

بحث بعنوان

اسهامات استراتيجية التمكين في تنمية الممارسات القيادية
لريادة الأعمال الاجتماعية

*The Contributions of the Empowerment Strategy in
Enhancing Social Entrepreneurship Skills among Youth*

بحث مستخلص من رسالة دكتوراه بعنوان :
استخدام استراتيجية التمكين لتنمية وعي الشباب بريادة الأعمال
الاجتماعية

*Using Empowerment Strategy To Develop Youth's
Awareness of Social Entrepreneurship*

إعداد

مارلين جمال ملاك ظريف

مدرس مساعد بقسم طرق الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة الفيوم

أ.م.د. بسمة عبداللطيف أمين عبدالوهاب
أستاذ تنظيم المجتمع المساعد
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة الفيوم

أ.د. هبة أحمد عبداللطيف خليفة
أستاذ ورئيس قسم طرق الخدمة الاجتماعية .
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة الفيوم

ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلى تنمية الممارسات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب ، وكذلك تحديد دور استراتيجية التمكين في تنمية الممارسات القيادية بريادة الأعمال الاجتماعية ، وتعد الدراسة من الدراسات التجريبية التي اعتمدت على المنهج التجريبي لجميع الشباب الذين تتم تنمية الممارسات القيادية بريادة الأعمال الاجتماعية لديهم في جمعية شفيح الفيوم بمحافظة الفيوم وبلغ عددهم (٢٠) شاب ، وتم جمع البيانات من خلال مقياس مطبق على الشباب (اعداد الباحثة) كأداة لمعرفة واقع ممارسة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب ، وتم تطبيق الدراسة على الشباب في جمعية شفيح الفيوم بمحافظة الفيوم واثبتت نتائج الدراسة فعالية وكفاءة برنامج التدخل المهني في تنمية الممارسات القيادية بريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب .

الكلمات المفتاحية

استراتيجية التمكين ، الممارسات القيادية ، ريادة الأعمال الاجتماعية ، الشباب .

Abstract:

This research aims to develop social entrepreneurship leadership practices among youth, as well as to determine the role of the empowerment strategy in developing social entrepreneurship leadership practices. The study is an experimental study that adopted the experimental method with all (20) young people in the Shafi' Al-Fayoum Association in Fayoum Governorate who were participating in the development of social entrepreneurship leadership practices. Data was collected through a scale applied to the youth (developed by the researcher as a tool to understand the reality of social entrepreneurship practice among youth). The study was applied to the youth in the Shafi' Al-Fayoum Association in Fayoum Governorate, and the results of the study proved the effectiveness and efficiency of the professional intervention program in developing social entrepreneurship leadership practices among youth.

Keywords

Empowerment strategy, leadership practices, increasing social entrepreneurship

أولاً : مشكلة الدراسة وأهميتها :

تواجه كثير من المجتمعات - ومنها مجتمعات الوطن العربي- تحديات كبيرة في جهودها التنموية، وتظهر تلك التحديات بشكل جلي في واقع الحياة المعاصرة، حيث تواجه بلادنا اليوم عملية تحويل العنصر البشري من عنصر يشكل عبئاً على التنمية إلى عنصر يكون هو الدافع لقوة التنمية ، ومن ثم فإن المجتمع المصري يهتم بتنمية موارده البشرية وخلق طاقات واعية تسهم في تنمية المجتمع وتقدمه ويعتبر الشباب أحد هذه الموارد التي تؤدي دوراً هاماً في عملية التنمية (قنديل ، ٢٠١٠ ، ص٤).

ويُعد العنصر البشري قوة الدفع الحقيقية لعملية التنمية، لذلك كان الاهتمام بمفهوم تنمية الموارد البشرية على أساس أنها موجهة للانسان باعتباره العنصر الذي يساهم في تنمية المجتمع من ناحيته، ومن ناحية أخرى تهدف إلى الارتقاء بنوعية حياته وتوسيع نطاق اختياراته وقدراته وتوظيفها في جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (السالموطي ، ٢٠١٢ ، ص١٠٦)

كما يُعد الشباب في أي مجتمع طاقة قومية بما تحويه من قدرات وأفكار، وتعتبر هذه القدرات خلاصة المهارات والخبرات والمعارف التي يكتسبها ويتشبع بها من خلال تجاربه وعلاقاته بالمجتمع، والتي تحتاج دائماً إلى صقل وتهذيب بما يتماشى مع متطلبات المجتمع والمتغيرات العصرية، وهم أيضاً الطاقة المبدعة والقوة المحركة لإدارة التغيير في المجتمع، والقادرون على حمل لوائه إلى التقدم، لذا فمن الضروري العمل معهم في جماعات كي يشاركون في إعداد وتصميم وتقويم برامج تنمية المجتمع. (قاسم ، ٢٠٠٩ ، ص٥٤١٧).

وهذا ما اكدت عليه دراسة (ابو النيل ، ٢٠١٣) والتي أوصت بضرورة الاهتمام بالشباب والعمل على تنمية قدراتهم ومهاراتهم، إلى جانب توعيتهم بضرورة المشاركة في المجتمع باعتبارهم عناصر مؤثرة في المجتمع، مع ضرورة العمل على تنمية السلوك الايجابي لديهم نحو وتشجيعهم على تنمية مجتمعاتهم المحلية .

لذلك كان الاهتمام بقضية ريادة الأعمال الاجتماعية للشباب حيث انهم يمثلوا شريحة كبيرة بالمجتمع، باعتبارهم الأكثر طاقة وحيوية ولديهم القدرات والامكانيات الواجب استثمارها، وهم الأكثر تأثراً بالبطالة، فالعمل الريادي يتجاوز مشكلة البطالة، ويشكل أحد الحلول الممكنة لتحسين مستوي معيشتهم .

كما أشارت دراسة (أبو مداللة & العجلة ، ٢٠١٣) إلى انخفاض نسبة الرياديين من الشباب، وذلك لأنهم يميلون إلى العمل باجر على الدخول في مشاريع ريادية، مما يتطلب العمل على زيادة وتعزيز الوعي بأهمية الريادة والمشاريع الريادية للشباب والمجتمع .

