروعات الصغيرة حل مشكلة البطالة والفقر - القاهرة، دار الكتاب الحديث ٢٠١١م.
- زكي، رمزي: الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد ٢٢٦، الكويت، أكتوبر ١٩٩٨.
- زكي، رمزي "الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة" سلسلة كتب عالم المعرفة، ع (٢٢٦) القاهرة : عالم المعرفة ١٩٩٨م.
- صالح، سامية البطالة بين الشباب حديثي التخرج، العوامل - الآثار - العلاج القاهرة ١٩٩٢م.
- عبد الحميد، صلاح محمد، أزمة البطالة دراسة مقارنة (مصر - السعودية - الكويت) هبه النيل العربية للنشر والتوزيع، ٢٠١١م.
- عبد ربه، علي التعليم الجامعي وهيكل سوق العمل والتنمية مع استراتيجية مقترحة للحد من البطالة في مصر، مجله دراسات تربوية، العدد ١٥ نوفمبر ١٩٨٨م.
- عبد القادر محمد عطيه، النظرية الاقتصادية الكلية، الاسكندرية، قسم الاقتصاد ٢٠٠٥م.
- عبد الرحمن، يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الاسكندرية: الدار الجامعية ١٩٩٧.
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان ٢٠٠١م.
- عمر، أيمن علي، ادارة المشروعات الصغيرة مدخل بيئي مقارن، الدار الجامعية، الابراهيمية مصر ٢٠٠٧م.
- غبان، محروس بن أحمد وآخرون البطالة : الاسباب وطرق العلاج - جدة المملكة العربية السعودية ٢٠٠٠م.
- كامل بكري وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي ، مؤسسة شباب الجامعة: الاسكندرية ١٩٩٥م.
- مبارك، مجدي عوض التربية الريادية والتعليم الريادي : مدخل نفسي سلوكي إردي، الأردن عالم الكتب الحديث ٢٠١١م.
- مبارك، مجدي عوض الريادة في الأعمال : المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، إردي، الأردن: عالم الكتب الحديث ٢٠٠٩م.
- مخيمر، عبد العزيز جميل وعبد الحليم ، أحمد عبد الفتاح دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية الطبعة الثالثة، القاهرة - المنظمة العربية للتنمية الإدارية ٢٠١٠م.
- نبيل محمد شبلي، دور حاضنات المشروعات الصغيرة في دعم الإبداع العربي. مجلة آفاق اقتصادية، العدد 97 ، جامعة دبي، ٢٠٠٤م.

- هيكل، محمد مهارات ادارة المشروعات الصغيرة - القاهرة مجموعة النيل العربي الطبعة الأولى ٢٠٠٣م.

الدراسات العربية:

- البطاط / كاظم احمد ، الموسوي ، صفاء عبد الجبار ، قياس اتجاه الصناعات الصغيرة في كربلاء لقبول حاضنات الاعمال ، جامعة كربلاء ، كربلاء - العراق ، ٢٠٠٧م.
- البطاط ، كاظم احمد حمادة ، الحاضنات الصناعية - مدخل جديد لتنمية الصناعات الصغيرة، كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء ، كربلاء - العراق ، ٢٠٠٤م.
- الجبوري، يسر إبراهيم أحمد وآخرون، الأدوار الاستراتيجية المرتقبة لحاضنات الأعمال " نموذج مقترح لحاضنة عراقية للأعمال والتقانة، بغداد- جامعة الموصل ٢٠٠٦م.
- الجعبة ، اريج بدر ، توجه الطلبة المقبلين على التخرج نحو انشاء مشاريع صغيرة في الضفة الغربية جامعة القدس ، القدس - فلسطين ، أيار ٢٠٠٠م.
- الحشوة، ماهر التريبة من اجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية ماس - رام الله - فلسطين ٢٠١٢م.
- الساكت ، العين وجدان التلهوني ، حاضنات الأعمال ، تجربة ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني ورقة مقدمة في منتدى المرأة العربية والعلوم والتكنولوجيا ، عمان - ١٠ كانون الثاني ٢٠٠٥م.
- الأسرج، حسين عبد المطلب، المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية العربي للدراسات الحضارية والاستراتيجية، المملكة المتحدة- لندن مركز الشرق ٢٠١١م.
- الشكري، عودة محمد ورقة عمل بعنوان (التجربة الفلسطينية في حاضنات الأعمال ودورها في تنمية أعمال جديدة للشباب) مقدم لمؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين مشاكل وحلول المنعقد في الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين ٢٠١٢م
- الصوراني، غازي دراسة بعنوان (أي تنمية مقدمة لفلسطين) الواقع والأفاق، قطاع غزة - فلسطين ٢٠٠٥م.
- القحطاني، محمد علي مانع أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ٢٠٠٢م.
- المشري ، صالح محمد ، " دور حاضنات الأعمال والابتكار التقني في تنمية الابداع وتشجيع المبدعين ، ورشة عمل تنمية الموارد البشرية " ادارة رأس المال البشري المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة - مصر ، ١٢-٨ يوليو ٢٠٠٧م.
- النمروطي، خليل وآخرون ورقة عمل بعنوان "بطالة الخريجين ودور المشاريع الصغيرة في علاجها" مقدم لمؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين - الجامعة الإسلامية بغزة ابريل ٢٠١٢م.

