

برنامج لاعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030"

د. نهاد علي بدوي رصاص¹ & د. رباب السيد عبدالحميد مشعل²

1- مدرس ادارة المنزل والمؤسسات- كلية التربية النوعية - جامعة المنوفية.

2- استاذ مساعد ادارة المنزل والمؤسسات- كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية

ملخص البحث

تبنت الدول الأعضاء بالأمم المتحدة أجندة 2030 للتنمية المستدامة وفي ضوءها تبنت القيادة السياسية رؤية مصر 2030 لتكون الإطار المنظم بكل الخطط التنموية في فبراير 2016 محطة أساسية في مسيرة التنمية الشاملة في مصر تربط الحاضر بالمستقبل وتعيد إحياء الدور التاريخي لمصر في الريادة الإقليمية وتعمل علي تنفيذ احلام وتطلعات الشعب المصري لذا أولت الدولة اهتمام خاص بالشباب في ابعاد استراتيجية التنمية المستدامة فهم القادرين علي الابتكار والمعرفة من خلال التدريب والتعليم وضرورة إدارة التغيير واعداد الشباب ليقود المرحلة القادمة الأمر الذي يتطلب الإعداد الفكري والمهاري واستغلال قدرات الشباب للقيام بالمشروعات الريادية وريادة الاعمال باعتبارهم رأس المال الفكري والمعرفي للمجتمع وأظهرت نتائج دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) أن الغالبية العظمي 91,1% من الشباب الجامعي تحت الدراسة لديهم مستوى مرتفع من المعرفة بإدارة التغيير أي أنهم مدركون تماما للتغيرات التي تحدث علي مستواهم الشخصي وعلي مستوى المجتمع المحيط بهم . وتباينت إتجاهاتهم نحو إدارة التغيير ما بين إيجابي 48,9% ومحاييد 38,5% وبالرغم من ذلك إلا أن 34,4% فقط منهم يمارسون إدارة التغيير بمستوي مرتفع و54,4% بمستوي متوسط. أي أن الشباب يحتاج لتعلم كيفية إدارة التغيير وطرقه واستراتيجياته من هنا انطلقت فكرة البحث الحالي في محاولة لحصر الرياديين من بين الشباب الجامعي عينة البحث وتوجيههم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم في ريادة الأعمال من خلال خطة طموحه لإدارة التغيير في ظل استراتيجية التنمية المستدامة لمصر 2030 وسد الفجوة بين الواقع والمأمول من خلال برنامج تدريبي يهدف إلي إعداد الشباب الجامعي لريادة الاعمال ومتطلبات إدارة التغيير واستراتيجية التنمية المستدامة والمشروعات الملحقة به والكشف عن الفروق بين الذكور والإناث عينة البحث في معرفتهم بأهداف استراتيجية التنمية لمستدامة رؤية مصر 2030، الوعي بريادة الأعمال، إدارة التغيير .تحديد العلاقة بين معرفة أهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030، الوعي بريادة الأعمال بأبعادها، إدارة التغيير بمحاورها وبعض متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي للشباب عينة البحث (السن- عدد أفراد الأسرة- المستوى التعليمي للأب والأم- الدخل الشهري- قيمة المصروف الشخصي).

فتكونت عينة البحث الكلية من (263) شاب وفتاة من طلاب الفرقة الأولى بقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة المنوفية اما العينة التجريبية تكونت من (31) مفردة من واقع الارباع الادني

لوعي بزيادة الاعمال وإدارة التغيير ويشترط مستوي مرتفع او متوسط في خصائص الريادة وقد تم اختيار العينة بطريقة عمدية غرضية وتم تطبيق عليهم استمارة البيانات العامة واستبيان إدارة التغيير و استبيان الوعي بزيادة الاعمال و استبيان الوعي باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وبرنامج لتنمية الوعي بزيادة الأعمال وإدارة التغيير لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 لذلك استخدم المنهج الوصفي والتحليلي والمنهج التجريبي وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التطبيق القبلي والبعدي في معرفة الشباب عينة البحث التجريبي لأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بزيادة الأعمال بأبعاده (الجانب المعرفي لريادة الأعمال- الاتجاه نحو ريادة الأعمال) وإدارة الشباب للتغيير بمراحلها (تحديد الهدف- التخطيط- التنفيذ- التقييم والتقييم) يتبين اتجاه الفروق لصالح التطبيق البعدي . وفيما يتعلق بالعلاقة بين معرفة الشباب الجامعي عينة الدراسة الكلية بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وممارساتهم لإدارة التغيير بمراحلها فقد وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوي

المقدمة والمشكلة البحثية

تبنت الدول الأعضاء بالأمم المتحدة أجندة 2030 للتنمية المستدامة بعنوان تحويل عالمنا وذلك في القمة التي انعقدت في سبتمبر 2015 م بنيويورك وهي قمة التنمية المستدامة للأمم المتحدة وقد حددت رؤية وأجندة 2030م والتي تهدف إلي تعزيز السلام العالمي في اطار من الحرية والقضاء علي الفقر بجميع صورته وابعاده والذي يمثل أكبر تحديا للعالم لذا تم تحديد 17 هدف للتنمية المستدامة و(169) غاية تعمل علي تحقيق التوازن بين ابعاد التنمية المستدامة الثلاثة : البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي(United Nations,2015,13) . وتبنت القيادة السياسية رؤية مصر 2030 لتكون الإطار المنظم بكل الخطط التنموية خلال المرحلة القادمة حيث تفضل الرئيس /عبدالفتاح السيسي باطلاق استراتيجية التنمية المستدامة" رؤية مصر 2030 " في فبراير 2016 وفي اطارها تم اعداد برامج للحكومة متوسطة المدى وبرنامج للإصلاح الاقتصادي والاجتماعي من خلال تحسين بيئة الأعمال (هالة السعيد ،2017، 38-3) . لذا تمثل رؤية مصر 2030 محطة أساسية في مسيرة التنمية الشاملة في مصر تربط الحاضر بالمستقبل وتعيد إحياء الدور التاريخي لمصر في الريادة الإقليمية وتعمل علي تنفيذ احلام وتطلعات الشعب المصري في توفير حياة لائقة وكريمة(عمر مرسي 2018، 589).

وانتقلت نتائج دراسة كل من عبدالرؤف بدوي وأشرف مجاهد (2010) وأحلام العتوم (2013) و الهذبة مناجلية (2015) و(2015)Ulisses, (2015) TomasB , (2016) R.Kankovskysya Alina علي دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التنمية المستدامة في العديد من الدول كمصر

والجزائر وروسيا والبرتغال والأردن، ودعت تلك الدراسات الي جودة التعليم العالي للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة سواء كانت بيئة تعلمهم عادية او الكترونية لتسهم في تكوين قواعد مجتمعية مستدامة لدي الطلاب وتحفيزهم نحو تحقيق التنمية المستدامة من خلال تعلمهم. وأظهرت دراسة ايمن بريك (2016،282) أن الشباب المصري يتبنون اتجاهها ايجابيا نحو قضايا التنمية المستدامة وهو أمر يدعو إلي التفاؤل أن الشباب لدية وعي إلي حد كبير بأهمية هذه القضايا ويحمل اتجاهها ايجابيا نحوها وهو ما يزيد من امكانية انخراطهم في العمل من أجل تحقيق أهداف ومحددات التنمية المرجوة .

ففي سعي الدول ورغبة المؤسسات، وطموح الشعوب في امتلاك مقومات التنمية المستدامة القائمة على الإستقرار والأمن الإقتصادي والنمو والأزدهار يؤكد على عظم دور ريادة الأعمال في كافة مجالات ونشاطات التنمية، ويظهر ضرورة انطلاق الممارسات العملية لريادة الأعمال وتواصلها وفق توجه استراتيجي في إطار مؤسسي على المستوى المحلي والعالمي (أيمن عيد، 2014، 145) وتمثل الجامعات أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال ويقع عليها مسئولية أداء عدد من المهام النوعية منها توفير رأس المال البشري الموجه للعمل الحر والرغبة في المخاطرة والمبادأة والتدريب علي توليد الأفكار الابداعية والابتكارية القابلة لتحويلها إلي منتجات اقتصادية والتدريب علي تأسيس وإدارة المشاريع الريادية الصغيرة والإرشاد والتوجيه وتقديم الدعم الفني والمهني في التنظيم والإدارة والتسويق مع إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الاستشارات وخدمات الإرشاد والتوجيه (مصطفى أبو بكر، 2014، 68) أصبح نشر ثقافة ريادة الأعمال وتحويلها إلى واقع يتجسد في شكل مشروعات ومنتجات أحد المجالات الرئيسية للتعليم والتدريب والدراسات المهنية في مجال ريادة الأعمال كما أصبح مجال ريادة الأعمال أحد الركائز الرئيسة في منظومة التعليم العام والجامعي (ايمن عيد، 2014، 147).

تؤكد نتائج دراسة (Kawabe, Nobuo(2002), Irwin,D(2000) على أن تعليم ريادة الأعمال والتوجه بالاقتصاد المعرفي يمثل ركيزة أساسية وذات أثر واضح في نجاح المشروعات الناشئة وتظهر هذه الدراسات أن 54% من أصحاب المشاريع الناشئة ذات التوجه بالمعرفة من خريجي ريادة الأعمال كما أن دخلهم يتزايد عن زملائهم بما يتراوح من 27%-62% بما يؤكد علي أن تعليم ريادة الأعمال والتوجه نحو الاقتصاد المعرفي لبناء مجتمع المعرفة يمثل مساهمة في النمو من خلال المشاريع الريادية الناشئة ذات التوجه بالمعرفة في انتاج وتقديم منتجاتها وخدماته.

وتشير (Rieva,Lesonsky (2007) Mariotti, Steve (2008) الي أن برامج تعليم ريادة الأعمال التي تهتم بتنمية القدرة علي توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بانتاج سلع وخدمات جديدة ، برامج نادرة نظرا لأن ريادة الأعمال تسعى لبناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار .فقد يكون من الهام للغاية أن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات

التعليم العالي والمتوسط لئتمكنا من استحداث الأفكار الريادية وتبني هذه الأفكار من خلال التعليم الريادي لتصبح مشاريع ريادية منتجة.

يوصي عبدالسلام الدويبي (2014) وصبري نوفل (2015) وراشد الحمالي وهشام العربي (2016) يعرب السعيد و هديل معارج (2017) بضرورة نشر ثقافة المبادرة والريادة وتنمية مهارات المبادرين والرواد لانها مرجعية داعمة وتمهيدية لتأسيس المشروعات الصغرى . ففي ظل معطيات تحرير التجارة العالمية وانشاء منظمة التجارة العالمية والتحول إلي مجتمع المعرفة والاقتصاد الرقمي اتجهت برامج تنمية الموارد البشرية نحو التمكين بحيث لا يقتصر الأمر علي ايجاد فرص عمل للباحثين عنها بل جعل المقبلين الجدد علي سوق العمل أكثر كفاءة في خلق فرص العمل وأكثر مقدرة علي التعلم والاستفادة من مكتسبات التواصل المعرفي الرقمي .واعتبر أن التفكير الريادي وتدریس ريادة الأعمال توجهها عالميا في مؤسسات التعليم العالي

لذا يري أيمن عيد (2014: 25) أن التعليم والتدريب الريادي يسعى لتحسين قدرة المتلقي علي تحقيق الإنجازات الشخصية واعداد افراد رياديين لتحقيق نجاحهم بالمستقبل الوظيفي ومن ثم يصبح المقياس النهائي للتعليم والتدريب الريادي متمثلا في كيفية اسهامه في دعم طموحات الشباب الرياديين والذين يمكن تحويلهم لرياديين وفي تسهيل محاولات إقامة مشروعات ريادية تتبع من افكار جديدة تمثل قيمة مضافة لمجتمع المعرفة.

فالشباب علي وجه الخصوص إذا احسن إعدادهم وتوجيههم والاستفادة منهم سوف يمثلون الطاقة الهائلة والقوي المحركة التي يمكنها أن تنهض بالأمم فرواد الأعمال يتميزون بالقيادة والمبادرة والإبداع وتقبل المخاطرة والمغامرة والحسم والحزم والثقة بالنفس والإحساس بقيمة الوقت وترتيب الأولويات والإدراك التام لطبيعة وابعاد النشاط الذي يمارسه هذا علاوة علي وضوح الرؤية والطموح والأستقلال والقدرة علي تحمل المسؤولية وامتلاك طاقات ابداعية خارجة عن المألوف لقبول التحدي والإنجاز (محمد الدغيشم وحسين محمد ،42،2014) الأمر الذي يتطلب معه مجهود من الشباب في ادارة التغيير بأنفسهم ليوكبوا ما يحدث بالمجتمع ويصبحوا جزء من السياق المجتمعي وخاصة من منهم لدية صفات وخصائص رواد الأعمال فهم يفتحون افاق ومجالات جديدة لأنفسهم وللاخرين من خلال المشروعات الريادية. لذا تري رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) أن الشباب المثقف الواعي هم عماد وصناع التغيير في المجتمع وامامهم طريقين إما اداراتهم لتغيير انفسهم ومن ثم جني ثمارها أو تبني نموذج عدم التغيير ويدفعوا الثمن فيما بعد وتبني نموذج ادارة التغيير ليكون فعال في ضوء ما تقوم به الدولة المصرية حاليا في ادارة التغيير المجتمعي من خلال تبني استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030.

لذلك أولت الدولة اهتمام خاص بالشباب في ابعاد استراتيجية التنمية المستدامة فهم القادرين علي الابتكار والمعرفة من خلال التدريب والتعليم وقد نشرت جريدة الوقائع المصرية (الجريدة الرسمية) في عددها 46 مكرر الصادر في 18 نوفمبر 2017 ، قرار رئيس الجمهورية رقم 566 لعام 2017 والخاص بإنشاء هيئة اقتصادية عامة تسمى " الأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب"، تكون لها الشخصية الاعتبارية وتتبع رئيس الجمهورية ووفقا لما ذكرته بوابة الأهرام في 29 ديسمبر 2017 أن الأكاديمية تتولي رسم سياسات تدريب الكوادر الشبابية، في إطار خطة الإصلاح الإداري للدولة، ووضع خطط التدريب اللازمة في مختلف المجالات، ومراجعة واعتماد محتويات البرامج التدريبية المقدمة من المراكز التدريبية، والرقابة علي جميع مراكز التدريب، ووضع الشروط والقواعد التي يتم على أساسها منح شهادات الصلاحية اللازمة لمدربي مراكز التدريب، وتنظيم برامج تدريبية تخصصية متطورة في المجالات الإدارية والمصرفية والسياسية والعلمية، وغيرها من المجالات، لإعداد كوادر شبابية متميزة قادرة علي ممارسة القيادة في مختلف المجالات.

[http://gate.ahram.org.eg/News/](http://gate.ahram.org.eg/News.aspx1574623) وذلك ايمانا من القيادة الحكيمة للدولة المصرية بضرورة ادارة التغيير واعداد الشباب ليقود المرحلة القادمة الأمر الذي يتطلب الإعداد الفكري والمهاري واستغلال قدرات الشباب بحسن اتخاذهم للقرارات وادارة مواردهم ، فاقنصاديات المعرفة التي تبني عليها المجتمعات المعاصرة تعتمد على إدارة الموارد البشرية وإدارة العقول والأفكار المنتجة للإبتكار والمعرفة بإعتبارهم الثروة القومية للمجتمع (رباب مشعل ونهاد رصاص ،2018) .

واظهرت نتائج دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) أن الغالبية العظمي 91,1% من الشباب الجامعي تحت الدراسة لديهم مستوي مرتفع من المعرفة بإدارة التغيير أي أنهم مدركون تماما للتغيرات التي تحدث علي مستواهم الشخصي وعلي مستوي المجتمع المحيط بهم . وتباينت إتجاهاتهم نحو إدارة التغيير ما بين إيجابي 48,9% ومحايد 38,5% وبالرغم من ذلك فإن (54,4%-11,1%) منهم يمارسون ادارة التغيير بمستوي متوسط ومنخفض مما يدل علي أن الشباب يحتاج لتعلم كيفية ادارة التغيير وطرقه واستراتيجياته

من هنا انطلقت فكرة البحث الحالي في محاولة لحصر الرياديين من بين الشباب الجامعي عينة البحث وتوجيههم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم في ريادة الأعمال من خلال خطة طموحه لإدارة التغيير في ظل استيرراتيجية التنمية المستدامة لمصر 2030 وسد الفجوة بين الواقع والمأمول من خلال برنامج تدريبي لإعداد الشباب الجامعي لريادة الاعمال ومتطلبات ادارة التغيير و استراتيجية التنمية المستدامة والمشروعات الملحقة بها لذا تمثلت مشكلة البحث في عدة تساؤلات هي:-

- ما مدي تأثير برنامج تدريبي في اعداد الشباب الجامعي لريادة الاعمال وادارة التغيير ورفع وعيهم باهداف استراتيجية التنمية المستدامة مصر 2030 ؟
- هل توجد فروق دالة احصائيا في مستويات وعي الشباب عينة الدراسة الكلية بريادة الأعمال وادارتهم للتغيير وفقا لمستويات معارفهم باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030؟
- هل توجد علاقة بين معرفة الشباب عينة البحث باستراتيجية التنمية المستدامة مصر 2030 ووعيهم بريادة الأعمال بابعادها الثلاثة (المكون المعرفي- المكون الوجداني- خصائص الريادة) واداراتهم للتغيير بمحاورها الأربعة(تحديد الأهداف- التخطيط- التنفيذ- التقييم والتقييم)؟

أهداف البحث

- يهدف البحث بصفة رئيسية إلي دراسة مدي فاعلية برنامج تدريبي لإعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال في ضوء معرفتهم باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وينبثق منه عدة أهداف فرعية:-
- 1- دراسة مستوي وعي الشباب عينة البحث بريادة الأعمال بابعادها الثلاثة (المكون المعرفي- المكون الوجداني- خصائص الريادة).
 - 2- دراسة مستوي قدرة الشباب عينة البحث علي إدارة التغيير بمحاورها الأربعة (تحديد الأهداف- التخطيط- التنفيذ- التقييم والتقييم).
 - 3- تحديد المستوي المعرفي للشباب عينة البحث بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030.
 - 4- تحديد طبيعة العلاقة بين معرفة الشباب باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ووعيهم بريادة الأعمال بابعادها الثلاثة(المكون المعرفي- الوجداني - خصائص الريادي) .
 - 5- الكشف عن العلاقة بين وعي الشباب بريادة الأعمال بابعادها الثلاثة وادارتهم للتغيير بمحاورها الأربعة.
 - 6- دراسة العلاقة بين معرفة الشباب لأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 واداراتهم للتغيير بمحاورها الأربعة.
 - 7- دراسة الفروق في وعي الشباب عينة الدراسة الكلية بريادة الأعمال بابعادها الثلاثة وادارتهم للتغيير بمحاورها الأربعة وفقا لمستويات معرفتهم بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030.
 - 8- تحديد العلاقة بين معرفة أهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ، الوعي بريادة الأعمال بابعادها ، إدارة التغيير بمحاورها وبعض متغيرات المستوي الاجتماعي والاقتصادي

- للشباب عينة البحث (السن - عدد أفراد الأسرة- المستوى التعليمي للأب والأم- الدخل الشهري- قيمة المصروف الشخصي).
- 9- الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث عينة البحث في معرفتهم بأهداف استراتيجية التنمية لمستدامة رؤية مصر 2030، الوعي بريادة الأعمال، إدارة التغيير .
- 10- دراسة الفروق في وعي الشباب تحت الدراسة بريادة الأعمال ، معرفتهم بأهداف استراتيجية التنمية لمستدامة رؤية مصر 2030 ، إدارة التغيير وفقا لكل من (البيئة السكنية - محل الإقامة- عمل الأم- نوع الدراسة- مصدر الدخل الشهري- عمل الشباب).
- 11- الكشف عن الاختلافات في مستويات وعي الشباب تحت الدراسة بريادة الأعمال بأبعادها، معرفتهم بأهداف استراتيجية التنمية لمستدامة رؤية مصر 2030 ، إدارتهم للتغيير بمراحلها وفقا لكل من (مصدر المصروف الشخصي- طبيعة عمل الأب- الحالة الأسرية- الترتيب بين الإخوة- الفرقة الدراسية- وجود رؤية ذاتية وخطط استراتيجية- حجم الأسرة).

أهمية البحث

أولا علي مستوي التخصص :- يعتبر البحث بمثابة إضافة للتخصص بترسيخ مفهوم إدارة التغيير في عقول الشباب الجامعي باعتبارها إدارة مهارة تحسن من اتخاذهم للقرارات واستغلال مواردهم البشرية وغير البشرية في التخطيط للمستقبل برؤية واضحة تتفق مع ما تقوم به الدولة المصرية وفقا لرؤية 2030 من تغيير مجتمعي وإصلاح إداري واقتصادي بتوجيه الشباب نحو المشروعات الريادية . فكل من إدارة المشروعات الريادية الصغيرة وإدارة التغيير من المقومات الأساسية لتطوير التخصص.

ثانيا علي مستوي المجتمع:- يعتبر الجانب التطبيقي للبحث خطوة لسد الفجوة بين الواقع والمأمول في نشر ثقافة العمل الحر والريادة بين شباب الجامعة والمساهمة في تطبيق رؤية مصر 2030 بتنمية وعي الشباب من خلال البرنامج التدريبي بأبعاد الاستراتيجية والدور المطلوب منهم للحصول علي فرص عمل بالمستقبل وتنمية مجتمعهم وأوجه الدعم من الجهات المختلفة بالدولة التي تساعدهم في تحقيق أحلامهم وطموحاتهم، فالمشروع الريادي لا يقوم علي الرائد فقط بل يتيح فرص عمل للأخرين معه ويوجد منتجات وخدمات جديدة تساهم في سد احتياجات المجتمع.

فروض البحث

- 1- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين معرفة الشباب عينة الدراسة الكلية بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وإدارتهم للتغيير بمحاورها الأربعة (تحديد

- 1- الأهداف - التخطيط - التنفيذ - التقييم) ووعيهم بزيادة الأعمال بابعادها الثلاثة (المكون المعرفي- الوجداني - خصائص الريادي).
- 2- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين معرفة الشباب عينة الدراسة الكلية باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ، إدارتهم للتغيير بمحاورها ، ووعيهم بزيادة الأعمال بأبعادها وبعض متغيرات المستوي الاجتماعي والاقتصادي (السن-عدد أفراد الأسرة- المستوي التعليمي للأب والأم- الدخل الشهري- قيمة المصروف الشخصي).
- 3- توجد فروق دالة احصائيا في مستويات وعي الشباب عينة الدراسة الكلية بزيادة الأعمال بابعادها الثلاثة وإدارتهم للتغيير بمحاورها الأربعة وفقا لمستويات معارفهم بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030.
- 4- توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور والإناث في الوعي بزيادة الأعمال بابعادها ومعرفتهم لاهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وإدارتهم للتغيير بمحاورها.
- 5- توجد فروق دالة احصائيا في معرفة الشباب عينة الدراسة الكلية باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ، إدارتهم للتغيير بمراحلها ، ووعيهم بزيادة الأعمال بابعادها وفقا لكل من (وجود هدف في الحياة- عمل الشباب- مصدر المصروف الشخصي- البيئة السكنية - محل الإقامة- سمعت عن ريادة الأعمال من قبل- للمعرفة بوجود رؤية مصر 2030).
- 6- توجد فروق دالة احصائيا في وعي الشباب عينة الدراسة الكلية بزيادة الأعمال بابعادها ومعرفتهم باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وإدارتهم للتغيير بمراحلها وفقا لكل من (الحالة الأسرية - الترتيب بين الإخوة -حجم الأسرة -عمل الأم- طبيعة عمل الأب- مصدر الدخل الشهري).
- 7- توجد فروق دالة احصائيا بين التطبيق القبلي والبعدي للبرنامج في معرفة الشباب عينة الدراسة التجريبية باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ، ووعيهم بزيادة الأعمال بابعادها، إدارتهم للتغيير بمراحلها.

