



كلية الخدمة الاجتماعية  
قسم تنظيم المجتمع

# آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب

إعداد الدكتورة

**مبروكة محمود محمد عليق**

مدرس بقسم تنظيم المجتمع -

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حماة

١٤٤١هـ - ٢٠٢٠م



أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة :

أصبح الاهتمام بتنمية القدرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتكاملة للشباب يمثل مطلباً دولياً وإحدى السمات المميزة للسياسات والبرامج الدولية ببذل الجهود وتنظيم الأنشطة التي من شأنها تعزيز السياسات الوطنية الخاصة بالشباب في تكامل مع برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتعاون مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية في هذا الشأن ودعم مشاركة الشباب في عمليات صنع القرار على كافة المستويات من أجل تفعيل دوره في التنمية(١).

لذا يسعى المجتمع إلى إيجاد نظم مقترحة للشباب لإعادة النظر في احتياجاتهم ومشكلاتهم التي تقابلهم وبذل الجهد لإشباعها مقارنة بالجهود المبذولة في الماضي، ولذلك تولى الدولة أهمية بالشباب لتأهيلهم لقيادة التنمية والتغيير الإيجابي في كافة مجالات الحياة من خلال تزويد الشباب بكل ما هو جديد في مجال التعليم المهني، وتدعيم أفكارهم ومهاراتهم وثقافتهم وإكسابهم العديد من خبرات العمل وذلك من أجل تعميق ثقافة العمل الحر لديهم(٢).

فالشباب بالمجتمع المصري يشكلون شريحة كبيرة في الهرم السكاني حيث بلغت نسبة الشباب في الفئة العمرية (١٨ - ٢٥) سنة (١٨.٢%) تقريباً من السكان أي حوالي ثمانية عشرة مليون نسمة(٣). وفي ظل هذا الزيادة تزايد الإهتمام من جانب الدولة بتنمية ثقافة العمل الحر للشباب من خلال المشروعات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها أهم أدوات التصدي للآثار السلبية الناجمة عن تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي وفي مقدمتها مشكلة البطالة.

وذلك في ظل اتفاق وفهم واضح أن تنمية ثقافة العمل الحر للشباب من خلال المشروعات الصغيرة والمتوسطة هي النمط الملائم والأكثر ملائمة لأحداث التنمية علي صعيدها الاجتماعي والاقتصادي ويتضح ذلك من خلال الاتجاه الحكومي نحو دعم وتشجيع تنمية ثقافة العمل الحر للشباب كأحد المحاور الإستراتيجية الهامة التي يمكن الإعتماد عليها للإسراع بمعدلات التنمية وعلاج العديد من المشكلات الاقتصادية واللاحق بركب الدول المتقدمة ويظهر هذا الإتجاه واضحاً في خطة الدولة (٢٠٣٠م) ، بما يعمل علي زيادة معدلات النمو(٤).

حيث تتضح أهمية العمل الحر في خلق مجتمع منتج من الشباب يثق في قدراته ومؤمن بالعمل الحر والقدرة علي إثبات الذات ، وتيسير العلاقات الإنسانية بين رب العمل والعاملين بسبب إنخفاض الروتين وسرعة اتخاذ القرارات، وتحقيق العدالة في التنمية الاجتماعية المتوازنة بين مختلف فئات الدولة(٥).

وأن التركيز علي نشر ثقافة العمل الحر لدي الشباب له العديد من الأسباب تتمثل في ( بناء الثقة لدي الشباب - تعميق روح الاعتماد علي الذات - خلق الطموح لديهم في اقتحام العمل الحر لتحقيق دخل أفضل وزيادة الكسب - رفع المستوي المهاري والمعرفي للعنصر البشري والارتقاء به - الحد من التضخم الوظيفي والقضاء علي البطالة )(٦).

وترتكز فلسفة العمل الحر علي أساس امتلاك الفرد كفاءات وقدرات علي العمل بحرية وثقة في النفس

لتحمل المسؤولية حيث ترتبط فلسفة العمل الحر بطبيعة دور الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسات (٧) .  
فقد أكدت نتائج دراسة " مصطفى محمود مصطفى ٢٠٠٩ " (٨) ، أمل سراج الدين محمد مرعي  
٢٠١٤" (٩) أن للأخصائي الاجتماعي دور في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب من خلال توظيف مهاراته  
المهنية بمؤسسات المجتمع المختلفة، وتنفيذ البرامج والأنشطة التي تنمي وعي الشباب بالعمل الحر، وكذلك  
معرفة التكتيكات والآليات المستخدمة في تنمية وعي الشباب بالعمل الحر.  
كما أن الاهتمام بتوجيه وإرشاد الشباب نحو العمل الحر والعمل علي تغيير الاتجاهات نحو العمل  
بالمشروعات الصغيرة يعتبر آلية لحل مشكلات الشباب السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمع وهذا  
ما أثبتته نتائج دراسة " طلعت السروجي ، عبدالعزيز احمد ١٩٩٠" (١٠)، مهدي محمد القصاص ٢٠٠٨  
" (١١).

وأثبتت نتائج دراسة "نجله مرتجي ٢٠٠٦" (١٢)، دراسة (13) Jonic, others 2004 : انه لا بد من  
الاهتمام بتدريب وتنمية خبرات ومهارات الشباب علي إقامة المشروعات الصغيرة ومتطلبات سوق العمل ،  
حتى يتمكنوا من خلق فرص عمل لهم ، ولا بد من إنشاء قاعدة بيانات ومعلومات عن كل ما يخص  
المشروعات الصغيرة وعن متطلبات سوق العمل من التخصصات المختلفة وتوفير القروض للشباب وإمدادهم  
بالمعارف وإكسابهم مهارات تساعدهم في تنفيذ مشروعات إنتاجية صغيرة يؤدي إلى تحسين مستوي  
معيشتهم .

لذلك يجب تنمية العمل الحر بين الشباب بدلا من انتظار الوظيفة ، وتغير نظرة الاعتماد علي الحكومة في  
التوظيف وتنويع مصادر الكسب الحلال من خلال تمويل مشروعات صغيرة ومتوسطة للحد من البطالة وهذا  
ما أثبتته نتائج دراسة (أحمد الجميعة ٢٠١٢) (١٤).

وأیضا يجب رصد المعوقات التي تحول دون تمكين الشباب من تنفيذ المشروعات الصغيرة ، وأهمها عدم  
كفاية القروض التي تقدمها الجمعية وارتفاع سعر فائدتها وكذلك عدم القدرة على سداد الأقساط الشهرية  
الخاصة وهناك قصور في خدمات التسويق وفي برامج التدريب الفني وقصور في خدمات المعلومات التي  
توفرها الجمعية ، كما أن هناك قصور في إسهامات الجمعية في الدفاع عن مصالح الشباب لدى الجهات  
المختصة ، وهذا ما أثبتته نتائج خالد فوزي ٢٠٠٣" (١٥) .

كما أثبتت نتائج دراسة نزمين إبراهيم حلمي ٢٠١١ أن آليات التمكين المستدام للجمعيات الأهلية العاملة في  
مجال المشروعات الصغيرة ، تتمثل في آليات التطوير الإداري مثل إتباع سياسة عمل موحدة وتحديد  
أولويات المشروعات الصغيرة ، وآليات الخدمات مثل تحديد احتياجات أصحاب المشروعات الصغيرة  
ومتابعة استفادة أصحاب المشروعات الصغيرة من خدمات الجمعية ، وآليات التمويل مثل تطوير الجمعية  
لأساليب الحصول علي التمويل ووضع خطة سنوية للتمويل بالجمعية (١٦) .

وتلعب الثقافة بمجموع مكوناتها دوراً هاماً وحاسماً في نمو ثقافة ريادة الأعمال والعمر الحر ، وتتطلب  
الثقافة الريادية تشجيع ممارسة ريادة الأعمال وتحفيز المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادة الأعمال، ويندرج تحت

الثقافة الريادية التعليم، حيث يعتبر محوراً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات العامة لها ومن المتطلب لهذا التعليم أن يكون قائماً على الإبداع والإبتكار وتوليد الأفكار(١٧).

فالشباب الذي يتمتع بصفات شخصية ريادية يميلون إلي تبني قيم المخاطرة والسيطرة وحب الانجاز والإبداع أكثر من الشباب الذين لا يتمتعون بصفات الشخصية الريادية ، وأنه يمكن تطوير السمات الريادية من اجل الوصول لرياديين جيدين من خلال التعليم والتدريب .وهذا ما أثبتته نتائج دراسة ( Gurol, 2006)(١٨).

وتزداد أهمية ريادة الأعمال لدورها في عملية التنمية وتنشيط حركة الاستثمار في كافة المجالات التجارية والصناعية والخدمية، وبخاصة في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي الذي يعتمد بدرجة أساسية على الأفكار الخلاقة والمشاريع الريادية، سواء كانت في صورة مبتكرات أو أساليب إنتاج متميز(١٩).

كما تحظى باهتمام عالمي واسع نظراً للدور الذي تؤديه في التنمية الإقتصادية والإجتماعية، إضافة لدورها المتميز في إشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الإقتصادي وعلى وجه التحديد فئة الشباب من خلال إقامة المشاريع ومنظمات الأعمال الخاصة بهم، وبرزت دور ريادة الأعمال بعد عجز المؤسسات العامة والخاصة عن إستيعاب المزيد من الشباب العاملين، مما أدى الى تفاقم البطالة بين آلاف الخريجين والخريجات ودفعهم للبحث عن البديل الأخر للوظائف(٢٠).

حيث بدأت تنشأ بعض المنظمات العاملة في مجال ريادة الأعمال للمساعدة في معالجة مشكلات الحاضر ومواجهة تحديات المستقبل، وتهتم هذه المنظمات سواء المحلية أو الدولية اهتماماً كبيراً بصناعة ودعم وتعزيز وتنمية الشباب المبدعين ومساعدتهم للوصول بأفكارهم ومشاريعهم كي يصبحوا رواد أعمال ناجحين. وتسير بعض الدول العربية على خطى ثابتة لخلق بيئة تساهم في تطوير حس ريادة الأعمال لدى الشباب، حيث أطلقت عدة منصات لدعم واحتضان رواد الأعمال الطامحين لتقديم حلول خلاقة للمشاكل المجتمعية في المنطقة مثل مبادرة "أشوكا"، وجائزة " الملك عبدالله الثاني للإنجاز والإبداع الشبابي"، وبرنامج "بادر" بالمملكة العربية السعودية وفي مصر توجد جمعية نهضة المحروسة و "جسر" لحاضنات الأعمال و " إنجاز مصر" ومسابقة "طموح" التي أطلقها الصندوق المصري لتكنولوجيا المعلومات وحاضنة " أنطلق" التي أسستها أكاديمية البحث العلمي(٢١).

ومن المنظمات التي اهتمت بتنمية ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر لدي الشباب ، المنظمات الأهلية وخاصة التي تمتلك حاضنات أعمال ، فهناك علاقة بين الخصائص الريادية للشباب (الإبداع، تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة)، ونجاح المشروعات الريادية والتي شملت إنشاء مشروع مبدع ومبتكر، إرادة التضحية والبدء بالمشروع، إرادة الاستمرارية بالمشروع، وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (سمير فهمي شحاده , ٢٠١٤)(٢٢).

كما أثبتت نتائج دراسة (حسام بن إبراهيم بن حسين , ٢٠١٧) أن واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال للشباب الجامعي يتطلب عدة آليات منها البيئة الداعمة، التعلم الريادي ، حاضنات الأعمال، وان من ابرز

المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال للطلاب وجود موروثات ثقافية لدى الطلاب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً، ومن أبرز المقترحات التي قد تساهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب تخصيص ميزانيات سنوية لتحويل الأفكار الإبداعية إلى واقع (٢٣).

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد في جميع أنحاء العالم بظاهرة ريادة الأعمال، إلا أنه لا يعرف عنها إلا القليل سواء فيما يختص بخصائص أصحاب المشاريع الريادية، أو السلوك الريادي أو دور المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال، فرائد الأعمال هو الذي يحدث التغيير الإيجابي في أي مجتمع إذا حسن إعدادهم وتوجيههم والاستفادة منهم (٢٤).

فالشخص الريادي يتمتع بعدة خصائص تتمثل في التخطيط، التحكم الذاتي، الثقة بالنفس، مستوى عال من الطاقة والمثابرة والالتزام، التواصل مع الآخرين، الاستقلالية، تحمل المخاطر وأخيراً الحاجة إلى الانجاز، وان متطلبات العمل الريادي تتمثل في رأس المال، الفكرة الريادية، الدورات التدريبية، بيئة قانونية داعمة، معرفة بالتكنولوجيا، البنية التحتية، وأخيراً ثقافة اجتماعية داعمة وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (سعدية محمد شاهر، ٢٠١٥) (٢٥).

كما أثبتت نتائج دراسة (Needham, 2009) أن الشباب المشاركين في برامج ريادة الأعمال أصبحت لديهم فكرة عن ريادة الأعمال بنسبة ٩٢% ومن لديه الخطة بأن يصبح رائد أعمال بنسبة ١٠٠%، ومن لديهم التدريب المناسب ومن الممكن بأن يصبح رائد أعمال بنسبة ٨٢% (٢٦).