- النخالة، منى (٢٠١٢) دراسة بعنوان واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة لدى الشباب في قطاع غزة مقدم لمؤتمر " الشباب والتنمية في فلسطين : مشكلات وحلول" الجامعة الإسلامية بغزة
- أبو قحف، عبد السلام، العولمة وحاضنات الاعمال، مصر : مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، الطبعة الأولى ٢٠٠٢م.
- أبو قحف، عبد السلام، دراسات في ادارة الأعمال، مصر : مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، الطبعة الأولى ٢٠٠٢م.
- إسماعيل، علي سليم حسان، دور المشروعات الصغيرة والعمل الحر في مواجهة أزمة البطالة (المقومات والمعوقات) دراسة مقدمة للمؤتمر السنوي التاسع لكلية التجارة، جامعة عين شمس القاهرة بعنوان إدارة أزمة البطالة وتشغيل الخريجين. (٤-٥/١٢/٢٠٠٤ م) المجلد ٢.
- جوادى ، توفيق واخرون حاضنات الأعمال : نموذج عملي للقضاء على البطالة وتحقيق اقتصاد مستدام ، الجزائر : جامعه المسلية ٢٠١١م.
- حامد، مهند وارشيد، فوزي نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) رام الله - فلسطين ٢٠٠٧م.
- حتاوي، محمد وآخرون سياسات النهوض بريادة الاعمال في أوساط الشباب في فلسطين معهد ماس لأبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني رام الله - فلسطين ٢٠١٤.
- درديرة ، صالح ، الحاضنات وأهميتها لتطوير المشروعات الصغرى ، الملتقى الاقتصادي ، ٢٠٠٠م.
- ذبيح، محمد دمان الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، رسالة ماجستير - الجزائر ٢٠٠٧م.
- رسلان، نصر عبد الكريم " واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني ٢٠١١م
- رضوان، لؤي محمد زكي، ورقة عمل بعنوان" المنشآت الصغيرة والمتوسطة في السعودية الواقع ومعوقات التطوير" قدمت إلى مؤتمر ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي الاشكاليات وآفاق التنمية مصر - القاهرة ١٨-٢٢ يناير ٢٠٠٤م.
- سامر الدقال ،الحاضنات التكنولوجية جسر التواصل الأقوى بين البحث العلمي والصناعة ،الندوة القومية حول أهمية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في مجال الصناعة ،دمشق 26 ، 27 نوفمبر ٢٠٠٧م.
- سياسات النهوض بريادة الاعمال في اوساط الشباب في فلسطين - معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) ٢٠١٤.
- صطوف الشيخ حسين ، البطالة في سوريا، دمشق: المكتب المركزي للإحصاء، ٢٠٠٧م.

