

**دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل
الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة**

**The role of Assuit university, the New Valley branch in
developing the culture of self-employment among its Students
for Solving the Problem of Unemployment**

إعداد

د/ أشرف محمد طه رشوان

استاذ مساعد أصول تربية
كلية التربية بالوادي الجديد - جامعة أسيوط

المخلص

هدفت الدراسة التعرف على دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها من أجل حل مشكلة البطالة ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مستخدمة أحد أدواته وهي الاستبانة طبقت على عينة من طلبة الفرقة الرابعة بكليات فرع الجامعة بالوادي الجديد، وعددها ٣٢٠ طالب، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح يشتمل على منطلقات التصور المقترح وأهدافه، وإجراءاته وأخيراً ضمانات التصور المقترح: وتوصلت الدراسة إلى: وجود قصور في دور كل من المقررات الدراسية والأستاذ الجامعي والأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلبة، قلة توجه الطلبة نحو العمل الحر يرجع إلى ضعف التدريب، وعجز جهات الاختصاص ووسائل الإعلام عن نشر ثقافة العمل الحر، وأوصت الدراسة، بفتح أقسام وكليات بفرع الوادي الجديد للتخصصات النادرة مثل المياة والصرف الصحي، وتكنولوجيا الصحراء للحد من التكدس في تخصص معين، وتركيز الجامعة ووسائل الإعلام على نشر ثقافة العمل الحر وأهميته اقتصادياً للخريج وأنعكاسه على تخفيض نسبة البطالة، وربط التعليم بتطوير صناعة التمور بالوادي الجديد، وفتح المصانع المغلقة، وتطويرها، وتشجيع الطلبة على العمل في هذا المجال وتطويره.

Abstract

The study aimed at recognizing the role of Assuit university, the New Valley branch in developing the culture of free work among its Students for Solving the Problem of Unemployment and identifying the obstacles that hinder achieving that aim, This Study used the descriptive approach using questionnaire which was applied to a sample of 320 fourth year in the faculties of New Vallay branch.

The results of the study were as follows: These was shortage of the role of academic courses ,the university Professor, the student a activities in developing the culture of self-employment .The decrease of orientation toward of self-employment is due Weakness of training the in ability of the authorities and Mass media in spreading the culture of self-employment ,The Study recommend opening new departments and new faculties in the new valley branch in rare specialists such as water and sanitation, Desert Technology to reduce in particular specialty and encoring students to self-employment, Reside, the mass media an spreading the culture of self-employment and its economic important for graduates and its reflect an decreasing the employment and connecting teach with the dates factories and reopening the factories and encouraging Student to work and improve the field.

مقدمة

يمر المجتمع المصري بعدة تحولات اقتصادية واجتماعية وثقافية، ارتبطت بمجموعة من السياسات العالمية (العولمة وما صاحبها من ثورة المعلومات والوسائط الإعلامية واتفاقية الجات... الخ)، والمحلية فضلاً عن الإصلاح الاقتصادي وما صاحبه من انحسار لدور القطاع العام وتعاضم آليات السوق من خلال وسائل اقتصادية كالخصخصة التي لم تعد قاصرة على الاقتصاد فقط بل طالت قطاعات خدمية أساسية كالتعليم والصحة والمواصلات... الخ)، مما ترتب عليه مزيد من اندماج الاقتصاد المصري في النظام العالمي وما صاحبه من انخفاض الإتفاق الحكومي مما انعكس بدوره على الغاء العمل بنظام تعيين الخريجين وتقليل الدعم، الأمر الذي يفرض متابعة آثار هذه السياسات على مجمل أوضاع المجتمع المصري، وخاصة سوق العمل في مصر، وعلى طبيعة العمل الحر وأنماطه لدى شرائح مختلفة من المجتمع المصري، مما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات.

وتعد التنمية أهم عملية استثمارية للموارد البشرية، والتعليم هو الطاقة المحركة لهذه التنمية التي تهدف إلى تنمية الفرد من خلال التكوين الأمثل لمعارفه ومهاراته بما يمكنه من التفاعل المثمر مع بيئته بمكوناتها البشرية والمادية، كما أن تقدم الدول يقاس بحجم المعرفة التي يحصل عليها المتعلمون، وتهتم الدول حالياً بتحقيق ما يسمى جودة التعليم من خلال ارتباط التعليم بالمتغيرات المحلية والدولية ووجود مخرج يلبي احتياجات سوق العمل الحكومي والعمل الحر، "إنطلاقاً من أن الهدف الأسمى للتربية هو إعداد المواطن الصالح المؤمن والقادر على التفاعل مع محيطه ومجتمعه، والقيام بدوره في تطويره، من هنا انصب عمل التربويين على إعداد المناهج والبرامج لإدماج المفاهيم المختلفة التي تسهم في تحقيق هذا الهدف، وما التعليم للريادة إلا أحد هذه المفاهيم المهمة التي تسعى التربويون لإدراجها في التعليم لما لها من دور في صقل وعي الطلبة وتنمية حسهم الاجتماعي والاقتصادي، وهي تساهم في إعداد جيل جديد من الطلبة قادر على ريادة وتأسيس المشاريع الجديدة". (جمال الدهشان، ٢٠١٥، ١)

من هنا يجب النهوض بالشباب الجامعي وتنمية قدراته في مختلف المجالات التعليمية والصحية والاقتصادية، وغيرها من المجالات، وأن التعليم العالي يستأثر بأهمية قصوى في تنمية الموارد البشرية فهو أحد القدرات الاجتماعية للدولة، لذلك فإن مرحلة الإعداد والتأهيل الجيد لمصادر القوى البشرية من خلال مراحل التعليم المختلفة وخاصة الجامعية تعتبر من أهم عناصر التنمية لمواجهة البطالة بين الخريجين ومتطلبات النمو الاقتصادي والاجتماعي. (خالد محمد الزواوي، ٢٠٠٣، ٧٦)

هكذا يمكن الاهتمام بالتعليم الجامعي من خلال العناصر والمكونات الرئيسية لمنظومة العملية التعليمية، وإدخال العديد من التطورات في العملية التعليمية في مجال المقررات الجامعية، والأنشطة الطلابية، وتدريب الأستاذ الجامعي لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلبة، ومواجهة مشكلة البطالة.

نتيجة للتحول الاقتصادي نحو استخدام آليات السوق وثورة الإتصالات والتطورات التكنولوجية المتلاحقة والإتجاه نحو زيادة القدرة التنافسية بين المؤسسات والمنشآت الإنتاجية والخدمية والتي من شأنها تخفيض السعر وتحسين الجودة، وهو ما انعكس أيضاً على العمالة في كافة المجالات سواء كانت حكومية أو عامة أو خاصة، حيث أصبحت المشروعات الصغيرة ضرورية في ظل عدم توافر فرص عمل، كما أن الأعداد المطلوبة للتوظيف محدودة بالنسبة للاحتياجات الفعلية، والاحتفاظ بالعمالة يرتبط بما تراه الإدارة في صالح العمل وتحقيق أكبر عائد لصالح الأطراف المعنية، لذلك ظهر المجال أمام العمل الحر والخاص بأبعاده المختلفة نظراً لاعتماد المنظومة الاقتصادية والاجتماعية عليه، وذلك لاستيعاب أعداد متزايدة من العمالة، لذا أصبح العمل على نشر ثقافة العمل الحر بين أفراد المجتمع من خلال المؤسسات التعليمية المختلفة مطلباً مهماً،

كما أن انفصال ناتج التعليم عن مطالب سوق العمل وغياب التنسيق بين التخطيط للتعليم وبين ما تتطلبه مشاريع التنمية وأهدافها، أدى إلى زيادة نسبة البطالة بين الخريجين، ولهذا يجب تأهيل طلبة الجامعة وإعدادهم من خلال صقل وتطوير مهاراتهم وسلوكياتهم لكي يتعودوا على التكيف مع دينامية التحول واقتصاديات السوق، كما أن أعداد كبيرة من طلبة الجامعة يرون أن التعليم لا يعددهم ولا يؤهلهم لمهن معينة بالإضافة إلى أنهم بعد التخرج لا يجدون العمل المناسب الذي يتوافق مع ما اكتسبوه من معارف ومهارات، مما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين (أبراهيم محمود عبد الراضي، ٢٠٠٨، ١٤)، حيث وصلت هذه النسبة إلى ٣٧,٧% في الفئة العمرية (١٨-٢٩ سنة) من الحاصلين على مؤهل جامعي فأعلى، (٢٩,٨% للذكور، ٤٨,٤% للإناث). (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٦، ١٣٢)

وتعد البطالة تحدياً عالمياً لمعظم دول العالم تعيق المجتمع وأفراده، وهو ما يفرض على صناع القرار والمخططين البحث والتحري لمعرفة أثرها وأسبابها وعلاجها، والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في التغلب عليها، وأن تضع الدول العربية ومنها مصر الحلول والبرامج والتشريعات، ويزداد الأمر خطورة عندما نشر تقرير منظمة العمل العربية يشير فيه إلى تصاعد نسبة البطالة في الوطن العربي، وأن البطالة في مصر، وتونس، وليبيا والعراق تجاوزت الخطوط الحمراء (جمال علي الدهشان، ٢٠١٨، ٢)، وتمثل مشكلة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم العربي باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كما أنها تعد من أكبر التحديات التي تواجه الاقتصاد العربي على أساس التزايد المستمر والمطرود في أعداد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه، وخاصة بين خريجي الجامعات، ويترتب على ظاهرة البطالة آثار اقتصادية واجتماعية تظهر في الانحراف والسلوك الإجرامي، وخاصة فيما يتعلق بجرائم الاعتداء على النفس، كما أنها تحدد من فاعلية سلطة الأسرة بحيث لا تستطيع أن تقوم أو تمارس دورها في عملية الضبط الاجتماعي لأطفالها، كما تعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر وزيادة أعداد الفقراء، وأن نشر ثقافة العمل الحر

والمشروعات الصغيرة احد المداخل لحلها، وضرورة قيام المؤسسات التعليمية وعلى راسها الجامعة بدورها في هذا المجال.

كما أن ضعف مهارات خريجي التعليم يُلقى عبأ كبيراً على استراتيجية التدريب التي يجب أن تأخذ في اعتبارها هذا الضعف وتحاول تعويضه بما يتفق مع احتياجات الطلب في سوق العمل، مما يسهم في توفير المرونة لهذه السوق، ويتطلب ذلك أن تستند استراتيجية التعليم والتدريب على قاعدة بيانات ومعلومات يتوافر فيها المعلومات عن الطلب في سوق العمل ومستوى المهارات المختلفة المطلوبة، وكذلك مستويات مهارات مخرجات التعلم، مما يشير إلى أهمية التنسيق بين التعليم والتدريب بالنسبة للقائمين على البعدين من الحكومة والمجتمع المدني الذي يضم كل من الجامعات، والجمعيات الأهلية، وبعض النقابات، وجمعيات رجال الأعمال، وغيرها ممن يطلق عليهم شركاء التنمية .

(Abdel , malek

,2005)

ويؤكد ذلك ما توصلت إليه بعض الدراسات مثل دراسة: (أحمد عمر، ٢٠١٧، ٩) حيث توصلت إلى ضعف تبني مؤسسات التعليم العالي مقررات تساعد على نجاح ممارسات العمل الحر، ودراسة: (فواز العلمي، ٢٠١٣) التي توصلت إلى أن غياب الثقافة المجتمعية الخاصة بالعمل الحر من أسباب قلة اقبال الخريجين على هذا القطاع من الأعمال وتفضيله للوظائف التقليدية. كما توصلت دراسة: (ماجدة أحمد عبد الوهاب، ٢٠٠٦) إلى وجود قصور لدى الشباب في فكر العمل الحر، وبينت دراسة (Vijiverberg,2009) أن التعليم له تأثير ضعيف على الإقتناع بالعمل الحر.

لذلك تحاول الدراسة الحالية زيادة وعي طلبة فرع جامعة أسبوط بالوادي الجديد بثقافة العمل الحر لحل مشكلة البطالة من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

أسئلة الدراسة:

يمكن حصر مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للعمل الحر؟
- ٢- ما الإطار الفكري للبطالة؟
- ٣- ما واقع دور جامعة أسبوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها؟
- ٤- ما التصور المقترح لدور جامعة أسبوط فرع الوادي الجديد في زيادة وعي طلابها بثقافة العمل الحر كمدخل لحل مشكلة البطالة؟

الدراسات السابقة:

أولاً الدراسات العربية:

- ١- دراسة: ماجدة أحمد عبد الوهاب، (٢٠٠٦) هدفت الدراسة التعرف على تقويم فكر العمل الحر لدى الشباب الجامعي بعد التخرج، واستخدمت المنهج الوصفي مستخدمة أحد أدواته وهي الاستبانة، وطبقت الأداة على عينة من خريجي الجامعات وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور لدى الشباب في فكر العمل الحر، وأوصت بضرورة حضور الشباب للدورات التدريبية لتقلل معارفهم عن العمل الحر.
- ٢- دراسة: نورهان منير حسن، (٢٠٠٧) هدفت الدراسة التعرف على المدخل التنموي في خدمة الجماعة وتعميق اتجاهات الشباب نحو العمل الحر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمدة على أحد أدواته وهي الاستبانة، وطبقت الأداة على عينة من الشباب، ومن أهم النتائج أن العمل مع الجماعة له تأثير إيجابي في تحقيق اتجاهات الشباب نحو العمل الحر، وزيادة معارف الشباب حول المشروعات الإنتاجية الصغيرة.
- ٣- دراسة: مهدي محمد الفصاص (٢٠٠٨) هدفت الدراسة التعرف على الأبعاد والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع المصري في ظل تراث ثقافي متحيز ضد العمل الحر، ويهتم بالعمل الحكومي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمدة على أحد أدواته وهي الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن ثقافة المجتمع ومعتقداتهم تؤثر بشكل مباشر على قرارات الأفراد وآرائهم تجاه العمل الحر.
- ٤- دراسة : محمود دويدار (٢٠١٣) هدفت الدراسة الوقوف على آراء طالبات جامعة القصيم في أهم المعوقات من وجهة نظرهن والتي تعيق تفضيل الطالبات الجامعيات العمل في مشروعات خاصة بهن والوقوف على أهم الأسباب التي تجعلهن لا يقبلن العمل الحر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمدة على أحد أدواته وهي الاستبانة وطبقت الأداة على عينة من طالبات جامعة القصيم، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر المعوقات التي تقلل من توجه المرأة للعمل الحر هي المعوقات الاجتماعية، والتعليمية، والمالية.
- ٥- دراسة: مشيب الأسمرى (٢٠١٣) هدفت الدراسة تحديد العوامل المؤثرة في توجهات الشباب نحو العمل الحر، وكذلك المعوقات التي تحول دون انتشار لثقافة العمل الحر بين الشباب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمدة على أحد أدواته وهي الاستبانة، وطبقت الأداة على عينة من الشباب، وتوصلت الدراسة إلى أن قلة التوجه نحو العمل الحر يرجع إلى نقص التدريب، وعجز وسائل الاعلام وجهات الاختصاص على نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب.
- ٦- دراسة: عبدالله بعلوشة (٢٠١٥) هدفت الدراسة التعرف إلى بناء نموذج عمل خاص بالعامل الحر يقود في النهاية إلى إنجاح تجربته في مجال العمل الحر عبر المواقع التي تعمل كوسيط، يركز الباحث في دراسته على التجارة الإلكترونية ودورها الفعال في تخفيض معدلات البطالة لدى الخريجين والعاطلين عن العمل في قطاع غزة وقد اختص بشيء من التفصيل مواقع الانترنت الشهيرة والتي تعمل

كوسيط بين طالب الخدمة (الزبون) ومؤدي الخدمة (العامل الحر)، واعد الباحث على المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نموذج خاص يمكن اتباعه لإنجاح تجربة العمل الحر عبر المواقع التي تعمل كوسيط، وقد ركز النموذج على مهارات تسويق الذات واعتبرها السبب الرئيسي لإنجاح تجربة العمل الحر عبر الإنترنت.

٧- دراسة: أحمد عمر أبو الخير (٢٠١٧)

هدفت الدراسة التعرف على مدى تأثير العوامل البيئية والشخصية على نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة وتكونت عينة الدراسة من خريجي مؤسسات التعليم العالي و العاملين لحسابهم الخاص عبر شبكة الإنترنت، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ضعف تأثير العوامل البيئية من التعليم العالي، والعوامل الثقافية، الاقتصادية كمساعد ومؤثر على نجاح ممارسات العمل الحر.

ثانياً الدراسات الأجنبية:

١- دراسة: (Jae Kim, 2007)

هدفت الدراسة التعرف على طبيعة عملية التعلم للذين انتقلوا من وظيفة مدى الحياة إلى العمل الحر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى: أن عملية التعلم التحويلية كان لها أثر واضح على بعض العمال في الانتقال إلى الأعمال الحرة بغرض التعرف على حياة أخرى.

٢- دراسة: (Almeida , 2007)

هدفت الدراسة التعرف على تقييم التأثيرات قصيرة الأجل لأحد برامج الاستراتيجية المحتملة التي تروج للعمل الحر في الأرجنتين ، وركزت الاستراتيجية على كيفية توقف الحكومة عن برامج التوظيف ، وتوصلت الدراسة إلى إقبال الشباب المتعلمين على العمل الحر.

٣- دراسة: (Davidson ,2008)

هدفت الدراسة التعرف على العوامل البيئية والسمات الشخصية التي تؤدي إلى النجاح أو الفشل في العمل الحر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن المجتمع الذي يعتمد على الأم يشجع بصورة كبيرة على احتمالية عمل الأبناء بالعمل الحر.

٤- دراسة: (Terevo,2008)

هدفت الدراسة التعرف على التحول والانتقال بين الأوضاع المختلفة لسوق العمل المتمثلة في العمل الحر، والعمل المأجور والبطالة في فنلندا، والتركيز على المجتمعات الريفية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت إلى أن الأفراد في المناطق الريفية يميلون إلى العمل الحر وخاصة في الزراعة نتيجة لقلة الأعمال الأخرى.

٥- دراسة: (Gregory , 2008)

هدفت الدراسة التعرف على إمكانية الدخول في العمل الحر وأن الشباب يصبحو من أصحاب العمل الحر بدلا من أن يعملو براتب وأجر، وتوصلت الدراسة إلى أن الشباب يفضل العمل الحكومي عن العمل الحر لضعف التوجيه الكافي نحو العمل الحر.

٦-دراسة: (Vijiverberg, ٢٠٠٩)

هدفت الدراسة إلى التعرف على المكاسب من العمل الحر لدى الشباب دراسة حالة في الكوت ديفوار، وتوصلت الدراسة إلى أن الشباب أصحاب العمل الحر ينظر إليهم على أنهم أقل إنتاجية أنهم مجبرون عليه بسبب الفقر وليس بثقافة العمل الحر وأنه غير منتج، كما توصلت إلى أن التعليم له تأثير ضعيف على الاقتناع بالعمل الحر، وقلة الدورات التدريبية التي تشجع وتحفز على العمل الحر.

٧-دراسة: (Wang, Prieto & et al,2012)

هدفت الدراسة إلى فحص ومقارنة المؤثرات البيئية، والفردية المحفزة على توجهات الأفراد نحو الاستقلالية في العمل من خلال التوظيف الذاتي في كل من الصين، والمكسيك، والولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي مستخدمين الاستبانة كأداة لجمع المعلومات طبقت على طلبة التعليم الجامعي في الدول الثلاث، وتوصلت الدراسة إلى أن المجتمع الأمريكي هو الأكثر تشجيعاً على التوظيف الذاتي، كما توصلت الدراسة إلى تشابه الدول الثلاث في دعم المؤسسات التعليمية والحكومية والمجتمع المدني على توجهات الأفراد نحو الاستقلالية في العمل.