وتوصلت نتائج دراسة المياء محمد احمد، ٢٠١٤ (٢٧)، ناصر المخلفي، ٢٠١٤ (٢٨) أن هناك مجموعة من الآليات المقترحة لريادة الأعمال لشباب الجامعات تتمثل في خلق بيئة داعمة للتعليم الريادي وريادة الأعمال في الجامعات المصرية، وإعادة هيكلة الجامعات في ضوء مفهوم الجامعة الريادية، استثمار دور التعليم في توجيه وإرشاد الشباب لتبني ثقافة العمل الحر، تفعيل الشراكة بين الجامعات وقطاعات الأعمال والمؤسسات الحكومية في المجتمع لتوفير التمويل اللازم لتمكين الشباب من إقامة مشروعاتهم الخاصة.

والخدمة الاجتماعية من المهن التي تسهم في إحداث تغييرات مرغوبة في الأفراد والجماعات والمجتمعات مما يساعد على تحقيق أفضل تكيف للإنسان مع نفسه ومع بيئته الاجتماعية وهي في ذلك تسعى إلى إحداث التوازن بين الأفراد وأنفسهم وبينهم وبين مجتمعهم كما تعمل على استثمار طاقات وقدرات الوحدات الإنسانية التي تتعامل معها لتحقيق أفضل أداء ممكن لوظائفها الاجتماعية (٢٩).

وتؤمن طريقة تنظيم المجتمع كإحدى طرق الخدمة الاجتماعية بالتغيير المقصود لتحسين أحوال المجتمعات ورفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي فيها، وتساهم في إحداث التغيير وتوجيهه وبذلك فهي طريقة تتخذ من المجتمع وحاجاته ومشكلاته موضوعاً أساسياً لاهتمامات العاملين فيها عند عملهم مع المنظمات والمجتمعات (٣٠).

كما أن طريقة تنظيم المجتمع من أكثر الطرق المهنية حركة وتطوراً، وهذه الحركة لا تتبع فقط من داخل الطريقة ولكنها تتواكب مع حركة المجتمعات نفسها التي تتعامل معها، فكل تطور أو تغيير في أوضاع المجتمع وظروفه يصاحبه تطوراً أو تغييراً في المهن التي تعمل معه من أجله (٣١)، حيث تأخذ هذه التطورات باتجاهات ومداخل جديدة، كذلك فإن أحدث الكتابات النظرية التي ظهرت نتيجة لهذه الخبرات والممارسات والتي أدت إلى تغيير نظرة طريقة تنظيم المجتمع إلى قضايا جديدة لم تكن واردة في بداية نشأة الطريقة وتتواكب مع التغييرات والاحتياجات المجتمعية المحلية والإقليمية والعالمية (٣٢).

وباستقراء ما سبق :

١. نجد أن بعض الدراسات ركزت علي تنمية ثقافة العمل الحر للشباب .
٢. كما ركزت دراسات أخرى علي ريادة الأعمال وأهميتها للشباب .
٣. وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في توضيح آليات ريادة الأعمال وعلاقتها بتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب وهذا لما تتناوله الدراسات السابقة .
٤. وقد استفادت الباحثة من تلك الدراسات في صياغة مشكلة دراستها وتحديد أهميتها وأهدافها وفروضها .

ثانياً: الموجه النظري للدراسة .

تستند الدراسة الحالية علي نظرية الأنساق كالتالي:

تتبع أفكار نظرية النسق في الخدمة الاجتماعية من النظرية العامة للأنساق، فهي عبارة عن أجزاء من أنساق أكبر، حيث يرى " فون " انه يجب النظر إلى النسق ككل متكامل في إطار من التفاعلات المتبادلة التي تساعد على النمو والتغيير (٣٣). والنسق ما هو إلا "مجموعة من العناصر المنظمة والمتداخلة التي يترتب بعضها على البعض الآخر لتحقيق الوظيفة الكلية فالفرد والأسرة والفصل والكلية والجامعة كلها تتكون من عناصر متعددة التي تعمل معا لتحقيق وظيفة معينة" (٣٤). فكل كيان قائم بذاته ينظر إليه من ناحية علاقاته بالكيانات الأخرى والتي تؤثر فيه وتتأثر به.

وتتكون نظرية الأنساق من مفاهيم أساسية هي (٣٥):

- ١- النسق: هو كيان له حدود يجرى بداخله تبادل الطاقة البدنية والعقلية وهناك نوعين من النسق.
  - النسق المغلق: حيث لا يحدث تبادل عبر حدوده مثلما هو الأمر بداخل اسطوانة فارغة مغلقة.
  - النسق المفتوح: حيث تنتقل الطاقة عبر الحدود المسامية.
- ٢- المدخلات: ويقصد بها الطاقة التي تغذى النظام من خارجه، كما تشير المدخلات الى كل المؤثرات الخارجية في النسق.
- ٣- المخرجات: ويقصد بها الآثار المترتبة على توظيف المدخلات من خلال حدود النسق.

٤- التغذية العكسية: ويقصد بها المعلومات والطاقة التي مرت من خلال النسق والنتيجة عن مخرجاته والمؤثرة في البيئة من حوله، والدالة على نتائج مخرجاته ويعتمد النسق على عملية التغذية العكسية لتقويم أدائه وتعديل مساره.

٥- فقدان الطاقة: ويصل النسق إلى مرحلة فقدان الطاقة إذا بدأ بتصدير طاقته أكثر من تلك التي استوردها، فمرحلة فقدان الطاقة يقصد بها النقص في مخزون الطاقة والناج عن تصديره لطاقة أكثر من تلك التي استوردها.

٦- التوازن: ويقصد بتوازن النسق، مقدره النسق على المحافظة على طبيعته الأساسية رغم التغيير الذي تحدثه فيه المدخلات والعمل على توظيفها ومعرفة الآثار المترتبة عليها (٣٦).

ومن الفرضيات التي تقوم عليها هذه النظرية، أنها تفترض أن كل نسق ينقسم إلى عدد من الأنساق، كما أنها من جهة أخرى تدخل في تكوين نسق أكبر منها، وإذا كان المجتمع نسق يتألف من أنساق فرعية، فقد يكون لكل مستوى مشكلاته الاجتماعية الأساسية بحيث يصعب تفسير المشكلات التي تحدث في مستوى النسق ككل في ضوء المشكلات التي تحدث في أنساقه الفرعية (٣٧).

ويرى "كانز وكان" أن المنظمات هي أنساق اجتماعية مفتوحة تحصل على طاقتها من المجتمع، والتي تتمثل مدخلاتها من البيئة الخارجية وتحول هذه الطاقات إلى منتجات تمثل المخرجات في شكل سلعة أو خدمة يستفيد منها المجتمع عن طريق عملية النشاط التحويلي أو الأنشطة الداخلية وتتم هذه العمليات في دورات متصلة من النشاطات نهايتها تكون مصدر لبداية دورة نشاط جديدة (٣٨).

ونظرية النسق تنظر إلى المجتمع على أنه يتكون من وحدات بنائية تؤدي كل وحدة وظيفة مفيدة في الحياة، وكل وظيفة تتساند مع بقية الوظائف الأخرى فالخاصية الأساسية المميزة للنسق هي تساند الأجزاء المكونة له (٣٩).

فالشباب إذاً نسق في المجتمع، له أثر في القدرة على التكيف مع ظروف الحياة من خلال التوافق بين قدراته الذاتية والوسط البيئي الذي يعيش فيه من خلال الاستفادة بالموارد المتاحة في المجتمع أو التي يمكن إتاحتها، وإن المجتمع لكي ينمي قدراته لابد من تنمية الأفكار الريادية لدى الشباب من خلال إقامة دورات تدريبية، ودراسة البيئة ومعرفة احتياجات الشباب وتوظيفها باحتياجات سوق العمل.

والنسق في الدراسة الراهنة تنظر إليه الباحثة في طرفين مختلفين أولهما: نسق الشباب ومجموعة الأجزاء التي تؤثر عليه والمتمثلة في البيئة المحيطة به كالمجتمع والموارد المتاحة له، وقد تشمل عناصر أخرى ترتبط بالتأثيرات الخارجية والطرف الآخر للنسق هو الدورات والبرامج التدريبية والتأهيلية التي تقدمها المؤسسات الداعمة لريادة الأعمال للشباب لتزويده بمهارات وخبرات ثقافة العمل الحر.

ومما سبق في ضوء نظرية النسق ومكوناتها سوف نتناول تلك النظرية وكيفية استخدامها في توظيف آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب والتي تتكون من ثلاث مراحل أساسية هي:



١- المدخلات: وهي الأجزاء التي يراد إخضاعها لعمليات محددة لتحويلها إلى شئ جديد أو إضافة خصائص جديدة وتتكون تلك المدخلات بالنسبة لريادة الأعمال للشباب من:

- الأفكار الريادية الخاصة بالشباب .
- بناء الثقة لدى الشباب وقدرتهم على قبول المخاطر.
- المعرفة بالتكنولوجيا ودراساتهم للبيئة واحتياجات السوق.

٢- العمليات التحويلية: وهي معالجة تتضمن الجهود والعمليات الهادفة والآليات اللازمة لريادة الأعمال والتي بدورها تساهم في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب والمتمثلة في:

- إقامة البرامج والمشروعات الريادية للشباب .
- التعلم للريادة وإقامة الدورات التدريبية الخاصة بريادة الأعمال التي تنمي ثقافة العمل الحر لديهم.

٣- المخرجات: وهي النتائج أو حصيلة التفاعل بين المدخلات والعمليات التحويلية مثل:

- توفر فرص العمل للشباب .
- إقامة مشروعات ريادية ذاتية .

ثالثا : صياغة مشكلة الدراسة .

يمثل الشباب القوى العاملة والثقل الرئيسي في قوة الإنتاج في أي مجتمع بما يتميز به الشباب من خصائص جسمية وعقلية ونفسية واجتماعية وهو العنصر المنتج والمستهلك في آن واحد كما أنه يعتبر العامل الفعال في أي مجتمع سواء أكان ذلك من ناحية الكم أم من ناحية الكيف وهذا يؤكد على إن الشباب يمثل الوسيلة الرئيسة لعملية التنمية وهو في نفس الوقت هدف رئيس من أهدافها.

ومن هنا كان اهتمام المجتمعات برعاية الشباب وتقديم الخدمات المتكاملة لهم من خلال العديد من المؤسسات لإشباع احتياجاتهم وحل مشاكلهم في تلك المرحلة العمرية التي تحتاج إلى تعامل خاص من جانب مسئولية تنمية مجتمعه والنهوض به في كافة جوانبه الإقتصادية والإجتماعية وخاصة في ظل انتشار البطالة .

حيث تعمل تلك المؤسسات علي تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب من خلال تنفيذ العديد من البرامج والأنشطة المرتبطة بذلك وأيضا من خلال ربط آليات ريادة الأعمال بتنمية ثقافة العمل الحر للشباب والتي تتمثل في التعليم والتدريب ، التمويل ، التمكين والبيئة الداعمة .

وفي ضوء ذلك وبناءً علي المعطيات النظرية والدراسات المرتبطة بالدراسة الحالية سواء المتعلقة بريادة الأعمال أو تنمية ثقافة العمل الحر للشباب, فإن هذه الدراسة تسعى إلي تحديد آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل لدي الشباب.

رابعا: أهمية الدراسة :

(١) سعى الدولة لتشجيع الشباب علي إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودمجها في خطتها ٢٠٣٠م وذلك لتخفيف العبء علي القطاع الحكومي والقضاء علي مشكلات الشباب وخاصة البطالة والفقر .

(٢) زيادة اهتمام المؤسسات الحكومية والأهلية بريادة الأعمال والتي تمثل بعداً جديداً في مجال التعليم والتدريب من خلال إكساب الشباب خبرات ومهارات العمل الحر.

(٣) تعتبر ريادة الأعمال من أهم محركات النمو الإقتصادي والإجتماعي حيث تعمل على تنمية قيم الإبتكار وتعزيز ثقافة العمل الحر للشباب.

(٤) أن موضوع ريادة الأعمال من الموضوعات الهامة لكل التخصصات وبصفة خاصة مهنة الخدمة الإجتماعية وخاصة طريقة تنظيم المجتمع حيث تضع وتنفذ البرامج والمشروعات التي تنمى شخصية الشباب، وتستغل طاقاته وتساعده في الحصول على فرص عمل خلال توجيهات وتوظيف الأخصائي الإجتماعي لخبراته ومهاراته المهنية وكذلك آليات طريقة تنظيم المجتمع لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.

خامساً: أهداف الدراسة :

(١) تحديد آليات ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب والممثلة في آليات (التعليم والتدريب الريادي- التوجيه والإرشاد - التمويل - التمكين - البيئة الداعمة).

(٢) تحديد مستوى مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر للشباب .

(٣) تحديد الصعوبات التي تعوق ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب.

(٤) تحديد مقترحات لدعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب.

(٥) التوصل إلي رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لدعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب .

سادساً : فروض الدراسة :

(١) من المتوقع ان يكون مستوى آليات دعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب مرتفع.

(٢) من المتوقع ان يكون مستوى تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب مرتفع.

(٣) توجد علاقة طردية بين آليات دعم ريادة الأعمال وتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب.

سابعاً : مفاهيم الدراسة :

(١) مفهوم الآليات :

آلية في اللغة تعنى طبيعة تركيب الأجزاء من آلة أو ما شابهها , أو طريقة يدار بها الشيء (٤٠).

وتعرف بأنها : عمليات عقلية يلجأ إليها الفرد لحماية نفسه من القلق والشعور بالذنب والتصدي والسيطرة على دافع غير مقبول (٤١).

