

دور مؤسسات التعليم العالي بفلسطين في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها.

Role of Palestinian Higher Education Institutions in Promoting a Culture of Self-employment among their Students.

إعداد الباحثين

أ.د. عليان عبد الله الحولي	aelholy@iugaza.edu.ps	0599842881	غزة _ فلسطين
د. محمود إبراهيم خلف الله	Me.khalafAlla@alaqsa.edu.ps	0598990850	غزة _ فلسطين
د. محمد حسين نعيم	Me.khalafAlla@alaqsa.edu.ps	0599330184	غزة _ فلسطين

ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت إلى تعرّف دور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها، والكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغيرات: (الجنس، والمؤسسة، والتخصص). وأتبع المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، واستخدمت الاستبانة، التي طبقت على (541) طالبًا وطالبة، وأسفرت النتائج عن أن تقدير أفراد عينة الدراسة لدور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها حصل على وزن نسبي (64.74%)، أي بدرجة متوسطة. كما أظهرت عدم وجود فروق في تقديراتهم تعزى لمتغيري (الجنس، والتخصص)، وكذلك لمتغير (المؤسسة "بشكل عام")، مع وجود فروق حول مجال "توفير متطلبات العمل الحر وبيئة تعليمية مناسبة"، بين جامعة الأقصى وجامعة فلسطين من جهة والجامعة الإسلامية من جهة لصالح الجامعة الإسلامية، ووجود فروق حول مجال "الأنشطة الأكاديمية والطلابية" بين جامعة الأقصى والجامعة الإسلامية لصالح الجامعة الإسلامية، ووجود فروق حول مجال "توظيف المنصات الإعلامية ووسائل الإعلام" لصالح الجامعة الإسلامية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية. وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد حاضنات أعمال تكنولوجية في كل مؤسسات التعليم العالي، وإضفاء تغييرات جذرية على خطط مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية لتتضمن تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها.

الكلمات المفتاحية: مؤسسات التعليم العالي _ فلسطين _ ثقافة العمل الحر.

Abstract

This study aimed to explore the role of Palestinian higher education institutions in promoting a culture of self-employment among their students, while examining the significance of differences in responses based on gender, institution, and academic major. Employing a descriptive analytical method, a questionnaire was administered to 541 students. Results revealed a moderate assessment (64.74%) of institutional efforts in fostering self-employment. No significant differences were found related to gender or major, but variations emerged among institutions in specific domains: Al-Israa University outperformed Al-Aqsa University and Palestine University in providing self-employment resources and a suitable learning environment, as well as in academic and student activities. Al-Israa University and the University College of Applied Sciences also excelled in utilizing media platforms. The study recommends establishing technological business incubators across all institutions and fundamentally revising curricula to integrate self-employment promotion.

Keywords: Higher Education Institutions, Palestine, Self-Employment Culture.

تحرص معظم مؤسسات التعليم العالي على تحقيق النجاح في جميع الأنشطة والعمليات التي تقوم بها عند تنفيذ الاستراتيجيات المعتمدة من قبلها؛ وذلك لتحقيق أهدافها وغاياتها، بما يساعدها على تجويد مخرجاتها بما يتلاءم مع سوق العمل. من تلك الأنشطة والعمليات تشغيل الخريجين وحصولهم على فرصة عمل، والتي تعد من أكثر الموضوعات أهميةً وإلحاحًا بالنسبة للخريجين والمؤسسات الأكاديمية على حد سواء، بل يمكن القول بأن هذا الموضوع يعد اليوم من أكثر الموضوعات تحديًا بالنسبة للمجتمعات المتقدمة والنامية.

فقد أشار بيرلند (Berland, 2014, pp. 3,4) إلى أن العمل الحر يؤدي دورًا مهمًا في دفع عجلة التنمية الاقتصادية للبلدان المتقدمة، ففي الولايات المتحدة وحدها يبلغ عدد العاملين في قطاع الأعمال الحرة (53 مليون شخص، وهو ما يعادل 34%) من القوى العاملة المتاحة هناك، ويسهمون في الاقتصاد الأمريكي بما يقدر من (715) مليار دولار سنويًا.

ولقد ساعدت الطفرة التكنولوجية الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على انتشار العمل بالوسائل التكنولوجية، وكان ذلك تمهيدًا لظهور أنماط جديدة للعمل لم تكن مألوفةً من قبل، مثل العمل من المنزل والعمل المتنقل، والمكاتب التابعة، والمقرات المؤقتة، والمكاتب الافتراضية (موسى، 2014).

ويعد العمل الحر في وقتنا الحاضر أحد أهم مقومات النجاح لدى الطلبة والخريجين، حيث أنه يتم بناء على التحديد الدقيق لقدراتهم ومهاراتهم، ويتيح للخريج أن يرسم طريقه المستقبلي حسب طموحاته التي يسعى إلى تحقيقها؛ مما يجعله يعمل على تنمية قدراته ومهاراته، ويحقق رغباته.

وفي وقتنا الحاضر نتج عن حالة التضخم السكاني مع ندرة الفرص الوظيفية وتزايد أعداد الخريجين؛ أن أصبح من المتعذر استيعاب الخريجين كافة في المؤسسات الحكومية والأهلية والخاصة، وبالتالي فإن العمل الحر قد يكون السبيل للتخفيف من معدلات البطالة ولو بشكل بسيط، حيث أدى انخفاض فرص التوظيف لدى المؤسسات المحلية في محافظات غزة إلى زيادة انتشار ثقافة العمل الحر عبر الإنترنت في الآونة الأخيرة بشكل مطرد (مركز شؤون المرأة، 2019).

ورغم أن جهود مؤسسات التعليم العالي في سياق تعزيز ثقافة العمل الحر لا تزال محدودة إن لم تكن ضعيفة، سواء على صعيد المؤسسات الفلسطينية أو العربية، وهذا ما تبين من خلال استطلاع الباحثين لأراء العديد من الأكاديميين والطلبة والعاملين المستقلين والمدربين في مجال العمل الحر، حيث استنتجوا من ذلك أن هناك فجوة بحثية في دراسة دور مؤسسات التعليم العالي في تعزيز ثقافة العمل الحر وزيادة فرص الطلبة والخريجين في الحصول على عمل حر خاصة العمل من خلال الإنترنت، وهذا ما أكدته الدراسات مثل دراسة شعشاعة (2021) ودراسة نجم (2018) ودراسة الخراطة (2018) ودراسة أبو الخير (2017)، إلا أنه وفي الوقت ذاته تبين أن بعض مؤسسات التعليم العالي تسهم في عدة جوانب مهمة لتعزيز العمل الحر مثل: تنفيذ واستقطاب مشاريع

التدريب في مجال العمل الحر، وتطوير المناهج والمساقات بما يدعم ويؤهل الطلبة للعمل الحر، وكذلك عقد الأنشطة التكنولوجية كالمؤتمرات وورش العمل والمسابقات، وكذلك توفير بيئة العمل والإرشاد المناسبة للطلبة والخريجين المقدمين على العمل الحر (وزارة التربية والتعليم العالي، 2022).

من هنا أصبح تنظيم هذا الجهد أكثر إلحاحًا، لا سيما في ظل تسجيل العديد من قصص النجاح التي اطلع عليها الباحثون خلال زيارة العديد من مؤسسات التعليم العالي بحكم عملهم بقطاع التعليم العالي، حيث لاحظوا وجود العديد من قصص النجاح لطلبة وخريجين من مختلف مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة، ومن مختلف التخصصات يعملون عبر منصات العمل الحر المختلفة، ويحققون دخلاً قد يفوق في معظم الحالات رواتب موظفي المؤسسات المحلية. وبالتالي فإن العمل الحر عبر المنصات التخصصية يشكل بارقة أمل أمام طلبة وخريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.