٨-دراسة: (van der Zwan and et al, 2013)

هدفت الدراسة التعرف على مدى تأثير التعليم الريادي والمناهج التي تحتوي على موضوعات تشجع على ريادة الأعمال وعلى فرصة توجه الخريجين في المستقبل إلى سوق العمل الحر، وقام الباحثان بتحليل المعلومات لعدد من الدول، وقامو بإجراء المسح عليهم ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين التعليم الريادي وفرص التوجه لسوق العمل الحر.

٩-دراسة: (Johal, Anastasi & et al, 2015)

هدفت الدراسة التعرف على أهمية وجود نقابة عمالية خاصة برواد العمل الحر في بريطانيا لتمثل مطالب واحتياجات أفراد هذا المجتمع المتنامي باستمرار ومواجهة التحديات المنوطة به، واستخدمت الدراسة الاحصاءات ومتابعة بعض الشركات، ونقابات العمل الحر لتبرز دور هذه النقابات، وتوصلت الدراسة إلى قلة الوعي بوجود هذه النقابات، وقصور دورها في إدارة فعالة لممارسات العمل الحر.

١٠-دراسة: (Rahman, M.M., & Rahman, M.A. 2017)

هدفت الدراسة التعرف على تقييم وضع سوق العمل الحر عبر الإنترنت في بنجلادش ومدى قابليته لتخفيض معدلات البطالة المرتفعة بين الخريجين والتي تصل إلى حوالي ٥٠%، كما بحثت الدراسة في المؤثرات والدوافع لدخول سوق العمل الحر وكذلك العقبات والحلول الممكنة، وأخيراً مدى تأثير العاملين لحسابهم الخاص على الاقتصاد القومي لبنجلادش، واستخدم

الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن العمل الحر عبر الإنترنت يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات البطالة بين الخريجين، كما يدفع بعجلة اقتصاد البلد نحو الأمام، كما توصلت إلى نقص المهارات التقنية والمهارات اللغوية للخريجين، وقلة الموضوعات التي توضح آلية العمل الحر في المناهج الدراسية.

تعليق على الدراسات السابقة:

- يتضح من تناول الدراسات السابقة أهمية العمل الحر وعلاقته بالبطالة لخريجي الجامعة، وأهميته بالنسبة للفرد والمجتمع والاقتصاد، حيث معظم الدراسات العربية والأجنبية اهتمت بالعلاقة الطردية بين العمل الحر والبطالة، وانعكاس العمل الحر على اقتصاد الدولة.
- تناولت بعض الدراسات العربية دور التعليم في توجيه الطلبة نحو ثقافته العمل الحر مثل دراسة كل من: (نورهان منير حسن ، ٢٠٠٧، احمد أبو الخير، ٢٠١٧)
 - كما قامت بعض الدراسات العربية والأجنبية بمعرفة المعوقات التي تقف أمام الخريجين للالتحاق بالعمل الحر مثل دراسة (محمود دويدار، ٢٠١٣، مشيب الأسمرى، ٢٠١٣)، (Vijverberg ٢٠٠٩)
 - اهتمت بعض الدراسات بالعمل الحر من خلال المواقع الإلكترونية كمدخل حديث لحل مشكلة البطالة مثل دراسة (محمد بعلوشة، ٢٠١٥، أحمد أبو الخير ٢٠١٧، Rahman, M., & (Rahman,.A. 2017
 - تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي وبعض أدوات الاستبانة.
 - اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بحثها لدور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة، من خلال دور كل من المقررات الدراسية، والأساتذ الجامعي، والأنشطة الطلابية، وهذا ما يميز هذه الدراسة عن غيرها، حيث لم تنطرق دراسة- على حد علم الباحث- للتعرف هذا الدور. ومن ثم يرى الباحث أن هذه الدراسة مكملة لدراسات اجريت في هذا المجال.

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على الإطار المفاهيمي للعمل الحر.
 - ٢- التعرف على الإطار الفكري للبطالة.
 - ٣- التعرف على واقع دور جامعة فرع أسيوط الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها .
 - ٤- التوصل إلى تصور مقترح لدور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في زيادة وعي طلابها بثقافة العمل الحر كمدخل لحل مشكلة البطالة.
- أهمية الدراسة:

- ١- تعتبر الجامعة الوعاء الذي يسهم في اشباع احتياجات وتحسين المعرفة فضلاً عن ايجاد برامج تدريب الخريجين على ثقافة ومهارات برامج التشغيل الحر التي ترفع من مستواهم المادي.
- ٢- تعد هذه الدراسة إضافة علمية إلى المكتبة العربية لأن موضوع العمل الحر أصبح أمراً واقعياً نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي والتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي جعلت الدولة تحد من العمل الحكومي .
- ٣- تفيد نتائج الدراسة العاملين بقطاع المناهج التربوية والتعليم في إدراج مفهوم ثقافة العمل الحر في المناهج الدراسية من مرحلة الطفولة كحل للقضاء على البطالة.
- ٤- تساعد نتائج الدراسة القائمين على التعليم الجامعي في إدراج مقرر ثقافي عن العمل الحر ومفهومه وأثره على الشباب الجامعي من أجل تقدم المجتمع وخفض نسبة البطالة.
- ٥- تسهم نتائج الدراسة في توجيه الشباب الجامعي نحو العمل الحر، والحد من تأثير الإرتفاع المستمر في معدلات البطالة، وأثارها الاجتماعية الخطيرة .
- ٦- تسهم نتائج الدراسة في تثقيف طلبة الجامعة بفكر العمل الحر دون انتظار القوى العاملة. في ظل الوضع الاقتصادي الراهن والحد من توظيف خريجي الجامعات.

مصطلحات الدراسة:

١- العمل الحر:

هو مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد. (أحمد ذكي بدوي، ١٩٩٣، ٣٢٣)

هو ذلك العمل الذي لا يتبع أي جهة سواء كانت حكومية أو خاصة، و يقوم الشخص به بنفسه لحسابه الخاص ويستثمر جهده وماله في الحصول على أقصى ربح ممكن من هذا العمل. (محمود محمد محمود وآخرون، ٢٠٠٧، ٣٥٥)

وعرفه Gee "بأنه شخص موظف ذاتياً وغير ملزم بأي عقد توظيف، وقد يكون هذا الشخص مستقل بالكامل في إدارة شؤون عمله بصفته الشخصية أو ممثلاً بشركة تقوم بمهمة تسويق وبيع الخدمة أو السلعة التي يعمل عليها هذا الشخص" (Gee, 2014, 78)

وتعرف الدراسة الحالية العمل الحر بأنه مشروع اقتصادي خاص يدر دخلاً يقوم به خريج الجامعة أو أكثر يمتلك رأس مال ويحدد بإرادته نوع المشروع وأهدافه ويديره بنفسه.

٢- البطالة:

تعرف البطالة بأنها "عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع قدراته واستعداداته نظراً لحالة سوق العمل" (أحمد شفيق السكري، ٢٠٠٠، ٥٤٥)

كما عرفها روبرت بأنها "الحالة التي يكون فيها الفرد قادراً على العمل وباحثاً عنه مع عدم توافر فرص العمل فيؤدي ذلك إلى مشكلات تتصل بإشباع احتياجاته بالاعتماد على نفسه" (Robert Barker, 2006, 232)

من هنا يمكن تعريف البطالة بأنها قلة توافر فرص عمل تتناسب مع قدرات واستعدادات ومؤهلات خريجي الجامعة، وتوفر له دخل يجعله يعيش عيشه كريمه.

حدود الدراسة:

- ١- حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة على تناول دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها، من حيث دور كل من المقررات الدراسية، والأستاذ الجامعي، والأنشطة الطلابية، وما ينبغي أن يقوم به كل منهم لزيادة وعي الطلبة بثقافة العمل الحر للحد من ظاهرة البطالة.
- ٢- حدود بشرية: مجموعة من طلبة الفرقة الرابعة بكلية فرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد لكي يكون الطلبة انتهو من دراسة جميع المقررات .
- ٣- حدود مكانية: محافظة الوادي الجديد لأن هذه المحافظة من المحافظات الواحدة والتي يتوافر بها مجالات ومساحات واسعة، ومقومات تساعد على إقامة مشروعات جديدة.
- ٤- حدود زمانية: تم تطبيق الاستبانة في العام الدراسي ٢٠١٦ - ٢٠١٧ الفصل الدراسي الثاني حتى يكون الطلبة انتهو من الدراسة ومعرفة المهارات التي اكتسبوها لسوق العمل.

خطة السير في الدراسة:

- أولاً: للإجابة عن التساؤل الأول قام الباحث باستطلاع المصادر والدراسات والبحوث السابقة في مجال العمل الحر ومفهومه وأهميته ومتطلباته، وخصائصه، ومعوقاته.
- ثانياً: للإجابة عن التساؤل الثاني قام الباحث باستطلاع المصادر والمقالات في مجال البطالة وأنواعها وأسبابها، والعلاقة بين البطالة والتوجه نحو العمل الحر.
- ثالثاً: للإجابة عن التساؤل الثالث قام الباحث بإعداد استبانة في ضوء ما تجمع لديه من معلومات حول مفهوم العمل الحر ومتطلباته، ودور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة الطلبة بمفهوم العمل الحر من خلال دور كل من المقررات الدراسية والأستاذ الجامعي، والأنشطة الطلابية، لرصد مدى وعي طلبة فرع الجامعة بالوادي الجديد بهذا المفهوم بغرض الحد من ظاهرة البطالة، ثم تحكيمها بصورة علمية وتطبيقها على عينة الدراسة المختارة وإخضاع نتائجها للمعاجة الإحصائية المناسبة، وفي ضوء تلك النتائج تم توضيح مدى ثقافة طلبة فرع الجامعة بالوادي الجديد بمفهوم العمل الحر ومتطلباته، ودور الجامعة في تنمية هذه الثقافة للطلبة.
- رابعاً: للإجابة عن التساؤل الرابع قام الباحث باقتراح تصور مقترح من خلال الدراسات السابقة والدراسة النظرية وكذلك الدراسة الميدانية لدور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية وعي الطلبة بثقافة العمل الحر كمدخل لحل مشكلة البطالة.
- الإطار النظري

يتناول الباحث في الإطار النظري مفهوم العمل الحر، وثقافته، وأهميته، ومتطلباته، وخصائصه، وأثر التعليم على العمل الحر، والصعوبات التي تواجه العمل الحر، كما يتناول مفهوم البطالة، وأنواعها وأسبابها، وكذلك دور الجامعة في دعم هذا المفهوم، كما يأتي:

المحور الأول

الإطار المفاهيمي للعمل الحر

وسوف يتناول هذا المحور ما يلي:

- أولاً: مفهوم العمل الحر.
- ثانياً: ثقافة العمل الحر.
- ثالثاً: خصائصه ثقافة العمل الحر.
- رابعاً: أهميته العمل الحر.
- خامساً: متطلبات العمل الحر.
- سادساً: العلاقة بين مستوى التعليم والعمل الحر في بعض الدول.
- سابعاً: الصعوبات التي تواجه العمل الحر

أولاً: مفهوم العمل الحر:

عرفه الصندوق الاجتماعي بأنه "المشروع الاقتصادي الخاص الذي ينتج سلعة أو يقدم خدمة أو تجارة ويسمى مشروعاً أو عملاً حراً بسبب حرية اختيار صاحبه لنوعيته وسماته وعدم فرض أي جهة خارجية على ذلك المشروع أو نوع نشاطه أو مخرجاته أو أهدافه أو سماته أو خطته أو نوعية المعدات أو العمالة أو النظم الإدارية الفنية" (الصندوق الاجتماعي للتنمية، ٢٠٠٨، ١٨)

كما عرفه (Stewart) بأنه "العمل لشركات مختلفة في أوقات مختلفة بدلاً من أن تكون موظفاً دائماً لدى شركة واحدة (Stewart, 2013, 232) أما منظمة العمل الدولية فقد عرفته بأنه "أولئك العاملين لحسابهم الخاص أو مع شركاء محدودين بالتعاون، ويعتمد تحصيل الأجور اعتماداً مباشراً على الأرباح الناتجة من السلع أو الخدمات المنتجة" (Elias, 2000, 15) تعددت التعريفات الخاصة بالعمل الحر، ولكنها جميعاً تتفق في أنه عمل ربحي يقوم به خريج الجامعة أو أي شخص بمفرده أو مع جماعة لحسابه الخاص وفق ميوله واتجاهاته وامكانياته المادية لتحقيق أقصى ربح.

ثانياً: ثقافة العمل الحر:

تعرف بأنها مجموعة من المفاهيم والمدرجات الخاصة بالعمل، والتي تركز على قيام الشخص بها بنفسه، والمتفق عليها في المجتمع، لتنعكس على الفكر وأوجه النشاط وتنتقل عن طريق التعليم أو الوراثة عبر الأجيال لتكسب الجماعات صفات وخواص مميزة. (أحمد المهدي، ٢٠٠٥، ٦٨)

كما تعرف ثقافة العمل الحر بأنها "مجموعة من القيم والأفكار والاتجاهات والعادات الاجتماعية التي تقوم على أساس الرغبة أو الدافع الشخصي في أي نشاط اقتصادي إنتاجي أو خدمي بحيث لا يتبع الدولة أو القطاع الخاص" (محمد ياسر الخواجة، ٢٠١١، ١٦) وتتطلب ثقافة العمل الحر مجموعة من الصفات والمعارف والمهارات الاجتماعية والفنية— أي توافر ثقافة خاصة بالعمل الحر، وتمثل هذه الصفات في الآتي: "الصندوق الاجتماعي للتنمية، ٢٠٠٨، ٣٢)

- الاستقلالية والقيادة
- الصبر والإصرار والمثابرة
- احترام وتقدير الوقت واستخدامه بكفاءة
- بث روح المبادرة
- القدرة على الابتكار والتجديد
- القدرة على الإقناع والاتصال بالآخرين
- وضع البدائل لحل المشاكل
- احترام وتقدير الوقت واستخدامه بكفاءة
- الثقة بالنفس في القدرات
- من خلال العرض السابق يمكن أن تتم تنمية ثقافة العمل الحر لطلبة الجامعة من خلال:
- رفع مستوى وعي طلبة الجامعة بأهمية التدريب التحويلي لإكسابهم المعارف والمهارات التي تتطلبها ثقافة العمل الحر للحصول على فرصة عمل.
- عمل ندوات وتدريبات لرفع مستوى خريجي التعليم الجامعي عن فكر وثقافة العمل الحر.
- احترام العمل اليدوي أو المهني، ونشر هذه الثقافة من خلال المقررات الدراسية، والأنشطة الطلابية.

ثالثاً: خصائص ثقافة العمل الحر:

- إن العمل الحر له مجموعة من الخصائص المهمة التي إذا تم التعرف عليها يمكن النجاح فيه نظراً لقلّة فهم ثقافتهم ومن هذه الخصائص: (مختار الشريف أحمد، ٢٠١٦، ٩-١٠)
- أ- التشغيل الذاتي، حيث يعتمد الإنسان فيه على نفسه في جميع شؤون حياته واستغلال لخصائصه الشخصية وقدراته فيما يعود عليه بالكسب والنفع.
 - ب- يزداد حجم اتساعه في مجالات العمل الخاص سواء كان عملاً فردياً أو جماعياً أو على هيئة مؤسسات وشركات.
 - ج- أساليب المنافسة والعمل بين الأفراد أمر ضروري لأنه يؤدي إلى رفع المهارة وتحسين إنتاج الفرد.
 - ح- يعطي المرأة فرصة ويشجعها على تملك وإدارة المشروعات الصغيرة والتعبير عن ذاتها وقدراتها.
 - خ- يشجع على ظهور أنشطة غير تقليدية نتيجة للتطور السريع في العلم والتكنولوجيا، ونظم وأساليب الحياة. (مهدي محمد القصاص، ٢٠٠٨، ٢١)

د- اشباع رغبات الأفراد وحرية في العمل الملائم لهم وقدرته على تغيير رغبته دون أي ضغط من الآخرين.

ذ- يشجع على الشراكة مع الأصدقاء من خلال التعاون في العمل.
من خلال عرض خصائص ثقافة العمل الحر يتضح أن هذه الخصائص لا تتم من خلال المؤسسات التعليمية وحدها لكن يكتسبها الشباب الجامعي من خلال الممارسة الفعلية للعمل الحر أو الاحتكاك مع أصحاب المشروعات والأعمال الحرة، وثقافة المجتمع لتقبل العمل الحر.
رابعاً: أهمية العمل الحر:

للعمل أهمية كبيرة سواء على صعيد الفرد أو المجتمع، ولعل مقياس تقدم وازدهار الأمم يقاس عادة بالعمل الجاد لأفراد المجتمع، فالدول المتقدمة لم تصل إلى ما وصلت إليه إلا بفضل العمل الدؤوب لأبنائها وتفانيهم لتحقيق النهضة على المستوى الفردي والمجتمعي، ولا تختلف أهمية العمل الحر عن العمل بمنظوره الشامل، فالعمل الحر هو أحد أشكال العمل التي لاقت اهتماماً كبيراً في ظل هذه الظروف التي يصعب فيها الحصول على وظيفة حكومية. ويمكن النظر إلى أهمية العمل الحر من ثلاثة محاور رئيسية هي:

١- أهمية العمل الحر للاقتصاد:

العمل الحر يلعب دوراً مهماً في دفع عجلة التنمية الاقتصادية للبلدان المتقدمة، ففي الولايات المتحدة وحدها يبلغ عدد العاملين في قطاع الأعمال الحرة ٥٣ مليون شخص وهو ما يعادل ٣٤ % من القوى العاملة المتاحة هناك، ويسهمون في الاقتصاد الأمريكي بما يقدر من ٧١٥ مليار دولار سنوياً (Berland, 2014, 49)

يشكل العمل الحر حلاً عملياً لمشكلة البطالة المتفاقمة بين الشباب والخريجين خاصة في ظل التطور التكنولوجي والذي أتاح لمعظم فئات الخريجين فرصة العمل عن بعد وبأجور مجزية تعينهم على متطلبات الحياة وتغنيهم عن الوظائف التقليدية والروتينية، كما أن التوجه نحو العمل الحر يخفف من الأعباء والضغوط على الحكومات والتي تضطر إلى دفع مبالغ باهظة سنوياً كمساعدات اجتماعية للعاطلين عن العمل.

٢- أهمية العمل الحر للفرد

تتحدد أهمية العمل الحر للفرد بما يقدمه من اسهامات في سبيل نهضة مجتمعه وتطوير ذاته، ويمكن عرض أهم ما يعود على الفرد بممارسته للعمل بشكل عام والعمل الحر بشكل خاص:

- مكانة اجتماعية: يوفر العمل للفرد مكانة اجتماعية تزداد رفعتها بزيادة إنتاجية نحو مجتمعه وبقيمة ما يقدمه من خدمات لسد حاجات الناس في المجتمع الذي يعيش فيه.
- تحقيق الذات: من أبرز نتائج ممارسة العمل الحر أن الفرد يشعر بقيمته كإنسان ذو شأن، فهو يكون قادراً على اختيار طبيعة العمل الذي يحبه، ويكون أكثر قدرة على إرضاء ذاته

من خلال مساحة الحرية التي يجدها في العمل الحر. كما يوفر العمل الحر لأصحابه اطمئناناً نفسياً ومعنوياً. (Hatfiel,2015, 56)

- التنمية البشرية: إن العمل الحر يتميز عن العمل في الوظائف التقليدية في أنه يساعد أفراد على تنمية قدراتهم ومهارتهم المكتسبة بشكل مستمر حتى يستطيعوا المنافسة في سوق العمل، ولا تقتصر التنمية البشرية على ذلك بل تتعداها إلى صقل شخصية الفرد من خلال تعلم فن التعامل مع الآخرين ورفع الرصيد الأخلاقي، فالعمل بشكل عام يعمل على تهذيب النفس البشرية، كما يمد الفرد بالطاقة والحيوية، ويكسبه مزيداً من الانضباط واحترام المواعيد.