حيث ظهرت ريادة الأعمال الاجتماعية كحركة عالمية مع انهيار الأنظمة ولقد زاد الاهتمام بموضوع ريادة الأعمال الاجتماعية في السنوات الأخيرة، بسبب التقدم التكنولوجي والعولمة وزيادة الاهتمام بالقطاع الخاص، ولأنها تعد القوة الأساسية لخلق ازدهار المجتمع والاقتصاد في الكثير من الدول، فهي تمثل أحد أهم أدوات تحقيق وفرة في الوظائف، زيادة الثروة، الإبداع، ونمو اقتصاد الدولة ذاتها، كما أنها تعمل في الوقت ذاته على إنشاء المزيد من حاضنات الأعمال ومؤسسات التدريب لمساعدة رواد الأعمال على تطوير معارفهم ومهاراتهم (الباجوري ، ٢٠١٧ ، ص٦)

كما أشارت دراسة (الباجوري ، ٢٠١٧) إلى أن ريادة الأعمال الاجتماعية المفتاح الرئيسي للتنمية الاقتصادية في العالم العربي، باعتبار أن ريادة الأعمال الاجتماعية محركاً هاماً للنمو الاقتصادي عبر نشر البيئة الإبداعية، وبوصفها آلية هامة لاستحداث الأفكار الجديدة والإبداعات، وتوصلت الدراسة إلى أهمية نشر ثقافة ومهارات ريادة الأعمال الاجتماعية في الوطن العربي .

وعليه تساهم ريادة الأعمال الاجتماعية في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع فهي تؤدي إلى تحقيق الرفاهية الاجتماعية للشباب، وتحقيق الاندماج لهم ورفع مستوى الوعي لديهم وتحسين مستوى المعيشة وخلق فرص عمل جديدة.

وهذا ما أكدت عليه دراسة (هريدي ، ٢٠٢١) إلى إن مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية أداة فعالة في محاربة الفقر، والقضاء على المشكلات الاقتصادية في المجتمع، فهي تساهم في تحسين مستوى المعيشة لأفراد المجتمع، كما أنها أداة فعالة في محاربة البطالة ، وتعمل أيضاً بشكل أفضل في توفير فرص عمل جديدة للشباب من خلال تدريبهم على مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية .

وأوصت دراسة (Roya , 2014) بتصميم عدة برامج تختص بتنمية مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية من أجل زيادة قيمة الأفكار الريادية ذات الأثر الكبير على إنشاء المشروعات الريادية وأوصت بضرورة التوسع في

دعم المبادرات باتجاه تأهيل الرواد ورفع كفاءتهم وتنمية مهاراتهم على تطوير المشروعات الريادية .

ومن الضروري العمل على تشجيع وترسيخ ريادة الأعمال الاجتماعية في المؤسسات لتحفيز الإبداع والابتكار ولتحقيق التنمية الاقتصادية وزيادة فرص التشغيل للشباب وخلق الوظائف ومشاريع ريادية ، بما يعزز تمكين الشباب وتعظيم الاستفادة من قدراتهم الإبداعية.

وتعد الممارسات القيادية هي القوة المحركة لترسيخ ريادة الأعمال الاجتماعية في المؤسسات ، حيث توفر القدرة على تعزيز الطاقة على المستوى الفردي والجماعي ، وتحقيق ميزة تنافسية كبيرة من خلال المساعدة على الاحتفاظ بالشباب وتحفيزهم ، كما تدفع الممارسات القيادية وتعزيز من قدرتها على تحمل عمليات التغيير والتقلبات وتسهم في تحقيق الابتكار ، وتنشيط العلاقات في الشبكات الاجتماعية ، وتصبح قادرة على مراقبة وتغيير ممارسات الموارد البشرية وتحفيز السلوك على نطاق أوسع داخل المؤسسة (Maxl ,p , 2012 , p 16).

وتعتبر القيادة الريادية طاقة تنظيمة وإدارتها أمراً ليس سهلاً بالمرة ، لذا فمن الضروري أن يعي ويفهم القادة عناصر المؤسسة التي ترفع مستوى الطاقة وما تستنفذه ، والأمور التي تزيد من مستوى مشاركتهم فكرياً وبدنياً وعاطفياً وكذلك معرفة ما الذي يؤدي إلى هذه المستويات العالية من الطاقة ثم المشاركة بانتظام في هذه الأنشطة والممارسات التي تدفعهم وتحثهم على المشاركة بفعالية (Maxl ,p , 2012 , p 7).

وهدف دراسة (Etzkowitz ,H, 2022) إلى فحص وتحليل سلوك القيادات المؤسسية والتعرف على خصائص ومهارات القيادة الريادية وممارساتها في السياق المؤسسي وتوصلت هذه الدراسة إلى أن القيادة الريادية تؤثر إيجاباً على نجاح القيادة المؤسسية من أهمها توفير التعاون وبناء ثقافة الابتكار وبناء العلاقات الاستراتيجية واشتراكهم في صنع القرارات وتوفير الفرص لإنشاء مشروعات ريادية تعود بالنفع على المجتمع .

ومما سبق نجد أن ريادة الأعمال الاجتماعية هي العصب الرئيسي لتطور المجتمعات بماتمثله من عناصر ومميزات وخصائص هامة تتسم بالإبداع والابتكار في خلق الأفكار الجديدة التي تساهم بحل المشكلات أو إيجاد حلول بطريقة مميزة، وتشجيع الشباب لتمثيل أنفسهم كمواطنين منتجين على المستوى

الاجتماعي والاقتصادي وهذا يجعل زيادة الأعمال الاجتماعية ضرورة أساسية لكل مجتمع حتي يحقق النمو والاستقرار أكثر .