وقد تعددت الدراسات التي تناولت العمل الحر، فعلى الصعيد المحلي تناولت دراسة (بكري، 2023) مستوى ثقافة العمل الحر لدى المنتسبات في مراكز التدريب النسوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، وتوصلت إلى أن تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى ثقافة العمل الحر لدى المنتسبات في مراكز التدريب النسوية حصل على وزن نسبي قدره (66.14%)، أي بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المنتسبات اللواتي يتبعن جهات إشرافية "أهلية"، مقارنة بالمنتسبات اللواتي يتبعن جهات إشرافية "حكومة ووكالة". ودراسة شعشاعة (2021م) التي هدفت إلى تعرف دور الجامعات في تعزيز العمل الحر من خلال دراسة تطبيقية على (الجامعة الإسلامية - جامعة الأزهر - جامعة الأقصى - جامعة القدس المفتوحة). وأظهرت أن مستوى دور الجامعات في تعزيز العمل الحر بأبعاده المتمثلة في (التدريب والتأهيل، والأنشطة اللامنهجية، وتطوير المناهج، وبيئة العمل) جاء بدرجة متوسطة وبوزن نسبي بلغ (63.67)، ووجود فروق لصالح الجامعة الإسلامية، ودراسة البشيتي (2020م) التي هدفت إلى بناء استراتيجية مقترحة لتعزيز ثقافة العمل عن بعد لدى طلبة جامعة الأقصى بغزة، وتوصلت إلى أن اتجاهات طلبة جامعة الأقصى بغزة نحو العمل عن بعد، حصلت على وزن نسبي قدره (64.20%)، أي بدرجة متوسطة، وكذلك لا توجد فروق تعزى لمتغير (التخصص الأكاديمي).

أما على الصعيد العربي فقد تناولت دراسة الزير (2021) دور جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية وتعزيز اتجاهات الطلبة نحو العمل الحر. وقد توصلت إلى أن دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر قد حقق مستوى منخفضاً، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاه الطلاب نحو العمل الحر والتخصص الدراسي. ودراسة العرب وآخرون (2019) التي هدفت إلى تعرف درجة وعي الشباب الإماراتي بدور حاضنات الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة، وخلصت إلى أن لدى الشباب الجامعي الإماراتي وعياً بدرجة عالية جداً بدور حاضنات الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة، ومن أهم معوقات حاضنات الأعمال من وجهة نظر الشباب الإماراتي غياب الوعي بأهمية دور ثقافة الإبداع والريادة في تحفيز الشباب على العمل الحر، وتوجد فروق في درجة الوعي تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور على محور معوقات حاضنات الأعمال.

ودراسة الخزاعلة (2018) التي تناولت دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر، وتوصلت إلى أن دور الجامعة في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر جاءت ضعيفة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الكلية.

وعلى صعيد الدراسات الأجنبية هدفت دراسة (Mbunda & Kapinga, 2021) إلى استكشاف طرق التدريس الفعالة لتعليم ريادة الأعمال وإجراء تقييم للعمل الحر بين خريجي التعليم العالي، بناءً على تجارب رواد الأعمال الخريجين الناجحين في تنزانيا. وأشارت إلى أن خريجي التعليم العالي يعانون من ضعف إعدادهم، ونقص رأس المال. وأجريت دراسة (Boldyreva et al., 2021) لاستكشاف دور العمل الحر في المجال الثقافي والتعليمي لتنمية رأس المال البشري بمناطق جمهورية كاليفورنيا. وأظهرت أن العمل الحر في هذا المجال مهم للتكوين العام وتنمية الشخصية، وتطوير المهارات المكتسبة. وتناولت دراسة (Toth et al., 2020) تأثير ثقة المجتمع الافتراضي على المشاركة في العمل والملاءمة بين الفرد والوظيفة في سياق منصات العمل الرقمية. وأظهرت أن ثقة المجتمع الافتراضي لها تأثير إيجابي على المشاركة في العمل والملاءمة بين الأشخاص والوظيفة، مما يؤثر بدوره بشكل إيجابي على أداء العمل.

وقد لاحظ الباحثون أن معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، واستخدموا الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، أما العينة فتباينت الدراسات بين استخدام المسح الشامل والعينة القصدية والعينة العشوائية البسيطة، لكن كلها أكدت على أهمية العمل الحر، وضرورة تعزيزه، وقد استفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسات. وفي هذا السياق تأتي هذه الدراسة للوقوف دور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها.

مشكلة الدراسة:

تظهر مشكلة الدراسة من خلال قراءة المؤشرات الإحصائية الصادرة عن وزارة التربية والتعليم العالي حول أعداد الخريجين في الأعوام الأخيرة حيث بلغ مجموع خريجي مؤسسات التعليم العالي بقطاع غزة في الفترة (2013 - 2021) (154094) خريج وخريجة من مختلف الدرجات العلمية، فيما بلغ عدد الخريجين كذلك في قطاع غزة للعام (2021/2020) (10389) خريج وخريجة، أما على مستوى الوطن فقد بلغ عدد خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية (42,394) خريج وخريجة في العام الدراسي (2018/2019)، ويستوعب السوق المحلي سنويًا بمعدل (8000) فرصة عمل للأفراد الخريجين (20-29 سنة)، وكذلك الاطلاع على المؤشرات الإحصائية حول معدلات البطالة في فلسطين الصادرة عن جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني حيث لا يزال معدل البطالة بين الأفراد (20-29 سنة) الحاصلين والحاصلات على شهادة دبلوم متوسط أو بكالوريوس مرتفعًا، إذ بلغ هذا المعدل (54%) في العام (2020)، بواقع (35%) في الضفة الغربية (78%) في قطاع غزة، في حين كان هذا المعدل حوالي (53%) في العام (2019) على المستوى الوطني (الجهاز الإحصائي المركزي الفلسطيني، 2022م).

حيث يتبين تعاظم المشكلة وتفاقمها إذ أن حالة الركود الاقتصادي التي تعيشها فلسطين عامة ومحافظات غزة خاصة في ظل الحصار المستمر منذ سنوات، نتج عنه ندرة في الوظائف وفرص العمل بمختلف القطاعات الحكومية والأهلية والخاصة سواء التجارية أو الصناعية، مما يستوجب التفكير جدياً في حلول استراتيجية للخروج من الأزمة والحد من البطالة شيئاً فشيئاً، ولعل أبرز هذه الحلول وأشهرها فتح آفاق العمل الحر أمام الشباب عامة وطلبة مؤسسات التعليم العالي خاصة، وبالرجوع إلى الدراسات التي تناولت العمل الحر يتبين ضرورة تبني مؤسسات التعليم العالي استراتيجية واضحة المعالم لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها، لتسهم مساهمة فاعلة في الحد من البطالة في صفوف خريجها، حيث بينت دراسة أبو الخير (2017) وجود ضعف في تبني مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة لمناهج تحفز على ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر، كما خلصت الدراسة ذاتها إلى أن العاملين لحسابهم الخاص عبر الإنترنت يرون وجود فجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات العلمية اللازمة له والمناهج الدراسية الجامعية، فيما يؤكد الطهراوي (2020م، ص3) في دراسته أن الخريجين ليس لديهم الكفايات والقدرات التنافسية التي تؤهلهم للمنافسة في الأسواق العالمية عبر الإنترنت.

وتبلورت مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات البحثية الآتي ذكرها:

- 1) ما دور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟
- 2) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها تعزى إلى المتغيرات: (الجنس – المؤسسة – التخصص)؟

أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة إلى:

- 1) التعرف إلى دور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها.
- 2) الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات: (الجنس – المؤسسة – التخصص).

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من:

■ الأهمية النظرية:

- 1) أهمية العمل الحر، إذ يعد محورًا أساسيًا في الحد من البطالة.
- 2) إثراء المكتبة العربية بدراسة حديثة حول تعزيز ثقافة العمل الحر في مؤسسات التعليم العالي.
- 3) يؤمل أن يستفيد من النتائج كل من الأكاديميين والطلبة والباحثين، من خلال استثمارها في إجراء دراسات مشابهة في مجتمعات ومنتجات جديدة.

■ الأهمية التطبيقية:

- 1) قد تبين الدراسة لقادة مؤسسات التعليم العالي أهمية العمل الحر، ودوره في تأهيل الطالب وصقل شخصيته، ومساهمته في حل مشكلة البطالة التي يعاني منها الخريجون.
- 2) أهمية الاستفادة من التجارب العالمية في تعزيز ثقافة العمل الحر لتلبية احتياجات الخريجين.

حدود الدراسة.