- مصدر للرزق : الأساس في العمل هو تحقيق اكتفاء الفرد وسد احتياجاته المادية، فمن دون عمل يصبح الفرد عالة على المجتمع.

٣- أهمية العمل الحر للمجتمع

لا تقتصر أهمية وفائدة العمل على الفرد ذاته ولكن تمتد لتشمل المجتمع بأكمله، وذلك من خلال اندماج أفراد المجتمع بأعمالهم المختلفة يمكن تحقيق ما يلي: (أحمد عمر أبو الخير، ٢٠١٧، ١٣)

- تقدم المجتمع وازدهاره: نشاط وعمل أفراد أي مجتمع يعود بالنفع على عامة الناس وذلك بارتقاء مجتمعهم وتقدمه وازدهاره بين الأمم، ولا تقوم أي حضارة على الكسل والخمول، ويؤكد ذلك كثير من الأمثلة الملموسة في الواقع المعاصر، مثل تجربة اليابان الشهيرة بعد خوضها الحرب العالمية الثانية دليل على أن العمل بجد من شأنه أن ينتشل الأمم من القاع إلى القمة.

- الاكتفاء الذاتي: المجتمع الذي يعمل على سد احتياجاته من السلع والخدمات المختلفة ذاتياً، لا يضطر أفراد هذا المجتمع للاستعانة بمصادر خارجية لتوفير احتياجاتهم الأساسية أو الكمالية وبذلك لا يتحمل نفقات زائدة.

- تعزيز روح التعاون : العمل يعزز من روح التعاون والتكاتف بين الناس، فكثير من الأعمال لا يستطيع شخص بمفرده القيام بها وعليه يتطلب الاستعانة بآخرين، كما يساعد العمل بروح الفريق إلى الارتقاء بجودة المخرجات نتيجة لتبادل الخبرات المختلفة.

خامساً: متطلبات العمل الحر:

العمل الحر لا يسير بطريقة عشوائية ولكن له مجموعة من المتطلبات تساعد في انجاحه، وهذه المتطلبات مهمة عند الإقبال على العمل الحر وتتمثل في:

١- التخطيط : (مهدي محمد القصاص، ٢٠٠٨، ١٣-١٤)

- تحديد السوق: من هم العملاء وما الذي يريدونه؟

- تحديد الأولويات: كيف يمكن تقديم كل ما يرغبه العملاء وبأى أولوية، وأيهم أكثر أهمية؟

- مسائل التمويل : كيف يمكن دفع المال الكافي والحصول عليه لدعم خطة العمل ؟
- طاقم العمل : فهل يمكن مثلا توفير طاقم عمل من سوق أو شركات منافسة أو لهم خبرة في مجال العمل ؟
- التنظيم والادارة : هل التنظيم مصمم بصورة جيدة بحيث يضمن الجودة ؟
- ادارة التمويل : كيف يمكن القيام بالمحاسبية على الأموال وإدارتها بصورة دقيقة ؟
- ٢- الأداء: (Faggio and Silva, 2014 , 72)
- حساب التكلفة والكفاءة : كيف يمكن تحقيق أفضل المخرجات بأقل التكاليف وأكبر عائد؟
- الموائمة : كيف يمكن أن تتوائم مع المجموعات المختلفة من العملاء في السوق الحر ؟
- الإبقاء على نفس خط الأداء : ما الذى تحتاج لمعرفته فعليا لخدمة العمل.
- الشفافية والمحاسبية : كيف يمكن اظهار أسلوب الادارة الحكيم الذى تتبعه كتنظيم ومحاسبية للعمل ؟
- ٣- التخطيط الاستراتيجى : كيف يمكن القيام بالعمل الجماعى لتحسين البرامج؟ ولحدوث ذلك لابد من توفير المتطلبات التالية:
- المواد الخام : قبل إنشاء أي مشروع لابد للشخص أن يتأكد من توفر المواد الخام اللازمة لمشروعه. فلا بد للشخص أن ينظر فى بيئته المحيطة ويتأكد من انها تحوى المواد الخام والتسهيلات والمعدات المادية الضرورية كوحداث المعالجة ومكان لتخزين المواد الخام والمنتج النهائي. (محمد علي سلامة، ٢٠١٢، ٥٧)
- التمويل : وهو العنصر الاهم فى العملية ، حيث يكون لزاما على الشخص تحديد مصدر التمويل سواء كان بالاقتراض من بنك أو مؤسسة أو صندوق اجتماعي (Murphy, 2013, 48)
- الآلات اللازمة : يجب على الشخص فى بداية المشروع الالمام بالمعرفة والمعلومات المتعلقة بتوفير تكلفة ونظام عمل الآلات التى سوف يستخدمها فى مشروعه .
- إمكانية التسويق : قبل بداية المشروع ، لابد للشخص المقدم على العمل الحر أن يدرس السوق الذى سيقوم بالتوزيع فيه جيدا ، والمستوى الاجتماعى والاقتصادى، وعليه يقوم بوضع مخطط لشبكة تسويقه حتى يضمن التسويق الكافى والسهل فى الوقت ذاته . وفى هذا الصدد لابد له من أن يأخذ فى الاعتبار الطرق ووسائل النقل وفريق التسويق الذى سيشكله. (Philip Michal, 2012, 19)
- التكنولوجيا والقاعدة المعرفية اللازمة : فقبل بدء المشروع لابد للشخص من جمع المعلومات الكافية المتعلقة والممارسات والتكنولوجيا ذات الصلة لمشروعه والمواد الخام وتوظيف الآلات ومعالجة المواد الخام وتسويق المنتج النهائى . كما لابد له من زيارة مشروعات مماثلة لمشروعه حتى تزداد ثقته فى نفسه وفى عمله.
- من خلال هذا العرض يتضح أن هذه المتطلبات معظمها تهتم بالجانب التطبيقي للعمل الحر، من تمويل، وآلات ، وخامات، ولكن هذه المتطلبات تحتاج إلى تدعيم نظري وتدريب

- حول ثقافة العمل الحر من خلال المؤسسات التعليمية، وخاصة التعليم الجامعي، ودور كل من المقررات الدراسية والأستاذ الجامعي والأنشطة الطلابية في دعم هذه المتطلبات.
- سادساً: العلاقة بين مستوى التعليم والعمل الحر في بعض الدول.
- يوجد علاقة بين المستوى التعليمي للشباب الجامعي والتوجه نحو سوق العمل الحر، ويتضح ذلك من خلال بعض الكتابات ونتائج بعض الدراسات في هذا المجال أهمها:
- ١- إن الأشخاص الحاصلين على شهادات علمية عليا في الدول الأوروبية مثل السويد وبولندا هم أقل توجهاً نحو العمل الحر، بسبب زيادة الطلب على هؤلاء الأشخاص من قبل الشركات والمؤسسات المرموقة والتي توفر لهم رواتب مجزية مع مكاتبة اجتماعية متميزة وأمان وظيفي وهذه الميزات تجعل اختيار الوظيفة التقليدية أمراً مفضلاً لهؤلاء الأشخاص. (Kangasharju and Pekkala,2002)
 - ٢- المسح الدوري الذي يجريه معهد بحوث السياسات العامة الأوروبي أن حملة الشهادات العليا والمتوسطة في كل من فرنسا وألمانيا يفضلون العمل الحر على الوظائف التقليدية، وما يقارب من نصف حملة الشهادات العليا في اسبانيا وبريطانيا يفضلون العمل الحر (Hatfield,2015, Arbache and et al, 2010)
 - ٣- المؤسسات التعليمية التي تضع وتشجع في مناهجها على ريادة الأعمال يكون طلابها أكثر ميلاً وتفضيلاً للعمل الحر على حساب الوظائف التقليدية، وهم كذلك أكثر نجاحاً في حياتهم المهنية من خلال العمل الحر. (van der Zwan and et al., 2013)
 - ٤- إن الدور الذي يقوم به التعليم الجامعي في نجاح ممارسات العمل الحر للأفراد، مرهون بالخطة التي تتبعها الجامعات في وضع مناهجها العلمية والتي من شأنها أن تكسب الأفراد مميزات النجاح والخبرات العملية اللازمة للعمل الحر. (Greene and Saridakis,2008)
 - ٥- إن الشباب الحاصلين على التخصصات النظرية مثل العلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال والقانون يفضلون العمل الحر، أما التخصصات العلمية مثل العلوم الزراعية، والهندسية والطبية كان مؤشر الانتقال نحو العمل الحر يقارب الصفر، أي يفضلون الوظائف الحكومية (Klaesson and Larsson,2014)
 - ٦- إن خريجي الجامعات في بعض الدول العربية ومنها مصر لا يفضلون ممارسات العمل الحر نتيجة لضعف تأثير العوامل البيئية من التعليم العالي، والمناهج، والعوامل الثقافية والاقتصادية في المجتمع. (أحمد عمر أبو الخير، ٢٠١٧)
- من خلال هذا العرض للعلاقة بين مستوى التعليم والعمل الحر يتضح أن خريجي الجامعات يفضلون العمل الحكومي عن العمل الحر مثل مصر والسويد وبولندا، وأن التعليم عامة والتعليم العالي بصفة خاصة ليس له دور فعال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين، أما المؤسسات التعليمية التي تضع وتشجع في مناهجها ثقافة العمل الحر فإن الخريجين يفضلون العمل الحر على العمل التقليدي مثل أسبانيا وبريطانيا.

سابعاً: الصعوبات التي تواجه ثقافة العمل الحر:

- ١- القيم الاجتماعية السائدة تلعب دورها في تكوين البناء الاقتصادي وكذلك الاجتماعي والثقافي والسياسي للمجتمعات فهي الإطار المرجعي للسلوك الفردي والدافعة للسلوك الجمعي وتحتاج ثقافة العمل الحر إلي أنماط سلوكية جديدة وبالتالي تحتاج إلي قيم جديدة تدفعها إلي الطريق الصحيح.(محمد تركي موسى، ٢٠١٦، ١٧٢)
 - ٢- الثقافة المتوارثة عن العمل الحر والتي تفيد بأن هذا العمل مرتبط بالطبقة الفقيرة من المجتمع، وتحض الأفراد على التمسك بالتبعية وعدم التجديد والإبتعاد عن المخاطرة.
 - ٣- معوقات إدارية وتظهر في تعقد الإجراءات والروتين والبطئ الشديد في إصدار القرارات كانتشار اللامبالاه والسلبية كسيطرة العوامل الشخصية على علاقات العمل الرسمية كالقصور في الكفاءات الإدارية. (حسين الأسرج، ٢٠١٤، ٥٨)
 - ٤- الخوف من الجديد، حيث يخشى كثير من الأفراد وبعض المسؤولين أن يتحملوا عبئ تجربة جديدة لا يعرفون نتائجها وتساهم خبراتهم السابقة في تشجيعهم على الإقدام على عدم قبول التجربة أو المشاريع الجديدة.
 - ٥- قلة توافر النوعية من القيادات القادرة على تحريك الأفراد والجماعات وإثارتهم نحو تحقيق مشترك جديد وحثهم نحو استخدام الموارد المتاحة بصورة أفضل لتحسين مستواهم.
 - ٦- ضعف الموارد التكنولوجية التي يمكن استخدامها لإحداث تغيير في قيم المادة والسلوك من حالة حاضرة إلي حالة مستقبلية.
 - ٧- نقص الوعي بالمشاركة بين الأفراد وعدم توافر الرغبة والإقتناع بأهميتها منذ الطفولة وفي المراحل الدراسية الأولى إلى أن يتخرج الإنسان لمزاولة العمل الخاص به.
 - ٨- صعوبة إحداث تغيير في أنماط مثل الاتعزالية والتوكل على الغير وعدم احترام قيم العمل خاصة اليدوي أو عدم الإيمان بالجديد والتخوف من المستحدثات وعدم الاعتراف بأهمية المرأة ودورها في المجتمع مما ينتج عنه تعطيل بطاقات نصف المجتمع تقريبا بجانب عدم احترام و تقدير قيمة الوقت.
- من خلال عرض الصعوبات التي تواجه العمل الحر يتضح أن هذه الصعوبات ليست وليدة اليوم ولكنها ترجع إلى العادات والتقاليد والثقافات السائدة في المجتمع المصري وخاصة مجتمع منغلق مثل الوادي الجديد، والخوف من الجديد والتجديد، فضلاً عن الصعوبات المالية والكفاءات الإدارية وقلة الموارد التكنولوجية في تنفيذ المشروعات، وضعف دور المؤسسات التعليمية في توجية الطلبة نحو العمل الحر.

المحور الثاني الإطار المفاهيمي للبطالة

ويتناول هذا المحور:

أولاً: مفهوم البطالة .

ثانياً: أنواع البطالة .

ثالثاً: أسباب البطالة .

رابعاً: العلاقة بين البطالة والتوجه نحو العمل الحر .

أولاً: مفهوم البطالة

تعتبر مشكلة البطالة من أبرز المشكلات الاقتصادية والتنمية التي تهدد استقرار وأمن ومستقبل خريجي المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعات، والذي يعاني من وفرة الأيدي العاملة في ظل ندرة شديدة في رؤوس الأموال والاستثمار، حيث يصنف الاقتصاد المصري على أنه اقتصاد فقير يعاني من اضطرابات واختلالات توازنية في هيكلته الداخلية وكذلك الخارجية، وتضم هذه الاضطرابات مشكلات في الموازنة العامة للدولة، ويرافق ذلك وجود فجوة كبيرة بين علميات الادخار والاستثمار، مما يؤثر بالسلب على كل من عمليات الإنتاج والاستهلاك. (إيمان حنفي عبد الحليم، والسيد حسن السيد ، ٢٠٠٩ ، ٢٥٥٠)

عرفتها منظمة العمل الدولية بأنها تلك الحالة التي يتعطل فيها جزء من قوة العمل فلا تسهم في العملية الإنتاجية رغم قدرتها على العمل والإنتاج، أو هي الفرد الذي بلغ سنًا معيناً ويكون قادراً على العمل وراعياً فيه ويبحث عنه ولكن لا يجده. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤، ١٤)

هي ظاهرة تشير إلى وجود عدد كبير من الأيدي العاملة القادرة على العمل وترغب به ولكن لا تجد فرصة لذلك، وتعتبر أحد المؤشرات الاقتصادية التي تدلّ على ضعف الاستثمار والتنمية، أما فيما يتعلق بمفهوم معدل البطالة فيتمثل في نسبة عدد الأشخاص العاطلين عن العمل إلى معدل القوى العاملة الكلي (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٦، ٩٥ - ١١٠)

من العرض السابق لمفهوم البطالة يتضح بأنها خريج الجامعة الذي لا يجد عملاً أو وظيفة توفر له الحد الأدنى من الحياة الكريمة، وأن يكون هذا الخريج قادراً على أداء هذا العمل أو شغل الوظيفة.

ثانياً: أنواع البطالة.

لا تقتصر البطالة على نوع واحد ولكن تنقسم إلى ثلاثة أجزاء رئيسية : (البشير عبد الكريم، ٢٠١٤، ١٥٢)

البطالة الدورية: هي نتيجة النظام الرأسمالي الذي يتحكم بالتوسع الاقتصادي والأزمات، التي ينتج عنها تراجع الاستثمار والادخار وبالتالي التوظيف.

والبطالة المرتبطة بهيكلية الاقتصاد المصري: أي بتوقف معدل النمو في الإقتصاد، وهي نتاج التغيرات التي تطرأ على كميات الطلب والعرض على السلع والخدمات المنتجة أو

المقدمة، بالإضافة إلى انتقال الصناعات وخطوط الإنتاج إلى مناطق أخرى بحثاً عن فرص جديدة لتحقيق وتعظيم الأرباح، وسعياً لاستغلال الموارد بشكل أفضل .

البطالة القسرية: هي التي تتمثل في عجز الحكومة المصرية عن توفير فرص العمل الكافية للأعداد الهائلة من الخريجين والمهنيين في القطاع العام .(إيمان حنفي، السيد حسن، ٢٠٠٩، ٢٥٨٠)

كما تعددت تقسيمات المختصين لأنماط البطالة وأشكالها، فقد عمدت كثير من الدراسات إلى تقسيم أشكال البطالة بحسب طبيعة النشاط الاقتصادي، أو بحسب نمط التشغيل، أو الطبيعة الخاصة للبطالة

ويرى الباحث أن أنسب تقسيم للظاهرة والذي يناسب هذه الدراسة هو التقسيم حسب نمط التشغيل لأنه يتناسب مع الخريجين وخاصة الجامعي والذي يندرج تحته ثلاثة أنماط رئيسة هي:

١- البطالة الصريحة أو الظاهرة:

تطلق عليها بعض الدراسات مصطلح "البطالة السافرة ويقصد بها وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل وبيحثون عنه ولكن لا يجدوه، فيصبحوا في حالة تعطل كامل وانتاجية صفرية، وتعد بطالة الخريجين هي أبرز أشكال هذا النمط.(أحمد عمر أبو الخير، ٢٠١٧، ٢١)

٢- البطالة الجزئية

تعريف البطالة الجزئية على أنها الحالة التي تتمثل بوجود أفراد يعملون أقل من المعدل الطبيعي المتعارف عليه في المجتمع أو يعملون عدد من الأيام أقل وبالتالي فإن وقت العمل بالنسبة للبطالة الجزئية أقل من المتعارف عليه في المجتمع(أحمد عمر أبو الخير، ٢٠١٧، ٢٢)

٣- البطالة المقنعة

وتتمثل البطالة المقنعة بالأفراد الذين يعملون فعلاً ولكنهم لا يضيفون شيئاً يذكر إلى الإنتاج القومي، فهم في حالة عمالة ظاهرياً فقط، ولو سحبنا هؤلاء الذين يقعون تحت مظلة البطالة المقنعة فإن الإنتاج لن يتأثر، ويبدو هذا النمط من البطالة متواجداً بكثرة في الدول النامية وخاصة في القطاعات الحكومية، حيث يتكدس الكثير من الموظفين لأداء وظائف بسيطة يمكن أن يقوم بها موظف واحد، ويمكن اعتبارها على أنها الوجه الآخر لتدني الإنتاج في العمل المبذول.(علي سليم حسان، ٢٠١٤، ٥٤٦)

ثالثاً: أسباب البطالة

تعددت أسباب البطالة نتيجة للتضخم السكاني، وانتشار الحروب في الوطن العربي مثل سوريا واليمن وليبيا والعراق كل هذا الأمر الذي أدى إلى عودة العمالة، بالإضافة إلى التقدم التكنولوجي الذي وفر الكثير من الأيدي العاملة، ويمكن اختصار هذه الأسباب فيما يلي:

١- ازدياد عدد الخريجين الذين يتوافدون إلى سوق العمل بشكل سنوي.