ومن الضروري الاهتمام بتدريب الشباب وتنقيفهم والعمل على تنمية قدراتهم ومهاراتهم لانهم يعانون من البطالة والفقر وضعف المشاركة المجتمعية، إضافة إلي قلة الخبرات والتدريب وقلة المعارف والمهارات زيادة الأعمال الاجتماعية ، وبالتالي تجعل من الشباب أيادي معطلة ومن هنا ظهر مفهوم التمكين ليسعي الي تغيير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للشباب، كما يسهم التمكين على استثمار قدرات الشباب وتمكينهم من ممارسة العمل لتحسين مستوي معيشتهم، وتمكينهم من الممارسات القيادية اللازمة لسوق العمل وزيادة دخلهم وتجعلهم قادرين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كل تلك الخصائص تتفق بما يتطلب إنجاز العمل في مشاريع زيادة الأعمال الاجتماعية.

تسعي الدول بكافة مستوياتها المتقدمة أو النامية لتمكين الشباب بشتي الطرق منها ما يركز على المعرفة والمهارات من خلال التركيز على أن التعليم والتدريب أمر ضروري لتعزيز وتنمية قدراتهم ، كما يركز البعض على المعلومات الصحيحة فيما يتعلق بأفضل الطريق لتأسيس الأسرة والبحث عن فرص العمل ، كما يركز آخرون على الاهتمام بالموارد المالية ووسائل العمل وسبل المعيشة كأحد وأهم سبل التمكين للشباب (فريدمان ، جون ، ٢٠١٠ ، ص ١٢٢).

تستخدم استراتيجية التمكين لمنح الشباب القوة من خلال إكتساب الخبرات الشخصية ، تنمية الفهم والإدراك ، وتفرغ الطاقات الكامنة ، وبناء الثقة في قدراتهم ، مما ينعكس عليهم من خلال إكتشاف وتحسين قدراتهم الشخصية والاجتماعية .

وعلمياً يستوجب تمكين الشباب إدخال تغيرات جذرية في البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تسبب في إقصائهم، وينبغي لتلك التغيرات أن توسع فرص مشاركة الشباب وانخراطهم في المجال الاجتماعي ، وأن تنشيط اقتصاداً كلياً على إنتاج فرص العمل اللائق للشباب وتعزيز قدرتهم على قيادة الأعمال الاجتماعية، وأن يرسخ في المنظومة الاجتماعية أسس العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص (تقرير التنمية الإنسانية العربية ، ٢٠١٦ ، ص ٧) .

لذا يركز التمكين على توضيح ورفع الوعي لدي الشباب ورفع استعدادهم وثقتهم بأنفسهم بأنهم قادرون على أداء جميع الأدوار ذات القيمة المجتمعية ،

ويسعى إلى رفع المهارات وإعطاء الشباب من الموارد والفرص ما يمكنهم من اثبات قدراتهم .

وكشفت دراسة (خالد ، عبدالله ، ٢٠١٧) إن التمكين من منظور ريادة الأعمال الاجتماعية من خلال الكشف عن خمسة أنواع من التمكين بناء الوعي الاجتماعي والمشاركة الهادفة والروابط الاجتماعية وبناء مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية ومشاركة بين الشباب والبالغين والتي يمكن تصنيفها على نطاق واسع إلى اجتماعية تمكين القدرات وتمكين القدرة على تنظيم المشاريع . ويُعد التمكين الطريقة الوحيدة التي يمكن بواسطتها مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات في أن تتحكم في ظروفها وتستطيع إنجاز أهدافها، وهكذا تكون قادرة على العمل لمساعدة نفسها وغيرها على زيادة مستوي معيشتها فالتمكين عمل اجتماعي يركز على نقص القدرة على السيطرة على الموارد بزيادة المشاركة كوسيلة لإعادة التفكير في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية والإنجاز والتعبير الاجتماعي المطلوب بالطرق التي تعمل على إشباع الحاجات الإنسانية (عبد الحميد ، ٢٠٠٠، ص١٠١)

كما اشارت دراسة (نبيل ، ٢٠١٨) الي فاعلية برامج التمكين الاقتصادي للشباب لمشاركتهم في تنمية المجتمع الريفي وقد اسهمت استراتيجية التمكين في مساعدة أفراد المجتمع على استثمار قدراتهم وإمكانياتهم وبناء قدراتهم على فرص عمل ومشروعات جديدة وتحسين مستويات معيشتهم، ويُعد التمكين استراتيجية لتقوية الافراد وتدعيم مشاركتهم في المجتمع .

فالتمكين في الخدمة الاجتماعية هو العمليات التي يقوم بها نسق محدث التغيير لمساعدة الأفراد على تحقيق مطالبهم وذلك بمساعدتهم على أن يصبحوا قادرين على التواكب مع الضغوط والتحوليات في الحياة وهو بذلك يستهدف مساعدة على إكسابهم المعرفة والمهارة والقيم والخبرة التي تمكنهم من أداء هذا الدور بفاعلية أكثر (Carel, Alex,1997,p821)

هدفت دراسة (Adler Charles, 2019) أن إستراتيجية التمكين تعد من الاستراتيجيات التي يعول عليها في خروج الفئات الفقيرة من دائرة التهميش ، حيث تسعى إستراتيجية التمكين إلى امتلاك الافراد للمعارف والمهارات والقدرات التي تجعلهم قادرين على تحسين نوعية حياتهم والمشاركة في عملية صنع القرار المرتبط بأمرهم الحياتية .

تركز استراتيجية التمكين للشباب بمثابة عملية إعطاء الأفراد سلطة أوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية ، وفي إستخدام قدراتهم ، للمشاركة في

عملية صنع القرارات ، وكذلك وضع الأهداف المستقبلية كلاً في نطاق مسؤوليته وسلطاته وإتاحة درجة مناسبة من حرية التصرف لتحقيق قدر من الإستقلالية مع مسؤوليتهم عن النتائج المتوقعة ، وطالما أن التمكين يهدف إلى تعزيز قدرات الفرد ، إذا فهدفه الأساسي يتمثل في دمج الفئات الضعيفة والمهمشة للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات مما يساهم في إحداث التغير (السروجي ، ٢٠٠٧، ص ٣٦١).