وأيضاً تعرف بأنها المعرفة , أو قاعدة المهارات , أو الطرق والنظريات أو الإجراءات التي تستخدم لتحقيق أهداف واضحة (٤٢).

وتقصد الباحثة بالآليات في تلك الدراسة بأنها :

١. الوسائل والأدوات التي تستخدمها الجمعيات الأهلية لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب .

٢. الوسائل والأدوات التي تمكن الشباب من تنفيذ مشروعاتهم الريادية بفاعلية وكفاءة.

٣. تتضمن تلك الآليات ما يلي (التعليم والتدريب الريادي- التوجيه والإرشاد - التمويل - التمكين - البيئة الداعمة )

### (٢) مفهوم ريادة الأعمال :

الريادة في اللغة " الرائد الذي يتقدم القوم يبصر له الكلاً ومساقت الغيث، والجمع رواد، والريادة التقدم في الإنجاز" (٤٣).

وتعرف ريادة الأعمال بأنها عملية مبتكرة تعتمد على سبق الآخرين في وضع تصور لتطوير خدمة أو منتج أو ابتكار منتج جديد يلقي القبول والاستحسان لتحقيق أرباح ومكانة متميزة في عالم المنافسة، من خلال تنظيم وإدارة الأعمال والمشروعات التي تتضمن قدر كبير من المجازفة والمخاطرة لتحقيق الربح (٤٤).  
وتعرف بأنها: "إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الوقت والجهد والمال، وتحمل تبعاته النفسية والاجتماعية والمالية، واستثمار عوائده، لتحقيق الرفاهية الاجتماعية وبناء المستقبل" (٤٥).

وأيضاً تعرف بأنها: " العملية التي من خلالها فرد أو مجموعة من الأفراد يستخدمون جهداً منظماً، ووسائل للسعي وراء الفرص لتأمين قيمة والنمو للمشروع بالتجارب مع الرغبات والحاجات من خلال الإبداع والتفرد" (٤٦).

### وتعرف ريادة الأعمال إجرائياً بأنها:

- ١- حالة من العمل الذي يتسم بالإبداع والابتكار والمخاطرة يسعى إليه الشباب كبديل للعمل الحكومي.
- ٢- تتطلب العديد من المهارات والقدرات وليس شرطاً أن يكون في نطاق التخصص.
- ٣- قد تتطلب القيام بمشروع صغير أو متوسط يعتمد على الجهود الذاتية فقط أو جهود ذاتية ومجتمعية معاً.
- ٤- لها آليات لتحقيقها منها (التعليم والتدريب -التوجيه والإرشاد- التمويل - التمكين - البيئة الداعمة)

### (٣) مفهوم ثقافة العمل الحر :

تعرف الثقافة بأنها: " مجموعة من القيم، والعادات، والتقاليد، والإتجاهات والمعاني التي يتم اكتسابها مع مرور الوقت والتي ينقاسمها أفراد مجتمع معين وتؤثر في نمط الحياة مادياً ومعنوياً ويكتسب أفراد المجتمع هذه الخصائص المشتركة عبر العديد من المراحل والعمليات الاجتماعية التي يشاركون فيها من خلال المؤسسات العائلية، والدينية، والتعليمية، ومن المجتمع ككل (٤٧).

والعمل الحر يعرف بأنه العمل الذي لا يتبع أي جهة سواء حكومية أو خاصة يقوم الشخص به بنفسه لحسابه الخاص ويستثمر جهوده وماله في الحصول علي أقصى ربح ممكن من هذا العمل (٤٨).

فثقافة العمل الحر هي عملية اقتحام العمل الحر للشباب التي تتطلب توافر مجموعة كبيرة من الصفات الشخصية والمعارف والمهارات الاجتماعية والفنية (٤٩).

### وتقصد الباحثة بثقافة العمل الحر في ضوء الدراسة الحالية ما يلي :

١. هو حالة من العمل يسعى إليها الشباب كبديل للعمل الحكومي .
٢. إكساب الشباب ثقافة العمل الحر من خلال البرامج الريادية التي تنفذها الجمعيات الأهلية .

٣. هو السلوك الذي يعتمد علي القدرة علي التفكير الرمزي والتعلم الاجتماعي لاكتساب اتجاهات معينة لتقافة العمل الحر .

٤. مجموعة الاتجاهات المشتركة والقيم والأهداف والممارسات التي تهدف إلي إكساب الشباب مهارات واتجاهات العمل الحر بما يواكب التغيرات المجتمعية والاقتصادية.

### ثامنا: الإطار النظري للدراسة :

يعتمد الإطار النظري للدراسة على توضيح ما يلي:

#### (١) أهمية ريادة الأعمال بالنسبة للشباب (٥٠):

١- تعتبر وسيلة لتصحيح مسار المشروعات الصغيرة والمتوسطة، فغالبية هذه المشروعات لا تقوى على الصمود والمنافسة إذا لم تكن هناك يد خبيرة تستغل الفرص وتتلافى التهديدات وتبحث عن فرص للتوسع والانتشار بطرق مبتكرة ومنتجات غير تقليدية.

٢- تعتبر من الأدوات المهمة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة أو النامية على حد سواء، حيث تسهم المشروعات الريادية مساهمة فاعلة في تطوير التنمية الاقتصادية الشاملة.

٣- تعد نواة بناء المنظمات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، حيث يؤمن المشروع الريادي الدخل الكافي للريادي وعائلته، بالإضافة إلى دوره في إستحداث وظائف جديدة والحد من نسبة البطالة في المجتمع.

٤- تسهم ريادة الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال زيادة الناتج القومي ونصيب الفرد من الدخل.

٥- تنويع الهيكل الاقتصادي الوطني وفتح أسواق جديدة (٥١).

٦- توليد فرص عمل في صناعات وقطاعات جديدة مثل تقنية المعلومات والطاقة والاتصالات وغيرها.

٧- اكتشاف موارد جديدة وطرق إنتاج حديثة.

٨- الريادة أصبحت مهنة هامة والحاجة إليها تدعو إلى فهم دورها في تطوير رأس المال البشري والفكري (٥٢).

#### (٢) أهداف ريادة الأعمال بالنسبة للشباب (٥٣):

١- التوظيف الذاتي حيث توفر الريادة المزيد من فرص العمل التي ترضى وتناسب القوى العاملة.

٢- توظيف الآخرين في وظائف غالباً ما تكون أفضل لهم.

٣- تطوير المزيد من الصناعات خاصة في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستند بالتطورات الاقتصادية.

٤- زيادة الدخل وزيادة النمو الاقتصادي.

٥- المنافسة الشريفة والتشجيع على خلق منتجات بجودة أعلى.

٦- السعي إلى إنتاج المزيد من السلع والخدمات.

٧- خلق أسواق جديدة.

٨- التأكيد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية.

(٣) آليات زيادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب:

تتمثل آليات زيادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر في:

(أ) التعليم والتدريب : يقصد بالتعليم والتدريب الريادي علي أنه " اكتساب الشباب اتجاهات ومهارات العمل الحر، وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية، وتدريبهم علي مهارات الإبداع والابتكار، وتنمية الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة العمل الحر والتوظيف الذاتي، وجعل الشباب خالقين لفرص العمل لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدرة علي إدراك الطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية، وفي رضاء مجتمعاتهم، وذلك لعلاج مشكلات البطالة والفقر والعنف والتهميش الاجتماعي(٥٤).

وتهدف برامج التعليم والتدريب الريادي إلي تحقيق ما يلي(٥٥):

- توفير المعارف والخبرات في مجال زيادة الأعمال والعمل الحر .
  - تأهيل الشباب لإدارة المشروعات الريادية من خلال تبني ثقافة العمل الحر.
  - تدريب الشباب علي كيفية إعداد خطط العمل.
  - تحفيز الشباب علي التفكير الإبداعي.
  - تحويل ثقافة المجتمع من السعي وراء العمل في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص إلي ثقافة العمل الحر .
- كما يؤدي التعليم والتدريب إلي تحفيز الأعمال والتفكير الإبداعي والتوسع في برامج التدريب بهدف تطوير مهارات الذات وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل الأساسية (مهارات الاتصال- إعداد خطة العمل - بناء فريق العمل - مبادئ التسويق - مبادئ المحاسبة المالية - خدمة العملاء ..... الخ).

وهناك آليات أخرى تتمثل في(٥٦):

(ب) التوجيه والإرشاد : توسيع قاعدة التوجيه والإرشاد من خلال ربطه ببرامج تحفيز الأفراد والمؤسسات وكذلك إنشاء حاضنات الأعمال داخل المؤسسات الاقتصادية الكبرى بهدف إقامة مشروع صغير قادر علي سد احتياجات الفرد .

(ج) التمويل : من خلال التوسع في استحداث أنظمة تمويل غير تقليدية تلائم المشروعات الناشئة كمشروعات رأس المال الاجتماعي والتي تمكن الشباب من إقامة المشروعات الخاصة بهم والمنافسة في سوق العمل الحر .

(د) التمكين : من خلال تبسيط الإجراءات الحكومية الخاصة بتأسيس المشروعات الناشئة ومزاولة نشاطها عن طريق تأسيس مراكز الخدمة الموحدة ، والبوابات الالكترونية وغير ذلك مما يضمن تسهيل إقامة المشاريع.

(هـ) البيئة الداعمة : وذلك من خلال تهيئة البنية التحتية المادية والمعلوماتية والمؤسسية الداعمة لرواد الأعمال ، التوسع في تقديم الحوافز والمنح الحكومية والأهلية للمشروعات الناشئة التي يرغب الشباب في إقامتها ، العمل علي استصدار تشريعات تمكن المشروعات الناشئة من الحصول علي نسبة من المشتريات الحكومية والمشروعات التي تطرح أمام القطاع الخاص، تأهيل المشروعات الناشئة لإنتاج

منتجات مطابقة للمواصفات القياسية بما يعزز القدرات التنافسية لتلك المشروعات ، تطوير آليات فعالة للتسويق والتصدير أمام منتجات المشروعات الناشئة ، تطوير تشريعات حماية الملكية الفكرية وإنفاذها.

### تاسعا: الإجراءات المنهجية للدراسة :

(١) نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية حيث تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف تغلب عليه صفة التحديد، والوصف الذي ينصب علي الجوانب الكيفية والكمية معاً ، وتركز الدراسة الراهنة علي وصف وتحديد آليات ريادة الأعمال وعلاقتها بتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب.

(٢) المنهج المستخدم:

- اعتمدت الدراسة علي منهج المسح الاجتماعي بأسلوب الحصر الشامل للمسئولين بالجمعيات الأهلية المختارة للدراسة وعددهم (٤٠) مسؤل .
- المسح الاجتماعي الشامل للشباب وبلغ عددهم (١٨٠) مفردة .

(٣) أدوات الدراسة: قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان للمسئولين ، وكذلك استمارة استبيان للشباب حول آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب . ويمكن عرض صدق وثبات أدوات الدراسة علي النحو التالي :

#### (أ) صدق الأدوات :

أ- الصدق الظاهري للأدوات: تم عرض الأدوات على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، لإبداء الرأي في صلاحية الأدوات من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٨%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارات في صورتها النهائية.

ب- صدق المحتوي " الصدق المنطقي " وللتحقق من هذا النوع من الصدق قامت الباحثة بما يلي:

- الإطلاع علي الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.
- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة.

(ب) ثبات الأدوات : تم حساب ثبات الأدوات باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للإستمارات ، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٠) مفردات من المسئولين والشباب وذلك بنظام إعادة الإختبار . وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (١) نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) لاستبيان المسئولين

(ن=١٠)

م	المتغير	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	ثبات استمارة استبيان المسئولين ككل	٠.٨٧٧

وتعتبر هذه المستويات عالية ومقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وذلك للوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لاستمارة استبيان المسؤولين ويمكن الاعتماد على نتائجها؛ وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية .

جدول رقم (٢) نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) لاستبيان الشباب

(ن=٢٠)

م	المتغير	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	ثبات استمارة استبيان الشباب ككل	٠.٨١٤

وتعتبر هذه المستويات عالية ومقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وذلك للوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لاستمارة استبيان الشباب ويمكن الاعتماد على نتائجها؛ وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية .

(٤)مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني : تحدد في محافظة القاهرة والجيزة ممثله في الجمعيات الأهلية التالية :

جدول (٣) المجال المكاني وعينة الدراسة

م	اسم الجمعية	عدد المسؤولين	عدد الشباب
١	مؤسسة تنمية المهارات وريادة الأعمال بالدقي	١٠	٤٥
٢	فكه لريادة الأعمال والشراكة المجتمعية بهضبة الأهرام	٩	٣٨
٣	الريادة للتنمية الشاملة بشبرا	١٢	٥٥
٤	ثراء للتنمية والريادة بمدينة نصر	٩	٤٢
	المجموع	٤٠	١٨٠

(ب) المجال البشري:

١. حصر شامل للمسؤولين بالجمعيات المختارة للدراسة وعددهم (٤٠) مسئول.

٢. حصر شامل للشباب الذين اشتركوا بالبرامج الريادية بالجمعيات المختارة للدراسة أثناء فترة جمع البيانات من تلك الجمعيات وبلغ عددهم (١٨٠) مفردة

(ج) المجال الزمني : ويتحدد في الفترة الزمنية من ١٧ / ٣ / ٢٠١٩م إلى ٢٠ / ٥ / ٢٠١٩م .