تمّ تطبيق الدراسة وفق الحدود التالية:

حد الموضوع: يتحدد موضوع الدراسة في مجالات دور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تعزيز ثقافة العمل الحر، من حيث: تطوير المناهج والمقررات الدراسية، وتطوير البيئة التعليمية الجامعية، والتدريب والتأهيل، والأنشطة الطلابية، إضافة إلى المهارات الإدارية والفنية ومهارات اللغة الانجليزية.

الحد المؤسساتي: مؤسسات التعليم العالي التالية: الجامعة الإسلامية، وجامعة الأقصى، وجامعة فلسطين، وكلية فلسطين التقنية، والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية.

الحد البشري: عينة ممثلة لطلبة مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.

الحد المكاني: المحافظات الجنوبية لفلسطين.

الحد الزمني: الفترة الزمنية (يونيو – يوليو 2023م).

مصطلحات الدراسة.

1) **التعزيز:** "عملية تقوم على تقوية الاستجابة وزيادة معدلها، أو جعلها أكثر احتمالية الحدوث أو هي العملية التي يعمل بها مثير ما أو حدث معين على تقوية أو زيادة احتمالية ظهور السلوك". (سمارة والعديلي، 2008، 63)

2) **ثقافة العمل الحر:** يعرفها سويلم (2020، ص207) بأنها: "تلك القيم والأفكار المتعلقة بالوعي بأهمية العمل الحر، وتفضيل التوجه نحو ممارسته من قبل الأفراد على أساس الرغبة أو الدافع الذاتي؛ لتكوين مشروعاتهم الخاصة، سواء أكانت إنتاجية، أو خدمية، أو تجارية.

3) **مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية:** يقصد الباحثون بها تلك المؤسسات التي تعمل تحت مظلة قانون التعليم العالي رقم (6) لعام 2018، وهي أربعة أنواع: حكومية، وعامة، وخاصة، وتابعة للأونروا.

4) **دور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تعزيز ثقافة العمل الحر:** يعرفه الباحثون إجرائيًا بأنه: الجهود التي تبذلها مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية لتعزيز المعارف والقيم والمعتقدات والمفاهيم المرتبطة بالعمل الحر لدى طلبتها، بما يعزز فرص التحاقهم بسوق العمل الحر المحلي والدولي، وذلك من خلال جهود تلك المؤسسات في تطوير المناهج والمقررات الدراسية، وتطوير البيئة التعليمية الجامعية، والتدريب والتأهيل، والأنشطة الطلابية، إضافة إلى المهارات الإدارية والفنية ومهارات اللغة الانجليزية، إذ تقاس هذه المجالات من خلال استجابة عينة من الطلبة على استبانة أعدت لهذا الغرض.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

استخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي في رصد ظاهرة البحث، وتحديد الحقائق المتعلقة بالواقع الحالي.

مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة بجميع طلبة مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية للعام الدراسي (2022-2023م)، والبالغ عددهم (7334) طالبًا وطالبة، بحسب ما أفادت به عمادات وأقسام القبول والتسجيل بمؤسسات التعليم العالي بيئة الدراسة، والجدول 1 يوضح توزيع فئات مجتمع الدراسة تبعًا لمتغيري المؤسسة التعليمية وجنس الطالب.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية استطلاعية قوامها (30) فردًا من طلبة مؤسسات التعليم العالي من خارج العينة الكلية، وتم تطبيق الاستبانة في الدراسة الحالية على العينة الاستطلاعية للتحقق من صلاحية الأداة للتطبيق. وحدد الباحثون نسبة (8%) من حجم ومجتمع الدراسة كنسبة معتبرة، تجاوزت عينة الحد الأدنى بحسب معادلة ستيفن ثامبسون، وبناءً عليه قام الباحث بتوزيع (587) استبانة على مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية طبقية وفقًا لمتغيري (المؤسسة، والجنس)، وبعد جمع الاستبانات التي تم الاستجابة عليها، وتفريغ بياناتها، تبين أن الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (541) تمثل نسبة (7.38%) من حجم مجتمع الدراسة، والجدول 2 يوضح توصيف لعينة الدراسة:

أداة الدراسة (استبانة): بعد اطلاع الباحثون على الدراسات السابقة كدراسة (بكري، 2023م)، ودراسة (شعشاعة، 2021)، ودراسة (البشيتي، 2021)، قاموا بتطوير استبانة ثقافة العمل الحر، حيث تكونت في صورتها الأولية من (47) فقرة موزعة على خمسة مجالات.

1. صدق الاستبانة:

أولاً/ صدق المحكمين: قام الباحثون بعرض الصورة الأولية للاستبانة على عدد من المحكمين والمختصين، وفي ضوء ملاحظاتهم قاموا بحذف فقرة واحدة من المجال الثالث، فيما بقيت الاستبانة محافظة على مجالاتها، وكانت فقراتها صورتها النهائية (46) فقرة.

ثانياً/ صدق الاتساق الداخلي: قام الباحثون بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لمجالها، واتضح أن جميع معاملات الارتباطات لدرجات فقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك يتضح أن فقرات الاستبانة تتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

ثالثاً/ الصدق البنائي: قام الباحثون بحساب معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لها، إذ تبين أن معامل الارتباط للمجال الأول بلغ (0.810)**، والثاني (0.918)**، والثالث (0.945)**، والرابع (0.883)**، والخامس (0.891)**، وبلغت قيمة Sig (0.000). وبهذا فإن جميع معاملات درجات ارتباطات مجالات الاستبانة، والدرجة الكلية لها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وعليه فإن مجالات الاستبانة الخمسة تتسم بدرجة عالية من الصدق البنائي. علماً أن (** دالة عند 0.01)، وأن قيمة ر الجدولية (د.ح = 30-2) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.361، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.463.

2. ثبات الاستبانة: قام الباحثون بحساب ثبات الأداة بالطريقتين التاليتين:

أولاً- طريقة التجزئة النصفية: وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط لبيرسون بين مجموع درجات الفقرات الفردية ومجموع درجات الفقرات الزوجية؛ حيث تم حساب معامل الارتباط بين النصفين بمعادلة بيرسون:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

وقد تم تعديل طول الأداة باستخدام معادلة سبيرمان براون للمجالات زوجية عدد الفقرات (النصفين متساويين)، ومعادلة جتمان للمجالات فردية عدد الفقرات، والجدول التالي يبين قيم الثبات (الارتباطات) قبل وبعد

التعديل، واتضح أن قيم معاملات الثبات جميعها جيدة، وكانت قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للدرجة الكلية للاستبانة (0.943)، وهي قيمة مرتفعة أيضاً.

ثانياً: باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha): قام الباحثون بتقدير ثبات الاستبانة في صورتها النهائية بحساب معامل كرونباخ ألفا للمجالات الخمسة المكونة للاستبانة وللدرجة الكلية لها، واتضح أن جميع قيم ألفا مرتفعة، وكانت قيمة معامل كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للاستبانة (0.973) وهي قيمة مرتفعة أيضاً، والتي تطمئن الباحثين للوثوق بالاستبانة لتطبيقها على العينة الكلية.

المعالجات الإحصائية المستخدمة: تمت معالجة البيانات باستخدام الحاسوب حسب برنامج SPSS (برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة، وذلك بالطرق الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، ومعامل الارتباط بيرسون، ومعادلة كرونباخ ألفا، ومعامل ارتباط بيرسون، وكل من معادلة سبيرمان براون وجتمان؛ لحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية Splet half method، واختبار "ت" T-test، وتحليل التباين الأحادي "One- way ANOVA"، واختبار LSD.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

* **المحك المعتمد في الدراسة:** تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في إعداد أداة الدراسة، أن الخلية ذات الطول (أقل من 1.80)، يقابلها الوزن النسبي (أقل من 36%)، ودرجة تقديره (منخفضة جداً). وأن الخلية ذات الطول (1.80 إلى 2.59)، يقابلها الوزن النسبي (36% إلى 51.9%)، ودرجة تقديره (منخفضة). وأن الخلية ذات الطول (2.60 إلى 3.39)، يقابلها الوزن النسبي (52% إلى 67.9%)، ودرجة تقديره (متوسطة). في حين أن الخلية ذات الطول (3.40 إلى 4.19)، يقابلها الوزن النسبي (68% إلى 83.9%)، ودرجة تقديره (مرتفعة). والخلية ذات الطول (4.20 فأكثر)، يقابلها الوزن النسبي (84% فأكثر)، ودرجة تقديره (مرتفعة جداً). (أبو صالح، 2001، ص46)

نتائج السؤال الأول وتفسيرها: ونصه: "ما دور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟".

للإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث بالمعالجات الإحصائية المبينة في الجدول 3، واتضح أن تقدير عينة الدراسة لمستوى تعزيز ثقافة العمل الحر بمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية؛ حصل على وزن نسبي (64.74%) أي بدرجة متوسطة، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن طلبة مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية عموماً ليس لديهم إقبال كبير نحو تبني الأفكار الداعمة لتعزيز ثقافة العمل الحر؛ لكونه من الأعمال الحديثة نسبياً التي أخذت في الظهور تدريجياً، ولاقت رواجاً في الآونة الأخيرة، كما أن كثيراً من الطلبة لم يكن لديهم الوقت الكافي نحو التوجه

لمثل هذا النوع من الثقافات بسبب انشغالهم بالدراسة الأكاديمية التي تستغرق وقتًا وجهدًا كبيرين، ما يدل على أن مستوى تعزيز هذه الثقافة لم يكن بالدرجة الكبيرة في الأوساط الطلابية.

وكذلك يمكن تفسير ذلك أن بعض هذه المؤسسات الأكاديمية كانت مبادرتها متدنية ولم تسعى لوضع سياسات من شأنها دعم ونشر ثقافة العمل الحر بينهم، وإدخال تعليم الأعمال الحرة لإيجاد وتعزيز تلك الثقافة، كما يمكن تفسير ذلك أن المناهج في مؤسسات التعليم العالي جميعها تركز على المواد التخصصية ولا تفرد مساحات واسعة للحديث عن أفكار ومتطلبات ومهارات العمل الحر مما يؤدي إلى تدني معرفة الطلبة بها.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (بكري، 2023) التي توصلت إلى أن تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة توفر متطلبات تنمية ثقافة العمل الحر لدى المنتسبات في تلك المراكز حصل على وزن نسبي قدره (63.18%)، أي بدرجة متوسطة.

كما اتفقت مع دراسة (البشيتي، 2021) التي توصلت إلى أن الدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة لامتلاك الطلبة لمتطلبات الاندماج في العمل عن بعد حصلت على وزن نسبي قدره (66.14%)، أي بدرجة متوسطة. واتفقت مع دراسة (شعشاعة، 2021) التي توصلت إلى أن مستوى دور الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة في تعزيز العمل جاء بدرجة متوسطة وبوزن نسبي بلغ (63.67%).

كذلك اتفقت مع دراسة (الطهراوي، 2020) التي توصلت إلى أن الوزن النسبي لإجمالي محور مهارات العمل الحر لدى ريادي حاضنة الاعمال بكتي بلغ (67.06%).

ولكنها اختلفت مع دراسة (أبو الخير، 2017) التي توصلت إلى أن التعليم العالي حصل على وزن نسبي مقداره (38.60%) كمؤثر ومساعد على نجاح ممارسات العمل الحر.

كما اختلفت مع دراسة (اليقوبي، 2016) التي توصلت إلى ارتفاع مستوى تصورات العاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة لخصائص العمل.

أما ترتيب مجالات الاستبانة حسب أوزانها النسبية؛ فكان على النحو التالي:

1- جاء المجال الأول "المناهج والخطط والمساقات الدراسية وأساليب التدريس"، في المرتبة الأولى، حيث حصل على وزن نسبي (66.00%) وبدرجة متوسطة، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى إدراك بعض مؤسسات التعليم العالي بأهمية المناهج والخطط والمساقات الدراسية كخطوة أولى ومهمة لنشر ثقافة العمل الحر، كما أن بعض مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية بدأت مؤخرًا في إفرااد مساحة لتعزيز ثقافة العمل الحر ضمن مناهجها التعليمية وخططها الاستراتيجية ومساقاتها الدراسية وأساليب تدريسها، إلا أنها لم تصل بعد إلى الدرجة المرجوة، مما يترتب عليه ضعف معرفة الطلبة بهذا النوع من العمل، كما أن معظم المقررات الدراسية -المعتمدة حاليًا- تركز على المادة التخصصية أكثر من تركيزها على ثقافة العمل الحر، كما أن مؤسسات التعليم العالي لا تمتلك كمًا كبيرًا من المهارات والمعلومات المتخصصة التي تدعم تعاملهم الناجح مع العمل الحر، كما يمكن تفسير ذلك أن تدني امتلاك أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في بعض كليات مؤسسات التعليم العالي والتخصصات لمهارات العمل الحر، ينعكس على طلبتهم من خلال عدم تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية للطلبة على تعزيز العمل الحر بالدرجة المطلوبة، وقلة

تعزيز أعضاء الهيئة التدريسية الطلبة على تحمل المسؤولية والاعتماد على الذات، والوعي التام بالفرص المهنية، وندرة تشجيع الطلبة على إجراء البحوث النشطة المتخصصة في مجال تعزيز ممارسة العمل الحر وكيفية الاستفادة منها في الحياة المجتمعية، وتدني مستوى تشجيعهم على التطوير الابتكاري لشخصياتهم للحصول على الأجر الكبير وتخفيف حدة الفقر أو البطالة، والحد من التضخم الوظيفي، مما يدل على أن المناهج والخطط والمساقات الدراسية وأساليب التدريس بحاجة كبيرة إلى إحداث نقلة نوعية، تركز على تضمين ما يعزز من ثقافة العمل الحر. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شعشاعة، 2021) التي توصلت إلى أن مستوى دور الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة في تعزيز العمل الحر يبعد تطوير المناهج جاء بدرجة متوسطة.

كما اتفقت مع ما أوصت به دراسة (الشيخ خليل، 2019) من اعتماد مساقات دراسية ضمن مناهج التدريس تتضمن التعريف والتثقيف المتعلق بالعمل الحر عبر الإنترنت.

أيضاً اتفقت مع ما أوصت به دراسة (أبو الخير، 2017) من تحديث المقررات بما يتفق مع متطلبات سوق العمل عبر الإنترنت.

2- جاء المجال الرابع "الأنشطة الأكاديمية والطلابية (ورش العمل واللقاءات والمؤتمرات والأيام الدراسية)"، في المرتبة الثانية، حيث حصل على وزن نسبي (65.28%) وبدرجة متوسطة، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن شريحة ليست بالقليلة من الطلبة قد أشاروا إلى أن مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية لم تصمم الأنشطة الأكاديمية التي تتعلق بتعزيز ثقافة العمل الحر في الأوساط الطلابية، ولم تأخذ على عاتقها ضمن التخطيط الاستراتيجي الاهتمام الكبير بعقد ورش العمل واللقاءات التربوية مع الخبراء الذين لديهم خبرات وتجارب ريادية في هذا المجال للاستفادة منها، كما أنها لا تحرص بالدرجة المطلوبة على المشاركة الفاعلة في المؤتمرات الدولية أو حتى الإقليمية التي تناقش مختلف القضايا المتعلقة بنشر ثقافة الأعمال الحرة، وسبل استثمار الطلبة لها بما يعود عليهم بالمرود المالي الكبير، وكذلك لا تهتم هذه المؤسسات اهتماماً كبيراً بحضور الأيام الدراسية التي تطرح مزيداً من الأمور وتثير كثيراً من التساؤلات لوضع حلول للمشكلات والعقبات التي تحد من تفعيل سياسة العمل الحر، كما أن معظم الأنشطة الطلابية تركز على الأنشطة الثقافية والرياضية والاجتماعية ويقل التركيز على نشاطات العمل الحر، كل هذه الأمور تحتاج إلى تبني صادق من قبل مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، ليصبح توجهها نهجاً استراتيجياً، مدعماً بممارسات فاعلة تصب في خدمة طلابها، وتثير عقولهم بمزيد من المعلومات والمهارات والخبرات التي تساعدهم على رفع درجة الاستفادة من هذه الثقافة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شعشاعة، 2021) التي توصلت إلى أن مستوى دور الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة في تعزيز العمل الحر يبعد الأنشطة اللامنهجية جاء بدرجة متوسطة.

كما اتفقت مع دراسة مع ما أوصت به (Mbunda, A., & Kapinga, A., 2021) من أنه يجب على الطلاب المشاركة بنشاط في الأنشطة العملية المتعلقة بزيادة الأعمال أثناء وجودهم في الجامعة.