الإسلوب البحثي

أولا :- المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية

البرنامج التدريبي **Training Program** :- هو تنظيم وتخطيط لأنشطة المتعلمين بطريقة منظمة مقصودة سواء كانت هذه الانشطة داخل المنظمة أو خارجها أو مرتبطة بجوانب تعليمية أو تدريبية (كوثر كوجك،13،2007).

ويعريف البرنامج التدريبي إجرائيا:- إطار علمي تنظم فيه مجموعة الإجراءات التنفيذية المصممة
بمحتوي وهدف معينين لتغطية الإحتياجات التدريبية للشباب واللازمة لإدارة التغيير وإعداد الشباب
لريادة الأعمال وتنمية معارفهم عن ريادة الأعمال وإيجابياتها وسلبياتها والمهارات اللازمة لكي ينجح
المشروع الريادي وتوجيه هذه المعلومات في توليد أفكار تصلح كمشروعات ريادية في ضوء
استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030.

الشباب (إجرائيا):- يقصد به الشباب الملتحق بالجامعه في المرحلة العمرية من 17 - 25 سنة
إدارة التغيير Change Management :- هي ادارة الجهد المخطط والمنظم للوصول إلي
تحقيق الأهداف المنشودة من خلال التوظيف العلمي السليم للموارد البشرية والمادية والفنية والتقنية
المتاحة" (مني عماد الدين، 13، 2003) وهي محاولة ربط الأنشطة البشرية والمادية ضمن خطة عمل
مدرسة تحتوي علي الإجراءات الإدارية النموذجية التي تهيمن علي التغيير وتقرر اتجاهه ومداه (محمد البراق و عمر حوتية، 21، 2004). في حين تعرف رباب مشعل ونهاد رصاص (2018، 11)
الوعي بإدارة التغيير بأنه إدراك الشاب أو الفتاة الجامعية لضرورة التغيير مع التخطيط المقصود
لإحداث النمو في القدرات والمهارات والإمكانيات بهدف الانتقال من الوضع القائم بالفعل إلي وضع
مستهدف للوصول لغايات محددة وفقا لرؤية واضحة عن ذاته والمجتمع المحيط به.

المفهوم الاجرائي لإدارة الشباب التغيير:- وضوح الرؤية لدي الشباب الجامعي بحيث يترتب عليها
وجود أهداف استيرراتيجية لهم تمكنهم من وضع خطط وتنفيذها مع القيام بعمليات التقويم بشكل دوري
يحسن الأداء ويقومه بشكل مستمر لذلك قسمت إلي اربع ابعاد (تحديد الاهداف- التخطيط- التنفيذ-
التقويم)

الريادة:- هي انشاء شيء جديد ذي قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل
المخاطرة المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة وهي ادراة وتكوين فرص اقتصادية جديدة مع
اتخاذ القرار واستثمار الموارد (مصطفي كافي ، 14، 2016)

ريادة الأعمال Entrepreneurship:- يعرفها راشد الحمالي وهشام العربي (2016، 392) بأنها
إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة تعتمد بشكل أساسي علي الإبتكار والإبداع فقد تكون تقنية
جديدة أو منتج جديد يلبي رغبات لم تلبي من قبل . ومن ثم تخلق مكانها في السوق ، وايضا توفر
فرص عمل جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بربح كبير يحقق الثراء ارائد الأعما ويمثل قيمة
مضافة للاقتصاد الوطني.

الوعي بريادة الأعمال " إجرائيا" :- معلومات ومعارف الشباب واتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال بالقبول او الرفض او المحايدة الامر الذي يساعدهم في التوجه نحو العمل الحر والابداع فيه ويحجم عن فكرة العمل الحكومي والتقليدي مع ربط ذلك بمدي توافر صفات رائد الاعمال بهم الامر الذي يدعم نجاح الفكرة الرائدة وتحملهم للمشاق لتحقيق النجاح مهما كلفهم من تضحيات. لذا يتضمن ثلاث ابعاد (المكون المعرفي-المكون الوجداني-خصائص الريادي) كما يلي:-

المكون المعرفي (معرفة الشباب عن ريادة الأعمال):- هو مجموعة من المفاهيم والأطر العلمية التي تشكل الخلفية المعرفية للشباب عن ريادة الأعمال وإيجابياتها وسلبياتها والمهارات اللازمة لكي ينجح المشروع الريادي وتوجيه هذه المعلومات في توليد أفكار تصلح كمشروعات ريادية.

المكون الوجداني (اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال):- هو مجموعة أفكار ومعتقدات الشباب التي يعبرون عنها بالإيجاب أو السلب أو المحايدة نحو ريادة الأعمال وتعتبر مؤشر لقدرة الشباب ومثابرتة وإيمانه بإقامة مشروعات ريادية قائمة علي مهاراتهم الإدارية والأدائية والمخاطرة المدروسة والنتائج المتوقعة لتحقيق التنمية الإقتصادية ومن ثم التنمية المستدامة.

خصائص الريادي:- هي مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي تعتبر مؤشر علي مدي تمتع الطالب بصفات الريادة والتي من أبرز سماتها الثقة بالنفس و المبادرة وتحمل المسؤولية والقدرة علي المخاطرة وتنظيم الوقت والرغبة في العمل لساعات طويلة والانجاز مع الاقتناع التام بالفكره ونجاحها والدافع للتعلم المستمر مع القدرة علي اتخاذ القرار والارادة والتفكير الايجابي وتدل علي مدي احتمالية كونه رياديا أم لا.

مفهوم التنمية المستدامة Sustainable Development Concept :- هو النهوض بالمستوي المعيشي للمجتمع العربي بأسلوب حضاري يضمن طيب العيش للناس ويشمل : التنمية المطردة للثروة البشرية والشراكة العربية علي أسس المعرفة والإرث العربي الثقافي والحضاري والترقية المتواصلة للأوضاع الاقتصادية علي أسس المعرفة والابتكار والتطوير واستغلال القدرات المحلية والاستثمار العربي والقصدي في استخدام الثروات الطبيعية مع ترشيد الاستهلاك وحفظ التوازن بين التعمير والبيئة وبين الكم والكيف) مركز الإنتاج الإعلامي جامعة الملك عبدالعزيز، 1427 هـ). بينما تعرفها منظمة الفاو بانها ادارة وحماية قاعدة الموارد الطبيعية وتوجيه التغيير التقني والمؤسسي بطريقة تضمن تحقيق واستمرار إرضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية والمستقبلية (عبدالرحمن سردار ،2015: 13) أما عمر مرسى (2018،599) يعرفها بأنها نشاط شامل لكافة القطاعات سواء في الدولة أم في

المنظمات أم في مؤسسات القطاع العام أو الخاص أو حتي لدي الأفراد ، حيث تشكل عملية تطوير وتحسين ظروف الواقع ، من خلال دراسة الماضي والتعلم من تجاربه وفهم الواقع وتغييره نحو الأفضل ، والتخطيط الجيد للمستقبل وذلك عن طريق الاستغلال الأمثل للموارد والطاقات البشرية والمادية بما في ذلك المعلومات والبيانات والمعارف التي يمتلكها المقيمون علي عملية التنمية ، مع الحرص علي الإيمان امطلق بأهمية التعليم المستمر واكتساب الخبرات والمعارف وتطبيقها .

استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030

حددهتها وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري على موقعها الإلكتروني بأنها " التخطيط للمستقبل في التعليم والابتكار والمعرفة والبحث العلمي والعدالة الاجتماعية والشفافية والبيئة والسياسة الداخلية والأمن القومي والسياسة الخارجية والصحة والتعامل مع التحديات المختلفة وتمكين مصر في البيئة الدولية.

www.crci.sci.eg/wp-content/uploads/2015/06/Egypt_2030.pdf

رؤية مصر 2030" ستكون مصر الجديدة ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، قائمة على العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة ذات نظام أيكولوجي متزن ومتنوع تستثمر عبقرية المكان والإنسان لتحقيق التنمية المستدامة ولترنقي بجودة حياة المصريين"

<http://sdsegypt2030.com>

معرفة الشباب بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 يقصد بها اجرائيا:-
معلومات ومعارف الشباب عن أبعاد استراتيجية التنمية المستدامة لمصر والتي أطلقت بهدف إحداث مجموعة من التغييرات وتحقيق مجموعة من الأهداف تنتهي في عام 2030 ووضعت في إطار التنمية المستدامة لدول العالم من خلال وسائل الاعلام والتواصل المختلفة .

ثانيا:- المنهج البحثي استخدم المنهج الوصفي والتحليلي الذي يقوم على الدراسة العلمية للظواهر وتحليلها واستخلاص النتائج وإجراء المقارنات بينها (ذوقان عبيدات وآخرون، 14، 2014). والمنهج التجريبي والذي يقوم علي احداث التغيير المتعمد والمضبوط للشروط المحددة لحادثة ما، مع ملاحظة التغييرات الناتجة في الحادثة ذاتها وتفسيرها ولا يقتصر الباحث التجريبي علي وصف حالة معينة وملاحظة ما هو موجود بل يقوم متعمدا بمعالجة عوامل معينة تحت شروط مضبوطة ضبطا دقيقا لكي يتحقق من كيفية حدوث شرط أو حادثة معينة ويحدد أسبابها (محمود منسي ، 28، 2003).

ثالثا:- حدود البحث

- **الشاملة:-** اشتمل مجتمع البحث علي شباب كلية التربية النوعية جامعة المنوفية.
- **عينة البحث :-**

الحدود البشرية :- اشتملت الحدود البشرية علي ثلاث عينات

أولا **عينة البحث الإستطلاعية :-** قوامها 30 من الشباب الجامعي وذلك لتقنين أدوات البحث ثانيا **عينة الدراسة الكلية :-** تم تطبيق ادوات البحث علي 300 شاب وفتاه وتم استبعاد 37 استمارة لعدم اكتمال البيانات فتكونت عينة البحث من (263) شاب وفتاة من طلاب الفرقة الأولى بقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة المنوفية وقد تم اختيار العينة بطريقة عمدية غرضية واشترط في العينة ان يكون من طلاب الفرقة الأولى بقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة المنوفية وتم اختيار الفرقة الأولى حتي يتسني تطبيق البرنامج ويستفيد الشباب منه قبل التخرج أي يكون لديهم الوقت الكافي لوضع خطة تغيير تتضمن اهداف استيراتيجية وتطبيقها كما افترض ان نسبة منهم قد لا تكون لديها الوعي الكافي **باستراتيجية التنمية** لانهم ما زالوا حديثي العهد بالدراسة الجامعية وقد يكون وجودهم بالكلية نتيجة التنسيق للثانوية العامة وليس لرؤيتهم الخاصة عن مستقبله فيساعدهم البرنامج علي التخطيط الصحيح للمستقبل وينمي مهاراتهم . فالجامعات هي مصدر الكفاءات والكوادر العلمية وأسس التنمية في المجتمعات الانسانية

ثالثا **عينة تطبيق البرنامج:-** تكونت من 30 شاب وفتاة تم اختيارهم من الارباع الأدنى في درجات استبيان ممارسة ادارة التغيير ومعرفة استراتيجيه التنمية ومحاوِر المعرفة بريادة الاعمال والمكون الوجداني ويشترط ان يكون بالمستوي المرتفع في بعد خصائص الريادي وممن وافق علي حضور البرنامج "كدورة لادارة المشروعات وريادة الاعمال في ضوء رؤية مصر 2030 "

الحدود الزمنية :- تم التطبيق الميداني لأدوات البحث في صورتها النهائية في الفترة من 2018/2 حتي 2018/5. بواقع 1-2018/2 تطبيق العينة الاستطلاعية ومن 15/2-2018/3/1 تطبيق العينة الكلية أما البرنامج فتم تطبيقه من 15/4-2018/5/30.

رابعا:- أسلوب جمع البيانات

اشتملت أدوات البحث علي:-

1- استمارة البيانات العامة (إعداد الباحثان).

- 2- استبيان ممارسات الشباب لإدارة التغيير بمحاورها الأربعة (تحديد الأهداف- التخطيط- التنفيذ- التقييم) ووعيهم بزيادة الأعمال (إعداد الباحثان).
- 3- استبيان الوعي بزيادة الاعمال بابعادها الثلاثة (المكون المعرفي- الوجداني - خصائص الريادي) (إعداد الباحثان).
- 4- استبيان لقياس مستويات معرفة الشباب باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 (إعداد الباحثان)
- 5- برنامج لتنمية الوعي بزيادة الأعمال وإدارة التغيير لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030

1-استمارة البيانات العامة :- تهدف إلي دراسة الخصائص الإجتماعية والإقتصادية والتعليمية طلاب وطالبات الجامعات وأسرهم. أولها الخصائص التعليمية وتضمنت بيانات عن المستوي التعليمي للأب والأم تم تقييمها بترتيب المستويات من الأقل إلى الأعلى (أقل من المتوسط (1)- شهادة متوسطة دبلوم (2)- فوق متوسط(3)- شهادة جامعية(4)- حاصل علي دراسات عليا(5) من 1 إلى 8 درجات. بينما قسم الجانب المهني لربة الأسرة إلى متوفية (1) لاتعمل(2) تعمل(1). أما الخصائص الإجتماعية فاشتملت علي بيانات عن عدد أفراد الأسرة وتم تقسيمها إلى ثلاث فئات أسر صغيرة الحجم (4 أفراد فأقل) أسر متوسطة الحجم (5-6 أفراد) أسر كبيرة الحجم (7 أفراد فأكثر). هل الاب موجودا (1) أم متوفي(3) أم منفصل عن الأسرة (2) وفي حالة انفصال الأب عن الأسرة ينفق عليها (2) أم لا ينفق عليها(1) كما تضمنت الاستمارة بيانات عن فئات طبيعة عمل الأب موظف حكومي (1) يعمل بالقطاع الخاص (2) لديه مشروع خاص (3) أعمال حرة كالمهندس والطبيب والمحامي والنجار والسباك وغيرها (4). وفيما يتعلق بالترتيب بين الاخوة قسم لأربع فئات هي الأول والأوسط والأخير والوحيد وتم تكويده من 1-2-3-4 علي الترتيب. بينما قسمت البيئية السكنية إلي ريف (1) وحضر (2) ومحل الإقامة فئتين كودت بحيث المنزل(1) السكن الجامعي (2) أما النوع فذكور (1) وإناث(2). فيما يتعلق بالسن تم الحصول عليه (رقم). ففي الخصائص الإقتصادية وزع الدخل الشهري للأسرة على 5 مستويات بدأ من أقل من 2000جنية (1) ومن 2000-لأقل من4000جنية (2) ، 4000- لأقل من 6000 (3)، 6000- لأقل من 8000 (4) ، 8000 فأكثر (5). وكانت مصادر الدخل هي معاش (1) مرتب (2) أملاك واستثمارات (3). أما متوسط المصروف الشخصي الشهري للطلاب الجامعي تم تقسيمه ثلاث فئات الفئة الأولي(أقل من 500 جنية) درجة واحدة والفئة الثانية(500- لأقل من1000جنية) درجتين والفئة الثالثة(أكثرمن 1000 جنية) ثلاث درجات، وحددت مصادر الحصول علي المصروف الشخصي في الأهل (1) العمل (2) الأهل والعمل (3) أما إنفاق المصروف الشخصي قسم إلي شراء مستلزمات شخصية تم

تكويدها(1)، انتقالات (2)، مستلزمات دراسية (3)، مأكولات(4)، وسائل تكنولوجياية وتعليمية ملابس(4) ، وبرفانات واكسسوارات(5) واخري (6) .

ووضع عدة تساؤلات للتحقق من وجود أهداف لدي الشباب وتحملهم مسؤولية أنفسهم بالعمل إضافة لمدي معرفتهم لريادة الاعمال واهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 لأن ذلك العمل قد يؤثر في طريقة تفكيرهم وادراكهم لمتطلبات الحياة المهنية والشخصية ويضيف لهم خبرات حياتية غير الدراسة مع الاحتكاك مع كثير من فئات المجتمع وأنماط البشر. وتمثل في أربع أسئلة تضمنت بيانات عن العمل تعمل (2) لا تعمل (1) وفي حالة العمل يكون أثناء الدراسة (1) أثناء الصيف (2) الإثنين معا (3) وفيما يتعلق بأهداف الحياة تم وضع سؤال هو " هل لديك هدف في الحياة" وقيمت الاجابات نعم (2) لا (1) وفي حالة تحديد الأهداف طلب من المبحوث ذكر بعض أهدافه الحياتية، أما ريادة الاعمال واستراتيجية مصر للتنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ولقاء رئيس الجمهورية الشهري مع الشباب هل هم مطلعون علي ما يحدث حولهم من تغييرات ومصادر هذه المعرفة وهل لديهم رؤية خاصة بما يدور في المجتمع وما يهدف الوصول له في المستقبل وبالتالي يستطيع أن يحدد المسار الذي يسلك ويدير نفسه في مسار متناغم مع الدولة والمجتمع ام لا لتحقيق هذه الاهداف فلا يصدم في المستقبل وبعد التخرج بأنه مازال متخبط ولم يصل لم يحلم به ، لذا تضمن 8 اسئلة عن مدي معرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وبيانها متاحة علي الانترنت وهل هي تتيح فرص العدالة الاجتماعية وهل محاورها وابعادها كافية ومدي توافر مؤشرات لتحقيقها لتنمية مصر وهل يوجد لديهم افكار واحلام غير عادية يحلمون بتحقيقها .

2- استبيان ممارسات الشباب لإدارة التغيير:- تم إعداده وتصميمه في ضوء التعريف الاجرائي "وضوح الرؤية لدي الشباب الجامعي بحيث يترتب عليها وجود أهداف استراتيجية لديهم تمكنهم من وضع خطط وتنفيذها مع القيام بعمليات التقييم بشكل دوري يحسن الأداء ويقومه بشكل مستمر ولذا تضمن اربع مراحل هي:-

المرحلة الأولى تحديد الأهداف:- تضمن (12) عبارات تعبر عن تفكير الشباب في المستقبل ووضوح رؤيتهم عنه بوضع اهداف لتحسين وضعهم الشخصي والمهني مع البحث عن فرص لتحويلها لاهداف قصيرة وطويلة المدي،

المرحلة الثانية التخطيط:-اشتمل على (10) عبارة تعبر وجود خطة واضحة ومحددة لدي الشاب لتغيير نفسه وفقا للاهداف التي حددها علي ان تكون واقعية ومحددة بمدة زمنية مع التخطيط توفير

الجانب المال من الأهل او العمل لتطبيق الخطة والبحث عن المهارات المطلوبه بالمستقبل والاستفادة من تجارب الاخرين مما سبقوه في مجال العمل والتخرج.

المرحلة الثالثة التنفيذ وتكون من (14) عبارة تتضمن تنافس الشاب مع نفسه لانجاز ما خطط له وان يحصل علي دورات وتأهيل فيما يحتاجه من مهارات مع التحفيز النفسي المستمر للتغيير والتطور المهني والشخصي والمراجع المستمر بالرقابة الذاتية وتعديل ما يخرج عن مسار الخطة.

المرحلة الرابعة التقييم والتقييم:- تكونت من (7) عبارات تشتمل على انتقاد الشخص لنفسه وتصرفاته لتحسينها وقدرته علي تحديد اوجه القصور في شخصية وسؤال الاخرين عن رؤيتهم له مع البعد تماما عن النظرة السلبية للنفس، ويحدد بشكل واضح ما حدث من تغيير لشخصيته ومهاراته وما يحتاج اليه مستقبلا.

3- استبيان الوعي بريادة الاعمال :- وضع الاستبيان في ضوء لمفهوم الاجرائي " لذا تضمن ثلاث ابعاد أ) **المكون المعرفي:-** تكون من (24) عبارة تعبر عن مدي توافر معلومات ومعارف لدي الشباب الجامعي عن ريادة الأعمال ومفهومها وخصائصها والمهارات اللازمه لتحقيقها حتي يستطيع توجيه هذه المعلومات في توليد أفكار تصلح كمشروعات ريادية "مفهوم الشباب ومعارفهم عن ريادة الأعمال وايجابياتها وسلبياتها والمهارات اللازمة لكي ينجح المشروع الريادي".

ب) **المكون الوجداني:-** اشتمل على (30) عبارة عن أفكار الشباب وإتجاهاتهم نحو ريادة الاعمال والتي تعتبر كمؤشر لقدرة الشباب علي إقامة مشروعات ريادية قائمة علي مهاراتهم الإدارية والأدائية والمخاطرة المدروسة والنتائج المتوقعة وتحقيق التنمية الإقتصادية ومن ثم التنمية المستدامة.

ج) **خصائص الريادي:** اشتمل على (26) عبارة عن هي مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي تعتبر مؤشر علي مدي تمتع الطالب بصفات الريادة والتي من أبرز سماتها الثقة بالنفس والقدرة علي المخاطرة وتنظيم الوقت والرغبة في العمل لساعات طويلة والتي تدل علي مدي احتمالية كونه رياديا أم لا.

4- استبيان لقياس مستويات معرفة الشباب باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر

2030:تضمن(35) عبارة تم اعدادها وتصميمها في ضوء التعريف الاجرائي بحيث تشتمل علي تساؤلات تتضمن جميع ابعاد ومحاور الاستيراثية وهي البعد الاقتصادي ومحاوره (التنمية الاقتصادية، الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية، المعرفة والابتكار والبحث العلمي) البعد الاجتماعي ومحاوره (العدالة الاجتماعية، الثقافة، الصحة، التعليم والتدريب) والبعد البيئي ومحاوره (التنمية العمرانية والبيئة).

تقنين الأدوات : يقصد بها حساب صدق وثبات المقاييس:

صدق المقاييس:- اعتمد البحث الحالي للتحقق من صدق المقاييس علي طريقتين
أولاً : **صدق المحتوي (المحكمين):-** للتحقق من مدي صدق الاستبيان وتمثيلة للهدف الذي يقيسه
تم عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال ادارة الاعمال بكلية التجارة ومجال
إدارة المنزل والمؤسسات بجامعة المنوفية وجامعة الازهر عددهم (13) وذلك للتعرف على آرائهم في
الاستبيان ومدي ملائمة الاستبيان للهدف منه، وقد أبدي السادة المحكمين موافقتهم على عبارات
استبيان الوعي بريادة الاعمال بنسبة 93% واستبيان إدارة الوعي باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية
مصر "2030" بنسبة 91% واستبيان ادارة التغيير بنسبة 95% مع تعديل وحذف بعض العبارات بناء
علي آراء المحكمين.