(٥)أساليب التحليل الإحصائي :

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة.

٢. المتوسط الحسابي: للحكم على مستوى آليات دعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد

خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ( $3/2 = 0.67$ ) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (٤) مستوى المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١.٦٧ - ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢.٣٤ : ٣

٣. الانحراف المعياري: ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات المبحوثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط الحسابي، حيث أنه في حالة تساوي العبارات في المتوسط الحسابي فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأعلى.
  ٤. المدى: ويتم حسابه من خلال الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة.
  ٥. معامل ثبات ( ألفا كرونباخ ): لقيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.
  ٦. معامل ارتباط بيرسون R: وذلك لاختبار العلاقة بين متغيرين كميين. (اختبار فروض الدراسة).
- عاشرا: نتائج الدراسة الميدانية:

جدول رقم (٥) يوضح البيانات الأولية للمسئولين والشباب

الشباب ن = (١٨٠)				المسئولين ن = ٤٠			
م	السن	ك	%	م	السن	ك	%
١	أقل من ٢٥ سنة	١٤	٧.٨%	١	أقل من ٣٠ سنة	٨	٢٠%
٢	٢٥ سنة -	٢٩	١٦.١%	٢	٣٠ سنة -	١١	٢٧.٥%
٣	٣٠ سنة -	٦٢	٣٤.٤%	٣	٤٠ سنة -	١٤	٣٥%
٤	٣٥ سنة -	٤٩	٢٧.٢%	٤	٥٠ سنة -	٦	١٥%
٥	٤٠ سنة فأكثر	٢٦	١٤.٥%	٥	٦٠ سنة فأكثر	١	٢.٥%
م	النوع	ك	%	م	النوع	ك	%
١	ذكر	١٢٠	٦٦.٧%	١	ذكر	٢٤	٦٠%
٢	أنثى	٦٠	٣٣.٣%	٢	أنثى	١٦	٤٠%
م	المؤهل العلمي	ك	%	م	المؤهل العلمي	ك	%
١	مؤهل متوسط	٣٢	١٧.٨%	١	مؤهل متوسط	٩	٢٢.٥%
٢	مؤهل فوق متوسط	٢٨	١٥.٥%	٢	مؤهل فوق متوسط	١٠	٢٥%
٣	مؤهل عالي	٨١	٤٥%	٣	مؤهل عالي	١٥	٣٧.٥%
٤	دراسات عليا	٣٩	٢١.٦%	٤	دراسات عليا	٦	١٥%
م	الحالة العملية	ك	%	م	الوظيفة	ك	%
١	يعمل	٨٠	٤٤.٤%	١	رئيس مجلس ادارة	٤	١٠%
٢	لا يعمل	١٠٠	٥٥.٦%	٢	مسئول مالي	٤	١٠%
				٣	اخصائي اجتماعي	٨	٢٠%
				٤	موظف	٢٤	٦٠%
م	عدد سنوات الخبرة	ك	%	م	عدد سنوات الخبرة	ك	%
١	أقل من ٥ سنوات	٩	٢٢.٥%	١	أقل من ٥ سنوات	٩	٢٢.٥%
٢	٥ سنوات -	١٨	٤٥%	٢	٥ سنوات -	١٨	٤٥%
٣	١٠ سنوات فأكثر	١٣	٣٢.٥%	٣	١٠ سنوات فأكثر	١٣	٣٢.٥%



يوضح الجدول السابق أن:

(أ) البيانات الأولية للمسئولين جاءت كالتالي :

- بالنسبة للسن: جاء في الترتيب الأول (٤٠ سنة -) بنسبة (٣٥%)، يليه في الترتيب الثاني (٣٠ سنة -) بنسبة (٢٧.٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (٦٠ سنة فأكثر) بنسبة (٢٠.٥%).
- بالنسبة للنوع: جاء في الترتيب الأول (الذكور) بنسبة (٦٠%)، يليه في الترتيب الثاني (الإناث) بنسبة (٤٠%).
- بالنسبة للمؤهل العلمي: جاء في الترتيب الأول (مؤهل عالي) بنسبة (٣٧.٥%)، يليه في الترتيب الثاني (مؤهل فوق متوسط) بنسبة (٢٥) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (دراسات عليا) بنسبة (١٥%).
- بالنسبة للوظيفة: جاء في الترتيب الأول (موظف) بنسبة (٦٠%)، يليه في الترتيب الثاني (أخصائي اجتماعي) بنسبة (٢٠%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير كلا من (رئيس مجلس إدارة) و (مسئول مالي) بنسبة (١٠%).
- بالنسبة لعدد سنوات الخبرة: جاء في الترتيب الأول (٥ سنوات -) بنسبة (٤٥%)، يليه في الترتيب الثاني (١٠ سنوات فأكثر) بنسبة (٣٢.٥%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (اقل من ٥ سنوات) بنسبة (٢٢.٥%).

(ب) البيانات الأولية للشباب جاءت كالتالي :

- بالنسبة للسن: جاء في الترتيب الأول (٣٠ سنة -) بنسبة (٣٤.٤)، يليه في الترتيب الثاني (٣٥ سنة -) بنسبة (٢٧.٢%)، بينما جاء في الترتيب الأخير (اقل من ٢٥ سنة) بنسبة (٧.٨%).
- بالنسبة للنوع: جاء في الترتيب الأول (الذكور) بنسبة (٦٦.٧%)، يليه في الترتيب الثاني (الإناث) بنسبة (٣٣.٣%).
- بالنسبة للمؤهل : جاء في الترتيب الأول (مؤهل عالي) بنسبة (٤٥%)، يليه في الترتيب الثاني (دراسات عليا) بنسبة (٢١.٦%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (مؤهل فوق متوسط) بنسبة (١٥.٥%).
- بالنسبة للحالة العملية: جاء في الترتيب الأول (لا يعمل) بنسبة (٥٥.٦%)، يليه في الترتيب الثاني (يعمل) بنسبة (٤٤.٤) .

ثانياً: آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب

جدول (٦) يوضح آلية التعليم والتدريب الريادي

م	العبارة	المسئولون ن= (٤٠)					الشباب ن= (١٨٠)						
		الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	لا	إلى حد ما	نعم	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	لا	إلى حد ما	
١	تدريب الشباب علي إيجاد فرص عمل مناسبة .	٦	٠.٧٠٤	٢.٣٧	٥	١٥	٢٠	١	٠.٦٣٣	٢.٥٧	١٤	٤٨	١١٨
٢	إكساب الشباب المهارات المطلوبة لسوق العمل .	٣	٠.٥٤٥	٢.٦٠	١	١٤	٢٥	٧	٠.٧٤٤	٢.٢٦	٣٢	٦٨	٨٠
٣	حرص الشباب على حضور دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال لتنمية روح الابتكار والإبداع	١	٠.٤٦٤	٢.٧٠	-	١٢	٢٨	٣	٠.٦٢٤	٢.٤٠	١٣	٧٩	٨٨
٤	مساعدة الشباب علي إيجاد أسواق جديدة للسلع والمنتجات.	٧	٠.٥٧٩	٢.٣٥	٢	٢٢	١٦	٤	٠.٦٦٤	٢.٣٩	١٨	٧٣	٨٩
٥	إكساب الشباب سلوكيات ايجابية مثل (الاستقلالية - المخاطرة - الإبداع).	٢	٠.٥٤٠	٢.٦٢	١	١٣	٢٦	٢	٠.٥٩٢	٢.٥٣	٩	٦٦	١٠٥
٦	ينمي المسئولين بالمؤسسة إلي الشباب أهمية و قيمة ثقافة العمل الحر.	٤	٠.٦٣٢	٢.٦٠	٣	١٠	٢٧	٨	٠.٧٣٧	٢.٢٥	٣٠	٧٥	٧٥
٧	مساعدة الشباب في تطوير المعارف الخاصة بالمشروعات الريادية.	٥	٠.٦٧٧	٢.٥٥	٤	١٠	٢٦	٦	٠.٧٥٤	٢.٣٦	٣٠	٥٤	٩٦
٨	إكساب الشباب الكفاءة اللازمة لتنفيذ المشروعات الريادية	٨	٠.٥٢٥	٢.٣٢	١	٢٥	١٤	٥	٠.٥٥٢	٢.٣٨	٦	٩٩	٧٥
		مرتفع ٢.٥١					مرتفع ٢.٣٩						
		٠.٤٥٦					٠.٣٥٧						
		المتوسط الوزني للبعد ككل					الانحراف المعياري						

يوضح الجدول السابق أن :

- مستوى آلية التعليم والتدريب الريادي كما يحددها المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول حرص الشباب على حضور دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال لتنمية روح الابتكار والإبداع بمتوسط وزني (٢.٧٠)، يليه في الترتيب الثاني إكساب الشباب سلوكيات ايجابية مثل الاستقلالية - المخاطرة - الإبداع، بمتوسط وزني (٢.٦٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير إكساب الشباب الكفاءة اللازمة لتنفيذ المشروعات الريادية بمتوسط وزني (٢.٣٢).
- مستوى آلية التعليم والتدريب الريادي كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول حرص الشباب على حضور دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال لتنمية روح الابتكار والإبداع بمتوسط وزني (٢.٧٠)، يليه في الترتيب الثاني إكساب الشباب سلوكيات ايجابية مثل الاستقلالية - المخاطرة - الإبداع، بمتوسط وزني (٢.٥٣) ، بينما جاء في الترتيب الأخير ينمي المسئولين بالمؤسسة إلي الشباب أهمية و قيمة ثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٢٥).
- وقد يرجع ذلك إلي اهتمام المسئولون بالمنظمات الريادية بتوفير التعليم والتدريب اللازم للشباب من خلال تنمية خبرات ومهارات الشباب علي إقامة المشروعات الصغيرة ومتطلبات سوق العمل ، وإنشاء قاعدة بيانات ومعلومات عن كل ما يخص المشروعات الصغيرة وعن متطلبات سوق العمل من التخصصات المختلفة وتوفير القروض للشباب وإمدادهم بالمعارف وإكسابهم مهارات تساعدهم في تنفيذ مشروعات

إنتاجية صغيرة يؤدي إلى تحسين مستوي معيشتهم، وهذا ما اثبتته دراسه كلا من " نجله مرتجي ٢٠٠٦"،  
دراسة "Jonic, others 2004"

جدول (٧) يوضح آلية التوجيه والارشاد

م	العبارة	المسئولون ن= (٤٠)					الشباب ن= (١٨٠)				
		نعم	لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب	نعم	لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تصميم خطط لتنظيم حملات توعوية دورية لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب	٢٠	١٥	٢.٣٧	٠.٧٠٤	٥	٨٢	٦٨	٢.٢٨	٠.٧٣٦	٤
٢	تشجيع الشباب علي تبني ثقافة العمل الحر	٢٦	١٣	٢.٦٢	٠.٥٤٠	٢	٧٥	٨٧	٢.٣١	٠.٦٤٧	٣
٣	تعقد المؤسسة ندوات دورية لتوعية الشباب بثقافة العمل الحر	٢٨	١٠	٢.٦٥	٠.٥٧٩	١	٩١	٧٢	٢.٤١	٠.٦٥٨	٢
٤	تنظيم لقاءات دورية مع الشباب المتميزين في مجال الأفكار والمشروعات الريادية	١٨	١٨	٢.٣٥	٠.٦٦٢	٧	٩١	٧٦	٢.٤٣	٠.٦٢٦	١
٥	ارشاد الشباب الي المؤسسات الاخرى بالمجتمع والمهتمة بتنمية ثقافة العمل الحر للشباب	١٥	٢٥	٢.٣٧	٠.٤٩٠	٤	٣٩	٩٧	١.٩٧	٠.٦٨٠	٧
٦	مساعدة الشباب على ترسيخ فكر الاقتصاد الحر	٢٥	١٤	٢.٦٠	٠.٥٤٥	٣	٧١	٨٧	٢.٢٧	٠.٦٦٧	٥
٧	تشكيل لجنة عليا بالمؤسسة لوضع خطة شاملة لنشر ثقافة العمل الحر لدي الشباب	١٧	٢٠	٢.٣٥	٠.٦٢٢	٦	٥٤	١٠٣	٢.١٧	٠.٦٣٢	٦
		المتوسط الوزني للبعد ككل					٢.٢٦ متوسط				
		٢.٤٧ مرتفع					٠.٣٤٧				
		الانحراف المعياري					٠.٤٦٣				

يوضح الجدول السابق أن :

- مستوى آلية التوجيه والإرشاد كما يحددها المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تعقد المؤسسة ندوات دورية لتوعية الشباب بثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٦٥)، يليه في الترتيب الثاني تشجيع الشباب علي تبني ثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٦٣) ، بينما جاء في الترتيب الأخير تنظيم لقاءات دورية مع الشباب المتميزين في مجال الأفكار والمشروعات الريادية بمتوسط وزني (٢.٣٥).
- مستوى آلية التوجيه والإرشاد كما يحددها الشباب متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تنظيم لقاءات دورية مع الشباب المتميزين في مجال الأفكار والمشروعات الريادية بمتوسط وزني (٢.٤٣)، يليه في الترتيب الثاني تعقد المؤسسة ندوات دورية لتوعية الشباب بثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٤١) ، بينما جاء في الترتيب الأخير إرشاد الشباب إلي المؤسسات الأخرى بالمجتمع والمهتمة بتنمية ثقافة العمل الحر للشباب بمتوسط وزني (١.٩٧).
- وقد يرجع ذلك الي اهتمام المسئولون بالمنظمات الريادية بتوجيه وإرشاد الشباب نحو العمل الحر والعمل علي تغيير الاتجاهات نحو العمل بالمشروعات الصغيرة باعتبار العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمع وهذا ما اثبتته نتائج دراسة " طلعت السروجي ، عبدالعزيز احمد ١٩٩٠"، مهدي محمد القصاص ٢٠٠٨"