3- جاء المجال الخامس "توظيف المنصات الإعلامية ووسائل الإعلام الخاصة بالمؤسسة التعليمية"، في المرتبة الثالثة، حيث حصل على وزن نسبي (64.94%) وبدرجة متوسطة، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن مؤسسات

التعليم العالي الفلسطينية تعتبر المنصات الإعلامية ووسائل الإعلام الخاصة بالمؤسسة التعليمية هي وسيلة رئيسة لنشر سياستها الجامعية بشكل عام وفكرها حول العمل الحر بشكل خاص، كما أن المصدر الأساسي للحصول على المعلومات حول ثقافة العمل الحر والموثوق فيه بالنسبة لطلبة مؤسسات التعليم العالي هو منصات المؤسسة الرسمية، حيث تعتبر وسائل الإعلام المرئية والمكتوبة، ومواقع المؤسسة الثقافية والإخبارية أكثر الوسائل مصداقية وتحديثاً، ويمكن تفسير أهميتها بسبب التواجد الكبير لطلبة مؤسسات التعليم العالي على شبكات التواصل الاجتماعي والمنصات والرغبة الدائمة في تصفح مواقع الانترنت التي تتناول موضوعات العمل لإثراء معلوماتهم حول الموضوع، كما يمكن تفسير حصولها على درجة متوسطة وهي درجة تعتبر غير كافية، لأن جهد مؤسسات التعليم العالي في مجال العمل الحر ما زال في طوره البدائي، وأنها ما زالت بحاجة للمزيد من تكاثف الجهود وتطوير منصات الإعلام وبنيتها التحتية للوصول إلى درجة كبيرة ومتقدمة في مجال العمل الحر.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما أوصت به دراسة (بكري، 2023) وتفعيل دور الإعلام الملتزم للعمل على تصويب توجهات المجتمع الفلسطيني نحو تأييد توجه المرأة إلى العمل الحر المنضبط.

4- جاء المجال الثالث "الشراكة مع القطاعات الحكومية والمؤسسات وتنفيذ مشاريع التدريب والتأهيل والاحتضان" في المرتبة الرابعة، حيث حصل على وزن نسبي (64.22%) وبدرجة متوسطة، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى حداثة موضوع العمل الحر بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي فهي لا تمتلك كافة المقومات التي تمكنها من القيام بهذه المهمة وحدها، كما أن القطاعات الأخرى قد يكون لديها من الخبرة والدعم ما يمكن أن تقدمه للمؤسسة التعليمية في هذا المجال، كما تؤدي القطاعات الحكومية بما تمتلكه من خبرة دوراً بارزاً من خلال تسهيل إقامة بعض المشاريع وتوفير التمويل الأولي للبدء في مشروع خاص صغير، كما تسهل القطاعات الحكومية من الإجراءات القانونية ذات العلاقة بإنشاء مشروع خاص، وعلى الرغم من هذا الدور والأهمية للشراكات مع الحكومات والمؤسسات إلا أنها لا تصل للمستوى المطلوب، وهذا ربما بسبب قلة الدعم المادي للمؤسسات بسبب الحصار المالي المفروض على قطاع غزة مما يعوق ويعرقل أنشطة المؤسسات مع الجامعات الرامية لنشر ثقافة العمل الحر.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شعشاعة، 2021) التي توصلت إلى أن مستوى دور الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة في تعزيز العمل الحر ببعد التدريب والتأهيل جاء بدرجة متوسطة.

5- جاء المجال الثاني "توفير متطلبات العمل الحر وبيئة تعليمية مناسبة" في المرتبة الخامسة، حيث حصل على وزن نسبي (63.20%) وبدرجة متوسطة، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى اهتمام مؤسسات التعليم العالي بمفهوم العمل الحر وإدراكها مدى الحاجة الجادة إليه، وبدئها في الاستفادة من النماذج والتجارب الدولية الناجحة في هذا الميدان، حيث بدأت في التعرف على متطلبات العمل الحر المادية والمعرفية وأخذت تهتم بتطوير البيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي بما يتناسب معها، وإن كان هذا الاهتمام في بدايته بسبب حداثة موضوع العمل الحر في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شعشاعة، 2021) التي توصلت إلى أن مستوى دور الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة في تعزيز العمل الحر في بعد بيئة العمل جاء بدرجة متوسطة. كما اتفقت مع دراسة (البشيتي، 2020م) التي توصلت إلى أن تقدير عينة الدراسة لمتطلبات البيئة الداخلية للجامعة التي تساعد الطلبة على الاندماج في سوق العمل عن بعد حصلت على وزن نسبي قدره (56.98%)، أي بدرجة متوسطة، والدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة لمتطلبات البيئة الخارجية للجامعة (مؤسسات المجتمع والبنى التحتية) حصلت على وزن نسبي قدره (55.02%)، أي بدرجة متوسطة.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: ونصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها تعزى إلى المتغيرات: (الجنس – المؤسسة الأكاديمية – مجال التخصص)؟" وتنبثق عن هذا السؤال الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس (ذكر- أنثى)".

للتحقق من صحة هذه الفرضية؛ قام الباحثون بالمقارنة بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة من الطلبة (ن=193) ومتوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة من الطالبات (ن=348) باستخدام اختبار "T. test" للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين، والجدول 4 يوضح ذلك، وتبين أن قيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية، وأن قيم "Sig" المقابلة لقيم "T" أكبر من (0.05) في جميع مجالات الاستبانة وفي درجتها الكلية؛ مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات تعزى لمتغير الجنس، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن مؤسسات التعليم العالي خلال برامجها تركز على الجنسين الذكور والإناث ولا تقتصر تدريبها على فئة دون أخرى، فمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية والمسؤولين عنها يدركون أهمية كلا الجنسين ولا ينكرون دور المرأة المهم في بناء وتطوير المجتمع.

كذلك اتفقت مع دراسة (البشيتي، 2020) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات طلبة جامعة الأقصى لدرجة امتلاكهم لمتطلبات الاندماج في العمل عن بعد تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

الفرضية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير المؤسسة".

للتحقق من صحة هذه الفرضية؛ قام الباحثون باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA؛ للكشف عن الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة، والجدول 5 وضح أن قيم "F" المحسوبة أقل من

قيمة "F" الجدولية، وأن قيم "Sig" المقابلة لقيم "F" أكبر من (0.05) في المجالين الأول والثالث وفي الدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤسسة، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن جميع مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية تدرك جيداً طبيعة الوضع الاقتصادي في فلسطين، وهي تدرك قلة فرص العمل للخريجين، مما يجعلها تسعى لتوجيه فكر طلبتها نحو ثقافة العمل الحر، كأحد الحلول البديلة لقلّة فرص العمل وتزايد أعداد الخريجين، كما أن أعضاء هيئات التدريس يركزون على الحديث عن متطلبات ومهارات العمل الحر ويوجهون طلبتهم نحوها، كما تتبنى مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية حسب قدراتها المادية والفنية وإن اختلفت في الدرجة التدريبات العملية التي تعزز مهارات العمل الحر لدى طلبتها، وتنظم بعض الندوات واللقاءات التخصصية حول الموضوع، كما تركز على تحديث المواد الدراسية بصورة تتواءم مع تطورات سوق العمل واحتياجاته، وتعزز مهارات التخطيط واتخاذ القرارات والتفاوض لدى الطلبة من خلال المقررات الجامعية.