أدت مجانية التعليم إلى زيادة الطلب على التعليم عامة والجامعي بصفة خاصة، وضعف التخطيط ودراسة متطلبات سوق العمل، الأمر الذي أدى إلى زيادة عدد الخريجين بشكل دوري عن متطلبات سوق العمل، وعدم إيفاء الحكومة بالتزاماتها المالية والتنموية في إقامة المشاريع التي تكافح البطالة، مما زاد من هذه الظاهرة بين خريجي الجامعات. (إبراهيم حسين إبراهيم، ٢٠١٠، ٦٥٧)

٢- ضعف نظم التعليم والتدريب عن ملاحقة التغير في سوق العمل. حيث ما زالت نسبة الأمية في مصر أكثر من ٤٠% وهذا يمثل ضعف الكفاءة في استخدام القوي البشرية وأيضاً في الإعداد لسوق العمل، كما أن التعليم يتجه إلى زيادة الأعداد المتخرجة من الكليات النظرية بالمقارنة بالكليات العملية، بالإضافة إلى التوسع في التعليم الجامعي الخاص، فضلاً عن قلة الدراسات التي تعكس احتياجات سوق العمل من التخصصات العلمية المختلفة. (Lawrebce M, Kahan, 2015, 67)

٣- التطور التكنولوجي الذي أدى إلى الانخفاض الكبير والمتواصل في الطلب على الأيدي العاملة. أدى التقدم العلمي والتكنولوجي إلى تقليل عدد العمالة في القطاعين العام والخاص التي استبدلت الأيدي العاملة بالآلات والمعدات، مما أدى إلى زيادة البطالة بين خريجي الجامعات. (أحمد عمر أبو الخير، ٢٠١٧، ٢٢)

٤- انخفاض معدلات البحوث والتطوير اللازمة لتحسين وتطوير المنتجات. يعتمد التقدم الاقتصادي وخاصة في المجال الصناعي على البحوث والتطوير وهي التي تقود إلى ابتكار منتجات جديدة وإلى تخفيض تكلفة الإنتاج، وتمثل البحوث والتطوير والاستثمار عنصر مشترك لتطوير الإنتاجية، ويصل معدل الإنفاق على البحوث والتطوير في مصر إلى أقل من ١% من الناتج المحلي بالمقارنة بنسبة ٣% من الناتج في الدول المتقدمة. (فؤاد أبو حطب، وأمال صادق، ٢٠١٠، ٨٧)

٥- عودة العمالة المهاجرة مؤقتاً وخاصة من الدول العربية. وتعود حركة عودة العمالة من الدول العربية إلى انتهاء تلك الدول من مرحلة التشييد للبنية والهيكل الأساسية أو الميل لاستخدام الأساليب الفنية للإنتاج الأكثر استخداماً لعنصر رأس المال أو إحلال العنصر الوطني في مجالات العمل المختلفة، كما أثرت الأحداث والصراعات في منطقة الخليج على عودة العمالة المصرية المهاجرة من السعودية، وليبيا، والعراق وبالتالي أحدثت ضغوط إضافية على سوق العمل وتزايد العرض من العمالة، مما زاد من معدلات البطالة. (إبراهيم حسين إبراهيم، ٢٠١٠، ٦٥٨)

٦- ضعف التخطيط، وقلة المعلومات الدقيقة عن سوق العمل والعمالة. حيث أدى قصور البيانات والمعلومات عن سوق العمل إلى ضعف القدرة على التخطيط الجيد لمواجهة هذه المشكلة حيث البيانات المستخدمة في تحديد معدلات البطالة قائمة على البحوث الميدانية بالعينة، وتسعي الحكومة باستخدام قواعد البيانات في المحافظات إلى حصر أعداد المشتغلون وغير المشتغلون حتى تقف على الموقف الحقيقي وتقوم بتحديد الحلول لهذه

المشكلة في كل محافظة طبقاً لظروفها على حده، حيث يؤدي قلة توفر البيانات عن سوق العمل أو العمال إلى عدم اهتداء جانب كبير منهم إلى فرص العمل المتاحة بالسوق ولكن هذه المعلومات احياناً تكون مضللة مما يؤثر على سةق العمل وخاصة العمل الحر. (المركز الديموجرافي، ٢٠١٣، ٣٢)

٧- برنامج الخصخصة وبيع وحدات القطاع العام.
وقد أدى هذا البرنامج إلى إعادة هيكلة العمالة في شركات قطاع الأعمال العام وتم تنفيذ برامج للاستغناء عن العاملين وبرامج المعاش المبكر مثل مصنع الأسمت والسماذ، وغيرها، الذي تم تمويله من حصيلة البيع وبالتالي خزينة الدولة هذا بالإضافة إلى انخفاض الاستثمارات العامة للدولة في هذا القطاع وبالتالي انحصار فرص العمل. (الصندوق الاجتماعي للتنمية، ٢٠٠٨، ٩٨)

٨- عدم مرونة سوق العمل.
سوق العمل في مصر يتصف بعدم المرونة كما أنه يوجد سياسات حالية تعمل على إكسابه درجات من المرونة إلا إنها لم تصل إلى الدرجة المطلوبة حيث لازالت عقود التوظيف الدائمة في القطاعات الحكومية والخدمية وبالتالي وجود نظم ترقى نمطية تعتمد بالدرجة الأولى على الأقدمية وليست على الكفاءة الإدارية. (إبراهيم حسين إبراهيم، ٢٠١٠، ٦٣١)

٩- ضعف قدرة المشروعات الصغيرة على توفير قدر كافي من فرص العمل،
رغم انشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية والأهداف إلى يعمل على تحقيقها ودور البنوك التجارية والزراعية والصناعية وصناديق التمويل الحكومية والمنظمات غير الحكومية والتي تعمل على دعم المشروعات الصغيرة إلا أن هذه المشروعات لم تستطع استيعاب عدد كبير من فرص العمل وهذا قد يرجع إلى الأحوال الاقتصادية العامة وانخفاض الطلب الكلي، وأن هذه المشروعات تتم بصورة شكلية. (منال محمد عباس، ٢٠١٣، ٥)

يتضح مما سبق أن أسباب مشكلة البطالة ترجع إلى جملة من العوامل على رأسها الأكبر أسباب هيكلية تعود إلى طبيعة التعامل مع التنمية والنمو والاستثمار الصحيح للموارد المتاحة سواء الطبيعية أو البشرية ويتمثل ذلك في الارتفاع الكبير في معدلات النمو السكاني مع بقاء معدلات الاستثمار منخفضة، إضافة إلى الثورة التكنولوجية والمعلوماتية التي استبدلت الأيدي العاملة بالآلات والمعدات، فضلاً عن زيادة الطلب على التعليم الذي أدى إلى زيادة عدد الخريجين وخاصة الجامعي، مما أدى إلى تفاقم مشكلة البطالة.

رابعاً: العلاقة بين البطالة والتوجه نحو العمل الحر
تتفق العديد من الدراسات والآراء على أن ارتفاع نسب البطالة وقلة الوظائف المتاحة في أي مجتمع يعتبر دافع قوي نحو التفكير بالتوجه نحو العمل الحر كخيار بديل، غير أن واقع التقارير والدراسات الحديثة ترى أيضاً أن المجتمعات التي تتميز بانخفاض معدلات البطالة يتركز جزء كبير من قوى العمل المتاحة فيها في سوق العمل الحر، وعليه يمكن اعتبار سلوك طريق العمل الحر هو خيار أساسي لا يقل أهمية عن الوظائف التقليدية الدائمة لدى الجيل الجديد من القوى العاملة. (نهاد السبيعي، 2008، ٨٩)

في مطلع التسعينات من القرن الماضي بدأ الاهتمام بالدراسات التي تربط بين البطالة والتوجه نحو سوق العمل الحر، فتوصلت إلى ميلاد جيل جديد من قطاعات الأعمال يكون فيه الاعتماد الأساسي على نظام التوظيف الذاتي والأعمال الفردية المستقلة وزيادة الأعمال استناداً إلى ازدياد معدلات البطالة والرغبات المتزايدة لدى الأفراد بهدف التحررية في العمل، وذلك يرجع إلى ازدياد رغبة الشباب بريادة الأعمال والتي بدورها ستوجههم نحو الاستقلالية في نهاية المطاف، (Franjković & et al, 2015, 45)

في كازاخستان تم مواجهة مشكلة البطالة التي يعاني منها الشباب الخريجين عن طريق انشاء برامج مساعدة لتشغيل الشباب أثناء دراستهم في الجامعات، والذي تم من خلاله توظيف حوالي ٣٠% من الشباب ومن أشهرها برنامج طريق توفير فرص عمل بنظام القطعة كعمل حر لهؤلاء الشباب وذلك بالتعاون مع الجامعات المحلية، وأدت هذه البرامج المكثفة والمدعومة حكومياً إلى اكساب الشباب خبرة عملية قبل تخرجهم من الجامعات وتقليص ملحوظ في معدلات البطالة. (Omarbekova, 2011)

من خلال هذا العرض يتضح أن العمل الحر وريادة الأعمال يعتبر حلاً جيداً للشباب العاطلين عن العمل، خاصة في ظل زيادة خريجي التعليم الجامعي، والافتتاح التكنولوجي الهائل والذي أتاح فرص العمل الحر عن بعد عبر شبكة الانترنت والتي من شأنها أن توفر اكتفاء ذاتياً للأفراد واستغناء عن أي وظيفة تقليدية.

الدور الذي ينبغي أن تقوم به الجامعة في تنمية ثقافة العمل الحر يؤدي التعليم دوراً مهماً في تطوير المجتمع وتنميته وذلك من خلال اسهام مؤسساته في تخريج الكوادر البشرية المدربة على العمل في كافة المجالات والتخصصات المختلفة وتعد الجامعة من أهم هذه المؤسسات حيث يناط بها مجموعة من الأهداف تدرج تحت وظائف رئيسية ثلاثة هي التعليم وإعداد القوي البشرية والبحث العلمي إضافة إلى خدمة المجتمع. وتعد الجامعة أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها، فهي من صنع المجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى هي أدائه في صنع قيادته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية، ومن هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تتولى تحقيقها فالجامعة في العصور الوسطى تختلف رسالتها وغايتها عن الجامعة في العصر الحديث والجامعات المركزية تختلف في أدوارها عن الجامعات الإقليمية، وهكذا لكل نوع من المجتمعات جامعتة التي تناسبه، وأن العصر الحديث تتعدد فيه الاهتمامات وتتشابك فيه الأمور ويواجه تغيرات وتحديات مستمرة اجتماعية وسياسية وعسكرية ومعرفية وتكنولوجية، مما يجعل أدور الجامعة فيه متعددة الجوانب ومتشابكة، وتعمل على صياغة وتشكيل وعي الطلاب وتناول قضايا ومشكلات المجتمع والعمل، وخاصة ما يتعلق بالتوظيف والعمل الحر. (إبراهيم عبد الرافع السمدوني، سهام ياسين أحمد، ٢٠٠٥، ١٧)

ولكي تتم تنمية ثقافة العمل الحر بطريقة صحيحة يجب أن يتم غرسها بصورة مقصودة تشرف عليها الدولة، ومن ثم تنفرد المؤسسات التعليمية عن غيرها من المؤسسات التربوية بالمسئولية الكبيرة في تنمية العمل الحر وتشكيل شخصية الطالب والتزاماته، وفي

تزويده بالمعرفة والمهارات اللازمة لذلك، ويمثل التعليم الجامعي في أي مجتمع من المجتمعات قمة السلم التعليمي الأمر الذي أدى إلى تبوؤه مكانة مرموقة بين مراحل التعليم، وفي الوقت نفسه ألقى على عاتق هذا التعليم مسؤوليات كبيرة ووظائف جمة في سبيل تنمية ثقافة العمل الحر لدى أفراد المجتمع، وذلك من خلال الوظائف المتعددة التي يقوم بها إذ يضع التعليم العالي نفسه في خدمة بناء الشخصية الجامعية وتعميق ثقافة العمل الحر لدى الخريج الجامعي من خلال ما يلي:

- ١- رسم ملامح شخصية الطالب، وتشكيل عاداته واتجاهاته وقيمه بما يتناسب مع مستجدات العصر.
 - ٢- تنمية ميول الطالب واستعداداته وتحديد مسار نموه العقلي والنفسي والاجتماعي والوجداني في ضوء معتقدات المجتمع واتجاهاته وتقاليد وأعرافه. (رمزي أحمد عبد الحي، ٢٠٠٦، (١١)
 - ٣- إيجاد قاعدة اجتماعية عريضة متعلمة تضمن حداً أدنى من التعليم لسائر فئات المجتمع وذلك كحد أدنى للمعرفة.
 - ٤- إعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية من المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع وفي مختلف مواقع سوق العمل لبدء التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وحل مشكلة البطالة.
 - ٥- الإسهام في تعديل نظام القيم والاتجاهات بما يتناسب والطموحات التنموية في المجتمع وزيادة قدرة التعليم على تغيير القيم والعادات غير المرغوب فيها والخاصة بالعمل الحر.
 - ٦- إرساء الديمقراطية الصحيحة لدى الطلبة، فكلمة تعلم الإنسان زادت حرته وهذا يعني ارتباط الحرية بالتعليم فالتعليم يحرر الإنسان من قيود العبودية والجهل والعادات القديمة غير المقبولة. (أحمد عمر أبو الخير، ٢٠١٧، ٥٨)
 - ٧- إعداد الطالب القادر على ممارسة الحقوق والواجبات ومعرفته بمؤسسات المجتمع السياسية والقانونية والمالية، والإدارية، وذلك للتعامل مع متطلبات العمل الحر.
 - ٨- إعداد الطالب للمشاركة في ترسيخ ثقافة المجتمع، واستعداده للخدمة العامة في إطار المجتمع.
- من خلال العرض السابق يتضح أن دور التعليم الجامعي لا يقتصر على هذه الوظائف الثلاثة بل يتعداها ويؤدي دوراً مهماً في تنمية المجتمعات اقتصادياً من خلال تعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلبة، كما يرتبط التعليم الجامعي بمتطلبات سوق العمل والعمل الحر من خلال أدواته المختلفة المتمثلة في المناهج الجامعية والهيئة التدريسية والأنشطة الطلابية، ويتضح دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها من خلال الأبعاد الآتية:
- أ- دور المعلم الجامعي في تنمية ثقافة العمل الحر:

تطورت مكانة المعلم الجامعي في العصر الحديث فأصبح دوره أساسياً في تنمية الطلبة علمياً وسياسياً واقتصادياً من خلال استثارة عقولهم، ليتوصلوا بأنفسهم للمعلومات بدلاً من أن يلقيها عليهم. فتمثل دوره الجديد في فتح أبواب المعرفة ليدخل منه الطلاب لينطلقوا في آفاق العلم، ومن ثم أصبح دوره موجهاً ودليلاً ورفيقاً للطلاب في رحلة المعرفة بدلاً من الاقتصار على تلقين المعلومات، وهذا ما نص عليه جان بياجيه في نظريته المعرفية البنائية في التعليم.

(Al-Kandari, 2009, 11)

وإذا كان عضو هيئة التدريس يشاركه في العملية التعليمية عوامل أخرى كالأنشطة والمناهج الجامعية، إلا أنه يعد عصب تلك العوامل فضلاً عن دوره في تحقيق التنمية والحد من البطالة والتوجه نحو ثقافة العمل الحر، فهو الناقل الأمين لقيم المجتمع الثقافية والاجتماعية والاقتصادية من خلال غرس مفهوم العمل الحر، كما يكمن دوره بالإضافة إلى إكساب طلبته المفاهيم العلمية، في أنه يحفزهم على عمل مشاريع خاصة بعد التخرج من خلال فكر العمل الحر والحد من ظاهرة البطالة.

ب- دور المقررات الدراسية في تنمية ثقافة العمل الحر:

تمثل المقررات الدراسية ومحتوياتها الأوعية التي تصب فيها المجتمعات أهدافها، وفلسفتها التربوية، ومن ثم تعد مؤشراً جيداً يعبر من خلاله على مدى تقدم المجتمع أو تخلفه، وتعد المقررات الدراسية جزءاً من المنهج الدراسي، والذي يقصد به مجموعة الخبرات التعليمية التي يتم تشكيلها في المتعلم عن طريق إتاحة الفرص للمرور بها من خلال عمليات التدريس والأنشطة التي تمارس داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها وتحت إشراف منها يقصد احتكاكه بهذه الخبرات وتفاعله معها، ومن نتائج هذا الاحتكاك والتفاعل يحدث التعلم مما يؤدي إلى تحقيق النمو الشامل للمتعلم والذي يعد الهدف الأسمى من العملية التعليمية. (رشدي أحمد طعيمة، ٢٠١١، ٢١)

وإذا كان الهدف النهائي للمقررات الدراسية يتمثل في بناء المتعلم بناءً شاملاً: ثقافياً وإنسانياً وعلمياً واجتماعياً، حيث تمثل المناهج التعليمية حلقة الوصل بين التربية كفلسفة وأطر نظرية وفكرية تبنى على أسس قيمية واجتماعية وثقافية ونفسية ومعرفية، وبين التعليم بوصفه الجانب التطبيقي الذي يمكن من خلاله أن يتحقق ما يسمى بالأهداف التربوية التي تعرف على أنها توجيه الناشئة نحو السلوك المرغوب به، وذلك لتحقيق تكيف الفرد مع ذاته، فمن ثم يمكن غرس المفاهيم الاجتماعية والاقتصادية مثل العمل الحر وأثره على البطالة من خلال المقررات الدراسية بمختلف أنواعها، والتي تهتم أساساً ومن خلال دروسها ببعض المفاهيم عن العمل الحر وريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة.

وإذا ما أدت المناهج الجامعية دورها في ترسيخ مفهوم العمل الحر للطلبة فقليلاً ما يمكن

أن تبرز مشكلات بالعمل الحر وسوق العمل ومتطلباته .

وقد دار حوار بين خبراء التربية والمتخصصين حول سبل تنمية المفاهيم الاجتماعية والاقتصادية مثل العمل الحر وأثره على البطالة، فأرى البعض أن يتم ذلك من خلال مقرر مخصص لذلك، بينما رأى البعض الآخر أن يحدث ذلك من خلال المقررات الدراسية المختلفة،

بحيث يؤدي كل مقرر ما في وسعه تجاه تلك التنمية، ورأي فريق ثالث أن عملية اكتساب هذه المفاهيم يجب أن يتم بشكل عمدي، كما هو في الأسرة، وإذا ما بنيت المناهج بشكل ديمقراطي، فإنها تؤدي إلى اكتساب المزيد والعديد من المهارات، وتلك الرؤية توضح قدرة المقررات متكاملة في تنمية المفاهيم الاجتماعية والاقتصادية مثل العمل الحر وأثره على البطالة، كما تسعى إلى تنمية مسؤولياتها واختصاصاتها من خلال القول والفعل، ومن خلال تضمينها ممارسة للعمل الحر وتفهم قضاياها والوعي به، (Daved, Hansen, 2004) وذلك من خلال المقررات المختلفة دون تخصيص مقرر معين بالإضافة إلى أفعال وأقوال المعلمين، والإدارة وأثر ذلك في نفوس الطلبة سواء بطريقة ظاهرة أم غير ظاهرة، وذلك حين تنقل لا إرادياً إلى سلوك الطلبة فيقلدوها، وتعد جزءاً من سلوكياتهم، وغيرها بما يتطلب أن تكون المقررات مناسبة لإمكانات الطلبة، ولن يتم كل ذلك إلا بعمل إصلاحى عميق تتم فيه مراجعة البرامج التعليمية وإجراء البحوث العلمية وصياغة السياسات التربوية وإصلاح المناهج الجامعية على أسس حديثة، وأن عملية تدعيم العمل الحر ليست مسؤولية الجامعة فحسب بل هي مسؤولية الأسرة والمجتمع ووسائل الإعلام وجميع المؤسسات الرسمية وغير الرسمية.