## جدول (٨) يوضح آلية التمويل

م	العبارة	المسئولون ن= (٤٠)					الشباب ن= (١٨٠)						
		الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	لا	إلى حد ما	نعم	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	لا	إلى حد ما	
١	تخصيص موازنة مالية مناسبة لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب	٥	٠.٥٩٨	٢.٥٢	٢	١٥	٢٣	٢	٠.٦٨٨	٢.٤٧	٢٠	٥٥	١٠٥
٢	تدريب الشباب على كيفية استثمار أقل الموارد المالية لتنفيذ مشروعاته الريادية.	٢	٠.٤٩٦	٢.٦٠	-	١٦	٢٤	١	٠.٥٤٧	٢.٥٨	٥	٦٥	١١٠
٣	تدريب الشباب على إجراء دراسة جدوى علمية للمشروعات الريادية التي يرغب في تنفيذها .	٦	٠.٥٥٤	٢.٥٠	١	١٨	٢١	٣	٠.٦٦٢	٢.٤٥	١٧	٦٥	٩٨
٤	توفير التمويل اللازم لمساعدة الشباب علي بدء مشروعه الريادي.	١	٠.٤٧٤	٢.٦٧	-	١٣	٢٧	٤	٠.٦٩٥	٢.٤٥	٢١	٥٧	١٠٢
٥	تقديم المعلومات للشباب عن الجهات المهمة بتمويل افكار المشروعات المبتكرة.	٣	٠.٥٩٤	٢.٥٧	٢	١٣	٢٥	٧	٠.٦٢٥	٢.٣٣	١٥	٩٠	٧٥
٦	مساعدة الشباب في التعرف على اساليب الحصول على قروض تساهم في تنمية وتطوير مشروعاته الريادية	٤	٠.٥٥٤	٢.٥٢	١	١٧	٢٢	٥	٠.٦٥٢	٢.٤٣	١٦	٧٠	٩٤
٧	تدريب الشباب على كيفية إعادة ضخ العائد المادي لتطوير المشروع.	٧	٠.٥٩٤	٢.٤٢	٢	١٩	١٩	٨	٠.٦٠٩	٢.٣١	١٤	٩٦	٧٠
٨	امداد الشباب بالتقنيات الحديثة التي تساعده في تطوير مشروعاته الريادية.	٨	٠.٦١٥	٢.٣٢	٣	٢١	١٦	٦	٠.٦١٤	٢.٣٦	١٣	٨٩	٧٨
		٢.٥١ مرتفع					٢.٤٢ مرتفع						
		٠.٤٥٩					٠.٣٧٠						
		المتوسط الوزني للبعد ككل					الانحراف المعياري						

## يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى آلية التمويل كما يحددها المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول توفير التمويل اللازم لمساعدة الشباب علي بدء مشروعه الريادي بمتوسط وزني (٢.٦٧)، يليه في الترتيب الثاني تدريب الشباب على كيفية استثمار أقل الموارد المالية لتنفيذ مشروعاته الريادية بمتوسط وزني (٢.٥٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير إمداد الشباب بالتقنيات الحديثة التي تساعده في تطوير مشروعاته الريادية بمتوسط وزني (٢.٣٢).
- مستوى آلية التمويل كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول توفير التمويل اللازم لمساعدة الشباب علي بدء مشروعه الريادي بمتوسط وزني (٢.٦٧)، يليه في الترتيب الثاني تخصيص موازنة مالية مناسبة لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب بمتوسط وزني (٢.٤٧) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (تدريب الشباب على كيفية إعادة ضخ العائد المادي لتطوير المشروع بمتوسط وزني (٢.٣١).
- وقد يرجع ذلك إلي سعي المسئولون بالمنظمات الريادية لتوفير التمويل اللازم لتمكين الشباب من إقامة مشروعاتهم الخاصة وتحويل أفكارهم ومشروعاتهم الريادية إلي واقع وهذا ما أثبتته نتائج دراسة "الماء محمد احمد، ٢٠١٤.

جدول (٩) يوضح آلية التمكين

م	العبارة	المسئولون ن= (٤٠)					الشباب ن= (١٨٠)						
		ترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	إلى حد ما	لا	نعم	ترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	إلى حد ما	لا	
١	تعمل المؤسسة علي بناء قدرات الشباب المهنية المطلوبة لسوق العمل	٢	٠.٤٩٠	٢.٦٢	-	١٥	٢٥	٤	٠.٥٧٣	٢.٥٢	٧	٧٢	١٠.١
٢	تعقد المؤسسة دورات مستمرة لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب	١	٠.٥٦٣	٢.٧٠	٢	٨	٣٠	٥	٠.٥٣٣	٢.٥٠	٣	٨٣	٩.٤
٣	تمكين الشباب من التواصل مع المؤسسات الريادية الاخرى الداعمة للعمل الحر بالمجتمع	٣	٠.٦٢٧	٢.٦٢	٣	٩	٢٨	٣	٠.٥٣١	٢.٥٥	٣	٧٥	١٠.٢
٤	تمكين الشباب من اتخاذ القرارات المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر لديهم	٥	٠.٦٧٥	٢.٤٢	٤	١٥	٢١	١	٠.٥٠٧	٢.٦٢	٢	٦٣	١١.٥
٥	امداد الشباب بالمعلومات المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر	٧	٠.٦٤٨	٢.٣٠	٤	٢٠	١٦	٢	٠.٥٢٠	٢.٥٥	٢	٧٧	١٠.١
٦	اكتساب الشباب خبرات جديدة مرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر	٤	٠.٧١٦	٢.٥٠	٥	١٠	٢٥	٧	٠.٦٠٢	٢.٤٧	١٠	٧٤	٩.٦
٧	اكتساب الشباب مهارات العمل الحر	٦	٠.٦٥٥	٢.٣٢	٤	١٩	١٧	٦	٠.٥٥٣	٢.٤٧	٥	٨٥	٩.٠
		٢.٥٠ مرتفع					٢.٥٢ مرتفع						
		٠.٤٦٢					٠.٢٩٣						
		المتوسط الوزني للبعد ككل											
		الانحراف المعياري											

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى آلية التمكين كما يحددها المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تعقد المؤسسة دورات مستمرة لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب بمتوسط وزني (٢.٧٠)، يليه في الترتيب الثاني تعمل المؤسسة علي بناء قدرات الشباب المهنية المطلوبة لسوق العمل بمتوسط وزني (٢.٦٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير إمداد الشباب بالمعلومات المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٣٠).

- مستوى آلية التمكين كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تمكين الشباب من اتخاذ القرارات المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر لديهم بمتوسط وزني (٢.٦٢)، يليه في الترتيب الثاني إمداد الشباب بالمعلومات المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٥٥) ، بينما جاء في الترتيب الأخير إكتساب الشباب خبرات جديدة مرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٤٧).

- وقد يرجع ذلك إلي سعي المسئولون بالمنظمات الريادية الي بناء قدرات الشباب المرتبطة بزيادة الأعمال والعمل الحر من خلال تنمية خبراتهم ومهاراتهم الذاتية وإمدادهم بالمعلومات والمعارف المرتبطة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بما يمكنهم من اتخاذ القرارات المستقبلية فيما يتعلق بتنفيذ أفكارهم الريادية .

جدول (١٠) يوضح آلية البيئة الداعمة

م	العبرة	المسنولون ن= (٤٠)					الشباب ن= (١٨٠)						
		لترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	لا	إلى حد ما	نعم	لترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	لا	إلى حد ما	
١	تتبنى المؤسسة ضمن خططها الاستراتيجية خطط متنوعة لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب	١	٠.٤٣٨	٢.٧٥	-	١٠	٣٠	١	٠.٤٣٨	٢.٧٥	-	١٠	٣٠
٢	تحتضن المؤسسة الشباب ذوي الأفكار الريادية المتميزة.	٧	٠.٧٠٤	٢.٣٧	٥	١٥	٢٠	٧	٠.٧٠٤	٢.٣٧	٥	١٥	٢٠
٣	تشجيع الشباب لكي يصبحوا رواد أعمال.	٤	٠.٥٩٠	٢.٦٠	٢	١٢	٢٦	٤	٠.٥٩٠	٢.٦٠	٢	١٢	٢٦
٤	توفير بيئة ثقافية ريادية تدعم العمل الحر لدي الشباب .	٥	٠.٥٩٧	٢.٥٥	٢	١٤	٢٤	٥	٠.٥٩٧	٢.٥٥	٢	١٤	٢٤
٥	تقوم المؤسسة بربط مخرجات تدريب الشباب بإحتياجات سوق العمل.	٦	٠.٥٥٤	٢.٥٢	١	١٧	٢٢	٦	٠.٥٥٤	٢.٥٢	١	١٧	٢٢
٦	مساعدة الشباب على اختيار المشروعات التي تحتاج إليها البيئة المحيطة.	٢	٠.٥٢٥	٢.٦٧	١	١١	٢٨	٢	٠.٥٢٥	٢.٦٧	١	١١	٢٨
٧	توفير الموارد اللازمة لإقامة المشاريع الصغيرة والتي تنمي ثقافة العمل الحر للشباب	٣	٠.٤٩٠	٢.٦٢	-	١٥	٢٥	٣	٠.٤٩٠	٢.٦٢	-	١٥	٢٥
		٢.٥٨ مرتفع					٢.٢٣ متوسط					المتوسط الوزني للبعد ككل	
		٠.٤٥٣					٠.٤٤٩					الانحراف المعياري	

### يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى آلية البيئة الداعمة كما يحددها المسنولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تتبنى المؤسسة ضمن خططها الإستراتيجية خطط متنوعة لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب بمتوسط وزني (٢.٧٥)، يليه في الترتيب الثاني مساعدة الشباب على اختيار المشروعات التي تحتاج إليها البيئة المحيطة بمتوسط وزني (٢.٦٧) ، بينما جاء في الترتيب الأخير تحتضن المؤسسة الشباب ذوي الأفكار الريادية المتميزة بمتوسط وزني (٢.٣٧).
- مستوى آلية البيئة الداعمة كما يحددها الشباب متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول توفير بيئة ثقافية ريادية تدعم العمل الحر لدي الشباب بمتوسط وزني (٢.٤٥)، يليه في الترتيب الثاني توفير الموارد اللازمة لإقامة المشاريع الصغيرة والتي تنمي ثقافة العمل الحر للشباب بمتوسط وزني (٢.٣٨) ، بينما جاء في الترتيب الأخير تقوم المؤسسة بربط مخرجات تدريب الشباب باحتياجات سوق العمل بمتوسط وزني (٢.٠٥).
- وقد يتطلب ذلك من المسنولون بالمنظمات الريادية توفير بيئة أكثر دعماً للتعليم الريادي وتوجيه وإرشاد الشباب لتبني ثقافة العمل الحر ، وتفعيل الشراكة بين الجامعات وقطاعات الأعمال والمؤسسات الحكومية في المجتمع لتوفير التمويل اللازم لتمكين الشباب من إقامة مشروعاتهم الخاصة وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (لمياء محمد احمد، ٢٠١٤، ناصر المخلافي، ٢٠١٤).