كما اتضح أن قيم "F" المحسوبة أكبر من قيمة "F" الجدولية، وأن قيم "Sig" المقابلة لقيم "F" أقل من (0.05) في المجال الثاني والرابع والخامس، وهذا يدل أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة "توفير متطلبات العمل الحر وبيئة تعليمية مناسبة، الأنشطة الأكاديمية والطلابية بمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية تعزى لمتغير المؤسسة، وللكشف عن اتجاه هذه الفروق لجأ الباحث إلى استخدام اختبار LSD، وذلك كما بينه جدول 6 من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة من طلبة مؤسسات التعليم العالي من جامعتي الأقصى وفلسطين من جهة والجامعة الإسلامية من جهة أخرى، لمستوى تعزيز "توفير متطلبات العمل الحر وبيئة تعليمية مناسبة" تعزى لمتغير المؤسسة التعليمية، وكانت الفروق لصالح الجامعة الإسلامية، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن الجامعة الإسلامية تعتبر أكبر الجامعات الفلسطينية وأكثرها إمكانيات مادية بسبب تعدد مصادر الدعم المادي لها، ووجود تخصصات نوعية فيها، ووجود حضارة الأعمال (BTI) داخل الجامعة، وهذا يساهم في زيادة قدرتها المادية اللازمة لتوفير المتطلبات التقنية والبيئات التعليمية الالكترونية اللازمة لاكتساب ثقافة العمل الحر كجزء من سياستها الجامعية، فنجد أن الجامعة توفر مختبرات حاسوب في كل كلية وتقوم بعمل حساب شخصي لكل طالب ليتمكن من الدخول عليه، كما تتوفر في هذه المختبرات أجهزة حاسوب وتعمل الجامعة على تحديثها باستمرار، ووضع البرامج المتنوعة عليها، كما توفر الجامعة البنى التحتية اللازمة للعمل الحر، مثل شبكة إنترنت قوية لجميع طلبتها في كافة مراحلهم التعليمية في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا، كما توفر للأساتذة فرصة الاشتراك المجاني في المنصات التعليمية، وتفتح بعض المنصات سنوياً في فترة معينة للطلبة الراغبين في الحصول على معلومات، كما توجد في الجامعة الإسلامية قسم متخصص للدعم الفني التقني تكون مهمته حل أي مشكلات تقنية تواجه الطلبة والعاملين وتعمل على حل أي خلل في حساباتهم، كما يوجد في الجامعة الإسلامية مركز التعليم المستمر والذي يهتم بتقديم مستويات متقدمة في اللغة الانجليزية، والتي تعتبر عامل مهم لنجاح العمل الحر، حيث يحتاج العاملون عبر منصات العمل الحر الأجنبية إلى التعامل مع الأجانب ويحتاجون إلى لغة خاصة

لتفهم احتياجات الزبائن، كما يقدم التعليم المستمر دورات متنوعة بصورة مستمرة في الحاسوب وبرامجه بأسعر رمزية حيث تعتبر التقنية أحد المتطلبات الرئيسية للعمل الحر، وضمن البيئة التعليمية تركز الجامعة الإسلامية على دور الأساتذة الجامعيين والمتخصصين وترفع من مهاراتهم والذي ينعكس بدوره على طلابهم وتوجهاتهم نحو ثقافة العمل الحر حيث يحز الطاقم التدريسي الطلاب باستمرار ويحثهم على الابتكار والابداع، كما تستضيف الجامعة برامج مدعومة للعمل الحر، وتنظم البيئة المكانية وتزودها بالأدوات اللازمة لاكتساب مهارات العمل، وضمن البيئة التعليمية تركز الجامعة الإسلامية على تواجد ثقافة الحث على ممارسة العمل ضمن مناهجها الدراسية ومساقاتها، فعلى سبيل المثال يوجد مساق العمل الحر لبعض الكليات بالجامعة الإسلامية، كما تعزز المناهج الدراسية في الجامعة الإسلامية حاجات سوق العمل وتطوره وتحفز على الريادة، وضمن البيئة النفسية تركز الجامعة الإسلامية على تقديم الجوائز والحوافز للطلبة الرياديين والمبدعين وتستضيفهم في ندواتها للحديث عن قصص نجاحهم في مجال العمل الحر.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شعشاعة، 2021) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة في تعزيز توفير بيئة العمل المناسبة، وكانت الفروق لصالح الجامعة الإسلامية.

كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة من طلبة جامعة الأقصى من جهة وطلبة جامعة الإسلامية من جهة أخرى، لمستوى تعزيز "الأنشطة الأكاديمية والطلابية" تعزى لمتغير المؤسسة، وكانت الفروق لصالح الجامعة الإسلامية، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن الجامعة الإسلامية هي أولى الجامعات الفلسطينية التي أظهرت اهتمامًا بالغًا في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلبة الجامعيين من خلال تنفيذ عدد من الأنشطة الطلابية والفعاليات للطلبة التي تحفزهم على الانخراط في سوق العمل الحر أثناء الدراسة أو بعد التخرج مباشرة، فقد لوحظ في النصف الأخير من العام الدراسي 2023 تنفيذ ما يزيد عن خمس ورشات عمل ودورات تدريبية لطلبة الجامعة الإسلامية لتنمية الوعي بمتطلبات العمل الحر، كما افتتحت كلية التربية - قسم التدريب الميداني في شهر يونيه من العام نفسه بالتعاون مع حاضنة الأعمال والتكنولوجيا دورات تدريبية بعنوان "مهارات العمل الحر عبر الإنترنت" واستهدفت الدورة طالبات كلية التربية، وتم تنفيذ يوم دراسي بكلية التربية بالتعاون مع حاضنة الأعمال والتكنولوجيا حول العمل الحر عبر الإنترنت في برامج التربية العملية وآفاق التطوير، كما تعزز الجامعة الإسلامية ثقافة العمل الحر ضمن أنشطة مساق تطبيقات العمل الحر، حيث تم عقد محاضرات إلكترونية عبر الفيديو كنفرنس لطلبة دكتوراه المناهج وطرق التدريس بكلية التربية بحضور متخصصين في مجال العمل الحر، حيث يتم خلال هذه اللقاءات عرض أهم مجالات العمل الحر في مجال التربية والتخصصات الأخرى وأهم التقنيات التي يحتاجها الطلبة، كذلك يتم عرض أمثلة لأعمال ناجحة على منصات العمل والتي تشمل (UpWork) و (Udemy) وغيرها من الأمثلة الناجحة على العمل الحر في المجالات الأكاديمية، كما تتبع الجامعة الإسلامية سياسة تنفيذ برنامج تدريبي مكثف للطلبة الجدد لنشر ثقافة العمل

الحر، وبالتالي فإن هذه الأنشطة المختلفة التي تقدمها الجامعة تساهم في تعزيز وعي الشباب بثقافة العمل الحر، في حين يلاحظ محدودية الأنشطة الإعلامية والندوات وورش العمل بالجامعات الأخرى في مجال العمل الحر. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (شعشاعة، 2021) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة في تعزيز توفير الأنشطة المنهجية والتكنولوجية "ورش العمل واللقاءات والمسابقات.

كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة من طلبة الجامعة الإسلامية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية من جهة وطلبة جامعة الأقصى من جهة أخرى، لمستوى تعزيز "توظيف المنصات الإعلامية" تعزى لمتغير المؤسسة، وكانت الفروق لصالح الجامعة الإسلامية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن كلاً من الجامعة الإسلامية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية تتبع نفس الأسلوب الإعلامي، وتركز على توظيف منصات الإعلامية بشكل جيد لجذب الطلبة نحو العمل الحر، حيث يتم من خلال هذه المنصات الإعلامية الإعلان عن مواعيد اللقاءات والورش والدورات التدريبية الخاصة بالعمل الحر، كما يتم نشر متطلبات العمل الحر، ويتم عمل لقاءات حوارية مع متخصصين في هذا المجال، من ناحية أخرى تركز على عرض بعض التجارب الناجحة في هذا المجال عبر صفحاتها الإلكترونية، مما يساهم في وصول هذه الثقافة للطلبة كونهم مشتركين في هذا المواقع، كما أن الجامعة الإسلامية بها كادر إعلامي قوي ومدرب على توظيف أحدث التقنيات ويحرص على نشر وعرض كافة نشاطات الجامعة بما فيها نشاطات العمل الحر، وهذا الكادر الإعلامي يركز على التواصل مع الأساتذة الجامعيين والطلبة المبدعين في هذا المجال ويعرض نتائجهم في مجال العمل الحر، كما يوجد في الجامعة الإسلامية مركز إعلامي متخصص للعمل الحر ويتم التواصل مع حاضنة الأعمال التي تهتم بعرض ونشر كل نشاط في هذا المجال، فضلاً عن وجود حاضنة أعمال (BTI) بالجامعة الإسلامية وحاضنة (UCAS) بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، في حين أن مستوى توظيف المنصات الإعلامية ووسائل الإعلام الخاصة بجامعة الأقصى جاء أقل من الجامعتين وقد يعود ذلك إلى انخفاض مستوى تركيز جامعة الأقصى على سياسة نشر ثقافة العمل الحر، وربما قلة المتخصصين المدربين والمسؤولين عن منصات الجامعة الإعلامية، مما يؤدي إلى قلة النشاطات المعروضة.