ثانياً : **صدق الاتساق الداخلي:-** لحساب صدق الاتساق الداخلي للادوات تم تطبيق الاستبيان بعد
تعديل آراء المحكمين علي 30 شاب افراد العينة الاستطلاعية والتي تتوافر فيهم نفس شروط العينة
الساسية وبعد التطبيق تم حساب الصدق من خلال معامل ارتباط بيرسون بين عبارات كل محور
والدرجة الكلية للاستبيان ويوضح جداول (1)، (2)، (3) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً
عند مستوي معنوية 0,01 بين جميع العبارات والمجموع مما يدل علي صدق الاتساق الداخلي
للاستبيانات ويسمح للباحثين بإستخدامها في البحث الحالي.

جدول (1) معاملات الارتباط بيرسون لاستبيان ادارة التغيير ن = 30

عبارات ادارة التغيير	معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط
1	**0,315	12	**0,279	23	**0,538	34	**0,454
2	**0,363	13	**0,408	24	**0,398	35	**0,470
3	*0,132	14	**0,462	25	**0,510	36	**0,470
4	**0,382	15	**0,473	26	**0,427	37	*0,128
5	**0,282	16	**0,504	27	**0,206	38	**0,466
6	**0,376	17	**0,458	28	**0,502	39	**0,400
7	**0,453	18	**0,364	29	**0,347	40	**0,361
8	**0,473	19	**0,393	30	**0,342	41	**0,381
9	**0,404	20	**0,328	31	**0,212	42	**0,406
10	**0,407	21	**0,527	32	**0,517	43	**0,434
11	**0,319	22	**0,571	33	**0,425		

** دلالة معنوية عند مستوي 0,01

جدول (2) معاملات الارتباط بيرسون لاستبيان الوعي بريادة الأعمال ن = 30

معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات المعرفي
**0,307	7	**0,524	17	**0,428	21	*0,101	1
*0,145	8	**0,530	18	**0,379	22	*0,134	2
**0,364	9	**0,326	19	**0,242	23	**0,355	3
**0,391	10	**0,417	20	**0,296	24	**0,333	4
**0,317	11	**0,335	21	**0,224	1 الاتجاه	**0,231	5
**0,419	12	**0,219	22	**0,337	2	**0,298	6
**0,390	13	**0,251	23	**0,198	3	**0,382	7
**0,435	14	**0,443	24	**0,381	4	**0,416	8
**0,432	15	**0,449	25	*0,180	5	**0,266	9
**0,274	16	**0,340	26	**0,433	6	**0,326	10
**0,312	17	**0,204	27	**0,437	7	**0,329	11
**0,425	18	**0,200	28	*0,119	8	**0,400	12
**0,394	19	**0,300	29	**0,363	9	**0,298	13
**0,382	20	**0,294	30	**0,374	10	**0,370	14
**0,252	21	**0,204	1 خصائص	**0,484	11	**0,313	15
**0,261	22	**0,272	2	**0,452	12	**0,345	16
**0,359	23	**0,242	3	**0,404	13	**0,481	17
**0,433	24	**0,263	4	**0,387	14	**0,240	18
**0,357	25	**0,300	5	**0,355	15	**0,281	19
**0,439	26	**0,353	6	**0,448	16	**0,275	20

جدول (3) معاملات الارتباط بيرسون لعبارات المعرفة باهداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030" ن=30

معاملات الارتباط	عبارات استراتيجية	معاملات الارتباط	عبارات استراتيجية	معاملات الارتباط	عبارات استراتيجية	معاملات الارتباط	عبارات استراتيجية
**0,496	28	**0,54	19	**0,524	10	**0,365	1
**0,579	29	**0,565	20	**0,568	11	**0,481	2
**0,535	30	**0,587	21	**0,548	12	**0,518	3
**0,493	31	**0,609	22	**0,44	13	**513	4
**0,589	32	**0,546	23	**0,503	14	**0,547	5
**0,434	33	**0,549	24	**0,425	15	**0,517	6
**0,498	34	**0,516	25	**0,458	16	**0,555	7
**0,46	35	**0,545	26	**0,606	17	**0,449	8
		**0,472	27	**0,446	18	**0,614	9

** دلالة معنوية عند مستوي 0.01

ثبات الاستبيانات :- يقصد بالثبات " قدرة الاختبار في إعطاء نفس النتائج أو نتائج قريبة منها إذا أعيد تطبيقه علي نفس الأفراد" وتم حساب معاملات الثبات للاستبيانات باستخدام طريقتين **الطريقة الأولى:-** باستخدام التجزئة النصفية حيث تم تقسيم الاستبيان إلى نصفين الأول للعبارة الفردية والثاني للعبارة الزوجية وتم استخدام معادلة جتمان Guttman Split-Half Coefficient . وكانت قيم معاملات الارتباط سيبرمان -براون (0,92 - 0,904 - 0,978) لاستبيانات الوعي بريادة الاعمال ككل والمعرفة بأهداف الاستراتيجية التنمية المستدامة وإدارة التغيير علي الترتيب وهي قيم عالية وتؤكد الاتساق الداخلي للاستبيان.

الطريقة الثانية:- باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha- Cronbach لتحديد قيمة الاتساق الداخلي حيث تم حساب معامل ألفا لكل عبارة على حده وللاستبيان ككل .

جدول (4) معاملات الثبات لمحاور لاستبيانات الوعي بريادة الأعمال وممارسات ادارة التغيير ن = 30

معايير الوعي بريادة الأعمال	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ	معامل ارتباط سيبرمان - براون	معامل ارتباط جتمان
المكون المعرفي	24	0,811	0,752	0,754
المكون الوجداني	30	0,798	0,741	0,744
خصائص الريادي	26	0,787	0,780	0,767
الوعي بريادة الأعمال ككل	80	0,826	0,920	0,816
استراتيجية التنمية المستدامة	35	0,819	0,904	0,904
ادارة التغيير				
تحديد الهدف	12	0,714	0,824	0,629
التخطيط	10	0,750	0,884	0,739
التنفيذ	14	0,763	0,904	0,737
التقييم والتقييم	7	0,734	0,796	0,796
ادارة التغيير ككل	43	0,812	0,978	0,957

من خلال ما سبق اصبح الاستبيان في صورته النهائية وتم تطبيق أدوات الدراسة "استبيان الوعي بريادة الأعمال وادارة التغيير ومعرفة استراتيجيات التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 " علي عينة البحث وتم تقييم العبارات الايجابية (3-2-1) والعبارات السلبية (1-2-3). ثم تم تقسيم استجابات الشباب عليها إلي ثلاث مستويات يوضحها جدول (5) الذي يشير إلي ان أعلى درجة مشاهدة في الوعي بريادة الاعمال هي 201 وأقل درجة مشاهدة هي 110 وبذلك يكون المدى 91 وطول الفئة 30,3 لذا كان المستوي المنخفض من 110-140 والمتوسط من 141-170 والمستوي المرتفع 171 -201 درجة.

جدول (5) مستويات استجابات أفراد العينة علي استبيان الوعي بريادة الأعمال بأبعادها الثلاثة وإدارة التغيير
بمحاورها الأربعة ومعرفة استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 "وفقا للمدى

مستوي المرتفع	المستوي المتوسط	المستوي المنخفض	طول الفئة	المدى	أعلى درجة مشاهدة	أقل درجة مشاهدة	محاور الاستبيان
47:40	39 : 32	31 :24	7,7	23	47	24	المكون المعرفي
86:70	69:54	53:37	16,3	49	86	37	المكون الوجداني
76:66	65:56	55:45	10,3	31	76	45	خصائص الريادي
201:171	170:141	140:110	30,3	91	201	110	الوعي بريادة الاعمال
36:31	30:26	25:20	5,3	16	36	20	تحديد الهدف
30:24	23:17	16:10	6,7	20	30	10	التخطيط
42:35	34:27	26:18	8	24	42	18	التنفيذ
21:17	16:13	12:9	4	12	21	9	التقويم
125:107	106:87	86:67	19,6	58	125	67	ادارة التغيير
70:59	58:47	46:35	11,6	35	70	35	استراتيجية التنمية المستدامة

6- برنامج لتنمية الوعي بريادة الأعمال وإدارة التغيير لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030

تم إعداد البرنامج الموجه للطلاب عينة الدراسة التجريبية "طلاب الفرقة الاولى شعبة الاقتصاد المنزلى
- كلية التربية النوعية"، بناء على البيانات المتحصل عليها من نتائج العينة الكلية تم تحديد نواحي
القصور في معلوماتهم واتجاهاتهم ومهاراتهم في إدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية
التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030" لتنميتها وتحقيق المطلوب من البرنامج ، وذلك من خلال
مجموعة من المحاضرات والمناقشات الجماعية وفي مجموعات صغيرة وورش العمل وجلسات الانطلاق
الفكرى والتدريبات والتطبيقات والاسئلة المفتوحة والمغلقة المباشرة وغير المباشرة ويركز كل منها على
جوانب التعلم الثلاثة (معرفى- مهارى- وجدانى) مع الاستعانة بالمراجع العربية والاجنبية التى تتناول
إدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030، ويتحدد
البرنامج في (12) جلسة بواقع جلستين أسبوعيا كل جلسة 3 ساعات يتخللها 30 دقيقة راحة ، وقد تم
تحديد عنوان لكل جلسة والهدف من اجرائها والوسائل التعليمية المعينة لها والادوات المستخدمة والاهداف
التعليمية لكل جلسة .

لحساب صدق البرنامج: تم عرضه علي مجموعة من الأساتذة الخبراء المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات وذلك للحكم علي مدي صلاحية البرنامج من حيث صياغة الأهداف ،المحتوي العلمي لكل جلسة ، الإستراتيجيات والوسائل التعليمية المستخدمة في كل جلسة واجراءات تقييم كل جلسة، وقد اتفق السادة المحكمين علي صلاحية البرنامج وإمكانية استخدامه وتطبيقه علي عينه الدراسة .

أساليب تقييم البرنامج اشتمل تقييم البرنامج علي **تقويم قبلي** :- تم إجراء تقويم قبلي علي الطلاب عينة الدراسة التجريبية قبل تطبيق البرنامج باستخدام استمارة البيانات العامة وتستبيان إدارة التغيير وريادة الأعمال واستبيان التنمية المستدامة رؤية مصر 2030. **كما تضمن تقويم بنائي** تم ذلك من خلال التقييم البنائي الذي يوجد في نهاية كل جلسة من جلسات البرنامج حتي يتم التأكد من وصول الشباب الي مستوي جيد من تنمية الوعي بريادة الأعمال وادارة التغيير لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030. أما **التقويم النهائي** تم إجرائه عن طريق تطبيق مقياس إدارة التغيير ومقياس ريادة الأعمال ومقياس التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 بعد الإنتهاء من تطبيق جلسات البرنامج لقياس مدي التحسن والنمو في الوعي بريادة الأعمال وإدارة التغيير لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030

المحتوى العلمي للبرنامج: يوضح جدول (6) المحتوى العلمي ووسائل التدريب المستخدمة في البرنامج



برنامج لاعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030"

نهاد على بدوي رصاص & رباب السيد عبدالحميد

جدول (6) محتوى البرنامج التدريبي المستخدم لإعداد الشباب لريادة الأعمال و إدارة التغيير لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030"

الزمن	الوسائل الارشادية المستخدمة	الطرق والانشطة الارشادية	محتوى الجلسة	الأهداف			الجلسة وعنوانها
				وجدانية	مهارية	معرفية	
ثلاث ساعات	- عرض تقديمي من خلال برنامج power point -جهاز عرض داتا شو Data show - حاسب ألي محمول	المناقشة الحره العصف الذهني الاسئلة المفتوحة					الجلسة الأولى افتتاحية (تمهيدية)
ثلاث ساعات	- عرض تقديمي من خلال برنامج power point -جهاز عرض داتا شو Data show - حاسب ألي محمول	- المحاضرة -المناقشة- العصف الذهني	1-البعد الإقتصادي والإجتماعي والبيئي استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة 2-الأنشطة والمشروعات الخاصة باستراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة وفقا لأبعاد الإستراتيجية الإقتصادي والإجتماعي والبيئي .	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تدرك قيمة العمل الريادي في ضوء استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة. 2- تدرك أهمية الأنشطة والمشروعات الخاصة باستراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة وفقا لأبعاد الإستراتيجية الإقتصادي والإجتماعي والبيئي .	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تميز بين الأبعاد الثلاثة الإقتصادي والإجتماعي والبيئي ومحوورها استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة و الأنشطة والمشروعات الخاصة بكل منها. 2-تقترح بعض أفكار ريادية لأعمال تخدم استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تعرف أبعاد استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة. 2-تذكر الأنشطة والمشروعات الخاصة باستراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة وفقا للبعد الإقتصادي 3-تذكر الأنشطة والمشروعات الخاصة باستراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة وفقا للبعد الاقتصادي والإجتماعي . 4-تذكر الأنشطة والمشروعات الخاصة باستراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة وفقا للبعد البيئي	الجلسة الثانية أبعاد استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة



برنامج لاعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030"

نهاد على بدوي رصاص & رباب السيد عبدالحמיד

الزمن	الوسائل الارشادية المستخدمة	الطرق والانشطة الارشادية	محتوى الجلسة	الأهداف			الجلسة وعنوانها
				وجدانية	مهارية	معرفية	
ثلاث ساعات	<ul style="list-style-type: none"> - عرض تقديمي من power point خلال برنامج - جهاز عرض داتا شو Data show - حاسب ألي محمول 	<ul style="list-style-type: none"> - المحاضرة - المناقشة - العصف الذهني 	<p>1- البعد الإقتصادي والإجتماعي والبيئي</p> <p>استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة</p> <p>2- الأنشطة والمشروعات الخاصة باستراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة وفقا لأبعاد الإستراتيجية الإقتصادي والإجتماعي والبيئي .</p>	<p>بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :-</p> <p>1- تدرک قيمة العمل الريادي في ضوء استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة.</p> <p>2- تدرک أهمية الأنشطة والمشروعات الخاصة باستراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة وفقا لأبعاد الإستراتيجية الإقتصادي والإجتماعي والبيئي .</p>	<p>بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :-</p> <p>1- تميز بين الأبعاد الثلاثة الإقتصادي والإجتماعي والبيئي استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة و الأنشطة والمشروعات الخاصة بكل منها.</p> <p>2- تقترح بعض أفكار ريادية لأعمال تخدم استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة</p>	<p>بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :-</p> <p>1- تعرف أبعاد استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة.</p> <p>2- تذكر الأنشطة والمشروعات الخاصة باستراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة وفقا للبعد الإقتصادي</p> <p>3- تذكر الأنشطة والمشروعات الخاصة باستراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية والإجتماعي .</p> <p>4- تذكر الأنشطة والمشروعات الخاصة باستراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة وفقا للبعد البيئي</p>	الجلسة الثالثة أبعاد استراتيجية رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة
ثلاث ساعات	<ul style="list-style-type: none"> عرض تقديمي من خلال برنامج power point جهاز عرض داتا شو Data show حاسب ألي محمول 	<ul style="list-style-type: none"> المحاضرة المناقشة العصف الذهني ورشة عمل سرد قصصي 	<p>- التعرف على المفاهيم الأساسية للتغيير والتطوير والمفاهيم المرتبطة به.</p> <p>- أهمية التغيير</p> <p>- متطلبات التغيير</p> <p>-دواعي التغيير</p> <p>-أسباب مقاومة التغيير</p> <p>-أنواع التغيير</p> <p>- المهارات اللازمة للتغيير</p>	<p>بنهاية الجلسة يكون المتدرب قادر على أن :-</p> <p>1- يتفهم أسباب التغيير وقبوله</p> <p>2- يدرك أسباب مقاومة التغيير</p> <p>3- تحرص على العمل بروح الفريق كإحدي مهارات التغيير</p> <p>4- تقدر قيمة التغيير في حياتها</p>	<p>بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :-</p> <p>1- تفرق بين مفاهيم التغيير والتطوير</p> <p>2- تكتسب المهارات المطلوبة لإحداث التغيير كالعامل بروح الفريق وبناء القيادة الرائدة .</p> <p>3- تميز بين أنواع التغيير</p> <p>4- تكتسب القدرة علي التعامل مع التغيير</p>	<p>بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :-</p> <p>1- يحدد ماهية التغيير وأهميته ومتطلباته.</p> <p>2- يوضح أسباب ودواعي التغيير وتصنف أنواع التغيير</p> <p>3- تذكر أسباب مقاومة التغيير</p> <p>4- يوضح المهارات المطلوبة للمستقبل وفقا لرؤيته في ادارة التغيير</p>	الجلسة الرابعة (حتمية التغيير.. من أين نبدأ؟)



برنامج لاعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030"

نهاد على بدوي رصاص & رباب السيد عبدالحמיד

الزمن	الوسائل الارشادية المستخدمة	الطرق والانشطة الارشادية	محتوى الجلسة	الأهداف			الجلسة وعنوانها
				وجدانية	مهارية	معرفية	
					5-تحلل أسباب مقاومة التغيير 6- تطبيق مهارات إدارة وقيادة عملية التغيير وإدخال التغيير في جوانب حياتهم.		
ثلاث ساعات	عرض تقديمي من خلال برنامج power point - جهاز عرض داتا شو Data show - حاسب آلي محمول	المحاضرة المناقشة العصف الذهني السرد القصصي	إدارة التغيير (المفهوم - الأهمية - الخصائص - الأهداف) 1-عوامل نجاح التغيير 2-معوقات إدارة التغيير	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تدرك عوامل نجاح التغيير 2-تكتسب اتجاه ايجابي نحو إدارة التغيير 3-تتجنب معوقات تطبيق إدارة التغيير	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تقترح بعض الحلول لمعوقات التغيير بالمجتمع المصري 2-تميز بين عوامل نجاح التغيير 3- تدرك خصائص إدارة التغيير	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن 1-تعرف مفهوم إدارة التغيير وأهميتها وأهدافها 2-تحدد خصائص إدارة التغيير 3-تذكر عوامل نجاح التغيير 4-توضح معوقات تطبيق إدارة التغيير	الجلسة الخامسة (إدارة وقيادة التغيير)
ثلاث ساعات	عرض تقديمي من خلال برنامج power point - جهاز عرض داتا شو Data show - حاسب آلي محمول	المناقشة ورش العمل المشروع	4-استراتيجيات إدارة التغيير 5-نموذج كورت لوين للتغيير 6- عمل نموذج لخطة تغيير	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تتابع باهتمام قصص قادة التغيير في العالم 2-تتعاون مع زميلاتها في تقديم نموذج لخطة التغيير	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تطبيق استراتيجيات التغيير ضمن نموذج لخطة إدارة التغيير 2-يرسم خطة لبناء وتنمية الذات وفقا لرؤية واضحة لإدارة التغيير	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن 1-تشرح استراتيجيات إدارة التغيير 2-تعرف بعض نماذج التغيير كنموذج كورت لوين	الجلسة السادسة استراتيجيات إدارة التغيير
ثلاث ساعات	عرض تقديمي من خلال برنامج power point	المحاضرة العصف	1-مفهوم ريادة وريادة الأعمال وأهميتها	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :-	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :-	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :-	الجلسة السابعة (ريادة)



برنامج لاعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030"

نهاد على بدوي رصاص & رباب السيد عبدالحميد

الزمن	الوسائل الارشادية المستخدمة	الطرق والانشطة الارشادية	محتوى الجلسة	الأهداف			الجلسة وعنوانها
				وجدانية	مهارية	معرفية	
	- جهاز عرض داتا شو Data show - حاسب ألي محمول لعرض بعض نماذج لرواد أعمال	الذهني المناقشة ورش العمل ريادة الأعمال	2-خصائص ريادة الأعمال 3-أنواع الريادة 4-متطلبات الريادة 5-العوامل الداعمة لريادة الأعمال	1-تدرك أهمية ريادة الأعمال 2-تكتسب اتجاه ايجابي نحو ريادة الأعمال	1- تميز بين أنواع الريادة 2-تحلل متطلبات الريادة 3- تفرق بين أنواع الريادة 4-تكتسب خصائص ريادة الأعمال	1- يتعرف علي مفهوم وخصائص ريادة الأعمال وعوامل ظهورها فوائد ريادة الأعمال للفرد والمجتمع 2-تشرح أهمية ريادة الأعمال 3- تصنف أنواع الريادة 4-تحدد متطلبات الريادة	الأعمال-)
ثلاث ساعات	- عرض تقديمي من خلال برنامج power point - استخدام الحاسب الألي والانترنت لعرض نماذج لرواد الأعمال من اليوتيوب وكيف بدأو أعمالهم الريادية	المحاضرة المناقشة الحررة وورش العمل -العصف الذهني	1- مفهوم رائد الأعمال وسماته 2-خصائص رائد الأعمال 3-العوامل الداعمة لريادة الأعمال	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1 -تتبنى سمات رائد الأعمال 2-تدرك العوامل الداعمة لريادة الأعمال	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تكتسب سمات رائد الأعمال 2- تحلل العوامل الداعمة لريادة الأعمال	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1- تعرف مفهوم رائد الأعمال 2- يتعرف علي سمات وخصائص رائد الأعمال ومهاراته وكيف يكون رائد أعمال ناجح وعلي القيود والتحديات التي تواجه رواد الاعمال وكيفية التعامل معها. 3--تشرح العوامل الداعمة لريادة الأعمال	الجلسة الثامنة (كيف أصبح رائد أعمال)
ثلاث ساعات	عرض تقديمي من خلال برنامج power point - جهاز عرض داتا شو Data show - حاسب ألي محمول	المناظرة لعب الأدوار ورشة عمل بدراسة نماذج لأفكار رائدة	1-مصادر توليد الأفكار 2-ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة 3- قصص نجاح بعض رواد أعمال علي مستوي العالم	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-يدرك مصادر الأفكار الريادية وآلية توليدها وتحويلها إلي مشروع ريادي 2-تدرك أهمية توليد الأفكار الرائدة	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تفرق بين المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال 2-تكتسب القدرة علي توليد الأفكار 3-تميز بين مصادر توليد الأفكار	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-توضح الفرق بين ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة 2- يبين دوافع إنشاء مشروع صغير ومصادر وآلية توليد الأفكار الريادية لممارسة العمل الحر وتأسيس مشروع ريادي صغير. 3-تعطي أمثلة بعض رواد أعمال علي	الجلسة التاسعة توليد الأفكار



برنامج لاعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030"