فيعتبر تمكين الشباب هو توسيع الإمكانات والقدرات لدى الشباب في المشاركة والمفاوضة والتأثير والتحكم والقدرة والمسائلة للمؤسسات التي تؤثر في حياتهم ويتطلب قبول التعريف الثقة في الشباب فبدون هذه الثقة تصبح مسألة التعامل معهم بوصفهم مصدر قوة فاقدة لمصداقيتها، وتمكين الشباب باب جديد يقدم الشباب من خلال أفكارهم ويطلقون الغاية لخبراتهم وجهدهم والهدف إطلاق الطاقات الكامنة لدى الشباب المؤهلين وتحفيزهم ذاتياً.

وتعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية من أكثر المهن ارتباطاً بالمجتمع ومشكلاتها والتغيرات التي تطرأ عليها وأساليب التعامل معها والخدمة الاجتماعية كأحد مهن المساعدة الإنسانية بصفة عامة وطريقتها في تنظيم المجتمع بصفة خاصة ، حيث تسعى طريقة تنظيم المجتمع إلي المساهمة في إشباع احتياجات أهالي المجتمع وحل مشكلاته (خاطر ، ٢٠٠٩، ص ٢٣٠) .

لذا تستخدم طريقة تنظيم المجتمع استراتيجية التمكين وتعتبرها أحد استراتيجيات الاساسية في تنظيم المجتمع أهمية محورية في تحقيق التمكين للأفراد المجتمع لتنمية وعيهم بمشكلاتهم وظروف حياتهم وكذلك طبيعة الخدمات وفرص العمل القائمة والموارد المجتمعية او بناء قدراتهم التي تمكنهم من استثمار كافة الموارد والطاقات الكامنة ومساعدتهم على إقامة مشروعات صغيرة بالاعتماد على جهودهم الذاتية وهذا يتطلب ضرورة التدريب الكافي لتنمية مهاراتهم التسويقية (عبدالحافظ ، ٢٠٢٠، ص ٨٢٠).

استراتيجية التمكين في تنظيم المجتمع هي عملية تهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد والجماعات على اتخاذ قرارات فاعلة وتحقيق التغيير الاجتماعي والاقتصادي بأنفسهم. تعتمد هذه الاستراتيجية على مفهوم "التمكين" الذي يعني منح الأفراد والمجتمعات القوة والقدرة على السيطرة على حياتهم والمشاركة الفاعلة في عملية التنمية.

وفي إطار العرض السابق ، يتضح أهمية التدخل المهني باستخدام استراتيجية التمكين في تنظيم المجتمع في تنمية الممارسات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية .

ويتضح من العرض السابق للتراث النظري والدراسات السابقة، أن هذه الدراسات لم تتناول دور برامج ريادة الأعمال الاجتماعية في تمكين الشباب بطريقة مباشرة ، وهو ما تهتم به الدراسة الحالية وقد تم الاستفادة من تلك الدراسات السابقة في إثراء مشكلة الدراسة والإطار النظري وأدوات الدراسة، وكيفية وضع تعريف إجرائي لمفاهيم الدراسة، والدراسة الحالية هي امتداد للدراسات السابقة في مجال مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وتنظيم المجتمع بصفة خاصة، وتعزيزا لفاعلية ريادة الأعمال الاجتماعية في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ وتدعيماً لأدوار ريادة الأعمال الاجتماعية والعمل على نشر الثقافة الريادية في المجتمع عامة والمنظمات خاصة ، وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الفرض التالي : (اختبار فاعلية استراتيجية التمكين في تنمية الممارسات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية)

ثانياً: مفاهيم الدراسة :

١- مفهوم استراتيجية التمكين :

يعرف التمكين لغوياً : بأنه مصدر الفعل مكن وتدل مادة " م ك ن " على علم المكانة ، ومن ذلك مكن فلان عن الناس ، أي عظيم عندهم ، ومكنه من الشيء ، أي جعل له علمه سلطاناً وقدره ، كما يقال أمكن الأمر فلاناً ، أي سهل علمه وتيسر له ، وتمكن من الشيء ، أي قدر عليه أو ظفر به (مجمع اللغة العربية ، ١٩٨٣ ، ص ٩١٧).

كما يعرف التمكين أيضاً: بأنه إعطاء الصلاحية للأفراد من أجل وضع الخطط الخاصة بهم وتحقيق أهدافهم الخاصة من أجل اتخاذ أحسن القرارات والتوصل إلي حل لجميع المشكلات التي تواجههم، ويشمل التمكين أيضاً جميع الأفراد وإشراكهم في العمل وتحمل مسؤولياتهم من أجل تحقيق النجاح في العمل (شاهيناز ، صليحة ، ٢٠٢١، ص ٨).

يعرف التمكين أيضاً: بأنه استراتيجية يتم ممارستها مع الناس أو المنظمات الاجتماعية أو الجماعات، حيث تهتم بتعزيز أداء المجتمعات المحلية عن طريق تنمية قدرات أفراد المجتمع وتمكينهم من اتخاذ القرارات وتدعيم مشاركتهم في المجتمعات (Miron,1997,p83)

وتعرف استراتيجية التمكين وفق الدراسة الحالية بأنها:

- هي عملية محددة لها أهداف واضحة ، تسهم في بناء السمات والمهارات الشخصية للشباب التي تسهم في خلق التفكير والسلوك الريادي ، بناء اتجاهات إيجابية تجاه الريادة الاجتماعية والعمل الحر ، وتعزيز الروح والنزعة الريادية وإثارة الدافعة لدى الشباب .

٢- ريادة الأعمال الاجتماعية :

تعرف ريادة الأعمال الاجتماعية لغوياً: كلمة ريادة مصدر مشتق من الفعل (رود) واسم فاعله رائد، والرائد هو الذي يتقدم القوم يبصر لهم الكل، ويقنون به (ابن منظور ، ٢٠٠٥ ، ص٢٣)

وتعرف ريادة الأعمال الاجتماعية اصطلاحاً: بأنها نشاط ينصب على إنشاء مشروع عمل جديد، يقدم فعالية اقتصادية واجتماعية مضافة من خلال إدارة الموارد بكفاءة متميزة لتقديم شئ جديد أو ابتكار نشاط اجتماعي أو اقتصادي جديد يتسم بالإبداع والابتكار ويتصف بالمخاطرة (جودة ، علوان ، ٢٠١٨ ، ص٣٣).