- عبد القادر حنون، د. رسمية، ود. ليلي رشاد البيطار، أوضاع خريجو جامعة النجاح الوطنية دراسة تحليلية، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠٠٨ م.
- عبد العزيز بن عثمان التويجري، حاضنات الأعمال مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة ، إيسيسكو، الرياض، ٢٠٠٨م.
- عبد الحق، خالد: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠٠٥ م .
- عبد الوهاب نجا، علي، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية الدار الجامعية، ٢٠٠٥م.
- عبد الرزاق خليل، هناء، نور الدين، دور حاضنات الأعمال في دعم الإبداع لدى المؤسسات الصغيرة في الدول العربية، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية ١٧-١٨ ابريل ٢٠٠٦م.
- عطار، نائلة حسين، حاضنات المشروعات الصغيرة فرصة عمل للجميع (1) ، الصحيفة الاقتصادية الالكترونية ٢٠٠٨م.
- قنيدرة، سمية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهره البطالة، دراسة ميدانية رساله ماجستير جامعة منتوري، قسنطينية الجزائر ٢٠١٠م.
- مخيمر، عبد العزيز جميل وآخر، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، ٢٠٠٥م.
- محمد بن بوزيان وطاهر زياني، تكنولوجيا الحاضنات في العالم العربي- الفرص الجديدة لتطوير الكفاءات - مجلة الاقتصاد و المانجمنت، العدد ٠٣، مارس ٢٠٠٤.
- مركز جدة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة حاضنات الأعمال جدة - المملكة العربية السعودية ٢٠١٠م.
- مقابلة، إيهاب " دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة" - ورقة عملية مقدمة من قبل منظمة العمل العربية إلى المنتدى العربي للتشغيل في الفترة ١٩-٢١ / ١٠ بيروت المنتدى العربي للتشغيل ٢٠٠٩م.
- مقداد، وآخرون " الخصائص الريادية لطلبة البكالوريوس في الاقتصاديات المتدهورة (دراسة حالة - قطاع غزة) ٢٠١٣ - الجامعة الأردنية - الأردن
- مقداد، محمد وآخرون ورقة عمل بعنوان "بطالة خريجي كلية التجارة ودور المشاريع الصغيرة في علاجها" مقدم لمؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول، الجامعة الإسلامية-غزة ابريل ٢٠١٢م.

- مقداد، محمد ورقة عمل بعنوان " مشكلة البطالة في قطاع غزة وسبل علاجها" مقدم لمؤتمر تنمية وتطوير قطاع غزة . فريق دراسة موضوع البطالة ضمن مشروع Gaza 2010 بالتنسيق مع برنامج هارفرد للسياسات الإنسانية وحل النزاعات ٢٠١٠م.

التقارير العربية:

- تقرير بعنوان المشروعات الصغيرة والمتوسطة في فلسطين، منتدى الأعمال الفلسطيني ٢٠١٤ م رام الله ص ١٠.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، 2013 .
- تقرير واقع الشباب الفلسطيني ٢٠١٣، اصدار منتدى شارك الشبابي بالشراكة مع مركز التمكين الاقتصادي للشباب ٢٠١٣م.
- مرصد الريادة العالمي، مسح السكان البالغين (APS) ، ٢٠١٢م.
- منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة ٢٠١٠).
- منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة، ٢٠١٠م).
- محمد مرياتي، قضايا هامة وآليات تنفيذية للنقل الداخلي للتكنولوجيا وتوظيفها الوطن العربي تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (الأسكوا) بيروت ٢٠٠٥.
- المكتب الإقليمي للدول العربية " تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣ " برنامج الامم المتحدة الانمائي ، المطبعة الوطنية ، عمان ، الأردن ٢٠٠٣.

المقابلات:

- مقابله اجرتها الباحثة مع م. رأفت أبو شعبان أخصائي تطوير الأعمال في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية ومنسق عن دولة فلسطين في المعهد الملكي لتكنولوجيا المعلومات "النقابة البريطانية للحوسبة" فرع الشرق الأوسط عن دورته ٢٠١٣-٢٠١٤م (٢٠١٤/٢/١٢ م)
- مقابله اجرتها الباحثة مع م. طارق ثابت منسق مشروع مبادرون "٢" - الجامعة الإسلامية - غزة ٢٠١٣/١١/١٠م.

المواقع الإلكترونية

- www.aleqtisadi.net
- www.arabfund.org
- www.badir.com.sa
- www.bankofpalestine.com
- www.bit.ps
- www.csced.iugaza.edu.ps
- www.ilo.org
- www.isesco.org
- www.iugaza.edu.ps
- www.nbia.org
- www.pcbs.gov.ps
- www.picta.ps
- www.picti.ps
- www.tvet.ps/about-tvet
- www.un.org
- www.wafainfo.ps
- www.wamda.com
- www.welfareassociation.org

المراجع الأجنبية:

- Akcomak, I.S and E taymaz (2007) assessing the effectiveness of incubators: the case of turkey in v.v ramani, and a.v bala Krishna (eds), business incubation: an introduction Hyderabad icfai university 234-64
- Adkins, Dinah, 2002."A Brief History of Business Incubation in the United States", NBIA Publications, USA.
- Avanzini D.B (2009) Designing Composite Entrepreneurship Indicators: An Application Using Consensus PCA. World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER)