ت- دور الأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر:

إذا كانت التربية تسعى إلى تحقيق النمو الشامل المتكامل لجوانب شخصية الطالب وإلى مساعدته على بلوغ أقصى ما تؤهله به قدراته واستعداداته، فإن الأنشطة الطلابية تسهم في تحقيق الجامعة لأهدافها المنشودة، لاسيما ما يتصل بالمفاهيم الاجتماعية والاقتصادية مثل ريادة الأعمال والعمل الحر وأثره على البطالة.

فتنظر التربية إلى الأنشطة باعتبارها جزءاً مكماً للمقررات الدراسية، ويعول عليها كثيراً في تنميتها لجوانب شخصيات الطلبة والشباب بطريق أكثر واقعية وتلقائية، حيث ينخرطون للعمل فيها بعيداً عن الروتين والشكلية، ولكونها بعيدة عن نمط التدريس وأساليبه، ومن ثم فإن ممارسة الأنشطة التربوية تعد سبيلاً لدعم المفاهيم الاجتماعية والاقتصادية مثل ريادة الأعمال والعمل الحر وأثره على البطالة، ويظهر دور الأنشطة في تنمية هذه المفاهيم من خلال ما يأتي: (عصام توفيق قمر، ٢٠٠٢، ٢٦٥)

- ترجمة المعارف والقيم المتعلقة بالعمل الحر من نصوص مكتوبة إلى ممارسة فعلية.
- مشاركة المتعلم بكفاءة في العمل الجماعي.
- مساعدة غير القادرين من الطلبة.
- احترام حرية الرأي للطلبة وميولهم.
- معالجة ظاهرة الانطوائية والخجل والعزلة. إلا أنه من المفيد توفير جو من الحرية والتلقائية في التخلص من قيود قاعات الدراسة والعمل بها، حيث إنها تتسم بالجمود والنمطية، وخاصة مع طلبة الجامعة حيث إنهم يتمتعون بحرية الأنشطة وتعددها.
- وتطبيق الأنشطة المصاحبة للمنهج، كأنشطة خدمة المجتمع بساعات معتمدة وتنمية شعور الطلبة بالانتماء للجامعة وخدمات أخرى تلبى احتياجات الطلبة وإشباعها من خلال الكشف عن إدراكات الطلبة للصعوبات التي قد يواجهونها سواء في المجالات الأكاديمية أم غير الأكاديمية، كل ذلك من شأنه أن يزيد من قدرة الجامعة على الاحتفاظ بالطلبة، كما يزيد

القائمين على إدارة الجامعة بصورة حسية للاحتياجات الفعلية للطلبة، إضافة إلى أن ذلك يسهم في تدعيم قدرات الطلبة ومهاراتهم على التفكير النقدي وتطوير مهاراتهم الدراسية لتحقيق النجاح والجدارة في مجال التخصص.

وفي هذا الصدد تؤدي الأنشطة الطلابية كالزيارات إلى المصانع والرحلات والمهرجانات والندوات الثقافية واللقاءات دوراً كبيراً في تنمية الشخصية التي تؤدي إلى مشاركة الطلبة اقتصادياً داخل الجامعة.

مما سبق يتضح أن الجامعة بأدواتها المتنوعة وعناصرها المتعددة، من معلمين جامعيين ومقررات جامعية وأنشطة طلابية، لها أدوار مهمة وبارزة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية مثل قيادة الأعمال والعمل الحر وأثره على البطالة.

الجزء الثاني من الدراسة

إجراءات الدراسة الميدانية

تناولت الدراسة في المحورين الأول والثاني مفهوم العمل الحر، وثقافته، وخصائصه، وأهميته، ومتطلباته، وعلاقة التعليم بالعمل الحر، والصعوبات التي تواجه العمل الحر، وتعريف البطالة، وأنواعها، وأسبابها، والعلاقة بين البطالة والتوجه نحو العمل الحر، وجاءت الدراسة الميدانية بهدف التعرف على آراء طلاب جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد حول الدور الذي ينبغي أن يقوم به فرع الجامعة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها .

ويتناول هذا المحور عرض إجراءات الدراسة الميدانية والإجابة عن التساؤل الثالث "ما واقع دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبها كمدخل لحل مشكلة البطالة، ويتمثل هذا الدور في: (دور المقررات الجامعية - دور الأستاذ الجامعي - دور الأنشطة الطلابية)

إجراءات الدراسة الميدانية وتشمل:

- أ - منهج الدراسة.
- ب أدوات الدراسة وإجراءات تقنيها.
- ١ - مرحلة إعداد أداة الدراسة.
- ٢ - مرحلة التأكد من صدق الاستبانة.
- ٣ - حساب ثبات الاستبانة
- ج-مجموعة الدراسة وإجراءات اختيارها.
- د-المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة.
- هـ-عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.

إجراءات الدراسة الميدانية:-

- أ- منهج الدراسة: استناداً لطبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.(فؤاد أبو حطب، وآمال وصادق، ٢٠١٠) تمهيداً

لاستنباط دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها بواسطة استبانة أعدت خصيصاً لهذا الغرض، ومدرجة في نهاية الدراسة تحت عنوان ملحق رقم (١).

ب- أداة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة لمعرفة الدور التربوي لفرع الجامعة بالوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلبة، وركز الباحث على دور كل من: (المقررات الدراسية، والأستاذ الجامعي، والأنشطة الطلابية نظراً لارتباط هذه الأدوار بالطلاب مباشرة، وهذه الاستبانة مرت بعدة مراحل حتى وصلت إلى صورتها النهائية ويمكن إيجازها فيما يلي :-

١- مرحلة الإعداد:

- إعداد الصورة الأولية للاستبانة:
- من واقع عمل الباحث وأراء بعض الخبراء وانتشار ظاهرة البطالة بين أفراد المجتمع بالوادي الجديد وعدم تقبل الخريجين للعمل الحر، تم تجميع العديد من العبارات التي توضح دور فرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدة طلابها، كما استعان الباحث في بناء الاستبانة بعدد من الدراسات والبحوث المتصلة بثقافة العمل الحر ودور الجامعة في تنميتها.
- التزم الباحث باختيار العبارات الموضوعية البسيطة والسليمة لغوياً.
- حرص الباحث على أن تكون عدد العبارات في كل بعد مناسبة للغرض من ناحية، وبصورة لا تؤدي للملل من ناحية أخرى.
- تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من جزأين:
* الجزء الأول: بيانات شخصية.
* الجزء الثاني: تضمن ثلاثة أبعاد هي:
البعد الأول: دور المقررات الدراسية في تنمية ثقافة العمل الحر.
البعد الثاني: دور الأستاذ الجامعي في تنمية ثقافة العمل الحر.
البعد الثالث: دور الأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر.
وتعتبر هذه الأبعاد بمثابة مؤشرات يتم من خلالها تحديد دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر من وجهة نظر أفراد العينة.

٢- مرحلة التأكد من صدق الاستبانة: تم مراعاة صدق وثبات الاستبانة من جانبين:

- أولهما: إن اختيار العبارات والأبعاد تم في ضوء ما جرى من كتابات، وبعض الدراسات والأبحاث التي تناولت ثقافة العمل الحر والبطالة ودور الجامعة في تنمية هذه الثقافة.
- ثانيهما: الصدق: فقد تم عرض الاستبانة على مجموعة المحكمين من الخبراء وأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والزراعة والعلوم والطب البيطري، وقد اتضح من تحليل استجابات المحكمين وجود درجة عالية من الاتفاق بينهم حول صلاحية الاستبانة لقياس ما وضعت

- لقياسه، وقد قاموا مشكورين بإبداء بعض الملاحظات من حذف وتعديل بعض العبارات والتي وضعها الباحث في الاعتبار وهي كالتالي:-
- البعد الأول: دور المقررات الجامعية في تنمية ثقافة العمل الحر.
 - تغيير كلمة المناهج الدراسية بالمقررات الجامعية في كل العبارات، تم تعديل العبارة (٢) تغرس المقررات الجامعية في الطلبة حب العمل الحر. بدلاً تغرس المقررات الجامعية في الطلبة حب العمل الحر من أجل التنمية. كما تم حذف كلمة متطورة من العبارة (٤) "تلبى المقررات الجامعية حاجات سوق العمل بالوادي الجديد"، وتم حذف العبارتين (٦)، (٩) من هذا البعد وأصبح عدد العبارات ثماني عبارات
 - البعد الثاني: دور الأستاذ الجامعي في تنمية ثقافة العمل الحر.
 - تم تعديل العبارة (٩) " يربط الأستاذ مواضيع المحاضرات بمشروعات العمل الحر التي تناسب بيئة الوادي الجديد" بدلاً من " يربط الأستاذ مواضيع المحاضرات بالمشروعات التي تناسب بيئة الوادي الجديد"، كما تم حذف العبارة (٥)، وأصبح هذا البعد ١٠ عبارات
 - البعد الثالث: دور الأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر.
 - تم تعديل العبارة (٢) " لتصبح" تساعد الأنشطة الطلابية على كيفية استثمار الوقت بعد التخرج في عمل حر بعيداً عن العمل الحكومي" كما تم تعديل العبارة (٣) تسهم الأنشطة الطلابية في تغيير ثقافة الطلبة لتقبل فكرة العمل الحر" بدلاً من " تسهم الأنشطة الطلابية في تغيير ثقافة الطلبة لتقبل فكرة العمل الحر كحل لمشكلة البطالة"، كما تم إضافة كلمة الحر للعبارة (٧) لتصبح "تشجع الأنشطة الطبية أثناء ممارسة النشاط على كيفية سرعة انجاز العمل تمهيداً لسوق العمل الحر". تبين من الملاحظات أن الاستبانة في صورتها الأولية قبل التحكيم كانت (٣٣) عبارة، وأصبحت بعد التحكيم (٣٠) عبارة فقط وتم تصحيح الأداة بتحويل استجابات أفراد العينة على الفقرات بشكل كمي، فقد وزعت بعبارات على التدرج الثلاثي:-
 - فأعطيت العبارات الموجبة درجة (محققة) بثلاث علامات، (محققة إلى حد ما) بعلمتين،
 - ودرجة (غير محققة) بعلامة واحدة، أما العبارات السلبية فأعطيت (درجة محققة) علامة واحدة.
 - ودرجة (محققة إلى حد ما) علامتين، ودرجة (غير محققة) ثلاث علامات.
- وبالتالي فإن الحد الأعلى للعلامات (٩٠) علامة والحد الأدنى (٣٠) علامة، واعتبر الباحث أن علامة (٢) من التدرج الثلاثي للأداة هي علامة المحك لتحديد درجة الموافقة مقبولة أو غير مقبولة، فإذا كان المتوسط الحسابي (٢) أو أكثر اعتبرت درجة الموافقة مقبولة وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من (٢) اعتبرت درجة الموافقة غير مقبولة.
- ٣- ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ Alpha :
- تم حساب قيمه معامل ألفا للاستبانة ككل وبلغت (٠،٧١)، وهذا دليل كافٍ على أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات عالٍ، وبما أن الاستبانة تحوي ثلاثة أبعاد، فقد تبين أن معاملات الثبات تراوحت بين (٠،٦٩ ، ٠،٧٢) وجميعها قيم مرتفعة من الثبات، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠١)، مما يعني أن أبعاد الاستبانة تتمتع بمعاملات ثبات عالية، وبذلك تكون صالحة للاستخدام، ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (١) التالي:

جدول رقم (١)
معامل ألفا كرونباخ لكل بعد والدرجة الكلية لثبات الاستبانة

معامل الثبات	المحور	الرقم
٠,٧٢	دور المقررات الجامعية في تنمية وعي الطلبة بثقافة العمل الحر.	١
٠,٦٩	دور الأستاذ الجامعي في تنمية وعي الطلبة بثقافة العمل الحر.	٢
٠,٧٠	دور الأنشطة الطلابية في تنمية وعي الطلبة بثقافة العمل الحر.	٣
٠,٧١	الجملة	

يتضح من الجدول رقم (١) أن جميع قيم معاملات الارتباط الدالة على الثبات بطريقة ألفا كرونباخ تتراوح بين

(٠,٦٩ ، ٠,٧٢)، مما يدل على ثبات الاستبانة.

ج-مجتمع الدراسة وعينتها :-

تعتبر محافظة الوادي الجديد من أكبر محافظات مصر في المساحة حيث تمثل تقريبا ٣٧,٧% من مساحة مصر ويوجد بها نسبة كبيرة من الأراضي المزروعة بالنخيل ومصانع تجفيف وتعبئة التمور والزيتون والدوم، والمصنوعات اليدوية من سعف النخيل، وهذه المشروعات تجعل أرض الوادي الجديد مجال خصب للتوسع في العمل الحر وتوجيه الشباب وخريجي فرع الجامعة لإقامة مشروعات صغيرة في هذه المجالات(دليل محافظة الوادي الجديد، ٢٠١٦،)

بدأ فرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد بكلية التربية عام ١٩٩٤، ثم أنشئت كليتي الطب البيطري والزراعة عام ٢٠٠٩، وبعدها استقلت كلية الآداب والعلوم عام ٢٠١٢، وبعدها بعام تم إنشاء كلية التربية الرياضية، ثم صدر قرار بفرع الوادي الجديد عام ٢٠١٥، وأصبح يضم فرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد ٦ كليات هي التربية، والعلوم، والتربية الرياضية، والآداب، والزراعة، والطب البيطري(دليل جامعة أسيوط، ٢٠١٦)، بعد أن كانت كلية واحدة هي كلية التربية، ويعد فرع الجامعة هو المنوط بتثقيف الطلبة والخريجين نحو العمل الحر، نظراً لأن هذه الكليات يغلب على طابع الدراسة فيها إما الدراسة النظرية كالآداب، أو الطابع العملي كالعلوم والزراعة والطب البيطري، وذلك بجانب الكليات التي تمتاز فيها الدراسة بين الجوانب النظرية والعملية كالكليات التربوية بالوادي الجديد والتربية الرياضية، لذا فقد تم اختيار الست كليات نظراً لقلّة عددهم، كما تم اختيار طلبة الفرقة الرابعة من كل كلية بطريقة عشوائية.

، لذا فقد فضل الباحث أن يتم تطبيق أداة الدراسة قرب نهاية المرحلة الجامعية (أي الفرقة الرابعة) الفصل الدراسي الثاني حتى يكون الطلبة في هذه المرحلة أكثر نضجاً، وأصبحوا على مشارف سوق العمل، ويمكن من خلال آراءهم معرفة ما إذا كان لديهم معرفة كافية بثقافة العمل الحر أم لا، وتستطيع الدراسة الاستفادة من آرائهم في وضع توصيات لتفعيل دور فرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر.

ومن الوجهة الإحصائية فقد راعى الباحث في سحبهما لمجموعات الدراسة في الكليات الست أن تمثل الحد الأدنى للتعامل معها باستخدام الإحصاء البارامتري (أي أن كلاً منها يمثل منحنى اعتدالياً والذي يمكن تصميمه من خلال ٣٠ مفردة على الأقل). هذا وقد راعى الباحث في اختيار مفردات كل مجموعة العشوائية التامة وذلك من خلال انتقاء ما بين (٣٤) و (٣٧) مفردة ثم وزعت الاستثمارات عليهم بطريقة فردية، وتم جمعها وتفرغ الصالح منها ويوضح الجدول رقم (٢) مواصفات العينة ونسبة العينة المختارة من كل كلية للعدد الكلي.

جدول رقم (٢)
مواصفات عينة الدراسة*

فئات العينة	المجتمع الأصلي طلبة الفرقة الرابعة	جملة العينة	نسبة العينة من المجتمع الأصلي (طلاب الفرقة الرابعة) %
كليات عملية (علوم وطب بيطري وزراعة)	٤٠٠	١٣٥	٣٣
كلية نظرية - عملية (التربية والتربية الرياضية)	٦٣٩	١٦٥	٢٦
كلية نظرية (الأدب)	٢١٨	٩٥	٤٤
العينة ككل	١٢٥٧	٣٩٥	٣١

*مركز المعلومات بفرع الجامعة، إحصاء ٢٠١٦
يتضح من الجدول رقم (٢) أن نسب فئات العينة ككل قد بلغت ٣١% من المجتمع الأصلي، في حين تراوحت نسب فئات العينة بين ٤٤% كحد أقصى عند طلبة كلية الأدب، ٢٦% كحد أدنى عند الكليات النظرية-العملية، وهذه النسب كافية لتمثيل مجتمع الدراسة. د- الطريقة الإحصائية التي طبقت عند معالجة بيانات الدراسة:-
للإجابة عن أسئلة الدراسة وبفحص متغيراتها، قام الباحث بتفريغ الإجابات ثم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية، ثم استخراج (ز) للمقارنة بين الأبعاد على النحو التالي:-

١- النسب المئوية والرتب بزيادة إيضاح العلامات التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة ثم استخراج النسب المئوية التي تبين العلامات بصورة سهلة تساعد في تحديد الفرق بين المتوسطات المتقاربة في الدرجات. واستخدمت كذلك الرتب للتعرف على العبارات التي حازت على أعلى تقدير من غيرها والتعرف على أسباب ذلك على مستوى الأبعاد.

٢- تقديرات نسب متوسط شدة الاستجابة لكل عبارة من عبارات الاستبانة:-

نسبة متوسط درجة الاستبانة =

الدرجة الوزنية لأعلى درجة موافقة - الدرجة الوزنية لأقل درجةعدد الاحتمالات

وبما أن عدد أفراد العينة أكبر من ٣٠ فرداً فإن المتوسطات تميل إلى أن تتوزع حول المتوسط وفقاً لمنحنى الاحتمالية الاعتدالية (عبدالله السيد عبد الجواد، ١٩٨٣، ٤١٤).

٣- حساب الخطأ المعياري:-

$$\sigma_x = \frac{\sigma_{a+b}}{\sqrt{n}}$$

حيث أن نسبة درجة الاستجابة = ٠,٦٧

ب باقي طرح النسبة السابقة من الواحد الصحيح = ٠,٦٧ - ١ = ٠,٣٣

ن عدد أفراد العينة

$$\sigma_x = \frac{\sqrt{0,33 \times 0,67}}{\sqrt{390}} = 0,024$$

$$0,040 = \frac{\sqrt{0,33 \times 0,67}}{\sqrt{130}} = \sigma_x \text{ م للكليات العملية}$$

$$0,037 = \frac{\sqrt{0,33 \times 0,67}}{\sqrt{160}} = \sigma_x \text{ م للكليات العملية النظرية}$$

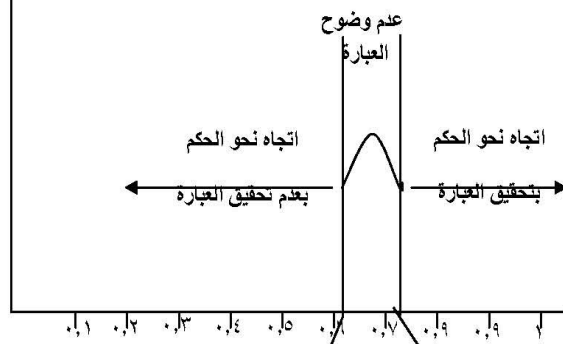
$$0,048 = \frac{\sqrt{0,33 \times 0,67}}{\sqrt{90}} = \sigma_x \text{ م للكليات النظرية}$$

- ٤- تعيين حدي الثقة لنسبة متوسط الاستجابة للاستبانة عند درجة ثقة ٠,٩٥ من القانون: (سميث، ١٩٧٨، ٨٠)
- (حد الثقة لنسبة متوسط الاستجابة = ٠,٦٧ + $\sigma_x \times 1,96$) عند درجة الثقة ٠,٩٥ ونسبة شك ٠,٥ .
 - وهذا يعني أنه إذا زادت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد العينة عن الحد الأعلى للثقة (٠,٦٧ + $\sigma_x \times 1,96$) يكون هناك اتجاه موجباً للموافقة على العبارة.
 - وإذا نقصت عن (٠,٦٧ - $\sigma_x \times 1,96$) يكون الاتجاه بعدم الموافقة على العبارة.