وعرفها المركز الأمريكي بأنها : العملية التي تعد الأفراد بمفاهيم ومهارات معينة تمكنها من إدراك الفرص التي يغفل عنها الآخرون والتمتع برؤي جدية وتقدير للذات وتزود الأفراد بالمعلومات المطلوبة لإدراك الفرص وجمع الموارد على قاعدة المخاطرة ، وتعزيز الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة إدارة الأعمال (Hill,2015,p43).

كما عرفت أيضاً بأنها : مجموعة المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تدعم المبادرات الفردية والتشغيل الذاتي والعمل الحر ، وتشجيع على تملك المشروعات وإدارتها وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع (العتيبي & موسي ، ٢٠١٥ ، ص١٤٣).

وتعرف أيضاً كما عرفها الاتحاد الاوروبي بأنها : الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار أو الابداع والفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة .
(Kummenta,Mary,2019, p112)

وتعرف ريادة الأعمال الاجتماعية وفق الدراسة الحالية بأنها:
بأنها مجموعة من الاتجاهات المشتركة والقيم والمهارات والمعارف اللازمة
اكتسابها للشباب التي تمكنهم من إيجاد الفرص المناسبة لإقامة مشروع جديد
بإمكانيات محددة تنميهم اقتصادياً واجتماعياً.

٣- مفهوم الممارسات القيادية

وتعرف الممارسات القيادية : بالإجراءات والاستراتيجيات التي يتخذها
القادة وينفذونها من أجل مساعدة فريقهم باستمرار على تحسين أنفسهم وتحقيق
النمو (Good Leadership Pratices,2021)

وتعرف ايضا الممارسات القيادية : بأنها القدرة على رؤية الفرص
الاجتماعية بكونها تشاركية وقيمة ، حيث تركز على بناء الثقة والتعاون
والشفافية لتحقيق الابتكار والأثر الاجتماعي في مواجهة التحديات المجتمعية
(Doherty , B, & Lyon , F , 2014 , P 417).

وتعرف الممارسات القيادية وفق الدراسة الحالية بأنها:

بأنها مجموعة من السلوكيات والمهارات والاستراتيجيات والقيم القيادية التي
يوظفها الشباب لقيادة المشروعات ذات الطابع الاجتماعي، بهدف إحداث تغيير
مجتمعي إيجابي من خلال إيجاد حلول مبتكرة تجمع بين الأهداف الاقتصادية
والاجتماعية ، وتشمل هذه الممارسات مثل اتخاذ القرار التعاوني ، والتمكين
والتواصل الفعال والابتكار الاجتماعي ، وتحمل المسؤولية الاجتماعية لدى
الشباب .

٤- مفهوم الشباب :

يعرف الشباب في اللغة العربية : الفناء والحداثة ، يقال : شب الغلام
يشب شبابا وشبوبا وشبيبا ، وهو خلاف الشيب والشباب : جمع شاب ، وكذلك
الشبان (ابن منظور، ٢٠٠٥ ، ص ٤٨٠).

يعرف الشباب اصطلاحياً: أنه الفئة العمرية التي تشغل وضعاً متميزاً في
بناء المجتمع ، وهم بناء ذات الحيوية وقدرة على العمل النشاط كما أن هذه الفئة
تكون ذات بناء نفسي تعمل على تحقيق أهداف المجتمع وتطلعاته (عودة ،
٢٠٠٩ ، ص ٤٩).

ويعرف الشباب ايضا: هي فترة من العمر التي تقع بين الخامسة عشر
وبين الثلاثين حيث إن هذه الفترة تتسم بكثير من الخصائص كالتأقلم للنمو
والتعليم والقدرة على الإنتاج والابتكار (فهي ، ٢٠١٢ ، ص ١٢٧).

ويعرف الشباب ايضاً : وهي مرحلة من مراحل العمر تتميز بخصائص القدرة الإنسانية المنتجة في أقصى مراحلها ، تتفاوت بداية المرحلة ونهايتها في ضوء الأوضاع الاجتماعية السائدة في المجتمع (عبدالجواد ، ٢٠١١ ، ص ٢٢١).

وتعرف الشباب وفق الدراسة الحالية بأنهم:

- (١) هم الفئة التي تتراوح أعمارهم من ١٥ : ٢٥ سنة .
- (٢) هم الذين لهم صفة الإقامة بجمعية شفيح الفيوم .
- (٣) هم المستفيدين من كافة أنشطة وخدمات وبرامج جمعية شفيح .
- (٤) هم المشاركين في البرامج والأنشطة الخاصة بتنمية وتعزيز مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية والمتمثلة في برنامج التدخل المهني .
- (٥) أن يكون الشباب من الجنسين (الذكور والإناث).

ثالثاً: أهداف الدراسة :

تحددت الدراسة في هدف رئيسي :

- (١) اختبار فاعلية استراتيجية التمكين في تنمية الممارسات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية .

وينبثق منه عدة أهداف فرعية هي :

- أ- اختبار فاعلية استراتيجية التمكين في تنمية السلوكيات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية .
- ب- اختبار فاعلية استراتيجية التمكين في تنمية المهارات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية .
- ج- اختبار فاعلية استراتيجية التمكين في تنمية القيم القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية.

رابعاً: فروض الدراسة :

تحددت الدراسة في فرض رئيس هو :

- (١) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات القياس القبلي والبعدي لمستوي تنمية بالممارسات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية قبل وبعد التدخل المهني باستخدام استراتيجية التمكين .

وينبثق منه عدة فروض فرعية هي :

- أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات القياس القبلي والبعدي لمستوي تنمية بالسلوكيات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية قبل وبعد التدخل المهني باستخدام استراتيجية التمكين .