- Bygrave W. and Minniti M.A(2003) "National Entrepreneurship Assessment in United States of America" Executive Report USA: Global Entrepreneurship Monitor.
- Burch .j.g(1998). Entrepreneurship. New York: John Wiley & sons Inc.
- Dolling M .J (1995) Entrepreneurship: Strategies and Resources Irwin Illinois Press McConnell, Campbell R., Economics, McGraw-Hill Inc,11th ed, 199
- Entrepreneurship Fundamental. New Jersey: John Wiley & Sons Inc Carbonar Steven (1998)
- Final proceeding (2006)Entrepreneurship Education in Europe: Fostering Entrepreneurial Mindsets through Education and Learning London European Commission.
- European Commission (2005) . The New SME Definition: User Guide and Model Declaration. Enterprise and Industry PUBLICATIONS
- Franklin, Carl, (2000), "Incubating Real Options", Master. In Investment Analysis, the University of starling.
- Global Michael E (2007) Trump Trump University Entrepreneurship 101: how to turn your idea into a money machine new jersey: john Wiley &sons Inc.
- Global Entrepreneurship Monitor (2003) Overview of Entrepreneurship in the U.K London: Global professional publishing
- Gonzalez, Marisela & Lucea, Rafael, (2001), The Evolution of Business Incubation, Working Paper, March, P. 1.
- Lalkaka, Rustum, 1997. "Convergence of Enterprise Support: Emerging Approaches at Asia's Technology Parcks and Incubators", Paper presented at Association of University Related Research Parks. 12th International Conference, USA
- Masri, Munther (2010a). Entrepreneurship Education in The Arab States : Case of Jordan. UNESCO.
- Mintzberg. H.et.al (1998) Strategy Safari . USA prentice Hall.

- Nepal, Chiranjibi, (2006) "Strategy for Promoting Business Incubation Centers in Nepal" Economic Policy Network, policy paper 21.
- NBIA; January 28, 2003. Tips for Developers.
- NBIA ; January 28, 2003. Principles & Best Practices.
- OCDE : Technology incubators – nurturing small firms–, OCDE, Paris, 1997, P 15.
- Palestine Economic Policy Research Institute– MAS (2013). Palestine Country Report 2012, The Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Ramallah–Palestine
- Rice M. and Matthews J., 1995. Growing New Ventures, Creating New Jobs: Principles and Practices of Successful Business Incubation, National Business Incubation Association (NBIA).
- Roddic,Dame Anite (2007) Exceptional Entrepreneurship. European Innovation Center London: Global Professional Publishing Limited
- Sood S.K and Arora Renu (2007) Entrepreneurship Development .New Delhi: Kalyani Publishers.
- UNDP & World Bank (2005) . MSME Dialogue Series: Creating an Implementing Micro, Small and Medium Enterprise Support Policies and Initiative. Briefing Papers
- Wagner, K.V., 2012. "Business Development Incubator Programs, An Assessment of Performance in Missouri", Capella University, USA, 2006

قائمة الملاحق

م	رقم الملحق	عنوان الملحق
١	ملحق (١)	قائمة المحكمين
٢	ملحق (٢)	الاستبيان النهائي
٣	ملحق (٣)	نتائج الاتساق الداخلي

ملحق رقم (١)

قائمة المحكمين

م	الاسم	مكان العمل
١	أ.د. محمد إبراهيم مقداد	استاذ مشارك بقسم الاقتصاد - الجامعة الإسلامية
٢	أ.د. سمير خالد صافي	استاذ مشارك بقسم الاقتصاد - الجامعة الإسلامية
٣	د. سيف الدين عودة	استاذ مساعد بقسم الاقتصاد - الجامعة الإسلامية
٤	د. خالد عابد دهليز	استاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال - الجامعة الإسلامية
٥	أ. عرفات عبد الله العف	محاضر بقسم إدارة الأعمال - الجامعة الإسلامية
٦	م. حسن علي أبو مطير	منسق مشروع مبادرون (١) - محاضر بجامعة الأزهر
٧	م. رأفت محمد أبو شعبان	اخصائي تطوير الأعمال حاضنة الأعمال والتكنولوجيا - الجامعة الإسلامية ، منسق فلسطين في المعهد الملكي البريطاني لحاضنات الأعمال
٨	م. عبد الله عبد ربه الطهراوي	مسؤول البرامج والمشاريع - الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بيكتي
٩	م. مهند عماد النونو	مؤسس ومدير شبكة فسحة السياحة، حائز على أفضل مشروع ريادي في فلسطين ومخيمات اللاجئين في لبنان " جائزة منير الكالوتي" ومسؤول التعليم الإلكتروني - الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية

ملحق (٢)

بسم الله الرحمن الرحيم

السيدة/..... المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

تحية طيبة وبعد...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " واقع حاضنات الأعمال التكنولوجية كأداة في حل مشكلة البطالة لريادبي الأعمال في قطاع غزة " دراسة حالة مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية - غزة (مبادرون وسبارك).

وتأتي هذه الاستبانة ضمن استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير للباحثة في اقتصاديات التنمية من الجامعة الإسلامية بغزة بإشراف الأستاذ الدكتور محمد مقداد.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال وتكنولوجيا المعلومات في حل مشكلة البطالة في قطاع غزة من خلال احتضان المشاريع الصغيرة وتقديم خدمات إدارية وفنية وتسويقية واستشارية لأصحاب هذه المشاريع والمساهمة في إطلاقها للسوق المحلي والعالمي.

لذا يرجى منكم التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة، بعد قراءة جميع الفقرات والبنود الواردة فيها بعناية، وإننا إذ نضع بين أيديكم هذه الاستبانة آمليين تعاونكم معنا في إنجاز هذه الدراسة، علماً بأن البيانات التي سيتم جمعها سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي، وتتوقف على دقتها صحة النتائج التي تتوصل إليها الدراسة.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحثة : بسمة فتحي برهوم

القسم الأول (بيانات عامة) بيانات خاصة عن معيئ الاستبانة:

							العمر
دكتوراه		ماجستير		بكالوريوس		دبلوم متوسط	المؤهل العلمي
							سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال
لا							يتوافق المشروع الريادي مع تخصصك الجامعي
لا				نعم			لديك وظيفة أخرى
مسؤول تسويق			مدير مشروع		المركز الوظيفي في المشروع المحتضن		
أخرى (اذكرها)				مسؤول مالي			مسؤول فني

بيانات خاصة بالمشروع المحتضن: يرجى الإجابة بوضع إشارة (x) داخل المربع الذي يتفق وحاله مشروعك:

نطاق عمل المشروع:	محلي	إقليمي	دولي	أكثر من نطاق
طبيعة عمل المشروع:	صناعي	تكنولوجي	خدمي	غير ذلك - اذكره
عدد العاملين في المشروع منذ انطلاقة	عدد العاملين في المشروع الآن			

القسم الثاني: واقع حاضنات الأعمال: المحور الأول: فكرة إنشاء حاضنة الأعمال

يرجى الإجابة بوضع إشارة (x) في المكان المناسب الدال على رأيك بخصوص فكرة إنشاء حاضنات الأعمال.

- كرائد أعمال تفضل أن تكون ملكية حاضنة الأعمال:

قطاع حكومي	قطاع خاص	أكاديمية	قطاعات مشتركة
------------	----------	----------	---------------

- كرائد أعمال تقبل حصول حاضنة الأعمال على رسوم احتضان رمزية و نسبة من الأرباح لقاء الخدمات التي

تقدمها لك (إن كنت لا توافق أذكر السبب)

أوافق	لا أوافق
-------	----------

• يرجى الإجابة بوضع النسبة المئوية من (0% - 100%) الدالة على رأيك فيما يخص المحاور التالية:

م	المحور الثاني: أهداف إنشاء حاضنة الأعمال	النسبة %
1	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير بيئة عمل تأسيسية من أجل إقامة مشروعك.	
2	ساهمت حاضنة الأعمال في مساعدتك على اكتساب مهارة الإدارة الجيدة لتنمية قدراتك الإدارية.	
3	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير استشاريين لمساعدتك في عمل الخطط اللازمة لبدء مشروعك.	
4	ساهمت حاضنة الأعمال في تقديم المعلومات والاستشارات التي تمكنك من اتخاذ القرارات المناسبة لمشروعك.	
5	ساهمت حاضنة الأعمال في ربط مشروعك بالسوق المحلي .	
6	ساهمت حاضنة الأعمال في ضمان استمرارية مشروعك بعد انتهاء فترة الاحتضان	
7	ساهمت حاضنة الأعمال في مساعدة مشروعك على تخطي المشاكل والمعوقات التي واجهته.	