نهاد على بدوي رصاص & رباب السيد عبدالحميد

الزمن	الوسائل الارشادية المستخدمة	الطرق والانشطة الارشادية	محتوى الجلسة	الأهداف			الجلسة وعنوانها
				وجدانية	مهارية	معرفية	
						مستوي العالم 4- تعطي أمثلة لمشروعات الصغيرة وأخري ريادية .	
ثلاث ساعات	- عرض تقديمي من خلال برنامج power point - جهاز عرض داتا شو Data show - حاسب ألي محمول لعرض بعض نماذج لرواد أعمال - عرض بانفقت خاص بمسابقة نواه وانجاز مصر لأصحاب الأفكار الريادية - استعراض الموقع الالكتروني لموقع نواة وانجاز	- ورش العمل - العصف الذهني- المناقشة دراسة حالة لبعض رواد الأعمال	1-كيفية إنشاء مشروع صغير 2-دراسة جدوي المشروع 3- كيفية التفاوض مع الجهات الداعمة والممولة والاستفادة منها 4- مصادر تمويل المشروعات والجهات الداعمة لاصحاب المشروعات (حاضنات الاعمال- المسابقات بمنظمات المجتمع المدني كنواة وانجاز- جهاز تنمية المشروعات الصغيرة- البنك الأهلي)	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تتابع باهتمام كيفية إنشاء مشروع صغير 2-تدرك أهمية دراسة جدوي لأي مشروع 3-تقدر قيمة إقامة مشروع ريادي	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تقوم بعمل دراسة جدوي لمشروع صغير 3-تخطط لإقامة مشروع ريادي 4- تقييم ودراسة جدوي الفكرة 5- يستنتج اوجه الاستفادة من الجهات الداعمة للمشروعات الصغيرة(جهاز تنمية المشروعات- مبادرة البنك الأهلي لدعم الراغبين بإنشاء مشروعات - مسابقة نواة لاصحاب الافكار الريادية- انجاز مصر)	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن -تعرف ما هو المشروع - يتعرف علي الإسلوب العلمي في تأسيس الأعمال وكيفية تحويل الأفكار الريادية إلي مشروع ريادي ناجح 2- يتعرف علي مراحل اعداد خطة لانشاء مشروع أو منشأة صغيرة وكيفية التفاوض مع الجهات الداعمة والممولة والاستفادة منها مثل مؤسسات نواة وانجاز مصر وحاضنات الأعمال وجهاز تنمية المشروعات الصغيرة . 3يحدد مصادر تمويل المشروعات	الجلسة العاشرة (كيفية إنشاء مشروع ريادي)
	عرض تقديمي من خلال برنامج power point - جهاز عرض داتا	المناقشة العصف الذهني	1- تسويق المشروع 2- دور الريادة في التنمية المستدامة	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1-تقدر قيمة التسويق في نجاح	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن :- 1- دراسة السوق وتحديد	بنهاية الجلسة يستطيع الطالب المتدرب أن -تعرف مفهوم التسويق وعناصر المزيج	الجلسة الحادي عشر (التسويق)



برنامج لاعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030"

نهاد على بدوي رصاص & رباب السيد عبدالحميد

الزمن	الوسائل الارشادية المستخدمة	الطرق والانشطة الارشادية	محتوى الجلسة	الأهداف			الجلسة وعنوانها
				وجدانية	مهارية	معرفية	
	Data show شو - حاسب ألي محمول لعرض بعض نماذج لرواد أعمال	دراسة الحالة لعب الأدوار المناظرة		المشروع الريادي	الفئات المستهدفة بناء خطط التسويق والترويج والتوزيع. 2-تحلل عناصر المزيج التسويقي ودور كل منها 3-تقترح طرق تسويق جديدة	التسويقي 2-شرح خطوات التسويق المناسبة 3-توضح دور الريادة في التنمية المستدامة	
<p>- مراجعة النقاط الهامة في البرنامج مع الطلاب المتدربين وعرض بعض نماذج لإدارة التغيير التي اعدھا المتدربين وافكار ريادية لمشروعات مستقبلية وفرص لمشروعات</p> <p>- تقييم البرنامج التدريبي المعد من خلال تطبيق الاستبيان البعدي</p> <p>- شكر الطلاب المتدربين على تعاونهم مع الباحثين</p>							الجلسة الثانية عشر (الختامية)

المعالجات الاحصائية

بعد جمع البيانات تم تفرغها وتبويبها وجدولتها وتحليلها احصائيا باستخدام برنامج SPSS لمعرفة المتوسط والانحراف المعياري واختبار T ومعامل ايتا واختبار F و اختبار شيفية ومعامل الارتباط البسيط (R) والنسب المئوية والثبات باستخدام الفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

النتائج والمناقشة

أولا :- العينة الكلية

- الخصائص الإجتماعية والإقتصادية والتعليمية للمبحوثين والمبحوثات عينة الدراسة الكلية .

اسفرت النتائج البحثية بجدول (7) عن أن الغالبية العظمي(94,3%- 93,2%) من المبحوثين إناث ويعيشون مع أسرهم بالمنزل مقابل 6,8% فقط يعيشون بالمدينة الجامعية وما يزيد عن الثلثين 77,9% ريفين ومن أسر متوسطة الحجم (5-6 أفراد) بنسبة 71,9% واغلبيتهم اسر مستقرة بوجود الوالدين الأب والأم 86,3% ويقعن ما بين الأول والأوسط في الترتيب بين الأخوة (38,8%- 43,3%) وكان 75,3% امهاتهم غير عاملات بينما 56,7% أبائهم موظفين حكوميين مقابل 23,6% للمهن الحرة و10,6% للعاملين بالقطاع الخاص . لذا يعتمد 72,2% من الاسر علي المرتب كمصدر للدخل الشهري مما يفسر كون ثلثي العينة دخولهم اقل من 4000 جنية في الفئتين (أقل من 2000 جنية) و(2000 لأقل من 4000 جنية بنسب 53,6% -33,1% علي التوالي وقد يرجع لذلك لمستوي تعليم الزوجين الأب والأم فمعظمهم في المستوي التعليمي المتوسط وال فوق متوسط (27,4% -35%) للاباء مقابل (24% -39,9%) للامهات. كما تشير النتائج الي أن الغالبية العظمي من الشباب تحت الدراسة 90,5% يعتمدون علي الأهل في مصروفهم الشخصي مقابل 0,8% فقط يعتمدون علي انفسهم وما يقرب من ثلثي العينة 70% مصروفهم الشخصي أقل من 500 جنية وبلغ متوسط المصروف الشهري 417,7 جنية وينفق اغلبه علي مستلزمات الدراسة تليها المستلزمات الشخصية والمأكولات واخيرا الانتقالات والوسائل التعليمية بواقع (72,6% -33,5% -20,2% -17,5% -16,3%) علي الترتيب.

جدول (7) التوزيع النسبي للشباب الجامعي عينة الدراسة الكلية وفقا لخصائصهم الإجتماعية والتعليمية والأسرية ن = 263

النوع	العدد	%	البيئة السكنية	العدد	%	محل الإقامة	العدد	%
ذكور	15	5,7	ريف	205	77,9	منزل	245	93,2
إناث	248	94,3	حضر	58	22,1	السكن الجامعي	18	6,8
الترتيب بين الإخوة	العدد	%	مستوي تعليم الأب	العدد	%	مستوي تعليم الأم	العدد	%
الأول	102	38,8	غير متعلم	14	5,3	غير متعلم	31	11,8
الأوسط	114	43,3	اقل من متوسط	14	5,3	اقل من متوسط	19	7,2
الأخير	46	17,5	مؤهل متوسط	72	27,4	مؤهل متوسط	63	24,0
الوحيد	1	0,4	فوق متوسط	92	35,0	فوق متوسط	105	39,9
الحالة الاسرية	العدد	%	مؤهل جامعي	63	24,0	مؤهل جامعي	43	16,3
الأب موجود	227	86,3	ماجستير	6	2,3	ماجستير	2	.8
الأب والأم منفصلين	12	4,6	دكتوراه	2	.8	عمل الاب	العدد	%
الأب متوفي	24	9,1	الدخل_الشهري	العدد	%	موظف حكومي	149	56,7
مصادر الدخل الشهري	العدد	%	أقل من 2000	141	53,6	يعمل بالقطاع الخاص	28	10,6
معاش	41	15,6	من 2000الى 4000	87	33,1	لديه مشروع خاص	24	9,1
مرتب	190	72,2	من 4000لاقل من 6000جنية	27	10,3	اعمال حره (مهندس - طبيب -سباك) وغيرها	62	23,6
املاك واستثمارات	32	12,2	6000لاقل من 8000جنية	3	1,1	فئات حجم الأسرة	العدد	%
عمل الام	العدد	%	8000جنية فأكثر	5	1,9	صغيرة(4أفراد فأقل)	23	8,7
متوفيه	3	1,1	السن	العدد	%	متوسطة(5-6 أفراد)	189	71,9
لا تعمل	198	75,3	18	31	11,8	كبيرة(7 أفراد فأكثر)	51	19,4
تعمل	62	23,6	19	214	81,4	أوجه أنفاق المصروف الشخصي	تكرار	%
المصروف الشخصي بالشهر	العدد	%	20	15	5,7	شراء مستلزمات شخصية	88	33,5
الفئة الأولى (أقل من 500 جنية)	184	70,0	21	3	1,1	انتقالات	46	17,5
الفئة الثانية(500- 1000 جنية)	64	24,3	مصدر المصروف الشخصي	العدد	%	مستلزمات الدراسة	191	72,6
الفئة الثالثة (أكثر من 1000جن)	15	5,7	الأهل	238	90,5	مأكولات	53	20,2
الاجمالي	263	100	العمل	2	.8	وسائل وكتب تعليمية وتكنولوجية	43	16,3
متوسط المصروف الشهري	417,7جنية		الأهل والعمل	23	8,7	ملابس وبرفانات	29	

تابع الخصائص الإجتماعية والإقتصادية والتعليمية للمبحوثين والمبحوثات عينة الدراسة الكلية:

أشارت النتائج البحثية بجدول (8) عن وجود ما يقرب من نصف العينة من الشباب الجامعيين يعملون 41,4% وغالبيتهم يعملون في العطلة الصيفية فقط 62,4%، وعبر 85,6% من شباب العينة الكلية بان لديهم هدف محدد ويعبرون عنه، كما عبر 82,1% منهم انهم سمعوا عن زيادة الأعمال، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من سمير عبدالله وآخرون (2014) عمران الفواز (2014) وريم رمضان (2012) فقد أشارت نتائجهم إلي وجود مستوي مرتفع من الطلاب لديهم الإستعداد للبدء بمشروع ريادي.

كما اسفرت النتائج بجدول (8) عن وجود 67,7% من الشباب عينة الدراسة الكلية لا يعلمون بوجود استيراثية تنمية مستدامة لمصر "رؤية مصر 2030" او انها متاحة علي الانترنت 71,1% لذا لا يعرف (74,9% - 66,9% - 62,4%) وجود مؤشرات لاستيراثية التنمية المستدامة لمصر وأنها تغطي كافة المجالات وتتيح فرص العدالة الإجتماعية. في حين أظهرت نتائج دراسة أيمن بريك (2016) التي أكد فيها 68,8% من الشباب أنهم يتابعون قضايا التنمية المستدامة عبر مواقع التواصل الاجتماعي واعتبر الباحث أن هذه النسبة من الشباب كبيرة مقارنة بحداثة هذه القضايا بالنسبة للشباب.

جدول (8) التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة الكلية وفقا لوجود أهداف لدي الشباب وتحملهم مسئولية أنفسهم بالعمل ن=263

هل تعمل	العدد	%	في حالة العمل	العدد	%	لديك أهداف في الحياة	العدد	%
تعمل	109	41,4	أثناء الدراسة	14	12,8	لا	6	2,3
لا تعمل	154	58,6	أثناء الصيف	68	62,4	نعم (غير محدد هدف)	32	12,2
الإجمالي	263	100	الإثنين معا	27	24,8	نعم (يوجد هدف محدد)	225	85,6
سمعت عن زيادة الأعمال من قبل	العدد	%	هل لديك أي أفكار او احلام يعتبرها الاخرون مجنونه وتحلم بتحقيقها	العدد	%	نعم	العدد	%
نعم	216	82,1	لا	126	47,9	نعم	137	52,1
لا	47	17,9	نعم	137	52,1	لا	126	47,9
أعرف أن رؤية مصر 2030 متاحة علي موقع بالانترنت خاص بها يمكن للجميع الإطلاع عليها	العدد	%	اعلم بوجود استيراثية تنمية مستدامة لمصر سميت برؤية مصر 2030	العدد	%	نعم	العدد	%
لا	187	71,1	لا	178	67,7	نعم	85	32,3
نعم	76	28,9	نعم	85	32,3	لا	178	67,7
هل تري ان رؤية مصر 2030 سوف تتيح	العدد	%	هل توجد مؤشرات لاستيراثية	العدد	%	لا	العدد	%
نعم	76	28,9	نعم	85	32,3	لا	178	67,7
لا	187	71,1	لا	178	67,7	نعم	85	32,3

هل تعمل	العدد	%	في حالة العمل	العدد	%	لديك أهداف في الحياة	العدد	%
الكثير من فرص العدالة الاجتماعية						التنمية المستدامة لمصر لضمان تطبيق الاستراتيجية وامكانية مراجعتها		
لا اعرف	164	62.4	لا اعرف	197	74.9			
لا	24	9.1	لا	15	5.7			
نعم	75	28.5	نعم	51	19.4			
هل رؤية مصر 2030 وضعت ابعاد ومحاور في كافة مجالات التنمية			العدد		%	أذكر بعض أهدافك الحياتية	التكرار	%
لا اعرف	176	66.9	الحصول علي شهادة البكالوريوس	200	76			
لا	35	13.3	الحصول علي الدكتوراة	40	15.2			
نعم	52	19.8	تكوين اسرة ناجحة	25	9.5			
			معيد بالكلية	30	11.4			
			لاعب كرة قدم	5	1.9			
			السفر للخارج	195	74.1			
			رجل أعمال	50	19			

- النتائج الوصفية للعيينة الكلية

أ- مستويات ممارسة الشباب لريادة الأعمال بأبعادها ومعرفة معرفة الشباب باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030م

يلاحظ من النتائج البحثية بجدول (9) ان المستوي المعرفي بريادة الأعمال تراوح ما بين المتوسط والمرتفع بنسب 43,3%-48,7% للمستويين وتراوحت الاتجاهات نحو ريادة الأعمال بين ايجابي 52,5% ومحايد 43,7% في حين توافرت خصائص الريادي في 39,9% بمستوي مرتفع و38% مستوي متوسط ، ولذلك ما يزيد عن نصف العينة 52,9% مستواهم مرتفع في الوعي الكلي لريادة الأعمال وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سمير عبدالله وآخرون (2014) في أن 47,5% لديهم استعداد مرتفع والفرصة في بدء مشروع وكذلك عمران الفواز (2014) وريم رمضان (2012) فقد أشارت نتائجهم إلي وجود مستوي مرتفع من الطلاب لديهم الإستعداد للبدء بمشروع ريادي .

أما خصائص الريادي فتتفق النتائج بجدول (9) مع دراسة محمد مقداد وخالد دهليز (2013) علي أن 24,1 من طلاب البكالوريوس لديهم ميول ريادية ويرغبون بإنشاء عمل خاص لهم بعد التخرج كما توافرت لديهم خصائص الريادية منها الإستقلالية والشعور علي القدرة في التحكم في الأمور وتوجيهها

وتشير النتائج بجدول (9) إلى انخفاض المستوي المعرفي باستراتيجية التنمية المستدامة 33,8% بينما المستوي المتوسط 52,5%. وذلك بالرغم من أن نتائج جدول (8) أظهرت 67,7% من الشباب عينة الدراسة لا يعلمون بوجود استراتيجية تنمية مستدامة لمصر " رؤية مصر 2030" او انها متاحة علي الانترنت 71,1% لذا لا يعرف (74,9% - 66,9% - 62,4%) وجود مؤشرات لاستراتيجية التنمية المستدامة لمصر وأنها تغطي كافة المجالات وتتيح فرص العدالة الإجتماعية. وقد يرجع ذلك إلى أن نتائج تطبيق الاستراتيجية ظاهرة وموجودة للجميع مثل تطوير حي الاسمرات وتوفير المليون وحدة سكنية للشباب والتنمية العمرانية والعاصمة الإدارية وغيرها من المشروعات المستهدفه ولكن الشباب لا يعرف ان هذه المشروعات يتم تنفيذها ضمن الاستراتيجية لذا يجب نشر استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وتوعية المجتمع بها وبأهدافها من خلال حملات إعلامية مستمرة ومن خلال مواقع التواصل الاجتماعي فقد اثبتت دراسة ايمن بريك (2016) دور مواقع التواصل الاجتماعي في توعية الشباب المصري بقضايا التنمية المستدامة .

ومما سبق تري الباحثين ضرورة النظر إلى زيادة الأعمال كونها مرحلة تدريبية وتطور تعليمي لصقل وإعداد رواد الأعمال وإكسابهم المهارات والخبرات اللازمة من خلال برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الذات وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل الأساسية (مهارات الإتصال -إعداد خطة العمل - بناء فريق العمل - مهارات التسويق الابتكاري) ثم يقوم هذا الشباب الذي تم إعداده بتجربة حقيقية لمشروع ريادي في ضوء استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 حيث أكدت دراسة سمير عبدالله وآخرون (2014) أن 41% من الشباب يعانون من الخوف من البدء بمشاريع ريادية مما يستوجب التدريب الجيد لهؤلاء الشباب.

جدول (9) التوزيع النسبي للشباب الجامعي وفقا لمستويات وعيهم بزيادة الاعمال بأيعاها ومعرفة الشباب
باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ن=263

مستويات المكون المعرفي	العدد	النسبة	مستويات المكون الوجداني	العدد	النسبة
منخفض	21	8.0	ايجابي	138	52.5
متوسط	114	43.3	محايد	115	43.7
مرتفع	128	48.7	سلبى	10	3.8
المجموع	263	100.0	المجموع	263	100.0
مستويات توفر خصائص الريادي	العدد	النسبة	مستويات وعي الشباب الجامعي بزيادة الأعمال	العدد	النسبة
منخفض	58	22.1	منخفض	8	3.0
متوسط	100	38.0	متوسط	116	44.1
مرتفع	105	39.9	مرتفع	139	52.9
المجموع	263	100.0	المجموع	263	100.0
مستويات معرفة الشباب باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030					
منخفض				89	33.8
متوسط				138	52.5
مرتفع				36	13.7
المجموع				263	100.0

ب- مستويات ممارسة الشباب لإدارة التغيير بمحاورها

تبين من نتائج جدول (10) أن نسب المستوي المرتفع للشباب عينة الدراسة في تحديد الاهداف والتخطيط والتنفيذ والتقويم وممارسات إدارة التغيير ككل بلغ (37.6% - 54.0% - 43.0% - 43.3% - 33.1%) علي الترتيب مقابل (16.0% - 4.9% - 8.0% - 8.4% - 12.9%) للمستوي المنخفض و (46.4% - 41.1% - 49.0% - 48.3% - 54.0%) للمستوي المتوسط مما يدل علي أن ما يقرب من نصف العينة في المستوي المرتفع او المتوسط في ممارسة ادارة التغيير بمراحلة اي ان الشباب الذي لديه وعي وقدرة علي قراءة الواقع المحيط يكون لديه قدرة علي إدارة التغيير من خلال إدارة الذات و التعلم الموجه ذاتيا وسوف يكونوا قادة تغيير فيما بعد وتكون إدارة التغيير منهج حياة بالنسبة لهم ويتفق ذلك مع دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص (2018).

جدول (10) التوزيع النسبي للشباب الجامعي عينة البحث وفقا لمستويات إدارتهم للتغيير بمحاورها

مستويات تحديد الهدف	العدد	النسبة	مستويات التخطيط	العدد	النسبة	مستويات تنفيذ	العدد	النسبة
منخفض	42	16.0	منخفض	13	4.9	منخفض	21	8.0
متوسط	122	46.4	متوسط	108	41.1	متوسط	129	49.0
مرتفع	99	37.6	مرتفع	142	54.0	مرتفع	113	43.0
المجموع	263	100	المجموع	263	100	المجموع	263	100
مستويات التقييم	العدد	النسبة	مستويات ادارة التغيير	العدد	النسبة			
منخفض	22	8.4	منخفض	34	12.9			
متوسط	127	48.3	متوسط	142	54.0			
مرتفع	114	43.3	مرتفع	87	33.1			
المجموع	263	100	المجموع	263	100			

ثالثا النتائج في ضوء فروض البحث :-

الفرض الأول:- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين معرفة الشباب عينة الدراسة الكلية بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وإدارتهم للتغيير بمراحلها ووعيهم بريادة الأعمال بأبعادها.

تم تحديد طبيعة العلاقات الإرتباطية بين وعي الشباب العينة الكلية بريادة الأعمال ومعرفتهم بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وممارساتهم لإدارة التغيير بمراحلها باستخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .

وفيما يختص بالعلاقة بين معرفة الشباب الجامعي بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ووعيهم بريادة الأعمال بأبعادها، تشير نتائج قيم معامل الارتباط البسيط الموضحة بجدول (11) إلى أن هناك علاقات ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوي معنوية 0,001 حيث بلغت قيم R (**0,432 - **0,385 - **0,279 - **0,439) * للجانب المعرفي بريادة الأعمال- الجانب الوجداني - توافر خصائص الريادي ومجموع الوعي بريادة الأعمال ككل وهذا

يعني أنه كلما زادت معرفة الشباب باستراتيجية التنمية المستدامة لمصر رؤية 2030 وأهدافها وأثارها علي الفرد والمجتمع ودور المشاريع الريادية في الوصول إلي أعلى معدلات التنمية كلما كانت معارفهم بريادة الأعمال أفضل واتجاههم نحوها ايجابي كما تزيد من فرص وجود أشخاص رياديين.

وهذا يتفق مع دراسة راشد الحمالي وهشام العربي (2016) فقد أكدت الدراسة علي الدور الهام لريادة الأعمال والممارسات العملية والمهارات المرتبطة بها كقوة أساسية للإزدهار الإقتصاد القومي فهي قارب النجاة لأي اقتصاد في العالم .وقد أكدت دراسة خالد بني حمدان (2002) وبلال السكارنة (2008) صحة هذه النتيجة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجيات الريادة (الإبداع - التفرد-لإبتكار-المبادأة-الأخذ بالمخاطرة) وتحقيق الميزة التنافسية .

أما بالنسبة لخصائص الريادي فتتفق النتائج البحثية بجدول (11) وتتفق أيضا مع دراسة محمد نصر وغسان العمري(2011)حيث استهدفت الدراسة قياس خصائص الريادة لدي طلاب الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها علي الأعمال الريادية وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية موجبة بين خصائص الريادية لدي الطلاب وبين الأعمال الريادية لهم ووفقا لنتيجة هذا الفرض تتفق الباحثين مع توصية دراسة مركز ماس (2007) ودراسة محمد نصر وغسان العمري(2011) ودراسة بسمة برهوم (2014) في ضرورة التركيز علي المواد التدريسية المتعلقة بالريادة واستخدام منهجيات وأساليب التدريس المناسبة- لإستكشاف خصائص الريادية لدي الطلبة- وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي فيما يتعلق بتوفير حاضنات الأعمال لتأهيل الرواد ورفع كفاءتهم وتنمية مهاراتهم علي تطوير المبادرات والمشروعات الريادية ودراسة جدواها وإدارتها وتمويلها من خلال تحويل أفكارهم الإبداعية إلي مشاريع ناجحة مدرة للدخل تساعدهم في تحسين مستواهم الإقتصادي والإجتماعي وتؤهلهم للوصول الي السوق المحلي والدولي مما يرفع معدلات التنمية ويحد من مشكلة البطالة .