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات القياس القبلي والبعدي لمستوي تنمية بالمهارات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية قبل وبعد التدخل المهني باستخدام استراتيجية التمكين .

ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات القياس القبلي والبعدي لمستوي تنمية بالقيم القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية قبل وبعد التدخل المهني باستخدام استراتيجية التمكين.

خامساً : الإجراءات المنهجية للدراسة :

(أ) نوع الدراسة :

تنتمي هذه الدراسة إلي نمط الدراسات التجريبية وذلك لطبيعة موضوع الدراسة التي تستهدف قياس واختبار فاعلية المتغير المستقل وهو (دور استراتيجية التمكين في تنظيم المجتمع) على المتغير التابع وهو (تنمية الممارسات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية)، حيث يسعى البحث الحالي إلي فاعلية استراتيجية التمكين ودورها في تنمية الممارسات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية

(ب) المنهج المستخدم :

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج التجريبي للشباب باستخدام المجموعة الواحدة مع إخضاعها للقياس القبلي والبعدي من خلال تصميم برنامج التدخل المهني لتنمية وعي الشباب بالممارسات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية.

(ج) أدوات الدراسة :

اعتمدت الدراسة الحالية على مقياس بالممارسات القيادية لريادة الأعمال الاجتماعية يطبق على الشباب (من إعداد الباحثة) كوسيلة لجمع البيانات من الشباب في مجتمع البحث حول تحديد مستوى ممارسة ريادة الأعمال الاجتماعية للشباب

سادساً : مجالات الدراسة :

١-المجال المكاني : يتم التطبيق الدراسة على جمعية شفيح الفيوم بمدينة الفيوم المشهرة برقم ٤٢ لسنة ١٩٦٦ .

٢- المجال البشري :

أ) إطار المعاينة : يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الشباب المستفيدين من خدمات الجمعية ويبلغ مقدارها (٢٠) مفردة .

ب) عينة الدراسة : يتم تنفيذ برنامج التدخل المهني على عينة من الشباب المقيمين بالجمعية وهي عينة عمدية من الشباب (٢٠ مفردة) .

٣- المجال الزمني :

وهي فترة جمع البيانات من الميدان .

سابعاً : نتائج الدراسة

أولاً : نتائج متعلقة بوصف خصائص عينة الدراسة

جدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع

النوع	ك	%
ذكر	١٣	٦٥
أنثى	٧	٣٥
الإجمالي	٢٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت للذكور والتي بلغت (٦٥%)، أما نسبة الاناث بلغت (٣٥%).

جدول رقم (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للسـن

السـن	ك	%	الترتيب
من ١٥ لأقل من ١٨ سنة	٥	٢٥	٣
من ١٨ لأقل من ٢١ سنة	٧	٣٥	١
من ٢١ لأقل من ٢٥ سنة	٧	٣٥	م١
من ٢٥ سنة فأكثر	١	٥	٤
الإجمالي	٢٠	١٠٠	

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للفئات العمرية حيث كانت أعلى نسبة لمن تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (من ١٨ لأقل من ٢١ سنة) والتي بلغت (٣٥%)، وحصلت على نفس النسبة من تقع أعمارهم في الفئة (من ٢١ لأقل من ٢٥ سنة)، أما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (من ١٥ لأقل من ١٨ سنة) بلغت نسبتهم (٢٥%)، بينما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (من ٢٥ سنة فأكثر) بلغت نسبتهم (٥%).

جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للمرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية	ك	%
مرحلة التعليم الثانوي	٦	٣٠
مرحلة التعليم الجامعي	١٤	٧٠
الإجمالي	٢٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للمرحلة التعليمية، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت للمبحوثين بمرحلة التعليم الجامعي والتي بلغت (٧٠%)، أما المبحوثين بمرحلة التعليم الثانوي بلغت نسبتهم (٣٠%).

جدول رقم (٤) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لطبيعة العمل

طبيعة العمل	ك	%
أعمل	١	٥
لا أعمل	١٩	٩٥
الإجمالي	٢٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لطبيعة العمل، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت للمبحوثين الذين لا يعملون والتي بلغت (٩٥%)، أما المبحوثين الذين يعملون بلغت نسبتهم (٥%).

جدول رقم (٥) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لحصولهم على دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال

هل حصلت على دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية	ك	%
نعم	٠	٠
لا	٢٠	١٠٠
الإجمالي	٢٠	١٠٠

جدول رقم (٦) يوضح توزيع عينة

هل حصلت على دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية	ك	%
نعم	٠	٠
لا	٢٠	١٠٠
الإجمالي	٢٠	١٠٠

ثانياً: نتائج اختبار فروض الدراسة

نتائج اختبار الفرض للدراسة مناقشتها:

نتائج اختبار الفرض للدراسة مناقشتها:

تحققت الباحثة من صحة الفرض والذي مفاده " الممارسات القيادية المتصلة بالريادة الأعمال الاجتماعية "، باستخدام اختبار (ت) لعينتين مرتبطتين، وذلك لدلالة الفروق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية على عبارات الممارسات القيادية المتصلة بريادة الأعمال الاجتماعية، ويتضح ذلك من خلال بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

يوضح قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين بين متوسطي درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لكل عبارة من عبارات

م	العبارة	القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى المعنوية	ملاحظات
١	اتمتع بمستوى عال من الدافعية لإنجاز الأعمال المطلوبة بالمشروع الريادي الاجتماعي	قياس قبلي	2.4500	1.46808	6.575	0.000	دال
		قياس بعدي	4.8000	0.52315			
٢	اتحمل مسؤولية قيادة مشروع ريادي له أثر اجتماعي	قياس قبلي	2.5500	1.53811	6.697	0.000	دال
		قياس بعدي	4.9500	0.22361			
٣	أشارك أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات المهمة للمشروع الريادي الاجتماعي	قياس قبلي	2.7000	1.68897	5.386	0.000	دال
		قياس بعدي	4.8500	0.36635			
٤	لدي القدرة على التحفيز والتشجيع الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة للمشروع الريادي	قياس قبلي	2.5500	1.60509	6.328	0.000	دال
		قياس بعدي	4.8500	0.48936			