م	المحور الثالث: عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك.	النسبة %
1	وضعت حاضنة الأعمال الخطط اللازمة لدعم مشروعك المحتضن.	
2	وفرت حاضنة الأعمال الأجهزة والآلات والمواد والأدوات اللازمة لدعم مشروعك المحتضن.	
3	قامت حاضنة الأعمال بتطوير مستوى خدماتها المقدمة لمشروعك المحتضن بشكل مستمر.	
4	قامت حاضنة الأعمال بمتابعه مشروعك المحتضن منذ احتضانه وحتى استقلاله.	
5	وفرت حاضنة الأعمال كادر كفؤا وفعالاً يستجيب لاستفساراتك حول ما يحتاج له مشروعك .	

م	المحور الرابع : علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل.	النسبة %
1	ساهمت حاضنة الأعمال في خلق وظائف جديدة ومعالجة جزء من البطالة القائمة من وجهة نظرك.	
2	ساهم مجال عملك في إطار حاضنة الأعمال على زيادة متنامية في معدلات حجم التشغيل لمشروعك.	
3	حرصت حاضنات الأعمال على نسج علاقات و شراكات جديدة محلية و إقليمية لمشروعك المحتضن	
4	ساهمت حاضنة الأعمال في تحسين الوضع الاجتماعي لك من خلال مساعدتهم في بناء عملك الخاص.	

٥	قدمت حاضنة الأعمال برامج تدريبية ملائمة لك ساعدتك على الحصول على فرصه عمل مناسبة.
م	المحور الخامس : علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال. النسبة %
١	قامت حاضنة الأعمال بتشجيعك كرائد اعمال على الإبداع والابتكار.
٢	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير الأجواء المناسبة لك لتطبيق الأفكار الإبداعية على أرض الواقع.
٣	ساهمت حاضنة الأعمال في عقد الاجتماعات مع ريادي اعمال ناجحين للاستفادة من تجاربهم .
٤	وفرت حاضنات الأعمال روابط بين القطاع العام والخاص والمستثمرين من جهة وبينك كرائد اعمال.
٥	قامت حاضنة الأعمال بربط مشروعك المحتضن لديها ببرامج تمويل واستثمار محلية وعالمية.
٦	عملت حاضنة الأعمال على تدريبك من أجل تطبيق فكرتك وإدارتك لمشروعك بشكل ناجح.
٧	ساهمت الدورات التدريبية التي قدمتها الحاضنة لك في تطوير فكرك كريادي أعمال جديد

القسم الثالث: طبيعة الخدمات التي تقدمها حاضنة الاعمال.

أرجو وضع النسبة المئوية من (٠% - ١٠٠%) الدالة على تقييمك لمستوى الخدمات التي تقدمها حاضنة أعمال الجامعة الاسلامية لمشروعك، في فترة احتضان المشروع وفترة ما بعد احتضان المشروع (للمشاريع التي انتهت مدة احتضانها من قبل الحاضنة)، مع الأخذ بعين الاعتبار أن لكل بند إجابتين للمشاريع التي انتهت فترة الاحتضان.

م	مستوى تقديم الخدمات الإدارية	فتره الاحتضان %	ما بعد الاحتضان %
١	ساهمت حاضنة الأعمال في إجراءات تسجيل مشروعك و اعداد السجلات الضرورية مع جهات الاختصاص		
٢	ساهمت حاضنة الأعمال في تقديم الاستشارة لك في مجال التنظيم والإدارة.		
٣	ساهمت حاضنة الأعمال في إعداد برامج التقييم والرقابة الملائمين لمشروعك.		
٤	ساهمت حاضنة الأعمال في اكسابك الأساليب الإدارية الحديثة و اليه إعداد الفواتير الخاصة بمشروعك		
٥	ساهمت حاضنة الأعمال في تأسيس الاجراءات المالية والمحاسبية الخاصة بمشروعك		
٦	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير برامج لتطوير مشروعك		
٧	ساهمت حاضنة الأعمال في تقليل التكاليف التأسيسية لمشروعك		

م	مستوى تقديم الخدمات الفنية	فتره الاحتضان %	ما بعد الاحتضان %
١	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير المقر المناسب لإقامة مشروعك		
٢	ساهمت حاضنة الأعمال دعوة مشروعك للاشتراك في المعارض المتخصصة للتعريف بالحاضنة ومشروعاتها.		
٣	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير خدمات الصيانة التي احتاجها لمشروعك.		
٤	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير التسهيلات المكتتبية كافة لمشروعك بما في ذلك الحصول على الآلات والتجهيزات (راس مال) للمشاريع المحتضنة.		