وفيما يتعلق بالعلاقة بين معرفة الشباب الجامعي عينة الدراسة الكلية بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وممارساتهم لإدارة التغيير بمراحلها فقد وجدت بجدول (11) علاقة إرتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوي معنوية 01'0 و 0,05 لمحاور التخطيط - التنفيذ- التقييم والتقويم وممارسة إدارة التغيير ككل فقد بلغت قيم R (0,170*** - 0,290*** - 0,146**

Parker et al (2002), Mc (**0,239- الترتيب فقد اتفقت نتائج العديد من الدراسات
Akers&Porter.G.L (2003) , Mayer.etal(2003) , farlane&Dunlop.J (2002)
(2003) (2003) , Goleman,et al(2003) ،أنور عبدالغفار (2003) أن الأفراد الأعلى في الذكاء
الوجداني وإدارة الذات يكونون أعلى في التعلم الموجه ذاتيا ويكونوا قادرين علي التعلم المستمر
مدي الحياة أي التطوير والتغيير المستمر مدفوعا برغبة ذاتية وكفاءة فاعلة لتنمية استعداداتهم
وقدراتهم مستجيبين لميولهم واهتماماتهم وتحمل مسئولية قراراتهم ، ويمتلكون عقولا مفتوحا لتقبل
الآراء الأخرى ، وترجمة حاجات التعلم إلى أهداف يلتزمون بها من خلال خطط ونشاطات لتحسين
الأداء الحالي والإبقاء علي الحافز الذاتي واستمراره ، وكذلك دراسة Krives
(2003) K&Tuija,O, والتي أشارت إلي أن المدراء الذين ينجحون إلى حد كبير في تفكيرهم
الاستراتيجي عادة ما يكونوا ناجحين في أعمالهم كما تؤكد دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص
(2018) علي أن وعي الشباب بإدارة التغيير من حيث المعرفة الجيدة بها والاتجاه الايجابي نحوها
وممارسة خطواتها هي الطريق نحو مستقبل واعد علي مستوي الفرد والمجتمع وفقا لرؤية مستقبلية
يضعها الشباب ورؤية مجتمعية وضعها المجتمع لنفسه فقد اعتمدت استراتيجية التنمية المستدامة
"رؤية مصر 2030" علي الشباب بشكل خاص حتي تكون مصر الجديدة ذات اقتصاد تنافسي
ومتوازن ومتنوع يعتمد علي الابتكار والمعرفة، قائمة على العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة
ذات نظام أيكولوجي متزن ومتنوع تستثمر عبقرية المكان والإنسان لتحقيق التنمية المستدامة ولترتقي
بجودة حياة المصريين).في حين بلغت قيمة $R = 0,121$ لمحور تحديد الأهداف وهي قيمة غير دالة
احصائيا وقد يرجع ذلك لعدم وضوح المقصود من مفهوم استراتيجية التنمية المستدامة لمصر وان
تفكير الشباب في ريادة الأعمال وتخطيطهم لها يساهم في تحقيق أهداف الاستراتيجية دون وعيهم
بذلك.

ويؤكد ذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين وعيهم بريادة الأعمال وإدارتهم للتغيير
بمراحلها تحديد الأهداف- التخطيط- التنفيذ- التقييم والتقييم فتشير نتائج جدول (11) أن قيم R
بلغت ($0,45$ - $0,458$ - $0,555$ - $0,420$ - $0,596$) علي التوالي وهي جميعا
دالة عند مستوي معنوية $0,001$. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حميد الكعبي وعبدالكاظم

كوين(2017) في وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين مهارة إدارة التغيير واستراتيجيات الريادة .

ومما سبق يتبين **قبول الفرض الأول** لذا تري الباحثان أن ادارة التغيير تتطلب وسائل ومهارات عدة ومتنوعة منها مهارات الاستعداد للتغيير ، مهارات التخطيط الإستهدافية بتحديد الأهداف ووضع الرؤيا ، مهارات التعامل مع التغييرات ، والمرونة الذهنية وتقبل الأفكار الجديدة والقدرة علي المبادرة وتوظيف القدرات الشخصية والحزم في اتخاذ القرارات وتقبل النقد مع ابتكار وسائل جديدة لمواجهة المواقف المتوقعة ، والقدرة علي التطوير، والتكيف السريع مع المستجدات عن طريق استحضار المستقبل والتنبؤ بالمشكلات والأزمات وزيادة القدرة علي مواجهتها قبل وبعد حدوثها هذه المهارات بمجرد توافرها لدي الفرد فقد أصبح لديه المهارات الفردية لرائد الأعمال فهي تؤهله ليصبح قادرا علي تحمل المخاطرة المدروسة وحل المشكلات وتحويلها إلي فرص والقدرة علي الإقناع واستخدام استراتيجيات التأثير والعمل لساعات طويلة لذا يمكن القول أن إدارة التغيير أولى خطوات الريادة لذا تبحث المنظمات المعاصرة عن الكوادر المؤمنة بالتغيير وعن العقول القادرة علي الإبداع والإبتكار والطاقات الممتلئة بالطموح والحماس مهما كلف استقطابهم والحفاظ عليهم من نفقات أو جهود ، فهؤلاء هم القوة المحركة والدافعة للتغيير ، المدركة لأهمية الوقت في اغتنام الفرص وتقبل المخاطر ومواجهة التحديات وتحمل المسؤولية لأنهم الرواد الحقيقيين مع ضرورة التسويق الاجتماعي والاعلامي بشكل مكثف لرؤية مصر 2030 بحيث يعرفها كل فرد في المجتمع المصري صغيرا وكبير حتي يسهم في تحقيقها دون تخبط وتتحقق التنمية الفعلية علي مستوي الفرد والمجتمع.

جدول (11) معاملات ارتباط بين وعي المبحوثين بريادة الأعمال بابعادها ومعرفتهم باستراتيجية التنمية
المستدامة وممارساتهم لإدارة التغيير بمراحلها

إدارة التغيير	التقويم	التنفيذ	التخطيط	تحديد الأهداف	استراتيجية التنمية المستدامة	الوعي بريادة الأعمال	خصائص الريادي	المكون الوجداني	المكون المعرفي	مصدر التباين
									----	المكون المعرفي
								---	.510**	المكون الوجداني
							----	.537**	.379**	خصائص الريادي
						---	.810°	.884°	.710**	الوعي بريادة الأعمال
					----	.439**	.279°	.385°	.432°	المعرفة بالاستراتيجية
				----	.121	.456°	.543°	.314°	.223°	تحديد الأهداف
			----	.504°	.170°	.458°	.513°	.352°	.206°	التخطيط
		---	.669**	.511°	.290°	.555°	.562°	.437°	.322°	التنفيذ
	----	.497°	.499°	.418°	.146°	.420°	.436°	.342°	.206°	تقييم وتقويم الخطة
---	.695°	.878°	.849°	.753°	..239°	596**	.646°	.456°	.306°	إدارة التغيير

** دلالة معنوية عند مستوي 0,01

الفرض الثاني :- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين معرفة الشباب عينة الدراسة الكلية باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ، ادارتهم للتغيير بمحاورها ، وعيهم بريادة الأعمال بأبعادها وبعض متغيرات المستوي الاجتماعي والاقتصادي (السن-عدد أفراد الأسرة- المستوي التعليمي للأب والأم- الدخل الشهري- قيمة المصروف الشخصي)

- اسفرت النتائج البحثية بجدول (12) عن عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين عدد أفراد الأسرة والمستوي التعليمي للأب والدخل الشهري للأسرة والسن وقيمة المصروف الشخصي الشهري للشباب عينة البحث كمتغيرات مستقلة وعيهم بريادة الاعمال حيث بلغت قيم معامل

الارتباط (0,019- 0,052- 0,07 - 0,035 - 0,016) وهي جميعا غير دالة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة سمير عبدالله وآخرون (2014) فقد بينت الدراسة وجود علاقة بين الدخل الشهري للأسرة ووعيهم بريادة الأعمال لصالح الأسر ذات الدخل المنخفض مما يدل علي إرتفاع نسبة ريادية الشباب بدافع الضرورة الإقتصادية.

- كما أظهرت نتائج جدول (12) وجود علاقة ارتباطية موجبة (0,133*) دالة احصائيا عند مستوي معنوية 0,05 بين تعليم الأم ووعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال ويرجع ذلك الي أن الأم المتعلمة والواعية تلعب دور أساسي في توجيه أبنائها الجامعيين للتخطيط لمستقبلهم وتتفق مع دراسة سمير عبدالله وآخرون (2014) في وجود علاقة ارتباطية بين مستوي التعليم والريادية وتؤكد الدراسة علي أهمية دور الأسرة والمجتمع في ريادة الشباب وأن 83% من الخبراء الوطنيين يرون أن معظم الرياديين الشباب تمت مساعدتهم من قبل العائلة والأصدقاء للبدء والإنتلاق وأكد علي ذلك ماهر الحشوة (2012) بضرورة التربية من أجل الريادة .

- كما تبين النتائج البحثية بجدول (12) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين عدد أفراد الأسرة ومعرفة المبحوثين باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 حيث بلغت قيمة R(-0,124*) وهي دالة عند مستوي معنوية 0,05. وقد يرجع ذلك إلى ان زيادة عدد أفراد الأسرة في ظل الأزمة الاقتصادية التي تشهدها البلاد والتي جعلت جميع طبقات المجتمع بجميع أفرادهم تشعر بالإحتياج المتزايد للمال واصبحت اهتمامات الافراد منصبه علي تحقيق احتياجاتهم الحالية من مأكّل ومشرب وملبس ومتطلبات التعليم دون النظر لما يدور حولهم بالمجتمع. وخاصة وان 53.6% من عينة البحث الكلية دخلهم الشهري أقل من 2000 جنية مما يدفع 41,4% منهم للعمل ومساعدة الأهل في النفقات في ظل 71.9% من الشباب عينة البحث أسرهم متوسطة الحجم (5-6 أفراد).

- اسفرت النتائج بجدول (12) عن عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الدخل الشهري و مستوي تعليم الأب والأم وممارسة المبحوثين لإدارة التغيير وقد يرجع ذلك إدارك التغيير وإدارته لم يعيها بعد جميع المستويات التعليمية باختلاف دخلها المالي وتتفق هذه النتيجة مع دراسة

رباب مشعل ونهاد رصاص(2018) ودراسة شيماء الزاكي (2014) وتختلف مع دراسة كلا
من أبو الفتوح قنديل (2003) إيمان المستكاوي(2010) .

-بالإضافة إلي عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين (عدد أفراد الأسرة- قيمة المصروف
الشخصي- السن) وممارسة المبحوثين لإدارة التغيير وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رباب مشعل
ونهاد رصاص(2018) الأمر الذي قد يرجع إلي أن إدارة التغيير بمراحلها أصبحت ضرورة
لكل فرد من أفراد الأسرة باختلاف عمره وحالته الإجتماعية والمادية ليواكب التغييرات الطارئة
علي مجتمعنا المعاصر ومهيئ لكل ما هو جديد
مما سبق يتبين عدم قبول الفرض الثاني جزئيا

جدول (12) معاملات الارتباط بين بعض متغيرات المستوي الاجتماعي والاقتصادي للمبحوثين ووعيهم بزيادة
الأعمال ومعرفتهم باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وإدارتهم للتغيير

مصدر التباين	عدد أفراد الاسرة	تعليم الأب	تعليم الأم	قيمة المصروف الشخصي	الدخل الشهري	السن
المكون المعرفي	.029	.014	0.101	.010-	.082	.012-
المكون الوجداني	.016	.054	0.117	.016	.070	.035-
خصائص الريادي	.006	.048	0.103	.115-	.032	.012-
الوعي الكلي بزيادة الأعمال	.019	.052	*0.133	.044-	.073	.009
المعرفة باستراتيجية التنمية المستدامة	*0.124-	.104	.086	.002-	.096	.076
تحديد الأهداف	.017-	.067	.092	.006	.026-	.020-
التخطيط	.015-	.029	.004-	.067-	.029-	.026-
تنفيذ	017	.055	.044	.078-	.016-	.056-
تقييم وتقويم الخطة	.084	.046	.067	.069-	.053-	.049-
إدارة التغيير	.014	.061	.058	.066-	.034-	047

الفرض الثالث: - توجد فروق دالة احصائيا في مستويات وعي الشباب عينة الدراسة الكلية
بريادة الأعمال بأبعادها وإدارتهم للتغيير بمحاورها وفقا لمستويات معارفهم باهداف استراتيجية
التنمية المستدامة رؤية مصر 2030.

توضح النتائج البحثية بجدول (13) وجود فروق دالة احصائيا في وعي المبحوثين بريادة الأعمال بأبعادها (الجانب المعرفي- الاتجاه نحو الريادة- توافر خصائص الريادي) وفقا لمستويات معرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 حيث كانت قيم ف (31.047 - 27.291 - 23.075 - 12.457) علي الترتيب وهي جميعا دالة عند مستوي 0,001 ولتحديد اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفية وتبين من نتائج جدول (13) تفوق المستوي المرتفع في المعرفة باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 عن المستويين المنخفض والمتوسط في الوعي بريادة الأعمال بأبعاده أي ان معرفة الشباب الجامعي باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 تزيد من فرص تحويلهم لرواد أعمال وتقضي علي فكرة السعي نحو الوظيفة الحكومية أو العمل لدي الغير حيث أثبتت دراسة كلا من سمير عبدالله وأخرون (2014) وعمران الفواز (2014) وريم رمضان (2012) إلي وجود مستوي مرتفع من الطلاب لديهم الإستعداد للبدء بمشروع ريادي لذلك تري الباحثان أنه علي الحكومات العربية أن تقوم بحملات إعلامية واسعة النطاق تتناول قصص نجاح لرواد أعمال بهدف تشجيع الشباب من مختلف الأعمار علي الريادة والعمل الحر لتنمية الإستعداد والتوجه الإيجابي نحو العمل الريادي بالإضافة إلي تقديم برامج تعليمية متكاملة في تخصص الريادة من خلال برامج علمية وذلك نأسيا بالتجربة الأمريكية في الريادة حيث قدمت جامعة جنوب كاليفورنيا أول برنامج علمي حديث ومتطور في الريادة عام 1971 واتبعت خطاها العديد من الجامعات في جميع أنحاء العالم.

كما أسفرت النتيج البحثية بجدول (13) عن وجود فروق في ممارسة المبحوثين لإدارة التغيير بمراحلها (تحديد الأهداف- التخطيط- التنفيذ- التقييم والتقييم) وفقا لمستويات معرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 حيث بلغت قيم ف (14.740 - 11.040 - 7.543 - 15.159 - 5.179) وهي جميعا دالة عند مستوي معنوية 0,001 و 0,01 ولتحديد اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفية وتبين من نتائج جدول (14) انها لصالح المستوي المرتفع في المعرفة باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 . أي ان المعرفة الجيدة باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وجهت الشباب لممارسة إدارة التغيير حتي يواكبها ويجد لنفسه مكان بالمستقبل.

جدول (13) دلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها ووعيهم بزيادة الاعمال بأبعادها وفقا لمستويات معرفتهم باستراتيجيات التنمية المستدامة رؤية مصر 2030

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.001	27.291	545.455	2	1090.909	بين المجموعات
		19.987	260	5196.604	داخل المجموعات
			262	6287.513	الكلية
.001	23.075	1446.222	2	2892.444	بين المجموعات
		62.674	260	16295.321	داخل المجموعات
			262	19187.764	الكلية
.001	12.457	605.116	2	1210.232	بين المجموعات
		48.577	260	12630.110	داخل المجموعات
			262	13840.342	الكلية
.001	31.047	7239.573	2	14479.146	بين المجموعات
		233.180	260	60626.786	داخل المجموعات
			262	75105.932	الكلية
.001	11.040	126.638	2	253.277	بين المجموعات
		11.471	260	2982.480	داخل المجموعات
			262	3235.757	الكلية
.001	7.543	107.421	2	214.843	بين المجموعات
		14.242	260	3702.830	داخل المجموعات
			262	3917.673	الكلية
.001	15.159	323.338	2	646.677	بين المجموعات
		21.330	260	5545.726	داخل المجموعات
			262	6192.403	الكلية
.01	5.179	30.919	2	61.839	بين المجموعات
		5.970	260	1552.146	داخل المجموعات
			262	1613.985	الكلية
.001	14.740	1898.007	2	3796.015	بين المجموعات
		128.762	260	33478.092	داخل المجموعات
			262	37274.106	الكلية

جدول (14) اختبار شيفية للتعرف علي دلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إدارة التغيير
بمحاورها ووعيهم بزيادة الاعمال بأبعادها وفقا لمستويات معرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030

التباين	العدد	تحديد الأهداف	التخطيط	التنفيذ	تقييم وتقويم الخطة	ادارة التغيير	المكون المعرفي	المكون الوجداني	خصائص الريادة	الوعي بزيادة الاعمال
منخفض	89	28.82	23.18	30.84	15.67	98.51	36.07	65.15	9.75	160.97
متوسط	138	28.53	23.09	32.42	15.91	99.95	39.44	70.30	61.99	171.73
مرتفع	36	31.47	25.75	35.86	17.19	110.28	42.03	75.14	66.61	183.77

الفرض الرابع:- توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور والإناث في الوعي بزيادة الأعمال
بأبعادها ومعرفتهم لأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وإدارتهم للتغيير
بمحاورها.

أسفرت النتائج البحثية بجدول (15) عن وجود فروق دالة احصائيا بين الذكور والإناث في
المعرفة باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 حيث بلغت قيمة T (3.149) وهي
دالة عند مستوي معنوية 0,01 وتحديد اتجاه الفروق تم دراسة متوسطات الدرجات للذكور والإناث
حيث بلغت (57.7333- 50.3347) علي الترتيب مما يدل علي ان اتجاه الفروق لصالح
الذكور فهم الأكثر تفوق علي الإناث في المعرفة باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر
2030.

كما وجدت بجدول (15) فروق دالة احصائيا بين الذكور والإناث في الجانب المعرفي بزيادة
الأعمال حيث بلغت قيمة T (2.031) وهي دالة عند مستوي معنوية 0,05 وتحديد اتجاه الفروق
تم دراسة متوسطات الدرجات للذكور والإناث حيث بلغت (41.1333- 38.5040)علي الترتيب
مما يدل علي ان اتجاه الفروق لصالح الذكور فهم الأكثر تفوق علي الإناث في المعرفة بزيادة
الأعمال وهذا يرجع إلي المسؤولية الجسيمة التي تقع علي عاتق الرجل في المجتمع المصري فهو
العائل الأول للأسرة والمسئول عنها أمام المجتمع وتختلف هذه النتيجة مع دراسة راشد الحمالي
وهشام العربي (2016) التي أشارت إلي عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في المكون المعرفي
بينما تتفق مع دراسة سمير أبومدلة ومازن العجلة (2013) التي أشارت إلي إنخفاض نسبة
الريادين من الإناث إلي 14% بالنسبة إلي الذكور ويشير ذلك إلي تفضيل الغالبية العظمي العمل
الوظيفي عن العمل الريادي وتري الباحثان أن مشاركة المرأة في زيادة الأعمال أمر هام وحيوي

يجب النظر إليه و تفعيل مشاركة المرأة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية لتحثل موقعا بارزا علي سلم الأولويات حيث تعتبر بعض النساء هي العائل الوحيد لأسرتها وقد تكون طرف مهم وأساسي في إعالتها لذلك قد يكون الإستثمار من خلال مشاريع ريادية صغيرة أو متوسطة هو الأفضل لها مما يعود عليها بالنفع وتكون بذلك جزءا في النهضة الوطنية وتنمية الإقتصاد فالمرأة المصرية لم تعد المعلمة والطبيبة فقط.

أسفرت النتائج بجدول (15) عن عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الذكور والإناث في الوعي الكلي بريادة الأعمال وإدارة التغيير الكلية فقد بلغت قيم $T (1.795 - 0,910)$ وهي جميعا غير دالة احصائيا الأمر الذي قد يرجع الي أن التغيير أصبح ضرورة للجميع الذكور والإناث علي حد سواء أما بالنسبة لعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الوعي الكلي بريادة الأعمال فذلك يرجع الي أنهم لم يتخذوا خطوات جاده في ريادة الأعمال 82.1% سمعوا عن ريادة الأعمال بينما لم ينفذ أي منهم مشروعات ريادية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص(2018). مما سبق يتضح قبول الفرض الرابع جزئيا

جدول (15) اختبار T لتوضيح دلالة الفروق بين الذكور والإناث عينة البحث في إدارتهم للتغيير بمحاورها
وريادة الأعمال بأبعادها ومعرفتهم بأهداف استراتيجية التنمية لمستدامة رؤية مصر 2030 ن=263

مستوى المعنوية	قيمة T	الفروق بين المتوسطات	الإناث ن= 248		الذكور ن= 15		معايير الاستبيان
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0,05	2.031	2.62930	4.89898	38.5040	4.32380	41.1333	المكون المعرفي
غير دال	1.735	3.93333	8.58914	69.0000	7.30427	72.9333	المكون الوجداني
غير دال	.768	1.48441	7.31485	61.7823	6.50787	63.2667	خصائص الريادي
غير دال	1.795	8.04704	16.97136	169.286	14.75353	177.333	الوعي بريادة الأعمال
0,01	3.149	7.39866	8.82975	50.3347	8.94001	57.7333	المعرفة باستراتيجية التنمية المستدامة
غير دال	1.177	1.09892	3.55395	28.9677	2.65832	30.0667	تحديد الأهداف
غير دال	.052	.05349	3.95414	23.4798	1.99523	23.5333	التخطيط للتغيير
غير دال	1.239	1.60054	4.91154	32.2661	3.75817	33.8667	تنفيذ الخطة
غير دال	.202	.13333	2.51473	16.0000	1.92230	16.1333	تقييم وتقويم الخطة
غير دال	.910	2.88629	12.13331	100.717	7.52899	103.600	إدارة التغيير الكلية

الفرض الخامس:- توجد فروق دالة احصائيا في معرفة الشباب عينة الدراسة الكلية بأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ، إدارتهم للتغيير بمحاورها، وعيهم بزيادة الأعمال بأبعادها وفقا لكل من (وجود هدف في الحياة- عمل الشباب- مصدر المصروف الشخصي- البيئة السكنية - محل الإقامة- سمعت عن ريادة الأعمال من قبل- للمعرفة بوجود رؤية مصر 2030).