الفرضية الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير مجال تخصص (علوم إنسانية – علوم طبيعية)".

للتحقق من صحة هذه الفرضية؛ قام الباحثون بالمقارنة بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة ممن تخصصهم علوم إنسانية (ن=388) ومتوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة ممن تخصصهم علوم طبيعية (ن=153) باستخدام اختبار ت "T. test" للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين، والجدول 7 بين أن قيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية، وأن قيم "Sig" المقابلة لقيم "T" أكبر من (0.05) في جميع مجالات الاستبانة وفي درجتها

الكلية؛ مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديراتهم تعزى لمتغير التخصص، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن جميع التخصصات في المجتمع الفلسطيني أصبح من الصعب على خريجها إيجاد فرصة عمل سريعة ومناسبة بعد التخرج، فهناك تكديس في كافة التخصصات سواء أكانت العلمية أو التطبيقية ويرجع ذلك لقلّة فرص العمل والأوضاع الاقتصادية، وهذا يجعل جميع التخصصات مستهدفة بالنشاطات الرامية لتعزيز ثقافة العمل الحر، ويتم تنفيذ ورشات ودورات حول الموضوع للخريجين والطلبة بشكل عام من كافة التخصصات، وفي كثير من الأحيان لا يتم تحديد تخصص بعينه، كما أن جميع الكليات تركز على إكساب طلبتها متطلبات العمل الحر ضمن مساقاتها كنوع من فلسفة التعليم الإلكتروني، الذي يركز على توظيف التكنولوجيا بشكل جيد، وتوظيف الحاسب الآلي وبرامج المايكروسوفت أوفيس، واكتساب اللغة الإنجليزية قراءة وكتابة وتحديثاً، وتنمية مهارات التعلم الذاتي، ومهارات التواصل، وحل المشكلات، وغيرها. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (البشيتي، 2020) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات طلبة جامعة الأقصى لدرجة امتلاكهم لمتطلبات الاندماج في العمل عن بعد تعزى لكل من متغير التخصص الأكاديمي.

كما اتفقت مع دراسة (الزير، 2021) التي توصلت إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاه طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو العمل الحر والتخصص الدراسي.

جوانب القصور:

كان يود الباحثون لو أنهم بنوا استراتيجية لتعزيز دور مؤسسات التعليم العالي في فلسطين، لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها، لولا ما شهدته فلسطين، وتحديدًا غزة من أحداث دامية.

التوصيات:

- بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يُوصي الباحثون بما يأتي:
- ضرورة وجود حاضنة أعمال تكنولوجية في كل مؤسسات التعليم العالي.
 - تعزيز وإثراء المقررات الدراسية التي تؤهل الطلبة الجامعيين للحول على فرص عمل عبر منصات العمل الحر.
 - إضفاء تغييرات جذرية على خطط مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية؛ لتتضمن بأهدافها ومكوناتها تعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلبة.
 - التشبيك مع الجهات الرسمية والأهلية وكافة المؤسسات الداعمة؛ لتوفير متطلبات العمل الحر للطلبة الراغبين به.
 - سن الجهات التشريعية لقوانين تحفظ حقوق العاملين في مجال العمل الحر.

- تعهد مؤسسات التعليم العالي لتشغيل خريجيها لفصل دراسي كامل، ضمن مجالات العمل الحر من خلال مرشدين متخصصين يقومون بتوزيع الأعمال المطلوبة.
- توفير مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية لقاءات مجهزة ومخصصة للطلبة الراغبين في ممارسة العمل الحر عبر الإنترنت.
- قيام الإدارات العليا في مؤسسات التعليم العالي بمتابعة خريجيها، والتواصل مع الشركات المتخصصة لتوفير فرص العمل الحر عبر الإنترنت.

بحوث ودراسات مقترحة:

- من أجل إثراء موضوع الدراسة الحالية، فإن الباحث يقترح إجراء البحوث والدراسات التالية:
- تصور مقترح لحاضنة أعمال تكنولوجية بمؤسسات التعليم العالي على ضوء التوجهات العالمية.
- درجة توافر متطلبات تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبة المراكز المهنية بفلسطين.
- اتجاهات طلبة التعليم المفتوح بفلسطين نحو العمل الحر، وسبل تعزيزها.
- بناء استراتيجية لتعزيز دور مؤسسات التعليم العالي في فلسطين، لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها.

المصادر والمراجع

- أبو الخير، أحمد. (2017). دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر: دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي, رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو صالح، محمد صبحي. (2001). الطرق الإحصائية، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- البشيتي، أسمان. (2020). استراتيجية مقترحة لتعزيز ثقافة العمل عن بعد لدى طلبة جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.

- بكري، عبير عبده. (2023). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل الحر لدى المنتسبات في مراكز التدريب النسوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2021). قاعدة بيانات مسح القوى العاملة للعام 2020، رام الله – فلسطين.
- الجزاعلة، محمد. (2018). دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر، مجلة دراسات العلوم التربوية – الجامعة الأردنية، 45(4)، 166-180.
- الزير، سعد. (2021). اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر- دراسة مطبقة على طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (61)، 14_72.
- سويلم، محمد. (2020). وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحر وتداعياته على الأمن الاجتماعي، مجلة كلية التربية، 35(1)، 198-255.
- شعشاعة، زهير. (2021). دور الجامعات في تعزيز العمل الحر عبر الانترنت (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة)، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الطهر اوي، عبدالله. (2020). أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على رياديي حاضنة الأعمال بيكتي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العديلي، عبد السلام ونواف، سمارة. (2008). مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية، عمّان: دار المسيرة.
- العرب، أسماء والرواشدة، علاء ومحمد، إنعام وعبد الله، رشا. (2019). درجة وعي الشباب الجامعي الإماراتي بدور حاضنات الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، 46(4)، 332 – 351.
- مركز شؤون المرأة. (2019). دراسة سوق الخدمات الرقمية وفرصها في قطاع غزة، مشروع تعزيز فرص العمل الرقمي للفتيات – يناير 2019م.
- موسى، خالد. (2014). أحكام عقد العمل عن بعد، الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد للنشر والتوزيع.
- نجم، علي. (2018). قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي. (2021). الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم العالي في محافظات غزة للعام الدراسي 2021/2020م، غزة، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي. (2022). الإدارة العامة للتخطيط والتطوير، غزة، فلسطين.

- Berland, E. (2014). Freelancing in America: A national survey of the new workforce. *Freelancers Union and Elance-oDesk* .
- Boldyreva, E., Dordzhieva, B., Boldyreva, E., & Dordzhieva, O. (2021). Self-Employment in the Cultural and Educational Sphere as the Principle in Human Capital Development. VIII International Scientific and Practical Conference 'Current problems of social and labour relations' (ISPC-CPSLR 2020) ,
- Mbunda, A. S., & Kapinga, A. F. (2021). ENTREPRENEURSHIP TEACHING FOR SELF-EMPLOYMENT AMONG HIGHER LEARNING STUDENTS IN TANZANIA: A LESSON LEARNT FROM SUCCESSFUL GRADUATE ENTREPRENEURS: Entrepreneurship Education, Higher Learning Education, Teaching and Assessment Methods, SelfEmployed Graduates. *Business Education Journal*, 7 .(2)
- Toth, I., Heinänen, S., & Blomqvist, K. (2020). Freelancing on digital work platforms—roles of virtual community trust and work engagement on person—job fit. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(4), 553-567 .

مواقع الانترنت:

1. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مارس 2022م.