٥	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير غرف للاجتماعات والمؤتمرات الخاصة بمشروعك.
٦	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير مكتبة معلوماتية مرجعية للاستفادة منها.

م	مستوى تقديم الخدمات التسويقية	فتره الاحتضان %	ما بعد الاحتضان %
١	ساهمت حاضنة الأعمال بعمل خطة لتسويق المنتج والخدمات المقدمة من مشروعك المحتضن.		
٢	ساهمت حاضنة الأعمال بإيجاد أسواق جديدة لمشروعك		
٣	ساهمت حاضنة الأعمال في الترويج لمشروعك على الصفحة الالكترونية الخاصة بها وغير ذلك من وسائل.		
٤	ساهمت حاضنة الأعمال في الحصول على دعم للمنتج الوطني (منتج مشروعك) بالدرجة الكافية.		
٥	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير معلومات عن الاساليب الحديثة في مجال التسويق.		
٦	ساهمت حاضنة الأعمال بدراسة العوامل الخارجية المؤثرة على الحصة السوقية لمشروعك (الاجتماعية، والثقافية والاقتصادية).		
٧	ساهمت حاضنة الأعمال بدراسة العوامل الداخلية المؤثرة على الحصة السوقية لمشروعك (الدوافع، الإدراك، التعلم، الشخصية).		

م	مستوى تقديم الخدمات التمويلية	فتره الاحتضان %	ما بعد الاحتضان %
١	ساهمت حاضنة الأعمال في التنسيق والربط بينك وبين المؤسسات التمويلية المختلفة.		
٢	ساهمت حاضنة الأعمال في الحصول على التكلفة الاستثمارية لمشروعك.		
٣	ساهمت حاضنة الأعمال في تمويل التوسعات الاستثمارية في مرحلة نمو مشروعك.		
٤	ساهمت حاضنة الأعمال في وضع تفاصيل موازنة مشروعك.		
٥	ساهمت حاضنة الأعمال في تقديم مساعدات مالية مباشرة لمشروعك المحتضن.		
٦	ساعدت حاضنة الأعمال في تقليل التكاليف العامة لمشروعك.		
٧	ساهمت حاضنة الأعمال بالتعريف بمصادر التمويل الملائمة لمشروعك.		

م	مستوى تقديم الخدمات الاستشارية	فتره الاحتضان %	ما بعد الاحتضان %
١	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات الخاصة بأعداد دراسات الجدوى الاقتصادية والفنية والمالية لمشروعك.		
٢	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات السوقية لرفع الكفاءة التسويقية لمنتجات وخدمات مشروعك.		
٣	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات الخاصة بالأعمال المحاسبية الخاصة بمشروعك.		
٤	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات الخاصة بالتوظيف واختيار الموارد البشرية المناسبة لمشروعك.		
٥	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات القانونية بخصوص الية إنشاء مشروعك.		

٦	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات الخاصة بجودة الخدمات أو المنتجات الخاصة بالمشروع.
٧	قدمت حاضنة الأعمال الاستشارات الخاصة حول آلية التسعير لمنتجات وخدمات مشروعك.

م	مستوى تقديم الخدمات اللوجستية	فترة الاحتضان %	ما بعد الاحتضان %
١	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير أعمال التصوير والطباعة للمعاملات الخاصة بمشروعك.		
٢	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير خدمات الهاتف والفاكس و الحاسوب لمشروعك.		
٣	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير خدمات الاستقبال والاستفسار لمشروعك.		
٤	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير خدمات الانترنت لمشروعك المحتضن بما في ذلك ربطه مع شبكات المعلومات الدولية.		
٥	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير اعمال الترجمة للمعاملات الدولية الخاصة بمشروعك.		
٦	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير البروشور الخاص بمشروعك.		
٧	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير معلومات عن منافسيك في السوق .		

- رتب الخدمات التالية حسب أولوية تقديمها من قبل الحاضنة بالشكل الأوسع إلى الأقل (أثناء فترة الاحتضان).