م	العبارة	القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى المعنوية	ملاحظات
	الاجتماعي	بعدي					
٥	لدي القدرة على تعزيز روح التعاون بين أعضاء الفريق في المشاريع الريادية الاجتماعية	قياس قبلي	2.5000	1.60591	6.328	0.000	دال
		قياس بعدي	4.8000	0.41039			
٦	اتسم بمستوى عالي من المثابرة في العمل لإدارة المشروع الريادي الاجتماعي	قياس قبلي	2.1500	1.26803	9.000	0.000	دال
		قياس بعدي	4.8500	0.36635			
٧	لدي القدرة على التواصل مع مختلف الأطراف ذات العلاقة (مثل الشركاء ، المستفيدين ، الجهات الداعمة) للتحقيق اهداف المشروع الريادي الاجتماعي	قياس قبلي	2.1500	1.34849	7.917	0.000	دال
		قياس بعدي	4.8500	0.36635			
٨	أحرص على تقديم روح العطاء والمبادرة في إدارة المشروع الريادي الاجتماعي	قياس قبلي	2.2000	1.47256	8.137	0.000	دال
		قياس بعدي	4.8000	0.41039			
٩	دي القدرة لتقديم الدعم والتوجيه لأعضاء الفريق اثناء تنفيذ المشروع الريادي الاجتماعي	قياس قبلي	2.1500	1.26803	8.748	0.000	دال
		قياس بعدي	4.8500	0.36635			
١٠	أحرص على المتابعة والتقييم المستمر لأداء فريق العمل المسئول عن المشروع الريادي الاجتماعي	قياس قبلي	2.1000	1.29371	9.000	0.000	دال
		قياس بعدي	4.8000	0.52315			

باستقراء الجدول السابق رقم (٧) والخاص بالنتائج المرتبطة باختيار (ت) لاستجابات المبحوثين من الشباب المودعين بجمعية شفيح بالفيوم، الخاصة بالممارسات القيادية المتصلة بريادة الأعمال الاجتماعية، يتضح أن متوسط استجابات المبحوثين القبلي على العبارة رقم (١) التي مؤداها " اتمتع بمستوى عال من الدافعية لإنجاز الأعمال المطلوبة بالمشروع الريادي الاجتماعي." (٢,٥)، بينما متوسط استجابات المبحوثين البعدي (٤,٨)، في حين بلغت قيمة ت (٦,٦) عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)، والذي يرجع إلى تطبيق برنامج التدخل المهني.

أما فيما يتعلق بالعبارة رقم (٢) التي مؤداها " أتحمّل مسؤولية قيادة مشروع ريادي له أثر اجتماعي " فيتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات المبحوثين القبلية (٢,٦)، بينما متوسط استجابات المبحوثين البعدية (٤,٩)، في حين بلغت قيمة ت (٦,٧) عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)، والذي يرجع إلى تطبيق برنامج التدخل المهني.

هذا بالإضافة إلى العبارة رقم (٣) التي مؤداها " أشارك أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات المهمة للمشروع الريادي الاجتماعي." فيتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات المبحوثين القبلية (٢,٧)، بينما متوسط استجابات المبحوثين البعدية (٤,٩)، في حين بلغت قيمة ت (٥,٤) عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)، والذي يرجع إلى تطبيق برنامج التدخل المهني.

جدول رقم (٨) يوضح قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدى لاستجابات المبحوثين على الاجمالي

القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى المعنوية	حجم التأثير (d)
القبلي	23.5000	12.90655	١٩	8.327	0.000	1.9
البعدى	48.4000	3.20197				

باستقراء بيانات الجدول رقم (٨) والذي يوضح وجود فروق دالة إحصائية ذات دلالة معنوية عند مستوى أقل من (٠,٠١) بين الدرجات الحاصل عليها المبحوثين من السيدات عينة الدراسة (قبل وبعد التدخل) فيما يتصل بالممارسات القيادية المتصلة بريادة الأعمال الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (ت) (٨,٣) ودرجة حرية (١٩)، أما فيما يتعلق بحجم التأثير فيتضح أنه أكبر من (٠,٨) وهو يساوي (١,٩) لذا فيعتبر حجم تأثير قوي، وعليه يمكن القول أن الدراسة أثبتت صحة فرضها الفرعي الخامس وبحدود ثقة ٠,٩٩.

وبناء على النتائج المستخلصة من الجداول السابقة (٧، ٨) أثبتت الباحثة صحة الفرض الذي مؤداه " الممارسات القيادية المتصلة بريادة الأعمال الاجتماعية "

وهذا أكدت عليه دراسة (هزل ، ٢٠٢٠) بضرورة تطبيق مقومات القيادة الريادية في تنفيذ برامج للتوعية بشأن ريادة الأعمال الاجتماعية عن طريق ضرورة العمل على بناء رؤية استراتيجية جديدة ، ودعوة رجال الأعمال والمستثمرين لدعم وزيادة التعاون ، وتمكين الشباب ، ومنحهم الحرية لتحديد أساليب إنجازاتهم للأعمال ، والاستفادة من شبكة التواصل الاجتماعي في تحقيق المزايا الاجتماعية .