▪ وجود هدف في الحياة

اظهرت نتائج جدول (16) عدم وجود فروق دالة احصائيا في معرفة المبحوثين باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بزيادة الاعمال الكلية وإدارتهم للتغيير بمحاورها وفقا لوجود هدف في الحياة حيث بلغت قيم F (2,094 - 2,492 - 0,267) وهي جميعا غير دالة احصائيا. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة رباب مشعل، نهاد رصاص (2018) حيث وجود هدف محدد للشباب الجامعي عينة البحث ويستطيعون التعبير عنه وتحديد أسهم في رفع وعيهم بإدارة التغيير بمحاورها (المكون المعرفي- الوجداني- السلوكي) لصالح الشباب ممن لديهم أهداف محددة ، كما اظهرت دراسة انور عبدالغفار (2003) ايضا أن العمل أسهم في اكتساب الطلاب لمهارة ترجمة حاجات التعلم لأهداف ووضع خطط ونشاطات لتحقيقها وأرجع ذلك لخبرة ممارسة العمل الفعلية مما يجعلهم مدركون لطبيعة العمل في الحياة الواقعية والتي تزيد دافعيتهم للتعلم الذاتي وتحسن أدائهم وتطور أهدافهم وتختلف أيضا مع دراسة شيماء الزاكي (2014) حيث بينت الدراسة وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا في وعي الشباب بالتغييرات السياسية والإجتماعية والمشاركة فيها ومستوي الطموح بمختلف أبعاده (أسري - مهني- دراسي) فوعي الشباب بالتغييرات المحيطة جعله أكثر قدرة علي قراءة الواقع وتحديد احتياجاته والإرتقاء بمستوي أهدافه فنجد الشباب قادر علي إقامة المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال.

كما أشارت النتائج البحثية بجدول (16) إلي وجود فروق دالة احصائيا في اتجاه الشباب نحو ريادة الأعمال (المكون الوجداني) وفقا (وجود هدف لديهم بالحياة) حيث بلغت قيمة F (4,674) وهي دالة عند مستوي معنوية 0,01 ولتحديد اتجاه الفروق تم اجراء اختبار شفوية وتبين من نتائج جدول (17) تفوق المبحوثين ممن لديهم هدف محدد تليها المبحوثين ممن لديهم هدف ولكن لا يستطيعون تحديده وعن المبحوثين ممن ليس لديهم اهداف في الحياة. أي كلما كان الشاب لديه أهداف محددة وواضحة في الحياة أسهم ذلك في الاتجاه الإيجابي نحو ريادة الأعمال وإنشاء المشروعات الريادية

جدول (16) يدلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها ووعيهم
بريادة الاعمال بأبعادها ومعرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وفقا لوجود أهداف في الحياة

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
غير دال	.694	16.682	2	33.364	بين المجموعات	المكون المعرفي
		24.054	260	6254.149	داخل المجموعات	
			262	6287.513	الكلية	
.010	4.674	332.950	2	665.900	بين المجموعات	المكون الوجداني
		71.238	260	18521.864	داخل المجموعات	
			262	19187.764	الكلية	
غير دال	.527	27.931	2	55.861	بين المجموعات	خصائص الريادة
		53.017	260	13784.481	داخل المجموعات	
			262	13840.342	الكلية	
غير دال	2.492	706.334	2	1412.668	بين المجموعات	الوعي الكلي بريادة الأعمال
		283.436	260	73693.264	داخل المجموعات	
			262	75105.932	الكلية	
غير دال	.853	10.542	2	21.083	بين المجموعات	استراتيجية التنمية المستدامة
		12.364	260	3214.673	داخل المجموعات	
			262	3235.757	الكلية	
غير دال	1.685	25.063	2	50.125	بين المجموعات	تحديد الأهداف
		14.875	260	3867.548	داخل المجموعات	
			262	3917.673	الكلية	
غير دال	.056	1.342	2	2.684	بين المجموعات	التخطيط
		23.807	260	6189.719	داخل المجموعات	
			262	6192.403	الكلية	
غير دال	.031	.194	2	.388	بين المجموعات	التنفيذ
		6.206	260	1613.597	داخل المجموعات	
			262	1613.985	الكلية	
غير دال	.274	39.171	2	78.343	بين المجموعات	تقييم وتقييم الخطة
		143.061	260	37195.764	داخل المجموعات	
			262	37274.106	الكلية	
غير دال	.694	16.682	2	33.364	بين المجموعات	إدارة التغيير الكلية
		24.054	260	6254.149	داخل المجموعات	
			262	6287.513	الكلية	

جدول (17) اختبار شيفية للتعرف علي يدلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في
المكون الوجداني لريادة الأعمال (الاتجاه) وفقا لوجود أهداف في الحياة

مصدر البيان	العدد	المكون الوجداني لريادة الأعمال (الاتجاه)
هدف محدد	225	71,83
هدف غير محدد	32	69,75
لا يوجد هدف	6	65,03

■ عمل الشباب

بالنسبة لعمل الشباب الجامعيين تحت الدراسة فقد أظهرت نتائج جدول (18) عدم وجود فروق دالة احصائيا في معرفة المبحوثين باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بريادة الاعمال الكلية وإدارتهم للتغيير حيث بلغت قيم $T (-0,927 - 0,970 - 0,092)$ وهي جميعا غير دالة احصائيا، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) في عدم وجود فروق في المكون السلوكي لإدارة التغيير ككل وفقا لعمل الشباب الجامعيين وتري الباحثان أن هذه النتيجة ترجع الي أن أغلب الشباب اليوم يعمل في غير مجال دراسته ويعمل لسد حاجه معينة ك شراء كتب دراسية أو لسداد مصروفات أو لشراء احتياجاته الملبسية والغذائية والترفيهية أو لمساعدة الأسرة وذلك بجانب دراسته الأكاديمية فينظر الي هذا العمل علي أنه مؤقت أملا في أن يحصل علي وظيفة أفضل بعد التخرج أو إقامة مشروع خاص وبالتالي فإن هذا العمل قد لا يؤثر بالضرورة علي وعيه بريادة الأعمال أو إدارته للتغيير أو معرفته بأهداف التنمية المستدامة.

جدول (18) اختبار T لتوضيح دلالة الفروق بين الشباب العاملين وغير العاملين عينة البحث في إدارتهم
للتغيير بمحاورها وزيادة الأعمال بأبعادها ومعرفتهم بأهداف استراتيجية التنمية لمستدامة رؤية مصر 2030.

مستوى المعنوية	قيمة T	الفروق بين المتوسطات	يعمل ن = 109		لا يعمل ن = 154		محاور الاستبيان
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دال	.467	.28649	4.52281	38.4862	5.15957	38.7727	المكون المعرفي
غير دال	1.266	1.35452	8.89274	68.4312	8.29597	69.7857	المكون الوجداني
غير دال	.456	.41511	7.05768	61.6239	7.43150	62.0390	خصائص الريادي
غير دال	970-	2.05612	16.6352	168.5413	17.14014	170.594	الوعي بريادة الأعمال
غير دال	.927-	1.0423 -	8.49800	51.3670	9.31713	50.3247	المعرفة بالاستراتيجية
غير دال	.901	.39664	3.71379	28.7982	3.36859	29.1948	تحديد الأهداف
غير دال	.150	.07262	3.57313	23.4404	4.07325	23.5130	التخطيط للتغيير
غير دال	.696-	.42369 -	4.91223	32.6055	4.83378	32.1818	تنفيذ الخطة
غير دال	.293	.09133	2.49587	15.9541	2.47957	16.0455	تقييم وتقويم الخطة
غير دال	.092	.13690	12.1150	100.7982	11.83253	100.931	إدارة التغيير الكلية

■ المصروف الشخصي

فيما يتعلق بوجود فروق في معرفة الباحثين باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030
والوعي بريادة الاعمال الكلية وإدارتهم للتغيير وفقا لمصدر المصروف الشخصي (الأهل - العمل -
الأهل والعمل معا). فقد أظهرت نتائج جدول (19) عدم وجود فروق دالة إحصائية حيث بلغت
قيم F (2,645 - 0,569 - 0,949) وهي جميعا غير دالة إحصائية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة
رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) في عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مجموعات الشباب
في وعيهم بإدارة التغيير وفقا لمصدر المصروف الشخصي.

جدول (19) يوضح دلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في ادارة التغيير بمحاورها
ووعيمهم بزيادة الاعمال بأبعادها معرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وفقا لمصدر
المصرف الشخص

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	1.703	40.648	2	81.295	بين المجموعات
		23.870	260	6206.218	داخل المجموعات
			262	6287.513	الكلية
غير دال	.072	5.310	2	10.620	بين المجموعات
		73.758	260	19177.144	داخل المجموعات
			262	19187.764	الكلية
غير دال	.519	27.517	2	55.033	بين المجموعات
		53.020	260	13785.309	داخل المجموعات
			262	13840.342	الكلية
غير دال	.569	163.718	2	327.437	بين المجموعات
		287.610	260	74778.495	داخل المجموعات
			262	75105.932	الكلية
غير دال	2.645	210.847	2	421.694	بين المجموعات
		79.726	260	20728.732	داخل المجموعات
			262	21150.426	الكلية
غير دال	.533	6.612	2	13.223	بين المجموعات
		12.394	260	3222.533	داخل المجموعات
			262	3235.757	الكلية
غير دال	.473	7.100	2	14.200	بين المجموعات
		15.013	260	3903.473	داخل المجموعات
			262	3917.673	الكلية
غير دال	1.526	35.919	2	71.837	بين المجموعات
		23.541	260	6120.566	داخل المجموعات
			262	6192.403	الكلية
غير دال	.666	4.113	2	8.226	بين المجموعات
		6.176	260	1605.759	داخل المجموعات
			262	1613.985	الكلية
غير دال	.949	135.030	2	270.060	بين المجموعات
		142.323	260	37004.046	داخل المجموعات
			262	37274.106	الكلية

■ بيئة السكن

أظهرت نتائج جدول (20) عدم وجود فروق دالة احصائيا في معرفة المبحوثين الريفيين والحضرين باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ووعيهم بزيادة الاعمال الكلية وإدارتهم للتغيير حيث بلغت قيم T (-1,478- -0,498- 0,811) وهي جميعا غير دالة احصائيا وتختلف هذه النتيجة مع دراسة سمير عبدالله وأخرون (2014) والتي بينت ارتفاع نسبة الشباب الريفيين المقبلين علي الأعمال الريادية بالمقارنة بشباب الحضر بينما تتفق مع دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) في عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الريفيين والحضرين في الوعي بإدارة التغيير وقد يرجع ذلك الي أن التغييرات المعاصرة أصبحت ملموسة وواقع يعيشه الريف والحضر علي حد سواء فتكنولوجيا المعلومات جعلت العالم كله في حالة تغيير مستمر .

جدول (20) اختبار T لتوضيح دلالة الفروق بين الشباب الريفيين والحضرين عينة البحث في إدارتهم للتغيير بمحاورها، ووعيهم بزيادة الأعمال بأبعادها ومعرفتهم بأهداف استراتيجية التنمية لمستدامة رؤية مصر 2030.

مستوى المعنوية	قيمة T	الفروق بين المتوسطات	حضر ن = 58		ريف ن = 205		محاور الاستبيان
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دال	.392	.28604	4.78342	38.4310	4.94062	38.7171	المكون المعرفي
غير دال	-.034	-.04399	8.36358	69.2586	8.63206	69.2146	المكون الوجداني
غير دال	-1.388	-1.49790	7.56020	63.0345	7.16780	61.5366	خصائص الريادي
غير دال	-.498	-1.25585	16.52833	170.7241	17.07295	169.4683	الوعي بزيادة الأعمال
غير دال	-1.478	-1.97115	8.65318	52.2931	9.04963	50.3220	المعرفة باستراتيجية التنمية المستدامة
غير دال	-1.666	-.86787	3.16787	29.7069	3.59035	28.8390	تحديد الأهداف
غير دال	-.345	-.19891	3.61138	23.6379	3.94353	23.4390	التخطيط للتغيير
غير دال	-.681	-.49260	4.48608	32.7414	4.96770	32.2488	تنفيذ الخطة
غير دال	.325	.12035	2.19477	15.9138	2.56175	16.0341	تقييم وتقويم الخطة
غير دال	-.811	-1.43902	10.45458	102.0000	12.31739	100.5610	إدارة التغيير الكلية

■ محل الإقامة

أشارت النتائج البحثية بجدول (21) عدم وجود فروق دالة احصائيا في معرفة المبحوثين باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بريادة الاعمال الكلية وإدارتهم للتغيير وفقا لمحل الإقامة (المنزل- المدينة الجامعية) حيث بلغت قيم T (0,405 - 0,354-0,913) وهي جميعا غير دالة احصائيا وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) في عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الشباب الجامعي الذي يسكن بالمنزل وزملائهم الذين يقطنون المدينة الجامعية في وعيهم بادارة التغيير بمحاورها أي أن مكان السكن للشباب الجامعي أثناء الدراسة سواء كان بالمنزل أو المدينة الجامعية لم يؤثر في وعيهم بإدارة التغيير .

جدول (21) اختبار T لتوضيح دلالة الفروق بين الشباب عينة البحث في إدارتهم للتغيير بمحاورها وريادة الأعمال بأبعادها ومعرفتهم بأهداف استراتيجية التنمية لمستدامة رؤية مصر 2030 وفقا لمحل الإقامة .

مستوى المعنوية	قيمة T	الفروق بين المتوسطات	المدينة الجامعية ن = 18		المنزل ن = 245		محاور الاستبيان
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دال	.886	1.05986	7.16199	37.6667	4.70293	38.7265	المكون المعرفي
غير دال	.569-	1.19048 -	6.57983	70.3333	8.69049	69.1429	المكون الوجداني
غير دال	.752-	1.33560 -	7.26708	63.1111	7.27466	61.7755	خصائص الريادي
غير دال	.354-	1.46621 -	16.93548	171.1111	16.96115	169.6449	الوعي الكلي بريادة الأعمال
غير دال	.913	2.00499	8.30230	48.8889	9.03346	50.8939	المعرفة باستراتيجية التنمية
غير دال	1.074-	.92154 -	4.17117	29.8889	3.46276	28.9673	تحديد الأهداف
غير دال	1.181	1.11474	5.59645	22.4444	3.71329	23.5592	التخطيط للتغيير
غير دال	1.583	1.87460	6.13705	30.6111	4.74480	32.4857	تنفيذ الخطة
غير دال	1.466-	.88639 -	2.00734	16.8333	2.50598	15.9469	تقييم وتقويم الخطة
غير دال	.405	1.18141	14.98452	99.7778	11.70568	100.9592	إدارة التغيير

■ سمعت عن ريادة الأعمال من قبل

تشير نتائج جدول (22) عن وجود فروق دالة احصائيا في معرفة الشباب تحت الدراسة باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بريادة الأعمال بابعادها (الجانب المعرفي- المكون الوجداني- خصائص الريادي) حيث بلغت قيم T (3,483 - 4,133 - 4,576 - 3,007 - 2,926) وهي دالة عند مستوي معنوية 0,01 و 0,001 وبدراسة متوسطات الدرجات تبين انها لصالح الاجابة بنعم (اي سمعت عن ريادة الأعمال من قبل) .

كما تبين من النتائج وجود فروق بين المبحوثين ممن سمع عن ريادة الأعمال او لم يسمع عنها من قبل في ممارسة إدارة التغيير ككل ومحور التخطيط حيث بلغت قيم T (2,351 - 2,579) وهي قيم دالة عند مستوي معنوية 0,005 و 0,001 وبدراسة متوسطات الدرجات تبين ان الفروق لصالح الذين سمعوا عن ريادة الأعمال من قبل البحث وقد أشارت نتائج ريم رمضان (2012) أيضا إلي أن الطلاب الذين درسوا في الجامعة مقررات تتعلق بالمشروعات الريادية يكون لديهم الإستعداد والنية بالشروع في عمل ريادي أعلي من الطلاب الذين لم يدرسوا مثل تلك المقررات . الأمر الذي يستدعي تدريس مقرر ريادة الأعمال داخل الجامعة حتي يستفيد طلاب الجامعة منه وتطبيقه من خلال إقامة مشاريع ريادية يستطيع المجتمع من خلالها الحد من مشكلة البطالة حيث أشارت نتائج سمير عبدالله وآخرون (2014) إلي إرتفاع معدلات البطالة بين الشباب المتعلمين (20-30) سنة وبشكل خاص بين حاملي شهادة الدبلوم المتوسط والبيكالوريوس وهذا يؤكد صحة دراسة سمير أبومدللة، مازن العجلة (2013) التي أشارت إلي انخفاض واضح في نسبة الريادين الجامعيين لمن هم في عمر (18-34) سنة ويزداد معدل النشاط الريادي لمن هم أكبر من 34 عاما نحو 4 مرات مقارنة مع ريادي الأعمال الشباب وقد ترجع هذه الفروق إلي ضعف امتلاك الشباب المهارات والقدرات والخبرات اللازمة لتدعيم أفكارهم الريادية وتحويلها لمشروع فعلي مع قدرة المحافظة عليه وبشكل خاص لإدارة المشاريع المستقرة التي تتطلب مهارات وخبرات أكبر.

جدول (22) اختبار T لتوضيح دلالة الفروق بين الشباب عينة البحث في إدارتهم للتغيير بمحاورها والوعي بزيادة الأعمال بأبعادها ومعرفتهم باهداف استراتيجية التنمية لمستدامة رؤية مصر 2030 وفقا للاستجابة علي السؤال (سمعت عن زيادة الأعمال من قبل).

مستوى المعنوية	قيمة T	الفروق بين المتوسطات	نعم ن = 47		لم اسمع ن = 216		محاور الاستبيان
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0,001	4.576-	- 3.4782	4.70371	41.5106	4.72636	38.0324	المكون المعرفي
0,01	3.007-	- 4.07910	9.05477	72.5745	8.28953	68.4954	المكون الوجداني
0,01	2.926-	- 3.37441	6.39098	64.6383	7.32055	61.2639	خصائص الريادي
0,001	4.133-	- 10.9317	17.34397	178.7234	16.23313	167.7917	الوعي بزيادة الأعمال
0,001	3.483-	- 4.93351	10.78372	54.8085	8.31407	49.8750	المعرفة باستراتيجية التنمية المستدامة
غير دال	1.588-	- .89559	3.69614	29.7660	3.46166	28.8704	تحديد الأهداف
0,01	2.579-	- 1.5881	3.96691	24.7872	3.79500	23.1991	التخطيط للتغيير
غير دال	1.735-	- 1.3523	5.27855	33.4681	4.74469	32.1157	تنفيذ الخطة
غير دال	1.603-	- .63840	2.66092	16.5319	2.43287	15.8935	تقييم وتقويم الخطة
0,05	2.351-	- 4.4744	13.08303	104.5532	11.53915	100.0787	إدارة التغيير الكلية

■ المعرفة بوجود رؤية مصر 2030

أظهرت النتائج البحثية بجدول (23) وجود فروق دالة احصائيا في معرفة الشباب تحت الدراسة باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بزيادة الأعمال بأبعادها (الجانب المعرفي- المكون الوجداني- خصائص الريادي) وممارسة إدارة التغيير بمحاورها (تحديد الأهداف- التخطيط- التنفيذ) حيث بلغت قيم T (6,171 - 5,257 - 3,467 - 4,709 - 4,169 - 3,915 - 2,330 - 3,951 - 3,751) علي التوالي وهي دالة عند مستوي معنوية

0,001 و 0,05 وبدراسة متوسطات الدرجات تبين انها لصالح الاجابة بنعم اعرف بوجود رؤية مصر 2030 . مما سبق يتبين قبول الفرض الخامس جزئيا
جدول (23) اختبار T لتوضيح دلالة الفروق بين اعينة البحث في إدارتهم للتغيير بمحاورها وريادة الأعمال بأبعادها ومعرفتهم باهداف استراتيجية التنمية لمستدامة رؤية مصر 2030 وفقا للاجابة علي السؤال (هل تعرف بوجود رؤية مصر 2030من قبل).

مستوى المعنوية	قيمة T	الفروق بين المتوسطات	نعم (ن = 76)		لا (لا = 187)		محاور الاستبيان
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0,001	3.467-	2.2631-	4.04102	40.2632	5.07259	38.0000	المكون المعرفي
0,001	4.709-	5.273 -	7.66981	72.9737	8.44757	67.7005	المكون الوجداني
0,001	4.169-	3.999 -	6.23071	64.7105	7.35593	60.7112	خصائص الريادي
0,001	5.257-	11.53 -	15.02167	177.9474	16.55738	166.4118	الوعي بريادة الأعمال
0,001	6.171-	7.059 -	8.45316	55.7763	8.39162	48.7166	المعرفة باستراتيجية التنمية المستدامة
0,05	2.330-	1.104 -	3.50889	29.8158	3.47526	28.7112	تحديد الأهداف
0,001	3.951-	- 2.0226	3.56188	24.9211	3.84167	22.8984	التخطيط للتغيير
0,001	3.751-	2.421 -	4.63253	34.0789	4.78915	31.6578	تنفيذ الخطة
غير دال	1.896-	.637 -	2.45732	16.4605	2.47479	15.8235	تقييم وتقويم الخطة
0,001	3.915-	6.185 -	11.66830	105.2763	11.59242	99.0909	إدارة التغيير الكلية

الفرض السادس:- توجد فروق دالة احصائيا في وعي الشباب عينة الدراسة الكلية بريادة الأعمال بأبعادها، معرفتهم باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ، إدارتهم للتغيير بمحاورها وفقا لكل من (الحالة الأسرية - الترتيب بين الإخوة -حجم الأسرة -عمل الأم - طبيعة عمل الأب- مصدر الدخل الشهري).

▪ الحالة الأسرية

أظهرت نتائج جدول (24) عدم وجود فروق دالة احصائيا في معرفة المبحوثين باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بريادة الاعمال الكلية وفقا للحالة الأسرية (الأب موجود - الأم والأب منفصلين - الأب متوفي). فقد حيث بلغت قيم F (0,032- 2,630) وهي جميعا غير دالة احصائيا.

بينما أظهرت نتائج جدول (24) وجود فروق دالة احصائيا في خصائص الريادي وممارسة المبحوثين لإدارة التغيير بمراحلها(تحديد الأهداف- التخطيط- التنفيذ- تقييم وتقويم الخطة) وفقا للحالة الأسرية حيث بلغت قيم F (3,401 -5,517 -4,602 -3,252 -3,333- 4,603) وهي قيم دالة عند مستوي معنوية 0,01 و 0,05 . ولتحديد اتجاة الفروق استخدم اختبار شيفية وتبين من جدول (25) أن الفروق لصالح المبحوثين ممن أبائهم متوفيين وترجع الباحثان هذه النتيجة إلي أن الطلاب المتوفي أبائهم في أغلب الأحيان يكونوا أكثر قدرة علي تحمل المسؤولية وإدارة شئون حياتهم وتحمل المخاطرة وبالتالي فهم أكثر قدرة علي إدارة التغيير في حياتهم وتختلف هذه النتيجة عن دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص(2018) في عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين مجموعات الشباب في وعيهم بإدارة التغيير وفقا للحالة الأسرية .