() خدمات فنية

() خدمات إدارية

() خدمات تسويقية

() خدمات استشارية

() خدمات تمويلية

() خدمات لوجستية

اذكر أهم المعوقات التي واجهتك خلال فترة احتضان مشروعك:

.....

ماهي المقترحات والتوصيات التي تقدمها لحاضنة الأعمال :

.....

شاكركم حسن تعاونك

الباحثة

ملحق (٣)
جداول الاتساق الداخلي

جدول (١)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أهداف إنشاء حاضنة الأعمال " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط للايرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير بيئة عمل تأسيسية من أجل إقامة مشروعك.	.810	*0.000
٢.	ساهمت حاضنة الاعمال في مساعدتك على اكتساب مهارة الإدارة الجيدة لتنمية قدراتك الإدارية.	.765	*0.000
٣.	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير استشاريين لمساعدتك في عمل الخطط اللازمة لبدء مشروعك.	.684	*0.000
٤.	ساهمت حاضنة الأعمال في تقديم المعلومات والاستشارات التي تمكنك من اتخاذ القرارات المناسبة لمشروعك.	.852	*0.000
٥.	ساهمت حاضنة الأعمال في ربط مشروعك بالسوق المحلي .	.851	*0.000
٦.	ساهمت حاضنة الأعمال في ضمان استمرارية مشروعك بعد انتهاء فترة الاحتضان	.827	*0.000
٧.	ساهمت حاضنة الأعمال في مساعدة مشروعك على تخطي المشاكل والمعوقات التي واجهته.	.866	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

جدول (٢)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " عوامل نجاح عملية الاحتضان لمشروعك " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	وضعت حاضنة الأعمال الخطط اللازمة لدعم مشروعك المحتضن.	.881	*0.000
٢.	وفرت حاضنة الأعمال الأجهزة والآلات والمواد والأدوات اللازمة لدعم مشروعك المحتضن.	.837	*0.000
٣.	قامت حاضنة الأعمال بتطوير مستوى خدماتها المقدمة لمشروعك المحتضن بشكل مستمر.	.914	*0.000
٤.	قامت حاضنة الأعمال بمتابعه مشروعك المحتضن منذ احتضانه وحتى استقلاله.	.828	*0.000
٥.	وفرت حاضنة الأعمال كادر كفؤ وفعال يستجيب لاستفساراتك حول ما يحتاج له مشروعك .	.890	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

جدول (٣)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بزيادة فرص العمل " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	ساهمت حاضنة الأعمال في خلق وظائف جديدة ومعالجة جزء من البطالة القائمة من وجهة نظرك.	.863	*0.000
٢.	ساهم مجال عملك في إطار حاضنة الأعمال على زيادة متنامية في معدلات حجم التشغيل لمشروعك.	.911	*0.000
٣.	حرصت حاضنات الاعمال على نسج علاقات و شراكات جديدة محلية و إقليمية لمشروعك المحتضن	.844	*0.000
٤.	ساهمت حاضنة الأعمال في تحسين الوضع الاجتماعي لك من خلال مساعدتك في بناء عملك الخاص.	.903	*0.000
٥.	قدمت حاضنة الأعمال برامج تدريبية ملائمة لك ساعدتك على الحصول على فرصه عمل مناسبة.	.797	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " علاقة حاضنات الأعمال بتحويل الأفكار الإبداعية لمشاريع ودعم ريادي الأعمال " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	قامت حاضنة الأعمال بتشجيعك كرائد اعمال على الإبداع والابتكار .	.906	*0.000
٢.	ساهمت حاضنة الأعمال في توفير الأجواء المناسبة لك لتطبيق الأفكار الإبداعية على أرض الواقع.	.869	*0.000
٣.	ساهمت حاضنة الأعمال في عقد الاجتماعات مع ريادي اعمال ناجحين للاستفادة من تجاربهم.	.820	*0.000
٤.	وفرت حاضنات الأعمال روابط بين القطاع العام والخاص والمستثمرين من جهة وبينك كرائد اعمال.	.806	*0.000
٥.	قامت حاضنة الأعمال بربط مشروعك المحتضن لديها ببرامج تمويل واستثمار محلية وعالمية.	.680	*0.000
٦.	عملت حاضنة الأعمال على تدريبك من أجل تطبيق فكرتك وإدارتك لمشروعك بشكل ناجح.	.870	*0.000
٧.	ساهمت الدورات التدريبية التي قدمتها الحاضنة لك في تطوير فكرك كريادي أعمال جديد	.878	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.