وإذا انحصرت بين الحدين الأعلى والأدنى للثقة يكون هناك عدم وضوح في استجابات أفراد العينة على

العبارة، وينطبق ذلك يكون الآتي:-

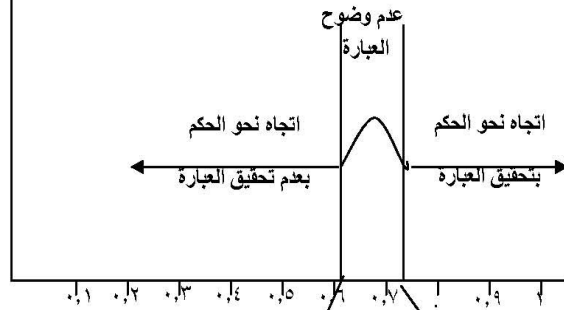
حدًا الثقة للعينة ككل:



الحد الأدنى للثقة
(٠.٦٢١)

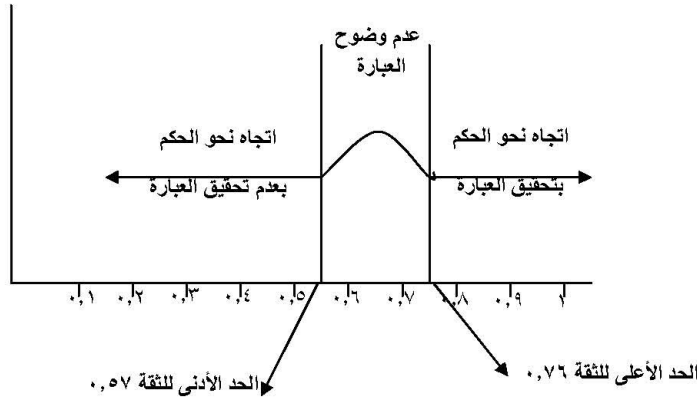
الحد الأعلى للثقة
(٠.٧٢١)

حدًا الثقة للكليات العملية:



الحد الأدنى للثقة
٠.٥٩

الحد الأعلى للثقة
٠.٧٥



استخدم الباحث اختبار (ز) لمعرفة الفرق بين النسبة المئوية الثنائية بين المعلمين، المديرين، حيث تتحدد قيمتها من العلاقة:- (عبدالله السيد عبد الجواد، ١٩٨٣، ٢٠٥)

٢١-١١

$$Z = \frac{\frac{1}{n_1} - \frac{1}{n_2}}{\sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

ن ١ عدد أفراد العينة الأولى

ن ٢ عدد أفراد العينة الثانية

حيث : ١أ = النسبة الأولى

٢أ = النسبة الثانية

ن ١١ - ن ٢١

، ب = ١ - أ

ن ١ - ن ٢

حيث أ =

وتكون ز معبرة عن فرق دال إحصائياً كما يلي:-

ز = ١,٩٦ تكون دالة عند مستوى ٠,٠٥

ز = ٢,٥٨ تكون دالة عند مستوى ٠,٠١

ز = ٣,٢٩ تكون دالة عند مستوى ٠,٠٠١

ه- عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.:
بعد اكتمال تجميع البيانات وتصنيفها ومعالجتها، تم عرضها وفقاً لأسئلة الدراسة كما يلي:

أولاً: للإجابة عن التساؤل الثالث: ما واقع دور جامعة أسبوط فرع الوادي الجديد في تنمية وعي الطلبة بثقافة العمل الحر؟
سوف يتم تناول هذه النتائج على النحو التالي:

- تفسير نتائج البعد الأول: دور المقررات الدراسية في تنمية ثقافة العمل الحر.
- تفسير نتائج البعد الثاني: دور الأستاذ الجامعي في تنمية ثقافة العمل الحر.
- تفسير نتائج البعد الثالث: دور الأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر.

يعرض جدول (٣) نتائج البعد الأول: الوزن النسبي لدور المقررات الدراسية في تنمية ثقافة العمل الحر من وجهة نظر أفراد كليات فرع الجامعة العملية، والعملية والنظرية، والنظرية.

جدول (٣)

الوزن النسبي لدور المقررات الدراسية في تنمية ثقافة العمل الحر من وجهة نظر أفراد العينة

م	الكليات العملية		كليات نظرية عملية		الكليات النظرية		العينة ككل		ز
	ن	م	ن	م	ن	م	ن	م	
١	٠,٥٦	٢	٠,٦٠	٢	٠,٥٦	٤	٠,٥٧	٢	تتواجد ثقافة الحث على ممارسة العمل الحر في المقررات الجامعية.
٢	٠,٥٤	٥	٠,٥٩	٣	٠,٥٧	٣	٠,٥٦	٤	تغرس المقررات الجامعية في الطلبة حب العمل الحر.
٣	٠,٥١	٨	٠,٥٣	٨	٠,٥٠	٥	٠,٥١	٨	يوفر فرع الجامعة التدريبات العملية لطلابها لإتقان مهارات العمل الحر.
٤	٠,٥٥	٤	٠,٥٤	٧	٠,٥١	٨	٠,٥٣	٧	تلبي المقررات الجامعية حاجات سوق العمل المتطوره بالوادي الجديد.
٥	٠,٥٦	٢	٠,٥٨	٥	٠,٥٨	١	٠,٥٧	٢	تبرز المقررات الجامعية نماذج لخبرات رجال الأعمال الناجحة.
٦	٠,٦٠	١	٠,٦٤	١	٠,٥٨	١	٠,٦١	١	تشجع المقررات الجامعية على العمل التعاوني استعداداً لمواجهة سوق العمل.

م	أبعاد الاستبانة		الكليات العملية		كليات نظرية عملية		الكليات النظرية		العينة ككل	
	ن	ع	ن	ع	ن	ع	ن	ع	ن	ع
٧	٧	٠,٥٢	٧	٠,٥٥	٦	٠,٥٥	٧	٠,٥٣	٦	٠,٥٤
٨	٦	٠,٥٣	٦	٠,٥٩	٣	٠,٥٩	٦	٠,٥٤	٥	٠,٥٥
		٠,٥٤		٠,٥٨		٠,٥٨		٠,٥٥		٠,٥٦

يتضح من الجدول السابق إن أفراد العينة متفقون على أن دور المقررات الدراسية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة فرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد غير محقق بالنسبة للعينة ككل، حيث بلغ الوزن النسبي (٠,٥٦)، وتراوح بين ٠,٥٤ ، و ٠,٥٨ عند كل من الكليات العملية والعملية النظرية، والنظرية، أي غير محققة أيضاً، وبدون فارق دال إحصائياً بين العينات الثلاثة، مما يؤكد قصور المقررات في تنمية ثقافة العمل الحر بكليات فرع الوادي الجديد، وقد يرجع ذلك إلى تركيز المقررات على الموضوعات التخصصية لكل كلية على حساب الموضوعات الثقافية مثل العمل الحر، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة كل من (محمود دويدار، ٢٠١٣) و (Rahman, 2017)، حيث توصلنا إلى ضعف التعليم، وقلة الموضوعات التي توضح أهمية العمل الحر في المناهج الدراسية.

ويؤكد ذلك عبارات البعد حيث احتلت العبارة (٦) "تشجع المقررات الجامعية على العمل التعاوني استعداداً لمواجهة سوق العمل" على المرتبة الأولى بالنسبة للعينة ككل، ومجموعاتها الثلاث، وهي غير محققة بوزن نسبي (٠,٦١)، في حين جاءت محققة بدرجة متوسطة عند الكليات العملية، والعملية النظرية، والنظرية وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك أن المقررات الجامعية تشجع على العمل التعاوني كطريقة تدريس للمادة الدراسية، وليس لمواجهة سوق العمل، بالرغم من أن العمل في جماعة له تأثير إيجابي في ممارسة العمل الحر.

جاءت العبارتان (١) "تتواجد ثقافة الحث على ممارسة العمل الحر في المقررات الجامعية"، و(٥) "تبرز المقررات الجامعية نماذج لخبرات رجال الأعمال الناجحة" في المرتبة الثانية بالنسبة للعينة ككل بوزن نسبي (٠,٥٧)، وهي غير محققة، وبدون فارق بين دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن المقررات الجامعية تركز على الموضوعات العلمية أكثر من الحث على ثقافة العمل الحر، كما أن المقررات الجامعية تبرز خبرات رجال السياسة والأعمال الوطنية الناجحة على حساب رجال الأعمال، وتتفق هذه النتيجة مع توصلت إليه نتيجة دراسة (أحمد عمر أبو الخير، ٢٠١٧)، حيث توصلت إلى ضعف تأثير العوامل البيئية من التعليم العالي كمؤثر في ممارسة العمل الحر.

حصلت العبارة (٢) "تغرس المقررات الجامعية في الطلبة حب العمل الحر" على المرتبة الرابعة بالنسبة للعيننة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥٦)، أي غير محققة ، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك أن المقررات الجامعية مكدسة بالمعلومات التخصصية، العلمية والأدبية، وقلة خبرة أعضاء هيئة التدريس، وضيق الوقت بالكليات العملية والنظرية في غرس العمل الحر وربطه بالمجتمع.

أتت العبارة (٨) " تنمي المقررات الجامعية مهارات التخطيط واتخاذ القرارات لدى الطلبة" في المرتبة الخامسة بالنسبة للعيننة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥٥) ، وهي غير محققة ، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن مهارات التخطيط من المهارات التي تنتمي إلى التخصصات الدقيقة، وهذه المهارة غير متوفرة عند معظم هيئة التدريس، وخاصة إذا كانت مرتبطة بسوق العمل.

جاءت العبارة (٧) " تحفز المقررات الجامعية الطلاب على الإبداع وزيادة الأعمال" في المرتبة السادسة بالنسبة للعيننة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥٤) ، وهي غير محققة ، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن زيادة الأعمال تحتاج إلى كليات متخصصة مثل كلية التجارة، وإدارة الأعمال، وهذه الكليات غير موجودة بفرع الوادي الجديد.

حصلت العبارة (٤) " تلبى المقررات الجامعية حاجات سوق العمل بالوادي الجديد" على المرتبة السابعة بالنسبة للعيننة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥٣)، أي غير محققة ، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك أن المقررات الجامعية متقاربة تقريباً في كل الكليات المناظرة، وليس لها علاقة بسوق العمل، كما أن الشباب في منطقة الوادي الجديد يفضلون العمل الحكومي عن العمل الحر، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (Terevo,2008)، حيث توصلت إلى أن الشباب يفضل العمل الحكومي عن العمل الحر.

أتت العبارة (٣) " يوفر فرع الجامعة التدريبات العملية لطلابها لإتقان مهارات العمل الحر" في المرتبة الأخيرة بالنسبة للعيننة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥١) ، وهي غير محققة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى حداثة فرع الجامعة واهتمام الفرع بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، وتدريبات الجودة، وقلة التدريب على العمل الحر، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (محمد مشيب الأسمرى، ٢٠١٣)، حيث توصلت إلى أن قلة التوجه نحو العمل الحر يرجع إلى ضعف التدريب.

يعرض جدول (٤) نتائج البعد الثاني: الوزن النسبي لدور الأستاذ الجامعي في تنمية ثقافة العمل الحر من وجهة نظر أفراد كليات فرع الجامعة العملية، والعملية والنظرية، والنظرية .

جدول رقم (٤)

الوزن النسبي لدور الأستاذ الجامعي في تنمية ثقافة العمل الحر من وجهة نظر أفراد العينة

م	العبارة	الكليات العملية		كليات نظرية عملية		الكليات النظرية		العينة ككل	
		ن	ب	ن	ب	ن	ب	ن	ب
١	يشجع الأستاذ الطلبة على مناقشة الأفكار الجديدة في العمل الحر بالوادي الجديد.	٣	٠,٦٢	١	٠,٦٢	٤	٠,٦١	٣	٠,٦١
٢	يتطرق الأستاذ إلى مواضيع تنمي ثقافة العمل الحر.	٧	57٠,	١٠	٠,٥٣	٩	٠,٥٦	٩	٠,٥٦
٣	يطلب الأستاذ أبحاثاً تتعلق بثقافة العمل الحر وعلاقته بالبطالة.	١٠	٠,٥١	٩	٠,٥٤	٩	٠,٥٥	١٠	٠,٥٣
٤	يربط الأستاذ المعرفة بمجالات العمل الحر بالوادي الجديد.	٢	٠,٦٤	١	٠,٦٢	٣	٠,٦١	١	٠,٦٢
٥	يتسم عمل الأستاذ وقوله بدعم ثقافة للعمل الحر والمشروعات بالوادي الجديد.	٣	٠,٦٢	٥	٠,٦٠	١	٠,٦٥	٥	٠,٦٠
٦	يتيح الأستاذ الفرصة لطلابه عرض مشاريع صغيرة يقومون بها بعد التخرج.	٩	٠,٥٥	١	٠,٦٢	١	٠,٦٥	٣	٠,٦١
٧	يشجع الأستاذ الطالبة على متابعة النماذج الناجحة بالوادي الجديد في العمل الحر.	٥	٠,٥٩	٤	٠,٦١	٤	٠,٦٠	٦	٠,٥٩
٨	يشجع الأستاذ طلابه على الولاء للوادي الجديد وعمل مشروع به بعد التخرج بلا من الهجرة، إلى العواصم.	٧	٠,٥٧	٦	٠,٥٩	٤	٠,٦٠	٦	٠,٥٩
٩	يربط الأستاذ مواضيع المحاضرات بمشروعات العمل الحر التي تناسب بيئة الوادي الجديد.	٦	٠,٥٨	٧	٠,٥٦	٨	٠,٥٨	٨	٠,٥٧
١٠	يشجع الأستاذ الطلبة على الاتخراط في سوق العمل الحر أثناء الدراسة أو بعد التخرج مباشرة.	١	٠,٦٩	٧	٠,٥٦	٤	٠,٦٠	١	٠,٦٢
	العينة ككل		٠,٥٩		٠,٥٩		٠,٦٠		٠,٥٩

لا يوجد فروق دالة بين المجموعات

من خلال عرض الجدول السابق يتضح أن أفراد العينة متفقون على أن دور الأستاذ الجامعي في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة فرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد غير محقق بالنسبة للعينة ككل، حيث بلغ الوزن النسبي (٠,٥٩)، وتراوح بين ٠,٥٩ ، و٠,٦٠ عند كل من الكليات العملية والعملية النظرية، والنظرية، أي غير محققة أيضاً، وبدون فارق دال إحصائياً بين العينات الثلاثة، مما يؤكد على قصور دور الأستاذ الجامعي في تنمية ثقافة العمل الحر، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الأستاذ الجامعي بتدريس المقررات والتركيز على الجوانب العلمية والتخصصية، فضلاً عن أعمال الجودة والجوانب الإدارية، ويؤكد ذلك النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Wang,2012)، حيث توصلت إلى أن ضعف المؤسسات التعليمية في توجه الأفراد نحو العمل الحر.

جاءت العبارتان (٤) "يربط الأستاذ المعرفة بمجالات العمل الحر بالوادي الجديد"، و(١٠) "يشجع الأستاذ الطلبة على الانخراط في سوق العمل الحر أثناء الدراسة أو بعد التخرج مباشرة" في المرتبة الأولى بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٦٢) ، وهما غير محققتان، وجاءت العبارتان في مراتب متقاربة بالنسبة للكليات النظرية والعملية، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن الأستاذ الجامعي يركز على المقررات النظرية والعملية التي يقوم بتدريسها ولا يعرض مجالات العمل والانخراط في سوق العمل الحر في المحاضرات، ويؤكد ذلك النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Wang,2012)، حيث توصلت إلى أن ضعف المؤسسات التعليمية في توجه الأفراد نحو العمل الحر.

حصلت العبارتان (١) "يشجع الأستاذ الطلبة على مناقشة الأفكار الجديدة في العمل الحر بالوادي الجديد"، و(٦) "يتيح الأستاذ الفرصة لطلابه عرض مشاريع صغيرة يقومون بها بعد التخرج" في المرتبة الثالثة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٦١) ، وهما غير محققتان وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى ضعف التعليم وضعف قدرة الأستاذ الجامعي على أفتاح الطلبة بالعمل الحر، ومناقشة الأفكار الجديدة، واعطائهم الفرصة لعرض مشاريع يعملون بها بعد التخرج وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (Vijverberg,2009)، حيث توصلت إلى أن التعليم له تأثير ضعيف على الإقناع بالعمل الحر، وقلة التدريب على المشروعات الصغيرة.

اتت العبارة (٥) "يتسم عمل الأستاذ وقوله بدعم ثقافة للعمل الحر والمشروعات بالوادي الجديد." في المرتبة الرابعة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٦٠) ، وهي غير محققة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى ضعف التدريب ، وجهات الاختصاص في نشر ثقافة العمل الحر والمشروعات بالوادي الجديد نظراً لالتشغال بالتدريس وأبحاث الترقية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (محمد مشيب الأسمر، ٢٠١٣)، حيث توصلت إلى أن ضعف التدريب ووسائل الاعلام في نشر ثقافة العمل الحر.

احتلت العبارتان (٧) "يشجع الأستاذ الطلبة على متابعة النماذج الناجحة بالوادي الجديد في العمل الحر."، و(٨) "يشجع الأستاذ طلابه على الولاء للوادي الجديد وعمل مشروع به بعد التخرج بدلاً من الهجرة، إلى العواصم" المرتبة السادسة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن

نسبي (٠,٥٩) ، وهما غير محقتان، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى قصور فكر أعضاء هيئة التدريس عن النماذج الناجحة بالوادي الجديد ورجال الأعمال، بالإضافة إلى تركيز الأستاذ على الولاء للوطن بصفة عامة

جاءت العبارة (٩) "يربط الأستاذ مواضيع المحاضرات بمشروعات العمل الحر التي تناسب بيئة الوادي الجديد" في المرتبة الثامنة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥٧) ، وهي غير محققة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس من المحافظات المختلفة، وقلة خلفيتهم ببيئة الوادي الجديد ومشروعات العمل الحر التي تناسب هذه البيئة.

حصلت العبارة (٢) "يتطرق الأستاذ إلي مواضيع تنمي ثقافة العمل الحر." على المرتبة التاسعة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥٦) ، وهي غير محققة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى قلة ثقافة بعض أعضاء هيئة التدريس بثقافة العمل الحر وخاصة الكليات العملية، كما يتطرق الأستاذ إلى موضوعات تتعلق بالمقرر الذي يقوم بتدريسه نظراً لضيق الوقت، كما أن الطلبة تفضل العمل الحكومي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (Gregory,2008)، حيث توصلت إلى إقبال الخريجين على العمل الحكومي لضعف التوجه نحو العمل الحر.