ثالثاً : مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب :

جدول (١١) يوضح مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب

م	العبارة	المسئولون ن= (٤٠)					الشباب ن= (١٨٠)					
		نعم	إلى حد لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب	نعم	إلى حد لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب	
١	تحفيز الشباب علي الإبداع وريادة الاعمال	٢٥	١٥	-	٢.٦٢	٠.٤٩٠	٧	٨٣	٧	٢.٤٦	٠.٥٧٢	٧
٢	عقد برامج تدريبية لإتقان الشباب مهارات العمل الحر	٣٠	١٠	-	٢.٧٥	٠.٤٣٨	٢	٦٧	٣	٢.٥٩	٠.٥٢٥	٤
٣	عقد ندوات مستمرة لتحفيز الشباب علي العمل الحر	٣١	٨	١	٢.٧٥	٠.٤٩٣	٣	٥٧	١٠	٢.٥٧	٠.٥٩٨	٥
٤	توفير القروض المناسبة لمساعدة الشباب علي العمل الحر	٢٧	١٢	١	٢.٦٥	٠.٥٣٣	٦	٧٤	١٥	٢.٤٢	٠.٦٤٢	٨
٥	توفير الاسواق الموازية لمساعدة الشباب علي تسويق منتجاته	٢٦	١٠	٤	٢.٥٥	٠.٦٧٧	٨	٩٢	٩	٢.٣٨	٠.٥٨٢	٩
٦	مشاركة الشباب في وضع خطط تنمية ثقافة العمل الحر لديهم	٢٢	١٦	٢	٢.٥٠	٠.٥٩٩	٩	٩٣	١٢	٢.٣٥	٠.٦٠٢	١٠
٧	توفير بيئة داعمة تشجع الشباب علي العمل الحر	٣٥	٥	-	٢.٨٧	٠.٣٣٤	١	٥٤	٧	٢.٦٢	٠.٥٦٠	٢
٨	التوسع في خدمات التعليم والتدريب اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر	٢٩	٩	٢	٢.٦٧	٠.٥٧٢	٥	٦٢	٤	٢.٦١	٠.٥٣٢	٣
٩	تطوير خدمات التوجيه والارشاد التربوي والمهني لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب	٢٨	١١	١	٢.٦٧	٠.٥٢٥	٤	٦١	٢	٢.٦٣	٠.٥٠٤	١
١٠	توظيف مهارات وخبرات الشباب المرتبطة بالعمل الحر	٢١	١٧	٢	٢.٤٧	٠.٥٩٨	١٠	٦٨	١١	٢.٥٠	٠.٦١١	٦
		٢.٦٥ مرتفع					٢.٥١ مرتفع					
		٠.٤٢٤					٠.٢٦٦					
		المتوسط الوزني للبعد ككل					الانحراف المعياري					

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول توفير بيئة داعمة تشجع الشباب علي العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٧٨)، يليه في الترتيب الثاني عقد برامج تدريبية لإتقان الشباب مهارات العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٧٥) ، بينما جاء في الترتيب الأخير توظيف مهارات وخبرات الشباب المرتبطة بالعمل الحر بمتوسط وزني (٢.٤٧).
- مستوى مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تطوير خدمات التوجيه والإرشاد التربوي والمهني لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب بمتوسط وزني (٢.٦٣)، يليه في الترتيب الثاني توفير بيئة داعمة تشجع الشباب علي العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٦٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير مشاركة الشباب في وضع خطط تنمية ثقافة العمل الحر لديهم بمتوسط وزني (٢.٣٥).
- وقد يرجع ذلك إلي سعي المسئولون بالمنظمات الريادية إلي بناء شخصية الشباب من خلال إكسابه مهارة التخطيط ، التحكم الذاتي ، الثقة بالنفس ، التواصل مع الآخرين ، الاستقلالية، تحمل المخاطر وأخيراً الحاجة إلى الانجاز، وان متطلبات العمل الريادي تتمثل في رأس المال، الفكرة الريادية، الدورات التدريبية، بيئة قانونية داعمة، معرفة بالتكنولوجيا، البنية التحتية، وأخيراً ثقافة اجتماعية داعمة وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (سعدية محمد شاهر، ٢٠١٥).

رابعاً: معوقات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب:

جدول (١٢) يوضح معوقات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب

م	العبارة	المسئولون ن= (٤٠)					الشباب ن= (١٨٠)									
		ترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	إلى حد ما	لا	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	ترتيب				
١	ضعف القدرة المالية للشباب لبدء مشروع خاص به.	٥	٠.٥٢٥	٢.٦٧	١	١١	٢٨	١١	٥	٦٥	١١٠	١	٠.٥٤٧	٢.٥٨	٥	
٢	قلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في مجال ريادة الأعمال.	٦	٠.٥٣٣	٢.٦٥	١	١٢	٢٧	١٢	٥	٧٧	٩٨	٢	٠.٥٥٤	٢.٥١	٥	
٣	قلة إبرام المؤسسات لاتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال والمشاريع الريادية.	٩	٠.٥٩٨	٢.٥٢	٢	١٥	٢٣	١٥	٥	١٠٠	٧٥	٦	٠.٥٤٣	٢.٣٩	٥	
٤	قلة وعي الشباب بثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر.	٢	٠.٤٣٨	٢.٧٥	-	١٠	٣٠	١٠	٢١	٦٩	٩٠	٨	٠.٦٨٧	٢.٣٨	٢١	
٥	ضعف رغبة الشباب في التدريب للحصول على مهنة.	٤	٠.٤٥٢	٢.٧٢	-	١١	٢٩	١١	٧	٩٨	٧٥	٩	٠.٥٦٠	٢.٣٧	٧	
٦	نقص المهارات لدى الشباب التي يحتاجها سوق العمل.	١	٠.٣٣٤	٢.٨٧	-	٥	٣٥	٥	١٥	٧٩	٨٦	٧	٠.٦٣٨	٢.٣٩	١٥	
٧	الخوف من الفشل في المشروعات الخاصة بالشباب.	١٠	٠.٥٩٩	٢.٥٠	٢	١٦	٢٣	٢	٢٠	٦٧	٩٣	٥	٠.٦٨٢	٢.٤٠	٢٠	
٨	وجود موروثة ثقافية لدى الشباب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية.	٨	٠.٦٧٧	٢.٥٥	٤	١٠	٢٦	٤	١٨	٨٦	٧٦	١٠	٠.٦٤٨	٢.٣٢	١٨	
٩	قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الشباب ذوى الأفكار الريادية.	٧	٠.٤٩٠	٢.٦٢	-	١٥	٢٥	١٥	١٢	٧٤	٩٤	٤	٠.٦١٩	٢.٤٥	١٢	
١٠	ضعف الدعم المادي المخصص لتمويل المشروعات الريادية.	٣	٠.٤٩٣	٢.٧٥	١	٨	٣١	٨	١٠	٧٠	١٠٠	٣	٠.٦٠٢	٢.٥٠	١٠	
		المتوسط الوزني للبعد ككل					٢.٢٤ متوسط					٢.٢٢ متوسط				
		الانحراف المعياري					٠.٤٢١					٠.٢٩٠				

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى معوقات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب كما يحددها المسئولون متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول نقص المهارات لدى الشباب التي يحتاجها سوق العمل بتوسط وزني (٢.٨٧)، يليه في الترتيب الثاني قلة وعي الشباب بثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر بمتوسط وزني (٢.٧٥)، بينما جاء في الترتيب الأخير الخوف من الفشل في المشروعات الخاصة بالشباب بمتوسط وزني (٢.٥٠).
- مستوى معوقات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب كما يحددها الشباب متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول ضعف القدرة المالية للشباب لبدء مشروع خاص به بمتوسط وزني (٢.٥٨)، يليه في الترتيب الثاني قلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في مجال ريادة الأعمال بمتوسط وزني (٢.٥١)، بينما جاء في الترتيب الأخير وجود موروثة ثقافية لدى الشباب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية بمتوسط وزني (٢.٣٢).
- وقد يرجع ذلك إلي اهتمام المسئولون بالمنظمات الريادية برصد المعوقات التي تحول دون تمكين الشباب من تنفيذ المشروعات الصغيرة مثل عدم كفاية القروض التي تقدمها المنظمة وقصور في خدمات التسويق



وبرامج التدريب الفني وخدمات المعلومات التي توفرها الجمعية ، والعمل علي مواجهتها وهذا ما اثبتتها دراسة (خالد فوزى ٢٠٠٣) .

**خامساً: مقترحات دعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب**  
**جدول (١٣) يوضح مقترحات دعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب**

م	العبارة	المسئولون ن= (٤٠)					الشباب ن= (١٨٠)									
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	لترتيب	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	لترتيب			
١	عرض نماذج ناجحة لشباب أصحاب مشاريع ريادية.	٣٥	٥	-	٢.٨٧	٠.٣٣٤	١	١٢١	٤١	١٨	٢.٥٧	٠.٦٦٨	٥			
٢	الاستفادة من تجارب المؤسسات المتميزة في تنمية ثقافة العمل الحر	٢٩	٩	٢	٢.٦٧	٠.٥٧٢	٥	١١٠	٤١	٢٩	٢.٤٥	٠.٧٥٦	٨			
٣	خلق منافذ لتسويق منتجات الشباب.	٢٨	١١	١	٢.٦٧	٠.٥٢٥	٤	١٠٢	٧٤	٤	٢.٥٤	٠.٥٤٢	٦			
٤	دراسة أسباب عزوف الشباب عن العمل الحر .	٢١	١٧	٢	٢.٤٧	٠.٥٩٨	١٠	١٢٥	٤٩	٦	٢.٦٦	٠.٥٤٠	٢			
٥	تخصيص الدولة ميزانية سنوية لتحويل الافكار الابداعية الى مشاريع.	٢٦	١٠	٤	٢.٥٥	٠.٦٧٧	٨	١٣٠	٤٣	٧	٢.٦٨	٠.٥٤٣	١			
٦	تنظيم مسابقات سنوية لأصحاب الافكار والمشاريع الريادية.	٢٢	١٦	٢	٢.٥٠	٠.٥٩٩	٩	١٠١	٦٩	١٠	٢.٥٠	٠.٦٠٢	٧			
٧	تنظيم الفعاليات الاعلامية لتوجيه الشباب نحو العمل الحر .	٢٥	١٥	-	٢.٦٢	٠.٤٩٠	٧	٩٥	٦٧	١٨	٢.٤٢	٠.٦٦٨	٩			
٨	مساهمة المؤسسات الشبابية في تنمية وعي الشباب بثقافة العمل الحر .	٣٠	١٠	-	٢.٧٥	٠.٤٣٨	٢	١١٤	٥٩	٧	٢.٥٩	٠.٥٦٦	٤			
٩	تفعيل مبدأ الشراكة المجتمعية للإسهام في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب	٣١	٨	١	٢.٧٥	٠.٤٩٣	٣	٩٧	٤٢	٤١	٢.٣١	٠.٨٢٠	١٠			
١٠	تشجيع البحث والتطوير الدائم في مجال تنمية ثقافة العمل الحر للشباب .	٢٧	١٢	١	٢.٦٥	٠.٥٨٣	٦	١٢٥	٤٣	١٢	٢.٦٢	٠.٦٠٧	٣			
		المتوسط الوزني للبعد ككل					مرتفع ٢.٦٥					مرتفع ٢.٥٣				
		الانحراف المعياري					٠.٤٢٤					٠.٣٠٣				

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مقترحات دعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول عرض نماذج ناجحة لشباب أصحاب مشاريع ريادية بمتوسط وزني (٢.٨٧)، يليه في الترتيب الثاني مساهمة المؤسسات الشبابية في تنمية وعي الشباب بثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٧٥) ، بينما جاء في الترتيب الأخير دراسة أسباب عزوف الشباب عن العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٤٧).
- مستوى مقترحات دعم ريادة الاعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تخصيص الدولة ميزانية سنوية لتحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع بمتوسط وزني (٢.٦٨)، يليه في الترتيب الثاني دراسة أسباب عزوف الشباب عن العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٦٦) ، بينما جاء في الترتيب الأخير تفعيل مبدأ الشراكة المجتمعية للإسهام في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب بمتوسط وزني (٢.٣١).

- وقد يرجع ذلك إلى اهتمام المسؤولين بالمنظمات الريادية بتنمية ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر لدى الشباب من خلال تخصيص ميزانيات سنوية لتحويل الأفكار الإبداعية للشباب إلى واقع ، بناء الشراكة بين المنظمات الريادية لتنفيذ برامج مشتركة خاصة بالشباب وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (حسام بن إبراهيم بن حسين ، ٢٠١٧) سادساً : اختبار الفروض.

١- الفرض الأول : من المتوقع ان يكون مستوى آليات ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب مرتفع

جدول (١٤) يوضح مستوى آليات ريادة الأعمال

الشباب ن= (١٨٠)				المسؤولون ن= (٤٠)				آليات دعم ريادة الأعمال	م	
الترتيب	المستوي	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	الترتيب	المستوي	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني			
٣	مرتفع	٠.٣٥٧	٢.٣٩	٣	مرتفع	٠.٤٥٦	٢.٥١	١	التعليم والتدريب الريادي	
٤	متوسط	٠.٣٤٧	٢.٢٦	٥	مرتفع	٠.٤٦٣	٢.٤٧	٢	التوجيه والإرشاد	
٢	مرتفع	٠.٣٧٠	٢.٤٢	٢	مرتفع	٠.٤٥٩	٢.٥١	٣	التمويل	
١	مرتفع	٠.٢٩٣	٢.٥٢	٤	مرتفع	٠.٤٦٢	٢.٥٠	٤	التمكين	
٥	متوسط	٠.٤٤٩	٢.٢٣	١	مرتفع	٠.٤٥٣	٢.٥٨	٥	البيئة الداعمة	
٢.٣٦ مرتفع				٢.٥١ مرتفع				متوسط البعد ككل		
٠.١١٩				٠.٠٤٠				الانحراف المعياري		

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى آليات ريادة الأعمال كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول البيئة الداعمة بمتوسط وزني (٢.٥٨)، يليه في الترتيب الثاني التمويل بمتوسط وزني (٢.٥١) ، بينما جاء في الترتيب الأخير التوجيه والإرشاد بمتوسط وزني (٢.٤٧).
- مستوى آليات ريادة الأعمال كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول التمكين بمتوسط وزني (٢.٥٢)، يليه في الترتيب الثاني التمويل بمتوسط وزني (٢.٤٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير البيئة الداعمة بمتوسط وزني (٢.٢٣).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه: من المتوقع أن يكون مستوى آليات ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب مرتفع

٢- الفرض الثاني : من المتوقع ان يكون مستوى تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب مرتفع

جدول (١٥) يوضح مستوى تنمية ثقافة العمل الحر

م	البعد	المسئولون ن= (٤٠)			الشباب ن= (١٨٠)		
		المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	المستوي	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	المستوي
١	تنمية ثقافة العمل الحر	٢.٦٥	مرتفع	٠.٤٢٤	٢.٥١	٠.٢٦٦	مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى تنمية ثقافة العمل الحر كما يحددها المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٥).
- مستوى تنمية ثقافة العمل الحر كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه: من المتوقع ان يكون مستوى تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب مرتفع.