جدول (24) يوضح دلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي بالعينة الكلية في إدارة التغيير بمحاورها ووعيهم بزيادة الاعمال بأبعادها معرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وفقا للحالة الأسرية.

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	.706	16.979	2	33.958	بين المجموعات
		24.052	260	6253.556	داخل المجموعات
			262	6287.513	الكلية
غير دال	2.142	155.481	2	310.961	بين المجموعات
		72.603	260	18876.803	داخل المجموعات
			262	19187.764	الكلية
0,05	3.401	176.431	2	352.862	بين المجموعات
		51.875	260	13487.481	داخل المجموعات
			262	13840.342	الكلية
غير دال	2.630	744.780	2	1489.561	بين المجموعات
		283.140	260	73616.371	داخل المجموعات
			262	75105.932	الكلية
غير دال	0,032	2,588	2	5.175305	بين المجموعات
		81,328	260	21145.25	داخل المجموعات
			262	21150.42	الكلية
0,05	4.602	55.316	2	110.631	بين المجموعات
		12.020	260	3125.125	داخل المجموعات
			262	3235.757	الكلية

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0,05	3.252	47.808	2	95.616	بين المجموعات	التخطيط
		14.700	260	3822.057	داخل المجموعات	
			262	3917.673	الكلية	
0,05	3.333	77.392	2	154.784	بين المجموعات	التنفيذ
		23.222	260	6037.619	داخل المجموعات	
			262	6192.403	الكلية	
0,05	4.603	27.597	2	55.194	بين المجموعات	تقييم وتقييم الخطة
		5.995	260	1558.791	داخل المجموعات	
			262	1613.985	الكلية	
0,01	5.517	758.794	2	1517.588	بين المجموعات	إدارة التغيير الكلية
		137.525	260	35756.518	داخل المجموعات	
			262	37274.106	الكلية	

جدول (25) اختبار شيفية للتعرف علي دلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في
إدارة التغيير بمحاورها وخصائص الريادي وفقا وفقا الحالة الأسرية

مصدر التباين	العدد	خصائص الريادي	تحديد الأهداف	التخطيط	التنفيذ	التقويم	ادارة التغيير الكلية
الأب موجود	227	61,47	28,78	23,28	31,58	15,84	100,03
الأب والأم منفصلين	12	62,08	30,25	23,58	32,15	16,33	101,75
الأب متوفي	24	65,50	30,83	25,37	34,75	17,42	108,37

■ الترتيب بين الإخوة

وبالنسبة لوجود فروق في معرفة المبحوثين باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي
بريادة الاعمال الكلية بأبعادها وإدارتهم للتغيير بمحاورها وفقا لترتيبهم بين الأخوة (الأول - الأوسط -
الأخير - الوحيد). فقد أظهرت نتائج جدول (26) عدم وجود فروق دالة احصائيا حيث بلغت قيم F
(1,255 - 0,608 - 0,633) وهي جميعا غير دالة احصائيا وترجع الباحثان هذه النتيجة إلي أن كل
فرد من أفراد الأسرة أصبح متأثرا بما يواكب المجتمع من تغيرات (اجتماعية - اقتصادية - سياسية)
بالإضافة الي الثورة العارمة في تكنولوجيا المعلومات مما جعل الصغير والكبير ملم بجميع التطورات وتتفق
هذه النتيجة مع دراسة رباب مشعل و نهاد رصاص (2018).

جدول (26) يوضح دلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها ووعيهم
بريادة الاعمال بأبعادها معرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وفقا للترتيب بين الإخوة

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	.620	14.945	3	44.834	بين المجموعات
		24.103	259	6242.680	داخل المجموعات
			262	6287.513	الكلية
غير دال	.584	42.991	3	128.974	بين المجموعات
		73.586	259	19058.791	داخل المجموعات
			262	19187.764	الكلية
غير دال	.695	36.846	3	110.538	بين المجموعات
		53.011	259	13729.804	داخل المجموعات
			262	13840.342	الكلية
غير دال	.608	174.935	3	524.806	بين المجموعات
		287.958	259	74581.125	داخل المجموعات
			262	75105.932	الكلية
غير دال	1.255	101.047	3	303.142	بين المجموعات
		80.491	259	20847.284	داخل المجموعات
			262	21150.426	الكلية
غير دال	.443	5.510	3	16.529	بين المجموعات
		12.429	259	3219.227	داخل المجموعات
			262	3235.757	الكلية
غير دال	.341	5.138	3	15.415	بين المجموعات
		15.067	259	3902.258	داخل المجموعات
			262	3917.673	الكلية
غير دال	.693	16.439	3	49.318	بين المجموعات
		23.718	259	6143.085	داخل المجموعات
			262	6192.403	الكلية
غير دال	.762	4.705	3	14.116	بين المجموعات
		6.177	259	1599.869	داخل المجموعات
			262	1613.985	الكلية
غير دال	.633	90.424	3	271.272	بين المجموعات
		142.868	259	37002.834	داخل المجموعات
			262	37274.106	الكلية

■ حجم الأسرة

أظهرت النتائج بجدول (27) عدم وجود فروق دالة احصائيا في معرفة المبحوثين باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بريادة الاعمال الكلية وادارتهم للتغيير وفقا لحجم الأسرة (صغيرة - متوسطة - كبيرة) حيث بلغت قيم F (1,724 - 0,431 - 0,847) وهي جميعا غير دالة احصائيا وتختلف هذه النتيجة مع دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) في وجود فروق دالة إحصائيا بين مجموعات الشباب في الوعي بإدارة التغيير وفقا لحجم الأسرة لصالح

الاسرة المتوسطة والكبيرة الحجم عن الاسرة الصغيرة وقد يرجع ذلك عن اختلاف الوعي عن
الممارسة فالجميع يعلم ويعي ويفهم ما يدور حوله ولكنه قد لا يتخذ خطوات فعلية لإدارة التغيير .
جدول (27) يوضح دلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها
ووعيمهم بزيادة الاعمال بأبعادها ومعرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وفقا حجم الأسرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	.756	18.166	2	36.331	بين المجموعات
		24.043	260	6251.182	داخل المجموعات
			262	6287.513	الكلية
غير دال	.039	2.911	2	5.822	بين المجموعات
		73.777	260	19181.942	داخل المجموعات
			262	19187.764	الكلية
غير دال	.846	44.742	2	89.485	بين المجموعات
		52.888	260	13750.858	داخل المجموعات
			262	13840.342	الكلية
غير دال	.431	124.172	2	248.344	بين المجموعات
		287.914	260	74857.588	داخل المجموعات
			262	75105.932	الكلية
غير دال	1.724	138.395	2	276.791	بين المجموعات
		80.283	260	20873.635	داخل المجموعات
			262	21150.426	الكلية
غير دال	.064	.799	2	1.597	بين المجموعات
		12.439	260	3234.160	داخل المجموعات
			262	3235.757	الكلية
غير دال	.362	5.442	2	10.883	بين المجموعات
		15.026	260	3906.790	داخل المجموعات
			262	3917.673	الكلية
غير دال	.825	19.513	2	39.027	بين المجموعات
		23.667	260	6153.376	داخل المجموعات
			262	6192.403	الكلية
غير دال	2.623	15.961	2	31.922	بين المجموعات
		6.085	260	1582.063	داخل المجموعات
			262	1613.985	الكلية
غير دال	.847	120.655	2	241.311	بين المجموعات
		142.434	260	37032.796	داخل المجموعات
			262	37274.106	الكلية

■ عمل الأم

اسفرت نتائج جدول (28) عن عدم وجود فروق دالة احصائيا في معرفة الباحثين باستراتيجية
التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بزيادة الاعمال الكلية وإدارتهم للتغيير وفقا لعمل الأم
(تعمل - لا تعمل - متوفيه) حيث بلغت قيم F (0,472 - 1,457 - 1,501) وهي جميعا غير
دالة احصائيا. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شيماء الزكي (2014) في عدم وجود فروق ذات
دلالة احصائية بين وعي الشباب بالتغييرات السياسية والاجتماعية والمشاركة فيها وعمل الأم بينما

تختلف مع نتائج دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) في وجود فروق ذات دلالة احصائية في المكون المعرفي والوعي بإدارة التغيير ككل لصالح فئة الشباب التي لا تعمل أمهاتهم. وقد يرجع ذلك للاختلاف بين مفهوم الوعي في الازدهان والقدرة علي تطبيق ادارة التغيير برؤية محددة وواضحة.

جدول (28) يوضح دلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في ادارة التغيير بمحاورها ووعيهم بزيادة الاعمال بأبعادها معرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وفقا لعمل الأم

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	1.307	31.291	2	62.583	بين المجموعات
		23.942	260	6224.930	داخل المجموعات
			262	6287.513	الكلية
غير دال	1.412	103.054	2	206.107	بين المجموعات
		73.006	260	18981.657	داخل المجموعات
			262	19187.764	الكلية
غير دال	.463	24.569	2	49.139	بين المجموعات
		53.043	260	13791.204	داخل المجموعات
			262	13840.342	الكلية
غير دال	1.457	416.213	2	832.426	بين المجموعات
		285.667	260	74273.505	داخل المجموعات
			262	75105.932	الكلية
غير دال	.472	38.248	2	76.496	بين المجموعات
		81.054	260	21073.930	داخل المجموعات
			262	21150.426	الكلية
غير دال	1.990	24.398	2	48.797	بين المجموعات
		12.258	260	3186.960	داخل المجموعات
			262	3235.757	الكلية
غير دال	1.576	23.457	2	46.914	بين المجموعات
		14.888	260	3870.759	داخل المجموعات
			262	3917.673	الكلية
غير دال	.571	13.551	2	27.102	بين المجموعات
		23.713	260	6165.301	داخل المجموعات
			262	6192.403	الكلية
غير دال	1.107	6.813	2	13.626	بين المجموعات
		6.155	260	1600.359	داخل المجموعات
			262	1613.985	الكلية
غير دال	1.501	212.664	2	425.328	بين المجموعات
		141.726	260	36848.778	داخل المجموعات
			262	37274.106	الكلية

▪ طبيعة عمل الأب

تشير نتائج جدول (29) عن عدم وجود فروق دالة احصائيا في وعي المبحوثين بزيادة الأعمال بابعادها (المكون الوجداني- خصائص الريادي) وإدارة التغيير بمحاورها (تحديد الأهداف - التخطيط- التنفيذ- التقييم والتقويم) وفقا لطبيعة عمل الأب حيث بلغت قيم T (-2,133 - 1,368 - 1,389 - 0,307 - 0,882 - 0,111 - 0,101 - 0,837) وهي جميعا غير دالة احصائيا، وتختلف هذه النتيجة مع كلا من سماح وهبه (2017) و رباب مشعل ونهاد رصاص (2018).

أسفرت نتائج جدول (29) عن وجود فروق دالة احصائيا في المكون المعرفي والمعرفة باهداف استراتيجية التنمية المستدامة للشباب تحت الدراسة وفقا لطبيعة عمل الأب حيث بلغ قيم F (-5,512 - 4,355) وهي دالة عند مستوي معنوية 0,001 ولتحديد اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفية وتبين من جدول (30) ان اتجاه الفروق لصالح الشباب الذين يعمل آباءهم بالقطاع الخاص او لديهم مشروع خاص

وتري الباحثتان أن أغلب منظمات وشركات القطاع الخاص تميل الي إحداث تغيير مستمر على مستوي الفرد والمؤسسة حتي تواكب متطلبات العصر فيجد الفرد نفسه في تغيير إيجابي مستمر الأمر الذي ينعكس بدوره علي حياته الشخصية ومن ثم حياة أبنائه كما أن العمل الحر يساعد الفرد علي تطوير ذاته باستمرار حتي يظل دائما في مقدمه تلك المهارات يكتسبها الأبناء وبشكل غير مباشر حيث يمارسها الآباء باستمرار بحكم طبيعة عملهم لذلك علي الآباء حث الأبناء أن يأخذوا بزمام المبادرة ولايجلسوا مكتوفي الأيدي حتي تأتي الوظيفة الحكومية فالريادة لمن يفكر فيبداع فيغير ويطور.

جدول (29) يوضح دلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها ووعيهم بزيادة الاعمال بأبعادها معرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 وفقا لطبيعة عمل الأب

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0,01	5.512	125.784	3	377.352	بين المجموعات
		22.819	259	5910.161	داخل المجموعات
			262	6287.513	الكلية
غير دال	1.368	99.752	3	299.255	بين المجموعات
		72.929	259	18888.509	داخل المجموعات
			262	19187.764	الكلية
غير دال	1.389	73.057	3	219.171	بين المجموعات
		52.591	259	13621.171	داخل المجموعات
			262	13840.342	الكلية
غير دال	2.133	603.493	3	1810.480	بين المجموعات
		282.994	259	73295.452	داخل المجموعات
			262	75105.932	الكلية
0,01	4.355	338.566	3	1015.697	بين المجموعات
		77.740	259	20134.729	داخل المجموعات
			262	21150.426	الكلية
غير دال	.882	10.904	3	32.713	بين المجموعات
		12.367	259	3203.044	داخل المجموعات
			262	3235.757	الكلية
غير دال	.111	1.670	3	5.011	بين المجموعات
		15.107	259	3912.662	داخل المجموعات
			262	3917.673	الكلية
غير دال	.101	2.406	3	7.218	بين المجموعات
		23.881	259	6185.186	داخل المجموعات
			262	6192.403	المجموع
غير دال	.837	5.166	3	15.497	بين المجموعات
		6.172	259	1598.487	داخل المجموعات
			262	1613.985	الكلية
غير دال	.307	44.064	3	132.192	بين المجموعات
		143.405	259	37141.915	داخل المجموعات
			262	37274.106	الكلية

جدول (30) اختبار شيفية للتعرف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة الدراسة الأساسية في المكون المعرفي لريادة الأعمال ومعرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة رؤي مصر 2030

التباين	العدد	متوسطات درجات المكون المعرفي	متوسطات درجات معرفتهم برؤية مصر 2030
اعمال حرة	62	36,85	48.32
موظف حكومي	149	38,84	50,54
يعمل بالقطاع الخاص	28	39,50	54,25
لدية مشروع خاص	24	41,17	54,29

■ مصدر الدخل الشهري

أشارت نتائج جدول (31) إلي عدم وجود فروق دالة احصائيا في معرفة المبحوثين باستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بريادة الاعمال الكلية وإدارتهم للتغيير وفقا لمصدر الدخل الشهري (المرتب - املاك واستثمارات - معاش) حيث بلغت قيم F (0,229) - (0,542 - 0,239) وهي جميعا غير دالة احصائيا. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) في عدم وجود فروق دالة احصائيا في الوعي بإدارة التغيير وفقا لمصدر الدخل الشهري للأسرة (مرتب - املاك واستثمارات).

■ مما سبق يتضح عدم قبول الفرض جزئيا

جدول (31) يوضح دلالة الفروق لمتوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها ووعيهم بريادة الاعمال بأبعادها معرفتهم باستراتيجية التنمية المستدامة لمصر وفقا لمصدر الدخل الشهري

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
المكون المعرفي	بين المجموعات	2	.192	.008	غير دال
	داخل المجموعات	260	24.181		
	الكلية	262	6287.513		
المكون الوجداني	بين المجموعات	2	13.517	.183	غير دال
	داخل المجموعات	260	73.695		
	الكلية	262	19187.764		
خصائص الريادة	بين المجموعات	2	37.315	.705	غير دا
	داخل المجموعات	260	52.945		
	الكلية	262	13840.342		
الوعي الكلي بريادة الأعمال	بين المجموعات	2	68.813	.239	غير دال
	داخل المجموعات	260	288.340		
	الكلية	262	75105.932		

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	.229	18.557	2	37.114	بين المجموعات
		81.205	260	21113.312	داخل المجموعات
			262	21150.426	الكلية
غير دال	.230	2.851	2	5.703	بين المجموعات
		12.423	260	3230.054	داخل المجموعات
			262	3235.757	الكلية
غير دال	1.888	28.043	2	56.086	بين المجموعات
		14.852	260	3861.587	داخل المجموعات
			262	3917.673	الكلية
غير دال	.140	3.320	2	6.640	بين المجموعات
		23.791	260	6185.763	داخل المجموعات
			262	6192.403	الكلية
غير دال	.091	.565	2	1.131	بين المجموعات
		6.203	260	1612.854	داخل المجموعات
			262	1613.985	الكلية
غير دال	.542	77.422	2	154.844	بين المجموعات
		142.766	260	37119.263	داخل المجموعات
			262	37274.106	الكلية

ثانيا: الدراسة التجريبية

- الخصائص الإجتماعية والإقتصادية والتعليمية للمبجوثين والمبجوثات عينة الدراسة التجريبية.

باستعراض نتائج جدول (32) يتبين أن الغالبية العظمي 96,8% من عينة البحث التجريبية إناث ويقطنون في الريف 77,4% مع اسرهم بالمنزل 87,1% وكان أكثر من نصفهم 51,6% ترتيبهم الأول بين اخوتهم واسرهم مستقرة بوجود الأب والأم معا 87,1% ويعمل الأب بوظيفة حكومية 54,8% لذلك انخفض الدخل الشهري لـ 64,5% في الفئة أقل من 2000 جنية في حين 71% لا تعمل امهاتهم مما أدى لإنخفاض المصروف الشخصي لـ 64,5% بالفئة أقل من 500 جنية شهريا بمتوسط 461 جنية للمصروف الشهري ودفع ذلك 38,7% منهم للعمل من اجل المساعدة في النفقات بواقع 58,3% من الطلاب الذين يعملون يكون عملهم بالصيف.

جدول (32) التوزيع النسبي للشباب الجامعي عينة الدراسة التجريبية وفقا لخصائصهم الإجتماعية والتعليمية والأسرية ن = 31

النوع	العدد	%	البيئة السكنية	العدد	%	محل الإقامة	العدد	%
ذكور	1	3,2	ريف	24	77,4	منزل	27	87,1
إناث	30	96,8	حضر	7	22,6	السكن الجامعي	4	12,9
الترتيب بين الإخوة	العدد	%	مستوي تعليم الأب	العدد	%	مستوي تعليم الأم	العدد	%
الأول	16	51,6	غير متعلم	1	3,2	غير متعلم	5	16,1
الأوسط	10	32,3	أقل من متوسط	2	6,5	أقل من متوسط	1	3,2
الأخير	4	12,9	مؤهل متوسط	10	32,3	مؤهل متوسط	9	29
الوحيد	1	3,2	فوق متوسط	9	29	فوق متوسط	11	35,5
الحالة الاسرية	العدد	%	مؤهل جامعي	8	25,8	مؤهل جامعي	5	16,1
الأب موجود	27	87,1	ماجستير	1	3,2	ماجستير	---	---
الأب والأم منفصلين	1	3,2	دكتوراه	---	---	عمل الاب	العدد	%
الأب متوفي	3	9,7	الدخل الشهري	العدد	%	موظف حكومي	17	54,8
مصادر الدخل الشهري	العدد	%	أقل من 2000	20	64,5	يعمل بالقطاع الخاص	2	6,5
معاش	5	16,1	من 2000 الي 4000	7	22,6	لديه مشروع خاص	1	3,2
مرتب	23	74,2	من 4000 لاقل من 6000 جنية	3	9,7	اعمال حره (مهندس - طبيب-سباك-كهربائي - نجار وغيرها	11	35,5
املاك واستثمارات	3	9,7	6000 لاقل من 8000 جنية	---	---	فئات حجم الأسرة	العدد	%
عمل الام	العدد	%	8000 جنية فأكثر	1	3,2	صغيرة (4 أفراد فأقل)	5	16,13
متوفيه	1	3,2	السن	العدد	%	متوسطة (5-6 أفراد)	19	61,29
لا تعمل	22	71	18	2	6,5	كبيرة (7 أفراد فأكثر)	7	22,58
تعمل	8	25,8	19	28	90,3	مصدر المصروف	العدد	%
المصروف الشخصي بالشهر	العدد	%	20	1	3,2	الاهل	28	90,3
الفئة الأولى (أقل من 500 جنية)	20	64,5	أوجه أنفاق المصروف الشخصي	تكرار	%	الاهل والعمل	3	9,7
الفئة الثانية (500- 1000 جنية)	8	26,7	شراء مستلزمات شخصية	12	38,7	هل تعمل	العدد	%
الفئة الثالثة (أكثر من 1000 ج)	3	9,7	انتقالات	7	22,6	لا يعمل	19	61,3
الاجمالي	31	100	مستلزمات الدراسة	23	74,2	يعمل	12	38,7
متوسط المصروف الشهري	461 جنية		مأكولات	6	19,4	في حالة العمل	تكرار	%
			وسائل وكتب تعليمية وتكنولوجية	4	12,9	اثناء الدراسة	3	25
			ملابس وبرفانات	4	12,9	بالصيف	7	58,3
						الاثنتين معا	2	16,7

الفرض السابع :- توجد فروق دالة احصائيا بين التطبيق القبلي والبعدي للبرنامج في معرفة الشباب عينة الدراسة التجريبية باهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 ، وعيهم بزيادة الأعمال ، إدارتهم للتغيير .

للتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار Paired_ Samples T test وباستعراض نتائج جدول (33) يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التطبيق القبلي والبعدي في معرفة الشباب عينة البحث التجريبي لأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعي بزيادة الأعمال بإبعاده (المكون المعرفي- المكون الوجداني) وإدارة الشباب للتغيير بمراحلها (تحديد الهدف- التخطيط- التنفيذ- تقييم) حيث بلغت قيم $T(10,979 - 14,391 - 10,979 - 10,707 - 7,956 - 8,743 - 5,178 - 4,477)$ وهي جميعا دالة عند مستوى معنوية 0,001 ودراسة المتوسطات يتبين اتجاه الفروق لصالح التطبيق البعدي.