اتت العبارة (٣) "يطلب الأستاذ ابحاثاً تتعلق بثقافة العمل الحر وعلاقته بالبطالة" في المرتبة الأخيرة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥٣) ، وهي غير محققة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن الأستاذ يهتم بالأبحاث التي تخدم المقرر الذي يقوم بتدريسه أكثر من الأبحاث التي تتعلق بالعمل الحر والبطالة، وهذا عكس ما توصلت إليه دراسة (Rahman,2017)، حيث توصلت إلى أن العمل الحر يساعد في تخفيض نسبة البطالة بين الخريجين.

يعرض جدول (٥) نتائج البعد الثالث: الوزن النسبي لدور الأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر من وجهة نظر أفراد كليات فرع الجامعة العملية، والعملية والنظرية، والنظرية .

جدول (٥)

الوزن النسبي لدور الأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر من وجهة نظر أفراد العينة

م	العبارة	الكليات العملية		كليات نظرية عملية		الكليات النظرية		العينة ككل	
		ن	ب	ن	ب	ن	ب	ن	ب
١	تتمى الأنشطة الطلابية بعض المهارات التي تساعد في العمل الحر مثل (التواصل والقيادة والتنظيم وحل المشكلات....)	٨	٠,٥٩	٢	٠,٦٩	٨	٠,٦٠	٦	٠,٦٢
٢	تساعد الأنشطة الطلابية على كيفية استثمار الوقت بعد التخرج في عمل حر دون انتظار الوظيفة .	١٠	٠,٥٢	٩	٠,٥٥	١١	٠,٥٣	١١	٠,٥٣
٣	تسهم الأنشطة الطلابية في تغيير ثقافة الطلبة لتقبل فكرة العمل الحر.	٦	٠,٦٠	٧	٠,٦٤	٤	٠,٦٣	٦	٠,٦٢
٤	تشجع الأنشطة الطلابية على كيفية تسويق خبرات ومعارف الطلبة في مجتمع الوادي الجديد.	٥	٠,٦٨	٦	٠,٦٥	٥	٠,٦٣	٥	٠,٦٥
٥	تتيح الأنشطة الطلابية الفرصة لإيجاد روابط بين فرع الجامعة ومجالات ممارسة العمل الحر.	٢	٠,٧٠	٤	٠,٦٧	٦	٠,٦٢	٤	٠,٦٦
٦	تنظم الأنشطة الطلابية ندوات تشجع على العمل والإبداع في الأعمال التقليدية.	٤	٠,٦٨	٥	٠,٦٦	١	٠,٦٨	٢	٠,٦٧
٧	تشجع الأنشطة الطلابية أثناء ممارستها على كيفية سرعة إنجاز العمل تمهيدا لسوق العمل الحر.	١١	٠,٥١	١٢	٠,٥٢	١٢	٠,٥٤	١١	٠,٥٣
٨	تنظم الأنشطة الطلابية لقاءات مع مسئولى الصندوق الاجتماعي لمعرفة كيفية تمويل المشروعات الصغيرة.	٧	٠,٦١	٨	٠,٥٩	١٠	٠,٥٥	٨	٠,٥٨
٩	تنظم الأنشطة الطلابية لقاءات لمناقشة موضوعات تشجع على العمل الحر في الوادي الجديد.	١١	٠,٥١	١١	٠,٥٤	٩	٠,٥٩	١٠	٠,٥٥
١٠	تتيح الأنشطة الطلابية الفرصة لتحمل المسئولية أثناء ممارسة العمل الحر.	٩	٠,٥٦	٩	٠,٥٥	٦	٠,٦٢	٨	٠,٥٨
١١	تساعد الأنشطة الطلابية على العمل في فريق تمهيدا لمشروع بعد التخرج.	١	٠,٧١	٢	٠,٦٩	٣	٠,٦٥	١	٠,٦٩
١٢	تنظم الأنشطة الطلابية زيارات لنماذج ممارسة العمل الحر الناجحة في الوادي الجديد.	٣	٠,٦٩	١	٠,٧٠	٢	٠,٦٦	٢	٠,٦٨
	العينة ككل		٠,٦١		٠,٦٢		٠,٦١		٠,٦١

لا يوجد فروق دالة إحصائية بين المجموعات

أظهرت نتائج الجدول السابق أن أفراد العينة متفقون على أن دور الأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة فرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد غير محقق بالنسبة للعينة ككل ، حيث بلغ الوزن النسبي (٠,٦١)، وتراوحت بين ٠,٦١ ، ٠,٦٢ عند الكليات العملية والعملية النظرية، والنظرية، أي غير محققة أيضاً، وبدون فارق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاثة، مما يؤكد على ضعف دور الأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر، وقد يرجع ذلك إلى أن الأنشطة الطلابية تركز على الأنشطة الثقافية، و الأنشطة الاجتماعية، و الأنشطة الرياضية، وقلة التوجه نحو العمل الحر، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (محمد مشيب الأسمر، ٢٠١٣)، حيث توصلت إلى أن قلة التوجه نحو العمل الحر يرجع إلى عجز جهات الاختصاص في نشر ثقافة العمل الحر.

جاءت العبارة (١١) "تساعد الأنشطة الطلابية على العمل في فريق تمهيداً لمشروع بعد التخرج" في المرتبة الأولى بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٦٩) ، وهي محققة بدرجة متوسطة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد العينة من الكليات النظرية والعملية متفقون على أن الأنشطة الطلابية تساعد على العمل في فريق من خلال الكشافة والفرق الرياضية والأسر الطلابية التي تمهد لمشروع عمل حر بعد التخرج، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (نورهان منير، ٢٠٠٧)، حيث توصلت إلى أن العمل في جماعة له تأثير إيجابي في تحقيق اتجاهات الشباب نحو العمل الحر.

حصلت العبارة (١٢) "تنظم الأنشطة الطلابية زيارات لنماذج ممارسة العمل الحر الناجحة في الوادي الجديد" على المرتبة الثانية بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٦٨) ، وهي محققة بدرجة متوسطة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام نشاط الرحلات بالكليات العملية والنظرية بزيارة مصانع التمور كنموذج للأعمال الناجحة للعمل الحر بالوادي الجديد.

احتلت العبارة (٦) "تنظم الأنشطة الطلابية ندوات تشجع على العمل والإبداع في الأعمال التقليدية" المرتبة الثالثة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٦٧) ، وهي محققة بدرجة متوسطة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام مسئول الأنشطة بالندوات التي تساعد في ملاحقة التطور التكنولوجي والإبداع في الأعمال التقليدية بالوادي الجديد مثل تطور المشغولات اليدوية ومصنوعات الخزف، والخرز.

أتت العبارة (٥) "تتيح الأنشطة الطلابية الفرصة لإيجاد روابط بين فرع الجامعة ومجالات ممارسة العمل الحر." في المرتبة الرابعة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٦٦)، والمرتبة الثانية عند الكليات العملية، وهي محققة بدرجة متوسطة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى دور الأنشطة المركزية بفرع الجامعة في ربط الجامعة بالمجالات المختلفة، فضلاً عن وجود قوافل تنظمها بعض الكليات العملية لخدمة المجتمع وتمهد لممارسة العمل الحر مثل كلية الطب البيطري وكلية الزراعة بالوادي الجديد.

جاءت العبارة (٤) "تشجع الأنشطة الطلابية على كيفية تسويق خبرات ومعارف الطلبة في مجتمع الوادي الجديد" في المرتبة الخامسة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٦٥) ، وهي محققة بدرجة متوسطة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى المعارض التي تنظمها الأنشطة الطلابية وتسوق فيها بعض المشغولات اليدوية التي يتميز بها الوادي الجديد،

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (نور هان منير حسن، ٢٠٠٧)، حيث توصلت إلى أن العمل في جماعة له تأثير إيجابي في تحقيق اتجاهات الشباب نحو العمل الحر وزيادة معارفهم حول المشروعات الإنتاجية.

حصلت العبارتان (١) " تنمي الأنشطة الطلابية بعض المهارات التي تساعد في العمل الحر مثل (التواصل والقيادة والتنظيم وحل المشكلات....)"، و(٣) " تسهم الأنشطة الطلابية في تغيير ثقافة الطلبة لتقبل فكرة العمل الحر" على المرتبة الخامسة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٦٢) ، وهما غير محققتان، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الأنشطة الطلابية بالتدريب على الحفلات، والكشافة، والرياضة أكثر من التدريب على مهارات العمل الحر، وتغيير ثقافة الطلبة لتقبل فكر العمل الحر، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (ماجدة أحمد عبد الوهاب، ٢٠٠٦)، حيث توصلت إلى قلة الدورات التدريبية التي تساعد في نقل معارف الشباب عن العمل الحر.

احتلت العبارتان (٨) "تنظم الأنشطة الطلابية لقاءات مع مسئولى الصندوق الاجتماعي لمعرفة كيفية تمويل المشروعات الصغيرة"، و(١٠) "تتيح الأنشطة الطلابية الفرصة لتحمل المسؤولية أثناء ممارسة العمل الحر" المرتبة الثامنة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥٨) ، وهما غير محققتان، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى قلة توجيه وخبرة القائمين على الأنشطة الطلابية بفكرة تمويل الصندوق الاجتماعي، وقلة التدريب على تحمل المسؤولية لممارسة العمل الحر، كما أن الخريجين بالوادي الجديد يفكرون في العمل الحكومي أكثر من العمل الحر، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (Gregory, 2008)، حيث توصلت إلى أن الخريجين يفضلون العمل الحكومي عن العمل الحر لضعف التوجيه نحو العمل الحر.

أتت العبارة (٩) "تنظم الأنشطة الطلابية لقاءات لمناقشة موضوعات تشجع على العمل الحر في الوادي الجديد" في المرتبة العاشرة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥٥) ، وهي غير محققة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن الأنشطة الطلابية في بعض الكليات العملية والنظرية تنظم لقاءات مرتبطة بالخطة الخاصة بها من ندوات ثقافية، ودينية، وعلمية، أي بعيدة عن مناقشة العمل الحر.

جاءت العبارتان (٢) "تساعد الأنشطة الطلابية على كيفية استثمار الوقت بعد التخرج في عمل حر دون انتظار الوظيفة"، و(٧) "تشجع الأنشطة الطلابية أثناء ممارستها على كيفية سرعة إنجاز العمل تمهيداً لسوق العمل" في المرتبة الأخيرة بالنسبة للعينة ككل، وبوزن نسبي (٠,٥٣) ، وهما غير محققتان، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى قلة خبرة القائمين على الأنشطة الطلابية في العمل الحر، وسوق العمل، وضعف دور المؤسسات ومنها التعليمية في إدارة فعالة لممارسة العمل الحر بعد التخرج وسرعة انجازه، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة (Johal, 2015)، حيث توصلت إلى قصور دور المؤسسات في إدارة فعالة لممارسة العمل الحر.

خلاصة النتائج:

أسفرت الدراسة بإطاريها النظري والميداني عن العديد من النتائج التي يمكن من خلالها الوقوف على دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كحل لمشكلة البطالة، وذلك من خلال:

- ١- أظهر الإطار النظري والميداني وجود قصور لدى طلبة الكليات النظرية والعملية في فكر وثقافة العمل الحر.
- ٢- بين الإطار النظري أن ثقافة المجتمع ومعتقداتهم تؤثر بشكل مباشر على قرارات الطلبة وآرائهم تجاه العمل الحر.
- ٣- توصل الإطار النظري إلى أن العمل الحر يساعد في تخفيض نسبة البطالة بين الخريجين.
- ٤- أظهرت نتائج الإطار النظري والميداني ضعف دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبها.
- ٥- كشف الإطار النظري والميداني عن قلة توجه الطلبة نحو العمل الحر يرجع إلى ضعف التدريب، وعجز جهات الاختصاص ووسائل الإعلام عن نشر ثقافة العمل الحر.

ثانياً: للإجابة عن التساؤل الرابع:-

ينص التساؤل الرابع على: " ما التصور المقترح لدور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة؟ وللإجابة عن هذا التساؤل قام الباحث باقتراح تصور من خلال الدراسات السابقة والدراسة النظرية وكذلك الدراسة الميدانية لدور فرع الجامعة بالوادي الجديد في تنمية وعي الطلبة بثقافة العمل الحر كمدخل لحل مشكلة البطالة، وذلك تبعاً للخطوات التالية:-

التصور المقترح**لدور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة؟**

لما كان الهدف من الدراسة الحالية الوقوف على دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في زيادة وعي الطلبة بثقافة العمل الحر كمدخل لحل مشكلة البطالة، وذلك من وجهة نظر طلبة جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد، ومن ثم تقديم تصور لما ينبغي أن يكون عليه دور كل من الأستاذ الجامعي والأنشطة الطلابية والمقررات الدراسية في تنمية وعي الطلبة بثقافة العمل الحر في ضوء نتائج الدراسة، ويمكن وضع هذا التصور وفق المحاور الآتية:-

أ- فلسفة التصور المقترح.

ب- منطلقات التصور المقترح.

ج- أهداف التصور المقترح.

د- إجراءات التصور المقترح ومتطلبات تنفيذه.

ه- ضمانات تحقيق التصور المقترح.

ويمكن توضيح هذه المحاور كما يلي:

أ- فلسفة التصور المقترح:

ينطلق التصور من أن العمل الحر أصبح مطلباً أساسياً في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي، وزيادة أعداد الخريجين، وقلّة الوظائف الحكومية، وأن التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة منوط بتغيير ثقافة طلبة الجامعة نحو العمل الحر، فإن هذا يتطلب تفعيل دور كل من الأستاذ الجامعي، والمقررات الجامعية، والأنشطة الطلابية بالجامعة، ووضع تصوراً مقترحاً لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة.

ب- منطلقات التصور المقترح:-

يبدأ هذا التصور من المنطلقات الآتية:

- ١- أن الجامعات هي مصنع الشباب وتسعى دائماً لتشكيل شخصيتهم بما يتناسب مع الظروف الاقتصادية وتخريج مواطنين صالحين لأنفسهم ولمجتمعهم.
- ٢- أن التقدم التكنولوجي والانفتاح على العالم واحتكاك الثقافات أدى إلى نقل بعض القيم الاقتصادية مثل التجارة الإلكترونية، والتسوق الإلكتروني والتي أدت إلى تقليص نسبة العمالة بين خريجي الجامعات حتى الجامعات الحدودية.
- ٣- أن مفهوم العمل الحر تبرز أهميته لدى طلبة فرع الجامعة في ظل التطورات التي حدثت وجعلت خريج الجامعة في المناطق النائية مثل الوادي الجديد لا يجد عمل بعد التخرج.
- ٤- أن ثقافة العمل الحر ينبغي أن تكون مبنية على وعي وأن تتم بصورة مقصودة داخل المؤسسات التعليمية ويتم من خلالها تعريف الطالب بالعديد من مفاهيم العمل الحر وخصائصه، مثل: مفهوم ريادة الأعمال، والعمل الحر، والبطالة، والمؤسسات والشركات، والقانون، والدستور، والحقوق والواجبات، وغيرها من مفاهيم العمل الحر وأسسها.
- ٥- أن ثقافة العمل الحر أصبحت مطلباً أساسياً في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والتي أدت إلى قلّة التوظيف وزيادة نسبة البطالة بين الخريجين.

ج- أهداف التصور المقترح:-

في ضوء الفلسفة التي يقوم عليها التصور المقترح لزيادة دور جامعة أسبوط فرع الوادي الجديد في تنمية بثقافة العمل الحر للطلبة يستهدف التصور المقترح توضيح مفهوم العمل الحر بصورة صحيحة وعملية بحيث يستفيد منها طلبة الجامعة والمسؤولون في الحياة العملية

والظروف الطارئة مثل التي نتجت عن زيادة أعداد خريجي الجامعات فضلاً عن التطور العلمي والتكنولوجي والذي أدى إلى قلة التوظيف والتوجه نحو الأعمال الحرة، وإعداد جيل من الخريجين واع بمفهوم العمل الحر، ويقوم بتبصير المجتمع بهذا المفهوم لتقبله كنمط حياة فرضتها الظروف الاقتصادية.

كما يمكن تحسين دور جامعة أسبوط فرع الوادي الجديد للارتقاء بمستوي وعي الطلبة بمفهوم العمل الحر وذلك في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة بتحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- ١- تقليل الآثار السلبية للعادات والتقاليد الناتجة عن الفهم الخاطيء لمفهوم العمل الحر وأنه عمل الطبقات الفقيرة.
- ٢- الاستفادة من المفاهيم والمصطلحات الخاصة بالعمل الحر، وريادة الأعمال، والبطالة، وتصحيحها لطلبة فرع الجامعة بالوادي الجديد والعمل بها في الجامعة والمجتمع.
- ٣- مساعدة القائمين على التعليم الجامعي للتغلب على الصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي والأنشطة والمقررات لتحقيق أهدافهم في تنمية وعي الطلبة بمفهوم العمل الحر.
- ٤- المساعدة في توفير الخدمات الطلابية من أنشطة وندوات ولقاءات حتي يتمكن القائمون على العملية التعليمية بالجامعة من تنفيذ أدوارهم في تنمية وعي الطلبة بمفهوم العمل الحر.

د- إجراءات التصور المقترح :

لتحقيق أهداف التصور المقترح وتفعيل دور جامعة أسبوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها يقترح الباحث القيام بالإجراءات التالية:-

- ١- التعرف على المفاهيم الخاصة بثقافة العمل الحر، والبطالة وريادة الأعمال، وتصحيحها: ويمكن تحقيق ذلك من خلال ما يأتي:
- توضيح مفهوم العمل الحر لدى طلبة الجامعة، وخاصة نسبة الطلبة التي ليس لديها وعي بمفهوم العمل الحر وهذه النسبة من الطلبة كثيرة بجامعة أسبوط فرع الوادي الجديد .
- تدريب الطلبة على نماذج للعمل الحر تتناسب مع بيئة الوادي الجديد والقيام بمشروعات داخل الكلية وخارجها وتنفيذ هذه المشروعات بعد التخرج.
- تشجيع الطلبة على حضور الندوات والمؤتمرات الخاصة بالعمل الحر وثقافته وانعكاس ذلك على كل من ظاهرة البطالة و المستوى الاقتصادي للفرد والمجتمع.
- تشجيع الطلبة على الاهتمام بمفهوم العمل الحر، وأثره على تخفيض نسبة البطالة عن طريق دوريات تنظمها كل كلية بفرع الجامعة بالوادي الجديد.
- مساعدة الطلبة على تنقيح الأفكار القديمة من حيث التخلي عن الوظائف الحكومية والإقتناع بفكرة العمل الحر والمشاريع الخاصة وإيجابياته وما يمكن أن تؤثر به على الخريجين ومجتمع الوادي الجديد.