٣- الفرض الثالث : توجد علاقة طردية بين آليات دعم ريادة الأعمال وتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب

جدول (١٦) يوضح علاقة طردية بين آليات ريادة الأعمال و تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب

م	آليات دعم ريادة الاعمال	تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب	
		المسئولون ن= (٤٠)	الشباب ن= (١٨٠)
١	التعليم والتدريب الريادي	**٠.٩٢٩	**٠.٤٤٧
٢	التوجيه والارشاد	**٠.٨٣٣	**٠.٢٨٠
٣	التمويل	**٠.٨٩٨	**٠.٣٧٧
٤	التمكين	**٠.٩٠٣	**٠.٣٤٦
٥	البيئة الداعمة	**٠.٩٦١	**٠.٢٣٨
	آليات دعم ريادة الاعمال ككل	**٠.٩٢٥	**٠.٤٧٩

\* معنوي عند (٠.٠٥)

\*\* معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن :

- توجد علاقة طردية بين آليات دعم ريادة الأعمال وتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها المسئولون حيث بلغت قيمة الارتباط (\*\*٠.٩٢٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١).
- توجد علاقة طردية بين آليات دعم ريادة الأعمال وتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها الشباب حيث بلغت قيمة الارتباط (\*\*٠.٤٧٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية بين آليات ريادة الأعمال وتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب "

الحادي عشر: النتائج العامة للدراسة:

## أولاً: وصف مجتمع الدراسة:

### ■ أثبتت نتائج الدراسة أن وصف المسئولون جاء كالتالي :

- بالنسبة للسن: جاء في الترتيب الأول (٤٠ سنة -) بنسبة (٣٥%)، يليه في الترتيب الثاني (٣٠ سنة -) بنسبة (٢٧.٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (٦٠ سنة فأكثر) بنسبة (٢.٥%).
- بالنسبة للنوع: جاء في الترتيب الأول (الذكور) بنسبة (٦٠%)، يليه في الترتيب الثاني (الإناث) بنسبة (٤٠%).
- بالنسبة للمؤهل العلمي: جاء في الترتيب الأول (مؤهل عالي) بنسبة (٣٧.٥%)، يليه في الترتيب الثاني (مؤهل فوق متوسط) بنسبة (٢٥) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (دراسات عليا) بنسبة (١٥%).
- بالنسبة للوظيفة: جاء في الترتيب الأول (موظف) بنسبة (٦٠%)، يليه في الترتيب الثاني (أخصائي اجتماعي) بنسبة (٢٠%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير كلا من (رئيس مجلس إدارة) و (مسئول مالي) بنسبة (١٠%).
- بالنسبة لعدد سنوات الخبرة: جاء في الترتيب الأول (٥ سنوات -) بنسبة (٤٥%)، يليه في الترتيب الثاني (١٠ سنوات فأكثر) بنسبة (٣٢.٥%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (اقل من ٥ سنوات) بنسبة (٢٢.٥%).

### ■ أثبتت نتائج الدراسة أن وصف الشباب جاء كالتالي :

- بالنسبة للسن: جاء في الترتيب الأول (٣٠ سنة -) بنسبة (٣٤.٤)، يليه في الترتيب الثاني (٣٥ سنة -) بنسبة (٢٧.٢%)، بينما جاء في الترتيب الأخير (اقل من ٢٥ سنة) بنسبة (٧.٨%).
- بالنسبة للنوع: جاء في الترتيب الأول (الذكور) بنسبة (٦٦.٧%)، يليه في الترتيب الثاني (الإناث) بنسبة (٣٣.٣%).
- بالنسبة للمؤهل : جاء في الترتيب الأول (مؤهل عالي) بنسبة (٤٥%)، يليه في الترتيب الثاني (دراسات عليا) بنسبة (٢١.٦%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (مؤهل فوق متوسط) بنسبة (١٥.٥%).
- بالنسبة للحالة العملية: جاء في الترتيب الأول (لا يعمل) بنسبة (٥٥.٦%)، يليه في الترتيب الثاني (يعمل) بنسبة (٤٤.٤) .

## ثانياً: آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب:

### (١) آلية التعليم والتدريب الريادي :

- أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آلية التعليم والتدريب الريادي كما يحددها المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول حرص الشباب على حضور دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال لتنمية روح الابتكار والإبداع بمتوسط وزني (٢.٧٠)، يليه في الترتيب الثاني إكساب الشباب سلوكيات ايجابية مثل الاستقلالية – المخاطرة – الإبداع،

بمتوسط وزني (٢.٦٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير إكساب الشباب الكفاءة اللازمة لتنفيذ المشروعات الريادية بمتوسط وزني (٢.٣٢).

- كما أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آلية التعليم والتدريب الريادي كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول حرص الشباب على حضور دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال لتنمية روح الابتكار والإبداع بمتوسط وزني (٢.٧٠)، يليه في الترتيب الثاني إكساب الشباب سلوكيات ايجابية مثل الاستقلالية – المخاطرة – الإبداع، بمتوسط وزني (٢.٥٣) ، بينما جاء في الترتيب الأخير ينمي المسؤولين بالمؤسسة إلي الشباب أهمية وقيمة ثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢٢٥).

### (٢) آلية التوجيه والإرشاد:

- أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آلية التوجيه والإرشاد كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تعقد المؤسسة ندوات دورية لتوعية الشباب بثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٦٥)، يليه في الترتيب الثاني تشجيع الشباب علي تبني ثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٦٣) ، بينما جاء في الترتيب الأخير تنظيم لقاءات دورية مع الشباب المتميزين في مجال الأفكار والمشروعات الريادية بمتوسط وزني (٢.٣٥).

- كما أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آلية التوجيه والإرشاد كما يحددها الشباب متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تنظيم لقاءات دورية مع الشباب المتميزين في مجال الأفكار والمشروعات الريادية بمتوسط وزني (٢.٤٣)، يليه في الترتيب الثاني تعقد المؤسسة ندوات دورية لتوعية الشباب بثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٤١) ، بينما جاء في الترتيب الأخير إرشاد الشباب إلي المؤسسات الأخرى بالمجتمع والمهتمة بثقافة العمل الحر للشباب بمتوسط وزني (١.٩٧).

### (٣) آلية التمويل :

- أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آلية التمويل كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول توفير التمويل اللازم لمساعدة الشباب علي بدء مشروعه الريادي بمتوسط وزني (٢.٦٧)، يليه في الترتيب الثاني تدريب الشباب على كيفية استثمار أقل الموارد المالية لتنفيذ مشروعاته الريادية بمتوسط وزني (٢.٥٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير إمداد الشباب بالتقنيات الحديثة التي تساعده في تطوير مشروعاته الريادية بمتوسط وزني (٢.٣٢).

- كما أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آلية التمويل كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول توفير التمويل اللازم لمساعدة الشباب علي بدء مشروعه الريادي بمتوسط وزني (٢.٦٧)، يليه في الترتيب الثاني تخصيص

موازنة مالية مناسبة لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب بمتوسط وزني (٢.٤٧) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (تدريب الشباب على كيفية إعادة ضخ العائد المادي لتطوير المشروع بمتوسط وزني (٢.٣١)).

(٤) آلية التمكين:

- أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آلية التمكين كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تعقد المؤسسة دورات مستمرة لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب بمتوسط وزني (٢.٧٠)، يليه في الترتيب الثاني تعمل المؤسسة علي بناء قدرات الشباب المهارية المطلوبة لسوق العمل بمتوسط وزني (٢.٦٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير إمداد الشباب بالمعلومات المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٣٠).
  - كما أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آلية التمكين كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تمكين الشباب من اتخاذ القرارات المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر لديهم بمتوسط وزني (٢.٦٢)، يليه في الترتيب الثاني إمداد الشباب بالمعلومات المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٥٥) ، بينما جاء في الترتيب الأخير إكساب الشباب خبرات جديدة مرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٤٧).
- (٥) آلية البيئة الداعمة:

- أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آلية البيئة الداعمة كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تتبني المؤسسة ضمن خطتها الإستراتيجية خطط متنوعة لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب بمتوسط وزني (٢.٧٥)، يليه في الترتيب الثاني مساعدة الشباب على اختيار المشروعات التي تحتاج إليها البيئة المحيطة بمتوسط وزني (٢.٦٧) ، بينما جاء في الترتيب الأخير تحتضن المؤسسة الشباب ذوى الأفكار الريادية المتميزة بمتوسط وزني (٢.٣٧).
- كما أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آلية البيئة الداعمة كما يحددها الشباب متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول توفير بيئة ثقافية ريادية تدعم العمل الحر لدي الشباب بمتوسط وزني (٢.٤٥)، يليه في الترتيب الثاني توفير الموارد اللازمة لإقامة المشاريع الصغيرة والتي تنمي ثقافة العمل الحر للشباب بمتوسط وزني (٢.٣٨) ، بينما جاء في الترتيب الأخير تقوم المؤسسة بربط مخرجات تدريب الشباب باحتياجات سوق العمل بمتوسط وزني (٢.٠٥).

ثالثاً : مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب:

- أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول توفير بيئة داعمة تشجع الشباب علي العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٧٨)، يليه في الترتيب

- الثاني عقد برامج تدريبية لإتقان الشباب مهارات العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٧٥) ، بينما جاء في الترتيب الأخير توظيف مهارات وخبرات الشباب المرتبطة بالعمل الحر بمتوسط وزني (٢.٤٧).
- كما أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تطوير خدمات التوجيه والإرشاد التربوي والمهني لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب بمتوسط وزني (٢.٦٣)، يليه في الترتيب الثاني توفير بيئة داعمة تشجع الشباب علي العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٦٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير مشاركة الشباب في وضع خطط تنمية ثقافة العمل الحر لديهم بمتوسط وزني (٢.٣٥).

#### رابعاً: معوقات زيادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب:

- أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى معوقات زيادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول نقص المهارات لدى الشباب التي يحتاجها سوق العمل بمتوسط وزني (٢.٨٧)، يليه في الترتيب الثاني قلة وعي الشباب بثقافة زيادة الأعمال والعمل الحر بمتوسط وزني (٢.٧٥) ، بينما جاء في الترتيب الأخير الخوف من الفشل في المشروعات الخاصة بالشباب بمتوسط وزني (٢.٥٠).
- كما أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى معوقات زيادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول ضعف القدرة المالية للشباب لبدء مشروع خاص به بمتوسط وزني (٢.٥٨)، يليه في الترتيب الثاني قلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في مجال زيادة الأعمال بمتوسط وزني (٢.٥١) ، بينما جاء في الترتيب الأخير وجود موروثات ثقافية لدى الشباب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية بمتوسط وزني (٢.٣٢).

#### خامساً: مقترحات دعم زيادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب

##### يوضح الجدول السابق أن:

- أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى مقترحات دعم زيادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول عرض نماذج ناجحة لشباب أصحاب مشاريع ريادية بمتوسط وزني (٢.٨٧)، يليه في الترتيب الثاني مساهمة المؤسسات الشبابية في تنمية وعي الشباب بثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٧٥) ، بينما جاء في الترتيب الأخير دراسة أسباب عزوف الشباب عن العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٤٧).
- كما أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى مقترحات دعم زيادة الاعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط

الحسابي: جاء في الترتيب الأول تخصيص الدولة ميزانية سنوية لتحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع بمتوسط وزني (٢.٦٨)، يليه في الترتيب الثاني دراسة أسباب عزوف الشباب عن العمل الحر بمتوسط وزني (٢.٦٦) ، بينما جاء في الترتيب الأخير تفعيل مبدأ الشراكة المجتمعية للإسهام في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب بمتوسط وزني (٢.٣١).

سادساً : اختبار الفروض.

(١) اختبار الفرض الأول: من المتوقع أن يكون مستوى آليات ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب مرتفع :

- أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آليات ريادة الأعمال كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول البيئة الداعمة بمتوسط وزني (٢.٥٨)، يليه في الترتيب الثاني التمويل بمتوسط وزني (٢.٥١) ، بينما جاء في الترتيب الأخير التوجيه والإرشاد بمتوسط وزني (٢.٤٧).

- كما أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آليات ريادة الأعمال كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول التمكين بمتوسط وزني (٢.٥٢)، يليه في الترتيب الثاني التمويل بمتوسط وزني (٢.٤٢) ، بينما جاء في الترتيب الأخير البيئة الداعمة بمتوسط وزني (٢.٢٣).

(٢) اختبار الفرض الثاني : من المتوقع ان يكون مستوى تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب مرتفع :  
أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى تنمية ثقافة العمل الحر كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٥).

- مستوى تنمية ثقافة العمل الحر كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١).

(٣) اختبار الفرض الثالث : توجد علاقة طردية بين آليات دعم ريادة الأعمال وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب: أثبتت نتائج الدراسة أن :

- توجد علاقة طردية بين آليات دعم ريادة الأعمال وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب كما يحددها المسؤولون حيث بلغت قيمة الارتباط (٠.٩٢٥\*\*) وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١).

- توجد علاقة طردية بين آليات دعم ريادة الأعمال وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب كما يحددها الشباب حيث بلغت قيمة الارتباط (٠.٤٧٩\*\*) وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١).