ولتحديد حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج) علي المتغير التابع (الوعي بزيادة الأعمال ومعرفتهم باستراتيجيات التنمية المستدامة وإدارة التغيير تم اختيار مربع آيتا الذي يمكن حسابه بعد حساب قيمة (ت)، حيث يتم حساب مقدار حجم التأثير (d) بعد حساب مربع آيتا ويتضح من جدول (33) أن حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج) علي المتغير التابع (الوعي بزيادة الأعمال ومعرفتهم باستراتيجيات التنمية المستدامة و إدارة التغيير) كبير نظراً إلي أن قيمة (d) كانت أكبر من (0,2) في جميع محاور المقياس وهو ما يدل علي حجم تأثير كبير للبرنامج في رفع مستوى وعي الباحثين وتبين نتائج البرنامج حاجة الشباب إلي التدريب المستمر للشباب لرفع كفاءتهم وتنمية مهاراتهم للإنخراط في التنمية كرواد فاعلين وقد أكدت علي ذلك دراسة كل من (Irigoyen 2003) سمير أبو مدللة ومازن العجلة (2013)، بسمة برهوم (2014)، عمران الفواز (2014) وفاء المبيريك ونورا الجاسر (2014) علي ضرورة تنمية وتطوير قدرات الشباب أصحاب المشاريع الإقتصادية والتنموية والعاملين بها إضافة إلي تعزيز الريادية لدي الشباب والخريجين من خلال مجموعة من الدورات والبرامج التدريبية المتنوعة التي تراعي احتياجاتهم أخذين بعين الإعتبار الظروف المحيطة بالواقع الإقتصادي لنجعل من التدريب أداة فعالة في تعزيز فرص الشباب للإلتحاق بسوق العمل وهم مسلحون بأكبر قدر من المعارف

والمهارات التي تؤهلهم لذلك وتجعلهم قادرين علي تبوء أدوارهم في التنمية الإقتصادية والمضي قدما نحو التنمية المستدامة في المجتمع وجعل واستراتيجية التنمية المستدامة لمصر رؤية 2030 ثقافة فردية ومؤسسية ومجتمعية فاعلة وهذا يتفق مع دراسة راشد الحمالي وهشام العربي (2016) التي

أثبتت تدني نسبة مؤسسات التعليم العالي التي تقوم بتدريس مقررات ريادة الأعمال ضمن البرامج والمقررات التدريسية التي تقدمها بالإضافة الي نظام التعليم التقليدي غير قادر علي استيعاب مفاهيم الأعمال الريادية في شكلها التطبيقي وتضمينها بالمناهج الدراسية المعتمدة لذا يجب علي الجامعة أن تعمل علي تطوير برامجها لإكساب خريجها المعرفة والمهارات اللازمة للقيام بمبادرات الأعمال بصرف النظر عن تخصصاتهم العلمية كما ينبغي أن توفر البرامج الداعمة لهذه المبادرات وتوفير حاضنات للأفكار الريادية القابلة للتطبيق وخلق شبكة من التعاقد مع مؤسسات التمويل والإقراض ومؤسسات القطاع الخاص وغيرها من المؤسسات الداعمة لخدمة الأفكار الريادية لدي الطلاب. مما سبق يتضح صحة وقبول الفرض السابع

جدول (33) دلالة الفروق بين متوسطات التطبيق القبلي والبعدي للبرنامج اتنمية وعي الشباب بريادة الاعمال ومعرفتهم باهداف استيراتيجية التنمية المستدامة وممارساتهم لادارة التغيير باستخدام اختبار T وحجم الأثر بمعامل ايتا2.

حجم الأثر D	معامل ايتا N	اتجاه الدلالة	الدلالة	قيمة T*	الانحراف المعياري	المتوسط	البيان
0,349	0,591	التطبيق البعدي	0,001	10.979-	5.70945	11.25806-	المكون المعرفي قبلي - بعدي
0,611	0,781	التطبيق البعدي	0,001	10.707-	8.28628	15.93548-	المكون الوجداني قبلي - بعدي
0,965	0,982	التطبيق البعدي	0,001	10.979-	5.70945	11.25806-	الوعي الكلي بريادة الأعمال قبلي - بعدي
0,449	0,670	التطبيق البعدي	0,001	14.391-	7.31371	18.90323-	استيراتيجية التنمية المستدامة قبلي - بعدي
0,966	0,983	التطبيق البعدي	0,001	7.360-	4.27043	5.64516-	تحديد الأهداف قبلي - بعدي
0,822	0,907	التطبيق البعدي	0,001	8.743-	4.17004	6.54839-	التخطيط للتغيير قبلي - بعدي
0,773	0,879	التطبيق البعدي	0,001	5.178-	6.90301	6.41935-	تنفيذ الخطة قبلي - بعدي
0,771	0,878	التطبيق البعدي	0,001	4.477-	3.65089	2.93548-	تقييم وتقويم الخطة قبلي - بعدي
0,88	0,938	التطبيق البعدي	0,001	7,956 -	15,0794 3	21,54839 -	ممارسة ادارة التغيير الكلية قبلي - بعدي

التوصيات

- ❖ **الجامعات ومراكز البحوث:** - تبني القيادات الجامعية نشر ثقافة إدارة التغيير والعمل الحر علي مستوي المؤسسات الجامعية وجميع منسوبيها من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم- الاداريين - الطلاب لتحقيق رؤية مصر 2030 من خلال المؤتمرات والبحوث التطبيقية والمشاركة المجتمعية وتطوير البرامج والمقررات الدراسية بتدريس مقرر ريادة الأعمال ومقرر للتنمية المستدامة.
- نوصي بانشاء حاضنات اعمال جامعيه تعتبر جهة دعم لوجستي ، قانوني واستشاري تهدف إلي تبني الريادين من طلاب الجامعة وأفكارهم وتقدم استشارات وتوجيهات لمن يحتاج ذلك من رواد الأعمال وتقوم بالتدريب والتعليم الريادي علي أن ينبثق منها مراكز لريادة الأعمال في الكليات العملية علي سبيل المثال (الاقتصاد المنزلي- الهندسة - الحاسبات والمعلومات- التربية النوعية-التجارة) وتعامل هذه الحاضنات كوحدات ذات طابع خاص علي أن يتم اعفاءها من الضرائب. ويكون دورها نشر ثقافة العمل الحر وبناء المهارات والقدرات الإدارية والقيادية لطلاب الجامعة ومنسوبيها الرياديين.
- احتضان الأفكار المبدعة وتوليد فرص عمل للشباب باعداد اجيال متعاقبة من رواد الاعمال قادرين علي تأسيس وإدارة منشآت ريادية.
- تسويق المخرجات العلمية والتقنية المبتكرة للرواد من أعضاء هيئة التدريس.
- المساهمة في بناء مجتمع المعرفة بتوفير فرص التعليم المستمر لرواد الاعمال والخريجين
- تقديم الاستشارات القانونية والمحاسبية والمساهمة في التسويق والدعم
- نوصي بأن تقوم الجامعات باختبارات تماثل اختبار القدرات قبل الإلتحاق بها لتحدد الريادين من الطلاب(تتوافر فيهم صفات الريادة) وتوجيههم نحو نوعية الدراسة المناسبة لهم، واحتضانهم بمراكز ريادة الاعمال كنواة لرواد أعمال المستقبل.
- ❖ **وزارة الإعلام:** - التوسع في النشر الإعلامي لما تقوم به الوزارات المختلفة لتحقيق استيرراتيجية لتنمية المستدامة 2030 من خلال مواقع التواصل الاجتماعي والعمل علي حشد المجتمع لتبني ونشر ثقافة التنمية لمستدامة والمشروعات الريادية والتعريف بالتسهيلات المجتمعية لأصحاب المشاريع الصغيرة الريادية لتشجيع الشباب علي الريادة .

-تبنى الدراما نماذج لمسيرة حياة رواد الأعمال مثل نجيب ساويرس ومحمد العربي وبيبل جيتس والراجحي وغيرهم علي غرار مسلسل " لن أعيش في جلباب أبي" بحيث يكونوا نماذج للشباب الريادي بدلا من ثقافة العنف والبلطجة بإنتاج حكومي لقطاع الإذاعة والتلفزيون كالسابق.

❖ **مجلس الشعب ووزارة الاستثمار والجهات القانونية المختصة** يوصي باصدار تشريعات قانونية تحمي المشروعات الريادية وتضمن لها الأستمرار مع مراجعة التشريعات والقوانين التي تعيق الأفكار الريادية مثل مشروع النقل الذكي لشركتي " اوبر ، كريم" بحيث تصبح اكثر مرونة في اصدار التراخيص وتقنين الاوضاع القانونية للأفكار الجديدة التي تلاقي استحسان في المجتمع لتشجيع الشباب علي ابتكار وتوليد أفكار جديدة تقدم خدمات ومنتجات جديدة تلبي احتياجات المجتمع وتقلل من الاستيراد .

❖ **الدولة بمؤسساتها المختلفة:-** احتضان ومساعدة أصحاب الأفكار المشروعات الريادية والشراكة مع وزارة الصناعة والبحث العلمي في نقل التقنية وحماية حقوق المبتكرين وتقديم حلول عملية لمشاكل التنمية والتركيزعلي الميزة التنافسية ويعتبر قانون الاستثمار الجديد رقم 72 لسنة 2017 خطوات علي الطريق.

❖ **الأكاديمية الوطنية للتدريب:-** التعاون بين الأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب و وزارة الشباب والرياضة والجامعات لوضع سياسة تدريبية هادفة علي مستوي الجمهورية وتولي الجامعات والمؤسسات ترشيح رواد الأعمال للاستفادة من التدريبات المقدمة.

المراجع

1-أبوالفتوح أبوالفتوح عبدالحميد فنديل(2003):-المشاركة السياسية للشباب الجامعي ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الآداب ،جامعة المنوفية.

2-احلام عبدالكريم العنوم (2013):- التعليم الجامعي وعلاقته بتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع الأردني ومقترحات للتطوير - رسالة دكتوراة - كلية التربية - جامعة اليرموك - الأردن.

3-أنور فتحي عبد الغفار (2003) :- الذكاء الوجداني وإدارة الذات وعلاقتها بالتعلم الموجه ذاتيا لدي طلاب الدراسات العليا -كلية التربية - جامعة المنصورة -مجلو كلية التربية - جامعة المنصورة - العدد 53- الجزء الثاني- ستمبر 2003.

4-الهذبة مناجلية (2015):- التنمية المستدامة في التربية والتعليم- الجزائر (نموذجا)- مجلة جرش للبحوث والدراسات -مجلد (16) ، عدد (1) 2015 ص 549-573.

- 5- إيمان عبده المستكاوي (2010):- الممارسات الإدارية لشباب الجامعة وعلاقتها بمشاركته السياسية، رسالة دكتوراة ،كلية الإقتصاد المنزلي ،جامعة المنوفية.
- 6- ايمن عادل عيد (2014):- التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الإجتماعي- بمؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال- (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط) الرياض المملكة العربية السعودية .
- 7- ايمن محمد ابراهيم بريك (2016):- دور مواقع التواصل الاجتماعي في توعية الشباب المصري بقضايا التنمية المستدامة "دراسة ميدانية"- مجلة بحوث العلاقات العامة الشرق الأوسط - الجعية المصرية للعلاقات العامة - مصر -253-293.
- 8- بسمة فتحي عوض برهوم (2014):- دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال قطاع غزة ،دراسة حالة :مشاريع خاضنة أعمال الجامعة الإسلامية ، كلية التجارة ،قسم إقتصاديات التنمية الجامعة الإسلامية ، غزة ،شئون البحث العلمي والدراسات العليا
- 9- بلال خلف السكارنه (2008):- استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية علي شركات الإتصالات في الأردن ، كلية بغداد للعلوم الإقتصادية الجامعة ، العدد السابع عشر أيار 2008.
- 10- جمهورية مصر العربية ،رئاسة الوزراء، استيرراتيجية التنمية المستدامة:مصر 2030 متاحا في <http://www.cabinet.gov.eg/Arabic/GovernmentStrategy/Pages/Egypt%E2%80%99sVision2030.aspx>
- 11- حميد سالم الكعبي ، عبدالكاظم محسن كوين (2017):- الدور التفاعلي للمهارات الإدارية في تعزيز الريادة الإستراتيجية عبر المرونة التنظيمية - دراسة استطلاعية لأراء عينة من الإدارات العليا والوسطي في المصارف العراقية الخاصة بغداد، قسم إدارة الأعمال ،كلية الرافدين الجامعة، بغداد.
- 12- خالد بني حمدان (2002):-تحليل علاقة نظم معلومات المواد البشرية ورأس المال الفكري وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية في شركات صناعة التأمين الأردنية) أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال غير منشورة ،جامعة بغداد.
- 13- ذوقان عبيدات وعبدالرحمن عدس وكايد عبدالحق (2014):- البحث العلمي - مفهومة وأدواته وأساليبه - الطبعة الست عشر - دار الفكر لنشر

- 14- راشد بن محمد الحمالي ، هشام يوسف مصطفى العربي(2016):- واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وأليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية،دراسات عربية في التربية وعلم النفس،(ASEP) العدد76 أغسطس 2016.
- 15- رباب السيد مشعل ، نهاد علي بدوي رصاص(2018):- الوعي بإدارة التغيير وعلاقته بإتخاذ القرار وإدارة بعض الموارد كما يدركه الشباب الجامعي ، المؤتمر الدولي ، كلية التربية النوعية،جامعة المنصورة
- 16- ريم رمضان (2012):-تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونيةمج 28،ع2، دمشق ، سوريا.
- 17- سماح جوده علي وهبة (2017):- الدعم الأسري لمشاركة الشباب في العمل التطوعي بالمؤسسات الخيرية وعلاقته بإدارتهم لبعض الموارد،رسالة دكتوراه غيرمنشورة- كلية الإقتصاد المنزلي جامعة المنوفية.
- 18- سمير عبد الله، باسل النتشة ، محمد حتاوي (2014):- سياسات النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين،معهد أبحاث الدراسات الإقتصادية الفلسطينية (ماس) القدس ، رام الله ،فلسطين.
- 19- سمير مصطفى أبوومدالله،مازن صلاح العجلة(2013):-التحديات التي تواجه ريادة الأعمال بين الشباب في فلسطين ،مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات ،العدد الخامس يوليو 2013.
- 20- شيماء مصطفى مصطفى الزاكي(2014):-التغيرات السياسية والإجتماعية وعلاقتها بمستوي الطموح لدي الشباب وقدرته علي إتخاذ القرار،رسالة دكتوراه غيرمنشورة- كلية الإقتصاد المنزلي جامعة المنوفية.
- 21- صبري نوفل (2015):- ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة الطريق الي التنمية المستدامة - مجلة المال والتجارة /46 عاما في خدمة الاقتصاد القومي - مصر .
- 22- عبد الرؤف محمد بدري وأشرف عبدالمطلب مجاهد (2010):- ضمان جودة التعليم العالي مدخل للتنمية المستدامة في المجتمع المصري- مجلة مستقبل التربية العربية - مجلد 17- العدد 61- يناير 2010 ص 9-96.

- 23- عبدالرحمن سيف سردار (2015):- التنمية المستدامة - الطبعة الأولى- دار الريبة للنشر والتوزيع- عمان - الأردن.
- 24- عبدالسلام بشير الدويبي (2014):- ثقافة المبادرة توجهات اجتماعية سلوكية في الريادة وتأسيس المشروعات الصغرى - مؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال- (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط) الرياض المملكة العربية السعودية
- 25- عمر محمد مرسي (2018):- تصور مقترح لمتطلبات الرؤية الاستراتيجية لمصر 2030 في مجال البحث التربوي - مجلة كلية التربية بأسيوط-المجلد الرابع والثلاثون -العدد الثاني- جزء ثاني- فبراير 2018 م.635-587
- 26- عمران محمد الفواز (2014):دور حاضرات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ،جامعة اليرموك الأردن .
- 27- كوثر كوجك (2007): الإتجاهات الحديثة في مناهج وطرق التدريس ، عالم الكتب ، القاهرة.
- 28- ماهر الحشوة (2012) :- التربية من أجل الريادة في فلسطين ،دراسة استكشافية ،معهد أبحاث السياسات الإقتصادية الفلسطينية ماس ، رام الله ،فلسطين.
- 29- محمد البراق وعمر حوتية(2004):- القيادة وأدارة التغيير بالمنظمات (المنتدى الوطني الثاني حول تسيير التغيير في المنظمات) المنعقد في الفترة من 30-11 إلى 1/12/2004 - الجزائر -جامعة باجي مختار ،كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير
- 30- محمد جودت نصر وغسان العمري (2011):- قياس خصائص الريادي لدي طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية -دراسة مقارنة -مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية ، مج7، ع4 ، دمشق.
- 31- محمد عبدالعزيز الدغشيم وحسين محمد (2014):- مدخل مقترح لتفعيل مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال- المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال سبتمبر 2014.
- 32- محمد مقداد و خالد دهليز (2013):-الخصائص الريادية لطلبة البكالوريوس في الإقتصاديات المتدهورة -دراسة حالة- قطاع غزة ، الجامعة الأردنية ، الأردن .
- 33- محمود عبدالحميد منسي (2003):مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية، دار المعرفة الجامعية القاهرة.

- 34- مركز الانتاج الإعلامي جامعة الملك عبدالعزيز (1427 هـ):- التنمية المستدامة في الوطن العربي بين الواقع والمأمول - نحو مجتمع المعرفة - سلسلة دراسات يصدرها مركز الانتاج الإعلامي جامعة الملك عبد العزيز الإصدار الحادي عشر- وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي - فهرست مكتبة الملك فهد الوطنية.
- 35- مصطفى محمود ابو بكر (2014):- منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها - ورقة عمل بمؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال- (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط) الرياض المملكة العربية السعودية .
- 36- مصطفى يوسف كافي (2016):- ريادة الأعمال وادارة المشاريع الصغيرة - الطبعة الأولى- دار اسامة للنشر والتوزيع - نبلأ ناشرون وموزعون - الأردن - عمان.
- 37- معهد أبحاث الدراسات الفلسطينية (ماس) بالتعاون مع مركز البحوث للتنمية الدولية بكندا (IDPC) ومؤسسة فريدريش ألبيرت FES(2007):- نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية ماس ، رام الله ، فلسطين.
- 38- مني مؤتمن عماد الدين (2003):- إعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير ، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن.
- 39- هالة السعيد (2017):- استيرراتيجية عام 2030 - مجلة المال والتجارة - مصر
- 40- وفاء المبيريك ونور جاسرالجاسر (2014):- النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية ، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط المنعقد في الرياض من الفترة 9-11/9/2014 ، الرياض ،السعودية.
- 41- يعرب السعيد و هديل سعدون معارج (2017):- قياس استجابة رأس المال البشري للاستثمار في عناصره مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العدد 100 المجلد 23 الصفحات 237-260
- 42- Akers.M.D& porter.G.L (2003):-Your EQ skills: Get what it take,Journal of Accountancy ,vol.195,Iss3,p.65-69,American institute of certified public Accontance,New York.

- 43- Alina R.Kankovskaya(2016):- Higher Education for sustainable Development : Challenges in Russia , Procedia CIRP, Issue48,P449
- 44- Irigoyen Claudio (2003) :- Where Do Erialntrepreneurial Come from PHD The Uni versituy of Chicage.
- 45- Irwin ,D.(2000):- Seven Ages of Entrepreneurship, Journa of Small business and , Enterprise Development I, . Vol ,7. No, 3,
- 46- Goleman,D.Boyatzis,R,Mckee,A (2003):-Primal Leadership :Realizing the power of Emotional ingtelligence,Harvard Business School press.
- 47- Mayer,J.D,Salovey,P,Caruse,D.R , Sitarenios,G (2003):- Measuring Emotional intelligence with Msceit,v.2.o.Emotion.
- 48- Mariotti, steve(2008):- Entrepreneurshi,prentice Hall
- 49- Mc farlane,T.A& Dunlop.J.C (2002):-The Relationship Between self- Directed Learning and life long learning,International Journal of self-Directed learning,vol14.
- 50- Parker.J.D.A,Crequer ,Harris,J,MajeskiS,A,Wood.L.M& Hogan.M.J (2002):-Academic success in high school:Does Emotional intelligence matter,Department of psychology ,Trent University,peter borough, Ontario,Canada.
- 51- Kirves Kari &, Tuija Orvoki (2003):-Visions of school leaders- Tampere University, Finland.
- 52- Kawabe,Nobuo(2002):-Japanese Enterpreneurs in an Historical perspective- paper presented at The Delphi Conference on Entrepreneurship in Theory and history.
- 53- Rieva,Lesonsky (2007):- Start Your own business , Entrepreneur Press

- 54- Tomas B.(2015):- Experiences from theImplementation of Sustainable Development in Higher Education Institutions, Environmental Management for sustainable universities , Journal of cleaner production ,Issue 100, 2015,P.308
- 55- United Nations(2015):- General Assembly ,Transforming our world:2030 Agenda for Sustainable development,UN:General Assembly, seventieth session,October 2015.p.1.
- 56- Ulisses (2015):- Education for Sustainable Development through eLearning in Higher Education : Experiences for Portugal , Journal of cleaner production,Issue 106,P.308.
- 57- <http://gate.ahram.org.eg/News/1574623.aspx>
- 58- <http://sdsegypt2030.com>
- 59- www.crci.sci.eg/wp-content/uploads/2015/06/Egypt_2030.pdf

Training program for young people for change management and entrepreneurship to achieve the goals of the strategy of sustainable development " Egypt Vision 2030 "

Dr. Nehad aly rossas¹ & Dr. Rabab El- Sayed Abdel- Hamid Mashal²

- 1- Lecture of home Management-Faculty of Specific education- Menoufia University
- 2- Assistant Professor in home Management and institution Department - Faculty of Home Economics -Menoufia University.

Abstract

The 2030 Agenda for Sustainable Development is adopted by the United Nations Member Countries. In light of this, the political leadership adopted the vision of Egypt 2030 as the organizing framework for all development plans in February 2016. It is a basic step in the overall development process in Egypt, linking the present to the future and reviving the historic role of Egypt in regional leadership and implementing dreams and aspirations of the Egyptians.

Therefore the government paid special attention to youth in the dimensions of sustainable development strategy. They are capable of innovation and knowledge through training and education, Exploiting the abilities of young people to carry out entrepreneurial projects and entrepreneurship as the intellectual capital and knowledge of the society The results of the study of Rabab Meshaal and Nahad Raas (2018) showed that the vast majority 91.1% of university youth under the study have a high level of knowledge of change management, that is, they are fully aware of changes Which occur on their personal level and at the level of society surrounding them. Their attitudes towards change management differed between positive 48.9% and neutral 38.5% However, only 34.4 % of them are practicing change management at a high level and 54.4% at an average level. This means that young people need to learn how to manage change and its methods and strategies. Hence the idea of the current research in an attempt to find the leaders of the university youth from the research sample and guide them and develop their abilities and skills in entrepreneurship through ambitious plan for managing change under the strategy of sustainable development of Egypt 2030 and bridging the gap between reality It is hoped that through a training program for the preparation of the university youth for entrepreneurship and the requirements of change management and the strategy of sustainable development and the related projects The study sample consisted of (263) young males and females from the first year of the Department of Home Economics, Faculty of Specific Education, Menoufia University. The experimental sample consisted of (31) individual from the reality of the lowest quartiles of awareness of entrepreneurship and change management. A high or average level is required in the characteristics of entrepreneurship. The sample was chosen in a purposeful manner and the general data form, the change management questionnaire, And the Entrepreneurship Awareness Survey and the Sustainability Development Strategy Survey the Vision of Egypt 2030 and a program to develop awareness of entrepreneurship and change management to achieve the goals of the strategy of sustainable development vision of Egypt 2030. Therefore the descriptive, analytical and

experimental approach is used. There are statistically significant differences between the average scores of before and after application in the knowledge of young people who are the sample of empirical research for the objectives of sustainable development strategy Vision of Egypt 2030 and awareness of entrepreneurship and its dimensions (the cognitive aspect of entrepreneurship - the trend towards entrepreneurship) and youth management for change in its stages (Goal setting - planning - implementation - Evaluation)

shows the direction of the differences in favor of the post-application. As for the relationship between the knowledge of university youth and the sample of the total study in the goals of sustainable development strategy Egypt vision 2030 and their practices for managing change stages, there was a positive correlation statistical function at the level of 0.05 -0.01 .