- تشجيع الطلبة من خلال عمل فرق الكشافة والأنشطة المختلفة على المساهمة في مشاريع خاصة بطبيعة الوادي الجديد داخل الكلية وخارجها وانعكاس هذا المشاريع على الطلبة والمجتمع.
- ٢- الكشف عن دور المقررات الجامعية، والأستاذ الجامعي، والأنشطة الطلابية في تنمية وعي الطلبة بثقافة العمل الحر
- أ- دور المقررات الدراسية في تنمية وعي الطلبة بثقافة العمل الحر:-
لكي تسهم المقررات الجامعية في تحقيق أهداف التصور المقترح في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية ، فإنه ينبغي القيام بالآتي:-
- ١- تركز المقررات الجامعية على المفاهيم الخاصة بثقافة العمل الحر، والبطالة وزيادة الأعمال، وتصحيحها لدى الطلبة .
- ٢- يجب أن تركز المقررات الجامعية في الكليات العملية والنظرية على الموضوعات العلمية بجانب الحث على ثقافة العمل الحر.
- ٣- تشجع المقررات الجامعية في الكليات العملية والنظرية على العمل التعاوني استعداداً لمواجهة سوق العمل.
- ٤- اهتمام المقررات الجامعية في تلبية حاجات سوق العمل الحر بالوادي الجديد.
- ٥- تفعيل دور فرع الجامعة بالوادي الجديد في توفير التدريبات العملية للطلبة التي تنمي مهارات العمل الحر.
- ب- دور الأستاذ الجامعي في تنمية وعي الطلبة بثقافة العمل الحر:
لكي يسهم الأستاذ الجامعي في تحقيق أهداف التصور المقترح في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية ، فإنه ينبغي القيام بالآتي:-
- ١- تفعيل دور الأستاذ الجامعي في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلبة .
- ٢- زيادة قدرة الأستاذ الجامعي في ربط المعرفة بمجالات العمل الحر بالوادي الجديد وتشجيع الطلبة على الانخراط في سوق العمل الحر بعد التخرج مباشرة.
- ٣- اهتمام الأستاذ الجامعي بعرض مشاريع صغيرة للطلبة يقومون بها بعد التخرج ومناقشة الأفكار الجديدة في العمل الحر بالوادي الجديد.
- ٤- يجب أن يتطرق الأستاذ الجامعي إلي مواضيع تدعم وتنمي ثقافة العمل الحر والمشروعات بالوادي الجديد.

- ٥- يركز الأستاذ الجامعي في الأبحاث التي يطلبها من الطلبة على موضوعات تتعلق بثقافة العمل الحر وعلاقته بالبطالة في الوادي الجديد.
- ٦- زيادة خبرة أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والنظرية بالوادي الجديد في غرس ثقافة العمل الحر وربطه بالتنمية.
- ج- دور الأنشطة الطلابية في تنمية وعي الطلبة بمفهوم المواطنة:-
لكي تسهم الأنشطة الطلابية في تحقيق أهداف التصور المقترح في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية ، فإنه ينبغي القيام بالآتي:-
- ١- تركيز دور الأنشطة الطلابية الرياضية والثقافية والاجتماعية على تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلبة .
- ٢- زيادة دور الأنشطة الطلابية في المساعدة على العمل في فريق تمهيداً لمشروع بعد التخرج.
- ٣- زيادة تشجيع الأنشطة الطلابية على تنظيم زيارات وندوات لنماذج ممارسة العمل الحر الناجحة في الوادي الجديد.
- ٤- تتيح الأنشطة الطلابية الفرصة لإيجاد روابط بين فرع الجامعة ومجالات ممارسة العمل الحر.
- ٥- زيادة تشجيع الأنشطة الطلابية على كيفية تسويق خبرات ومعارف الطلبة في مجتمع الوادي الجديد.
- ٦- تشجيع الأنشطة الطلابية على تغيير ثقافة الطلبة لتقبل فكرة العمل الحر كحل لمشكلة البطالة وتنمية بعض المهارات مثل التواصل والقيادة والتنظيم وحل المشكلات.
- ٧- تساعد الأنشطة الطلابية في إتاحة الفرصة للطلبة لتحمل المسؤولية أثناء ممارسة العمل الحر.
- ٨- تنظم الأنشطة الطلابية لقاءات لمناقشة موضوعات تشجع على العمل الحر في الوادي الجديد.
- ٩- تساعد الأنشطة الطلابية الطلبة على كيفية استثمار الوقت بعد التخرج في عمل حر بعيداً عن العمل الحكومي وعلى كيفية سرعة إنجاز العمل تمهيداً لسوق العمل.

- ٥- ضمانات التصور المقترح:
- ١- أن تقوم إدارة فرع الجامعة بالوادي الجديد بعقد تدريب تحويلي من تخصص فائض إلى تخصص قريب نادر لتقليل نسبة البطالة.
- ٢- ثقل مهارات الطلبة عن العمل الحر، وذلك بزيادة الدورات التدريبية في فترة الأجازة الصيفية ويحاضر في هذه الدورات أحد رجال الأعمال الناجحين في العمل الحر بالوادي الجديد لنقل خبراته للطلبة.
- ٣- فتح أقسام وكليات بفرع الجامعة بالوادي الجديد للتخصصات النادرة مثل الميأة والصرف الصحي وصناعة التمور، وهندسة الصحراء للحد من التكدس في تخصص معين.
- ٤- تركيز وسائل الإعلام على نشر ثقافة العمل الحر وأهميته اقتصادياً للخريج وأنعكاسه على تخفيض نسبة البطالة.
- ٥- أن توفر محافظة الوادي الجديد بالتنسيق مع فرع الجامعة قطع أرض وأماكن لعمل مشروعات للخريجين، على أن يقوم الخريج بتوفير المال اللازم لهذا المشروع، أو من خلال قرض ميسر من صندوق الخدمات بالوادي الجديد.
- ٦- ربط التعليم بتطوير صناعة التمور بالوادي الجديد، وفتح المصانع المغلقة، وتطويرها، وتشجيع الطلبة على العمل بها واستثمارها.
- ٧- احتواء الخطة البحثية بفرع الجامعة على مشروعات وموضوعات عن التنمية بالوادي الجديد، وعلاقة العمل الحر بالبطالة.
- ٨- اهتمام المقررات الجامعية بالبحث على ثقافة العمل الحر، وذلك من خلال وضع مقرر ثقافي يدرس في الكليات النظرية والعملية عن ثقافة العمل الحر، يوضح أهميته للطلاب وانعكاسه على تخفيض نسبة البطالة.
- ٩- تركيز المقررات الجامعية على موضوعات تلبي حاجات سوق العمل المتطورة بالوادي الجديد بدلاً من الموضوعات التقليدية، ويشارك في إعدادها متخصصين من رجال الأعمال بالوادي الجديد.
- ١٠- اهتمام فرع الجامعة بالوادي الجديد بتوفير التدريبات العملية لأعضاء هيئة التدريس والطلبة لتنمية مهارات العمل الحر، وذلك بعقد تدريب عن العمل الحر بصفة دورية في كل كلية ولو مرة شهرياً.

- ١١- عمل أبحاث مشتركة بين الطلبة يطلبها الأستاذ الجامعي عن موضوعات تتعلق بثقافة العمل الحر وعلاقته بالبطالة في الوادي الجديد، وأن تكون درجاتها ضمن أعمال السنة.
- ١٢- أن يعرض الأستاذ الجامعي مواضيع ومشاريع عن العمل الحر وأهميته للطلاب وانعكاسه على مجتمع الوادي الجديد، ويرصد درجات لهذه الأعمال.
- ١٠- زيادة اهتمام الأنشطة الطلابية بالعمل في فريق تمهيداً لمشروع بعد التخرج، وذلك من خلال فرق الجواله والألعاب الجماعية.
- ١١- تعمل الأنشطة الطلابية على كثرة الزيارات والندوات التي تشجع على الإبداع لنماذج ممارسة العمل الحر الناجحة في الوادي الجديد، وذلك بعمل رحلات لهذه النماذج في مواقع العمل لمعرفة تجربتهم.
- ١٢- أن تشجع الأنشطة الطلابية على كيفية تسويق خبرات ومعارف الطلبة في مجتمع الوادي الجديد، وذلك عن طريق زيارات للمزارع والمعامل والمصانع، خاصة لخريجي الكليات العملية مثل الطب البيطري والزراعة لتسويق خبراتهم.
- ١٣- توفير التسهيلات والإمكانيات المالية الذاتية أو الحصول على قروض ميسرة للخريجين لمساعدتهم على عمل مشروع حر بعد التخرج.
- ١٤- تغيير الثقافة القديمة عن العمل الحر باعتباره مهنة الطبقة الدنيا، وذلك بعقد دورات تثقيفية للطلبة من خلال الأنشطة الطلابية والمقررات والاستاذ الجامعي.
- ١٥- إتاحة الفرصة للطلبة لتحمل المسؤولية من خلال الأنشطة الطلابية للاستفادة بها أثناء ممارسة العمل الحر، وذلك بعمل محاكاة لمشروعات صغيرة .
- ١٦- عقد دورات تدريبية للطلبة عن كيفية استثمار الوقت بعد التخرج في عمل حر بعيداً عن العمل الحكومي وعلى كيفية سرعة إنجاز العمل تمهيداً لسوق العمل.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم حسين إبراهيم: أسباب البطالة في محافظة حلوان، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٣)، مجلد (١٦)، مصر، ٢٠١٠.
- إبراهيم عبد الرافع السمدوني، سهام ياسين أحمد : تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٢٧، ج (١)، أكتوبر ٢٠٠٥.
- إبراهيم محمود عبد الراضي: البطالة ونماذج بعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة للشباب، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠٨.
- أحمد المهدي: آليات رفع تشغيل القوى العاملة، الجامعة العربية، تونس، ٢٠٠٥.
- أحمد ذكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٩٣.
- أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية، والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية ٢٠٠٠.
- أحمد عمر أبو الخير: دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر (دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٧.
- إيمان حنفي عبد الحليم، والسيد حسن السيد: تصور مقترح لممارسة للخدمة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب لمواجهة مشكلة الشباب كمدخل لمشكلة البطالة، دراسة وصفية مطبقة على قيادات العمل الحكومي والأهلي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، والعلوم الإنسانية، عدد (٢٦)، ج (٢)، ٢٠٠٩.
- البشير عبد الكريم: تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، ٢٠٠٤.
- جمال علي خليل الدهشان: الدور الغائب لمؤسساتنا التعليمية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى طلابها، أكتوبر ٢٠١٧، متاح على:

<http://www.shbabalnil.com/%D8%AF->

<http://www.shbabalnil.com/%D8%AF-%D8%AC%D9%85%D8%A7%D9%84>

- جمال علي الدهشان : التدريب على ريادة الأعمال مدخلا لتخفيف مشكلة البطالة بين خريجي الجامعة" متاح على

<http://akhbarelnharda.com/2018/03/07/%D8%A7%D9%84>

<http://akhbarelnharda.com/2018/03/07/%D8%A7%D9%84-%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8->

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصاء السنوي، مطبعة الجهاز، القاهرة، أبريل، ٢٠١٦.
- جون. ملتون سميث: الدليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، مراجعة إبراهيم بسيوني، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٨.
- حسين الأسرج: المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتحدي البطالة بين الشباب الخليجي، مجلة البحوث العربية الاقتصادية، ع (٦٩)، ٢٠١٤.
- خالد محمد الزواوي: الجودة الشاملة في التعليم وأسواق العمل في الوطن العربي، ط١، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٣.
- رشدي أحمد طعيمة: المنهج المدرسي المعاصر: أسسه، بناؤه، تنظيماته، تطويره. ط٣. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ٢٠١١.
- رمزي أحمد عبد الحي: التعليم العالي والتنمية: وجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة. الإسكندرية. دار الوفاء للطباعة والنشر، ٢٠٠٦.
- سامي محمد ملحم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ٢٠٠٢.
- الصندوق الاجتماعي للتنمية: تعميق فكر العمل الحر، الصندوق الاجتماعي للتنمية القاهرة، ٢٠٠٨.
- عبدالله السيد عبد الجواد: المؤشرات التربوية واستخدام الرياضيات في العلوم الانسانية، مكتبة جولد فنجر، أسيوط، ١٩٨٣.
- عبدالله بعلوشة: نحو نموذج للعمل الحر (قطاع غزة كحالة خاصة)، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة غزة، غزة، ٢٠١٥.
- عصام توفيق قمر: دور الأنشطة التربوية في مواجهة المشكلات السلوكية لدى الطلاب بالمرحلة الثانوية. مجلة مستقبل التربية. المجلد ٨. العدد ٢٥. القاهرة، أبريل، ٢٠٠٢.
- علي سليم حسان: دور المشروعات الصغيرة والعمل الحر في مواجهة أزمة البطالة (المقومات والمعوقات)، المؤتمر السنوي التاسع لكلية التجارة بعنوان "إدارة أزمة البطالة وتشغيل الخريجين" كلية التجارة، القاهرة، ٢٠١٤.
- فؤاد أبو حطب، وآمال وصادق: مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. مصر، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠١٠.
- ماجدة أحمد عبد الوهاب: تقويم مشروع العمل الحر للشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع ٢٤، ج ٣، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، أبريل ٢٠٠٦.
- محمد تركي موسى: ممارسات مراكز الشباب في تنمية العمل التطوعي لدى الشباب: دراسة مطبقة على مراكز الشباب بمدينة قنا، مجلة الخدمة الاجتماعية، (الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين)، عدد (٥٥)، يناير ٢٠١٦.

- محمد علي سلامة: اتجاهات الشباب نحو العمل الحر وعلاقته بالبطالة (دراسة ميدانية بمدينة قنا)، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، عدد (٧٢)، ج (١)، يناير ٢٠١٢.
- محمد ياسر الخواجة: مشروع بحث اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر دراسة ميدانية في محافظة الغربية، مجلة كلية الآداب، العدد ٢٤، ج ١، جامعة طنطا، ٢٠١١.
- محمود حسن دويدار: آراء طالبات جامعة القصيم في العمل الحر المعوقات والحلول - دراسة تطبيقية على طالبات جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، جامعة القصيم، ٢٠١٣.
- محمود محمد محمود: وآخرون: الخدمة الاجتماعية وقضايا المجتمع المصري، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠٠٧.
- مختار الشريف أحمد: برنامج تحليل سوق العمل الحر، مؤتمر التوجهات الاستراتيجية للتعليم الجامعي وتحديات سوق العمل، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ووزارة التنمية الإدارية، ومركز الاستشارات والبحوث والتطوير، القاهرة، ٢٠١٦.
- المركز الديموجرافي: البطالة في مصر المسببات والتحديات، أوراق في جغرافيا مصر، القاهرة، ٢٠١٣.
- مركز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بفرع جامعة أسيوط بالوادي الجديد، (Ictp)، إحصاء ٢٠١٦.
- مشيب احمد الأسمرى: اتجاهات الشباب نحو العمل الحر - دراسة تطبيقية على مدينة جدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (١)، مجلد (١٠)، ٢٠١٣.
- مكتب العمل الدولي: مسوح السكان الناشطين إقتصاديا - العمالة والبطالة، جنيف، ٢٠٠٦.
- منال محمد عباس العمل التطوعي بين الواقع والمأمول، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٣.
- منظمة العمل الدولية: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أبو ظبي سبتمبر ٢٠١٤.
- مهدي محمد حسين القصاص: العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب (دراسة ميدانية)، ندوة بعنوان "علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة"، ١٧-١٨ مارس، كلية الآداب، جامعة المنصورة، ٢٠٠٨.
- نهاد السبيعي: دور المشروعات النسائية الصغيرة في حل مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراة غير منشورة، الأكاديمية العربية في الدانمارك، الدانمارك، ٢٠١٣.
- نورهان منير حسن: المدخل التنموي في خدمة الجماعة وتعميق اتجاهات الشباب نحو العمل الحر، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٧.

ثانياً: المراجع الاجنبية

- Abdel , malek, T: Guidelines for donor support to Microfinance in Egypt, EQL, March 2005.
- Al-Kandari, Nabila. Factors Affecting Students' Retention at Kuwait University. College Student Journal. Vol. 42. Issue 2. Part B, Jun 2009.
- Almeida Rite, Galasso Emanuel: Jump-Starting Self Employment Evidence Among Welfare Participants in Argentina, the World Bank, Vol. (1), No.1 2007.
- Arbache, J. S., Kolev, A., & Filipiak, E.: Gender disparities in Africa's labor market, World Bank Publications,2010.
- Berland, E: Freelancing in America: A national survey of the new Workforce, Freelancers Union and Elance-ODesk, 2014.
- David, Hansen, Teaching and the Moral Life of Classroom, Journal for Just Caring Education. vol.12. Issue 1, Jan, 2004.
- Davidson ,wayne R: Manufacturing African American self - Employment in the Detroit Metropolitan Area, a case study, paper presented in partial fulfillment of the Requirements for the degree doctor of management in organizational leadership unit- phoenix January 2008.
- Elias, P:Status in Employment: A world survey of practices and problems. Bulletin of Labour Statistics, 1, 2000,pp. 11-19.
- Faggio, G., & Silva, O: Self-employment and entrepreneurship in urban and rural labour markets. Journal of Urban Economics, No. 84,2014,pp 67-85.
- Franjković, J., Šebalj, D., & Živković, A:YOUTH: DOES UNEMPLOYMENT LEAD TO SELF- EMPLOYMENT In Interdisciplinary Management Research XI, January, 2015.
- Gee, A.: Freelancing and being self-employed - a basic guide, Scotland, The University of Edinburgh,2014.
- Greene, F. J., & Saridakis, G.:The role of higher education skills and support in graduate self employment, Studies in Higher Education, ,vol.(33),No.(6), 2008,pp.653-672
- Gregory b.fair:Child Residential Segregation Influences on the Likelihood of Black and Whit Self-Employment, Journal of Business Venturing, Vol.(23), No.1,2008.

- Hatfield, I. :Self-employment in Europe. London: Institute for Public Policy Research,2015.
- Johal, S., Anastasi, & et al: Responding to the policy challenges of the changing nature of freelancing in the UK, International Journal of Information Management,(v),(33),No.(2) ,2015.
- Kangasharju, A., & Pekkala, S.:The role of education in self-employment success in Finland, Growth and change, (33),No.(2), 2002,pp.216-237.
- Kim, j. y: from life time Employment to self - Employment: Learning and job instability in Korea, the Pennsylvania state university, college of education, 2007.
- Klaesson, J., & Larsson, J.: Education and self-employment propensity ,No .(345),Royal Institute of Technology, CESIS-Centre of Excellence for Science and Innovation Studies,2014.
- Lawrebce M,Kahan: "The impact of employment protection Mandates on demographic temporary employment patterns: International Microeconomic EvidenceIza No:1548, March, ٢٠١٥.
- Murphy, R. :Disappearing fast: the falling income of the UK's selfemployed people. Tax Research LLP, Downham Market, 2013.
- Omarbekova, G. S: Problems of youth unemployment in Kazakhstan and its possible solutions, Kazakhstan: The Innovative University of Eurasia, 2011.
- Rahman, M.M., & Rahman, M.A: Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh, Business & Entrepreneurship Journal, vol. 6, no. 1, 2017, 1-13.
- Robert Barker: The Social Work Dictionary, Washington, N.A.S.W, ٢٠٠٦.
- Philip Michal: Development and Social Change, A global perspective, California, Pine Forge Press, 2012, p 19.

- Stewart, D: Freelance Interpreters - You are a business owner, Canada: Manitoba Association of Visual Language Interpreters, (M.A.V.L.I), 2013
- Terevo, H., self : employment Transitions and Alternation in Finnish Rural and urban labor Markets, papers in Regional science, vol.(87), N. L, March, 2008, pp 55 - 76.
- Van der Zwan, P& et al:Entrepreneurship education and self employment: The role of perceived barriers. Panteia/EIM Business and Policy Research, Zoetermeer, the Netherlands,2013
- Vijiverberg,Win: Profits from Self-Employment “A case Study of Cote devoire” the World Bank, vol.(1), No (43),2007.
- Wang, Prieto & et al: A cross-cultural study of motivation for self-employment Comparing China, Mexico, and the USA. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. Vol.(18),No.(6),P. 649-672,2012.