<https://www.mohe.pna.ps/Higher-Education-/Higher-Education-System>

جدول 1: توزيع فئات مجتمع الدراسة وفقا لمتغيري (المؤسسة التعليمية، الجنس)

المجموع	الجنس		المؤسسة التعليمية
	إناث	ذكور	
3186	2339	847	جامعة الأقصى
2795	1704	1091	الجامعة الإسلامية- غزة

949	507	442	جامعة فلسطين
263	144	119	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
141	82	59	كلية فلسطين التقنية
7334	4776	2558	المجموع

جدول 2: توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب المتغيرات التصنيفية

المتغيرات التصنيفية	الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	طالب	193	35.7
	طالبة	348	64.3
المؤسسة التعليمية	الجامعة الإسلامية	201	37.2
	جامعة الأقصى	235	43.4
	جامعة فلسطين	73	13.5
	كلية فلسطين التقنية	11	2.0
التخصص	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	21	3.9
	علوم إنسانية	388	71.7
	علوم طبيعية	153	28.3
المجموع		541	100.0

جدول 3: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمجالات الاستبانة ودرجتها الكلية

م	المجالات	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الحكم على الدرجة
1	المجال الأول: المناهج والخطط والمساقات الدراسية وأساليب التدريس	9	3.300	0.821	66.00	1	متوسطة
2	المجال الثاني: توفير متطلبات العمل الحر وبيئة تعليمية مناسبة	9	3.160	0.863	63.20	5	متوسطة

م	المجالات	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الحكم على الدرجة
3	المجال الثالث: الشراكة مع القطاعات الحكومية والمؤسسات وتنفيذ مشاريع التدريب والتأهيل والاحتضان	9	3.211	0.861	64.22	4	متوسطة
4	المجال الرابع: الأنشطة الأكاديمية والطلابية (ورش العمل واللقاءات والمؤتمرات والأيام الدراسية)	10	3.264	0.873	65.28	2	متوسطة
5	المجال الخامس: توظيف المنصات الإعلامية ووسائل الإعلام الخاصة بالمؤسسة التعليمية	9	3.247	0.878	64.94	3	متوسطة
	الدرجة الكلية للاستبانة	46	3.237	0.783	64.74	-	متوسطة

جدول 4: اختبار "T" للكشف عن الفروق بين تقديرات عينة الدراسة لدور مؤسسات التعليم العالي بفلسطين في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة Sig	مستوى الدلالة
الأول: المناهج والخطط والمساقات الدراسية وأساليب التدريس	ذكر	193	3.327	0.797	0.575	0.565	غير دالة
	أنثى	348	3.285	0.835			
الثاني: توفير متطلبات العمل الحر وبيئة تعليمية مناسبة	ذكر	193	3.220	0.867	1.206	0.228	غير دالة
	أنثى	348	3.127	0.860			
الثالث: الشراكة مع القطاعات الحكومية والمؤسسات	ذكر	193	3.297	0.844	1.723	0.085	غير دالة
	أنثى	348	3.164	0.868			
الرابع: الأنشطة الأكاديمية والطلابية	ذكر	193	3.332	0.893	1.339	0.181	غير دالة
	أنثى	348	3.227	0.860			
الخامس: توظيف المنصات الإعلامية ووسائل الإعلام	ذكر	193	3.298	0.845	1.007	0.314	غير دالة
	أنثى	348	3.219	0.896			
الاستبانة ككل	ذكر	193	3.296	0.770	1.294	0.196	غير دالة
	أنثى	348	3.205	0.790			

قيمة t الجدولية عند درجة حرية (539) ومستوى دلالة 0.05 = (1.96)، ومستوى دلالة 0.01 = (2.58)

جدول 5: اختبار "F" للكشف عن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور مؤسسات التعليم العالي بفلسطين في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلبتها تبعًا لمتغير المؤسسة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	قيمة Sig	مستوى الدلالة
الأول: المناهج والخطط والمساقات الدراسية وأساليب التدريس	بين المجموعات	2.383	4	0.596			
	داخل المجموعات	362.272	536	0.676	0.882	0.475	غير دالة
	الاجمالي	364.655	540				
الثاني: توفير متطلبات العمل الحر وبيئة تعليمية مناسبة	بين المجموعات	9.807	4	2.452			
	داخل المجموعات	392.582	536	0.732	3.347	0.010	دالة عند 0.01
	الاجمالي	402.389	540				
الثالث: الشراكة مع القطاعات الحكومية والمؤسسات	بين المجموعات	6.174	4	1.543			
	داخل المجموعات	394.703	536	0.736	2.096	0.080	غير دالة
	الاجمالي	400.877	540				
الرابع: الأنشطة الأكاديمية والطلابية	بين المجموعات	8.478	4	2.119			
	داخل المجموعات	403.098	536	0.752	2.818	0.025	دالة عند 0.05
	الاجمالي	411.576	540				
الخامس: توظيف المنصات الإعلامية ووسائل الإعلام	بين المجموعات	8.414	4	2.104			
	داخل المجموعات	408.519	536	0.762	2.760	0.027	دالة عند 0.05
	الاجمالي	416.933	540				
الاستبانة ككل	بين المجموعات	5.263	4	1.316			
	داخل المجموعات	326.212	536	0.609	2.162	0.072	غير دالة
	الاجمالي	331.475	540				

قيمة F الجدولية عند درجتني حرية (4, 536) ومستوى دلالة 0.05=(2.37)، ومستوى دلالة 0.01=(3.32).

جدول 6: اختبار LSD للكشف عن اتجاه الفروق على المجال الثاني والرابع والخامس تبعًا لمتغير المؤسسة

المجال	المؤسسة التعليمية	الجامعة الإسلامية	الجامعة الأقصى	جامعة فلسطين	كلية فلسطين التقنية	المتوسط الحسابي
--------	-------------------	-------------------	----------------	--------------	---------------------	-----------------

3.283				-	الجامعة الإسلامية	
3.057				0.226*	جامعة الأقصى	الثاني: توفير متطلبات
3.022		-	0.034	0.260*	جامعة فلسطين	العمل الحر وبيئة
3.414	-	0.391	0.356	0.130	كلية فلسطين التقنية	تعليمية مناسبة
3.481	0.067	0.458*	0.424*	0.197	الكلية الجامعية	
					للعلوم التطبيقية	
3.406				-	الجامعة الإسلامية	
3.130				0.275*	جامعة الأقصى	
3.283		-	0.152	0.122	جامعة فلسطين	الرابع: الأنشطة
3.236	-	0.047	0.105	0.170	كلية فلسطين التقنية	الأكاديمية والطلابية
3.357	0.120	0.073	0.226	0.049	الكلية الجامعية للعلوم	
					التطبيقية	
3.358				-	الجامعة الإسلامية	
3.139				0.218*	جامعة الأقصى	الخامس: توظيف
3.164		-	0.024	0.193	جامعة فلسطين	المنصات الإعلامية
3.535	-	0.370	0.395	0.177	كلية فلسطين التقنية	ووسائل الإعلام
3.539	0.004	0.375	0.400*	0.181	الكلية الجامعية للعلوم	
					التطبيقية	

* دالة عند 0.05

جدول 7: اختبار "T" للكشف عن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغير التخصص

المجال	التخصص	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة Sig	مستوى الدلالة
الأول: المناهج والخطط والمساقات الدراسية وأساليب التدريس	علوم إنسانية	388	3.300	0.835	0.019	0.985	غير دالة
	علوم طبيعية	153	3.299	0.788			
الثاني: توفير متطلبات العمل الحر وبيئة تعليمية مناسبة	علوم إنسانية	388	3.158	0.876	0.100	0.921	غير دالة
	علوم طبيعية	153	3.166	0.831			
الثالث: الشراكة مع القطاعات الحكومية والمؤسسات	علوم إنسانية	388	3.196	0.888	0.636	0.525	غير دالة
	علوم طبيعية	153	3.249	0.790			
الرابع: الأنشطة الأكاديمية والطلابية	علوم إنسانية	388	3.262	0.896	0.099	0.922	غير دالة
	علوم طبيعية	153	3.270	0.814			
الخامس: توظيف وسائل الإعلام	علوم إنسانية	388	3.234	0.893	0.542	0.588	غير دالة

المجال	التخصص	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة Sig	مستوى الدلالة
الخامس: توظيف المنصات الإعلامية ووسائل الإعلام الخاصة بالمؤسسة التعليمية							
	علوم طبيعية	153	3.280	0.843			
الاستبانة ككل	علوم إنسانية	388	3.231	0.797	0.297	0.766	غير دالة
	علوم طبيعية	153	3.253	0.748			
قيمة t الجدولية عند درجة حرية (539) ومستوى دلالة 0.05 = (1.96)، ومستوى دلالة 0.01 = (2.58)							