مراجع الدراسة

- ابن منظور ،محمد بن مكرم (٢٠٠٥). لسان العرب ، بيروت ، دار الفكر ، ط١.
- أبو النيل ، مرفت محمد (٢٠١٣). تنمية وعي الشباب الجامعي بمعنى المواطنة وكيفية المعرفة بحقوقهم الإنسانية منظور الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور في مجلة دراسات في العلوم الاجتماعية والانسانية - القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد ٣٤.
- أبو مدالله ، سمير & العجلة ، مازن (٢٠١٣). ريادة الأعمال الاجتماعية في فلسطين " الخصائص والتحديات "، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين ، كلية التجارة الجامعة الإسلامية ، غزة .
- الباجوري ، خالد عبدالوهاب .(٢٠١٧). ريادة الأعمال الاجتماعية مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي ، اتحاد الغرف العربية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا .
- السروجي ، طلعت (٢٠٠٧). التنمية الاجتماعية من الحداثة إلي العولمة ، المكتب الجامعي الحديث .
- السمالوطي ، إقبال الأمير (٢٠١٢). التنمية الاجتماعية سياسات وقضايا ، القاهرة ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية .
- العتيبي ، منصور بن نايف & موسي ، محمد فتحي على (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية ، بحث منشور في مجلة العلوم الانسانية والإدارية ، مركز النشر والترجمة ، العدد ١٥.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠١٦).
- جودة ، ندوة هلال & علوان ، شذي احمد .(٢٠١٨). ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية : المتطلبات والمعوقات دراسة تحليلية في محافظة البصرة ، بحث منشور ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة البصرة.
- خاطر ، أحمد مصطفى (٢٠٠٩). الخدمة الاجتماعية " نظرة تاريخية - مناهج الممارسة - المجالات " ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية .
- خالد ، عيادة عبدالله & عبدالله ، مجدي عبدالرحمن (٢٠١٧) . إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة

- الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي ، بحث منشور ، مجلة المعرفة التربوية ، كلية التربية ، مج ٥ ، ع ١٠
- سعد الدين ، إمي محمد (٢٠٢١). رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد ٢٢.
- شاهيناز ، عرباوي & صليحة ، الرحماني (٢٠٢١). استراتيجية التمكين الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الاهداف الاستراتيجية، الجزائر ، جامعة أحمد دراية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي .
- عبد الجواد ، سلوي (٢٠١١). تقويم فعالية جهود جمعية رجال الأعمال في النهوض بالشباب من خلال المشروعات الصغيرة ، بحث منشور ، في المؤتمر العلمي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- عبد الحافظ، شيرين محمد إحسان (٢٠٢٠). مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة اجتماعيا واقتصاديا ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٥٢٤ ج ٣ .
- عبد الحميد ، خليل عبد المقصود (٢٠٠٠). مؤشرات تخطيطية عن دور الجمعيات الأهلية لتمكين الإناث من حقهن في التعليم ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، القاهرة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، العدد ٨.
- عبدالله ، تركي بن حسن (٢٠١٧). اسهامات طلاب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية ، بحث منشور ، مجلة جامعة ام القرى للعلوم الاجتماعية ، المجلد ١٠ ، العدد ١.
- عبدالله ، حمدي (٢٠٢٠). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي ، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد ١٨.
- عودة ، عبد الله علي عبدالله (٢٠٠٩). مخاطر الهجرة غير الشرعية لدى الشباب دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع ، بحث منشور ،

- المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية وتحسين
نوعية الحياة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- فريدمان ، جون (٢٠١٠). التمكين سياسة التنمية البديلة ، القاهرة ،
المركز القومي للترجمة .
 - فهمي ، محمد سيد (٢٠١٢). إدارة الأزمة مع الشباب ، مكتب جامعي
الحديث ، الإسكندرية .
 - قاسم ، مصطفى محمد (٢٠٠٩). دور مراكز الشباب في تنمية الوعي
السياسي لدى الشباب ، بحث منشور بالمؤتمر الثانوي الثاني عشر ،
جامعة القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية .
 - قنديل ، سهر على (٢٠١٠). تنظيم المجتمع والأجهزة المعاصرة ،
القاهرة ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية .
 - مجمع اللغة العربية (١٩٨٣). المعجم الوسيط ، دار المعارف ، القاهرة
، الطبعة الثالثة.
 - نبيل ، مروة أحمد (٢٠١٨). فاعلية برامج التمكين الاقتصادي للشباب
لمشاركتهم في تنمية المجتمع الريفي ، بحث منشور في المجلة العلمية
للبحوث والدراسات التجارية ، جامعة حلوان ، كلية التجارة وإدارة
الأعمال ، مج ٣٢ ، ع ١ .
 - هريدي ، أحمد محمد حسن (٢٠٢١). فاعلية ريادة الأعمال
الاجتماعية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ، رسالة دكتوراه غير
منشورة ، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية .
 - هلال ، شعبان أحمد (٢٠٢٠). تصور مقترح لأليات تطبيق القيادة
الريادية بجامعة دمنهور ، بحث منشور المجلة التربوية ، كلية التربية
، جامعة سوهاج ، مج (٧٦) .
 - Adler, Charles (2019). Empowerment and the family
decision making's influence on 'recreation choices of female
children, ph.d, Michigan state university .
 - Carel, Germain and Alex, Gitterman. (1997). Ecological
perspective Encyclopedia of social work, vol2, NASW
press, New York.
 - Etzkowitz H. and Others. (2022). Shaping the
entrepreneurial university : Two experiments and a proposal

for innovation in higher education, Industry and Higher Education, Department of Sociology, College of Humanities , University of Ghana, Vol. 36 , No.1 .

- Doherty , B ,Haugh , H,& Lyon , F.(2014). Social enterprises as hybrid organizations : A review and research agenda , International Journal of Management Reviews,16 (4).
- Good Leadership Practices.(2021). [https:// Sprigghr. Com/ blog/ leaders/12- good – leadership .](https://Sprigghr.Com/blog/leaders/12-good-leadership)
- Hill,E,S.(2015). The impact of entrepreneurship education-an exploratory study of MBAGraduates in Ireland ,Thesis for degree of master of business studies University of Limerick.
- Kunmeta, R.s, Mary .D.R.(2019). Entrepreneurship opportunities for Indian Entrepreneurs , Journal of the Gujarat Research Society . 21(9).
- Maxl ,P.(2012). Leveraging organizational energy to improve performance (Doctoral dissertation, University of Pretoria). 1
- Miron, Sheron,(1997).Empowerment women through Development the pectivesing Rural non-government Programme, MED,Inc,Canada.
- Roy, Met al.(2014). The impact entrepreneurial ideas and cognitive style on students entrepreneurial intention , Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies V.6,N.2.