الثاني عشر : رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لدعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب :

(١) الأسس التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية :



- تحليل الدراسات السابقة في مجال الدراسة وما توصلت إليه من نتائج حول ريادة الأعمال والعمل الحر .
- نتائج الدراسة الحالية وما توصلت إليه من تحديد آليات ريادة الأعمال المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر للشباب ومؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر للشباب والمعوقات التي تواجه ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب ومقترحات مواجهاتها .
- الإطار النظري الذي اعتمدت عليه الدراسة الحالية فيما يتعلق بمفهوم ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر للشباب .

## (٢) أهداف الرؤية المستقبلية :

تسعى الرؤية المستقبلية إلى تحقيق هدف عام وهو تحديد آليات ريادة الأعمال ودورها في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب .

ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد العلاقة بين آلية التدريب وتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.
٢. تحديد العلاقة بين آلية التوجيه والإرشاد وتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.
٣. تحديد العلاقة بين آلية التمويل وتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.
٤. تحديد العلاقة بين آلية التمكين وتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.
٥. تحديد العلاقة بين آلية البيئة الداعمة وتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.
٦. تحديد مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر للشباب .

## (٣) البرامج والأنشطة اللازمة لتحقيق الرؤية المستقبلية وأهدافها:

١. عمل مجموعة متكاملة من الندوات واللقاءات المشتركة مع الشباب لتعريفهم بمفهوم ريادة الأعمال والعمل الحر .
٢. عقد لقاءات وندوات ومحاضرات مع قيادات ومنظمات المجتمع لإعداد برامج تدريبية للشباب تتعلق بريادة الأعمال والعمل الحر .
٣. استخدام كافة وسائل الاتصال الجماهيرية لنشر ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر .
٤. توفير الموارد المادية والفنية لتحسين أداء المنظمات العاملة في مجال ريادة الأعمال والعمل الحر .
٥. مشاركة الاخصائي الاجتماعي في تنفيذ كافة البرامج التي تقوم بها تلك المنظمات من خلال توظيف معارفه وخبراته العلمية في ذلك .

## (٤) استراتيجيات تنفيذ الرؤية المستقبلية :-

أ. إستراتيجية الإقناع : حيث يعمل الأخصائي الاجتماعي علي إقناع المنظمات علي ضرورة بذل مزيد من الجهد لتمكين الشباب عن طريق وجود قنوات اتصال مفتوحة بينها وبين الشباب ولا سيما التعرف علي احتياجاتهم المرتبطة بالعمل الحر .

ب. إستراتيجية التنمية: من خلال تنمية إدراك ووعي ومعارف الشباب بالمشروعات الريادية والعمل الحر وذلك بالاستعانة بالأساليب والوسائل المختلفة مثل الندوات والاجتماعات والمؤتمرات.....الخ.

ج. إستراتيجية التنسيق: وتستخدم لإيجاد درجة من الترابط بين جميع المنظمات التي تعمل في مجال ريادة الأعمال وتنمية ثقافة العمل الحر للشباب لمساعدتهم علي تنفيذ طموحاتهم.

#### (٥) تكتيكات تنفيذ الرؤية المستقبلية :-

أ. تكتيك العمل المشترك : من خلال تشجيع المنظمات الريادية علي العمل التعاوني والمشارك فيما بينها لتنفيذ برامج تدريبية مشتركة للشباب تساعدهم علي تنفيذ أفكارهم الريادية .

ب. تكتيك المشاركة: عن طريق مشاركة قيادات المجتمع مع المنظمات الريادية في تدريب الشباب وتشجيعهم علي تنفيذ أفكارهم الريادية والاتجاه نحو العمل الحر بعيدا عن انتظار الوظيفة الحكومية .

ج. تكتيك الاتصال: ويستخدم لبناء شبكة من العلاقات داخل المجتمع سواء بين المنظمات الحكومية وبعضها أو بين المنظمات الحكومية والأهلية بهدف تنفيذ برامج تتعلق بريادة الأعمال والعمل الحر للشباب .

#### (٦) آليات تنفيذ الرؤية المستقبلية :-

(١) تنمية قدرات الشباب على الاستمرار لتحقيق التطلعات المستقبلية وتعزيز الاعتماد على الذات .

(٢) زيادة قدرات الشباب على التنافس معاً في تنفيذ البرامج والمشروعات الريادية للوصول إلى أفضل النتائج بأعلى درجة وأقل وقت وتكلفة ممكنه .

(٣) تنمية معارف الشباب المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر .

(٤) توفير الدعم المالي الكافي واستخدام أساليب إدارية ملائمة تسمح بخلق مناخ ملائم للعمل مع ضمان توفير العنصر البشري كماً ونوعاً وتنمية قدراته استمراراً .

(٥) تعزيز الشراكة بين المنظمات الريادية من خلال التنسيق والتعاون، وتبادل المعلومات والحرص على التواصل المستمر بينهم لتنمية قدرتها على الالتزام بالمسئولية الاجتماعية والنهوض بالشباب في المجتمع.

(٦) تدريب المسؤولين بالمنظمات الحكومية على كيفية استخدام أحدث الوسائل والأساليب التكنولوجية اللازمة لتنفيذ برامج ريادة الأعمال والعمل الحر للشباب.

(٧) الارتقاء بكفاءة الأداء وفعالية ما يقدم من برامج ريادية للشباب للحكم على مدى الالتزام بالتنفيذ.

#### (٧) أدوات تنفيذ الرؤية المستقبلية :-

أ. **المقابلة** : يقوم الأخصائي الاجتماعي بإجراء المقابلات مع الشباب بهدف دعم وتنمية معارفهم الريادية .

ب. **الاجتماعات**: ويستخدم الأخصائي الاجتماعي الاجتماعات لمناقشة بعض الموضوعات المرتبطة بقضايا الشباب وتنفيذ أفكارهم الريادية والوصول إلي القرارات المناسبة التي تساعد علي حل مشكلاتهم.

ج. **اللجان**: ويستخدمها الأخصائي الاجتماعي أثناء عمله بالمنظمات الريادية لمساعدة اللجان باختلاف مجالاتها الاجتماعية والثقافية والعلمية علي تحقيق أهدافها المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.

د. **الندوات** : وتستخدم لتوعية الشباب بضرورة الالتحاق ببرامج المنظمات الريادية لاكتساب الخبرات والمهارات التي تمكنهم من تنفيذ أفكارهم ومشروعاتهم الريادية بأنفسهم .

#### (٨) الأدوار المهنية الملائمة لتنفيذ الرؤية المستقبلية :-

أ- **الخبير**: وهنا يقوم المنظم الاجتماعي بتزويد المجتمع بمشكلات الشباب كما أنه يعطى معلومات وحقائق حول المشكلات التي يتعرض لها الشباب وتحتاج إلي جهود لمواجهتها.

ب- **المخطط**: يعمل المنظم الاجتماعي على وضع الخطط اللازمة بالتعاون مع المنظمات المختلفة بالمجتمع سواء الحكومية أو الأهلية بهدف تدريب الشباب وإكسابهم الخبرات والمهارات المرتبطة بريادة الأعمال والعمل الحر .

ج- **ممكّن**: وذلك من خلال تيسير حصول الشباب علي كافة التسهيلات المادية والبشرية المرتبطة بتنفيذ مشروعهم الريادي .

#### المراجع :

١. كمال نجيب : تطوير منظومة التربية العربية من اجل تمكين الشباب "التحديات وأفاق المستقبل"، القاهرة إدارة السياسات التعاون والهجرة ، جامعة الدول العربية ، ٢٠٠٧، ص ١٧ : ١٨ .
٢. محمد وجيه البدوي: تنمية المشروعات الصغيرة لشباب الخريجين ومردودها الاقتصادي والاجتماعي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٤، ص ١٥ : ١٦ .
٣. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، كتاب الإحصاء السنوي ، مصر، السكان، إصدار ١١٠، ٢٠١٩، ص ١٣ .
٤. وزارة التخطيط والتعاون الدولي : الخطة الخمسية السابعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ٢٠١٢-٢٠١٧ وخطة عامها الأول ٢٠١٢-٢٠١٣، ص ١٧ .
٥. عبدالمطلب عبدالحמיד : اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٩، ص ٤٥ .
٦. احمد الجندي : المفاهيم الأساسية في ثقافة العمل الحر ، القاهرة ، الصندوق الاجتماعي للتنمية ، بدون ، ص ١٨ .

٧. سوزان أحمد أبو ريه : رؤية الشباب للعمل الحر ، القاهرة ، كتاب الأهرام الاقتصادي ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٦ .
٨. مصطفى محمود مصطفى احمد : المهارات المهنية اللازمة للأخصائي الاجتماعي لنشر ثقافة العمل الحر لدي الشباب من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٩ .
٩. أمل سراج الدين محمد مرعي : تقويم دور أخصائي الجماعة لتنمية وعي الشباب بالعمل الحر ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠١٤ .
١٠. طلعت مصطفى السروجي ، عبدالعزيز أحمد غنيم : المشروعات الإنتاجية الصغيرة ومدى إشباع الحاجات في قرية مصرية ، المؤتمر العلمي الدولي الثامن للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، الفيوم ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٠ .
١١. مهدي محمد القصاص : العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب ، دراسة ميدانية ، قسم اجتماع ، كلية الآداب ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٨ .
١٢. نجلة مرتجي : البطالة وتحديات المستقبل ، ورقة عمل مقدمة الي جامعة سعد وحلب ، الجزائر ، ٢٠٠٦ .
13. Jonic Hoganand and others: The working poor from the economic margins to asset building, journal customer services, black well publishing, mar 2004.
١٤. أحمد الجمعية : صندوق المئوية يدعم مشروعات الشباب الصغيرة والمتوسطة للحد من البطالة ، الرياض ، ٢٠١٢م .
١٥. خالد فوزي: إسهامات الجمعية المصرية لمساعدة صغار الصناع والحرفيين في تمكين أصحاب المشروعات الصغيرة من تنمية مشروعاتهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٣ .
١٦. نرmin إبراهيم حلمي : آليات التمكين المستدام بالجمعيات الأهلية العاملة في مجال تنمية المشروعات الصغيرة ، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠١١ .
١٧. احمد بن عبدالرحمن الشيميري، وفاء بنت ناصر المبيريك: ريادة الأعمال، الرياض، مكتبة العبيكان، ط٢، ٢٠١٤، ص ٣٢
18. Gurol Yonca, Atsan Nuray: Entrepreneurial Characteristics amongst university students: some insights for entrepreneurship education and training in Turkey, vol. 48, no.1, 2006.
١٩. عبدالملك المخلافي: تطوير ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، ٢٠١٥، ص ٢ .
٢٠. احمد الشيميري، وفاء المبيريك: ريادة الأعمال، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، ٢٠١٠، ص ٢١ .

٢١. حسين الناظر: مقال عن ريادة الأعمال ومعوقات التنمية في العالم العربي بتاريخ ٢٣ - ١١ - ٢٠١٨ الساعة ٥:٤٠ م <http://www.rowadalaamal.com> .
٢٢. سمير فهمى شحاده: خصائص الريادة وأثرها في المشروعات الريادية دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، ٢٠١٤.
٢٣. حسام بن إبراهيم بن حسين: واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، ٢٠١٧.
٢٤. العدل المهدي: كتابك الى ريادة الأعمال، القاهرة، ب ن، ٢٠١٥، ص ١٢.
٢٥. سعدية محمد شاهر: مدى توافر خصائص الريادة لدى طلبه البكالوريوس تخصص "إدارة أعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، مؤتمر بعنوان الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، ٢٠١٥.
26. Needham: A Phenomenological study of Detroit inner city youth entrepreneurship programs, Ph.D, business administration, University of Phoenix, 2009.
٢٧. لمياء محمد احمد: سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس، بحث منشور، العدد الثالث والخمسون، الجزء الثاني، ٢٠١٤.
٢٨. ناصر المخلافي: واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ٢٠١٤.
٢٩. سيد أبوبكر حسانين: طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، مكتبة الأنجلو المصرية ن ١٩٧٩، ص ص ٤-٥.
٣٠. خليل درويش، وائل مسعود : مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٦٨.
٣١. محمد عبد الفتاح محمد : الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٤٥.
٣٢. منال طلعت محمود، هالة مصطفى السيد : اتجاهات معاصرة لممارسة تنظيم المجتمع في أجهزة ومنظمات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٢، ص ١١.
٣٣. حسين حسن سليمان: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ٢٠٠٥، ص ٤٦.
٣٤. جمال شحاتة حبيب: السلوك الانساني والبيئة الاجتماعية، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٠، ص

٣٥. ماكولم باين: (ترجمة حمدي منصور، سعيد عبدالعزيز)، نظرية الخدمة الاجتماعية المعاصرة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٠، ص ص ١٥٤ : ١٥٥
36. Payne, Malcom: Modern social work theory, London, the Macmillan press Ltd,1991,p 136
37. I bid,p 210
38. Katz.D & Kahn. RL: The social psychology of organization, University of Michigan Ann Arbor, new york, Wiley, 1966,p 489
٣٩. محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٩، ص ٧٤
٤٠. روى البعلبكي : المورد , قاموس مزدوج , القاهرة , دار العلم للملايين , الطبعة الثالثة , ١٩٩٨ .
٤١. أحمد شفيق السكري : قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية , الإسكندرية , دار المعرفة الجامعية , ٢٠٠٠ .
42. Robert I – Barker : Social work dictionary , 2<sup>nd</sup> Edition , Washington , NASW press , 1991.
٤٣. أبو الفضل جمال الدين بن مكرم: لسان العرب، بيروت، دار صادر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥، ص ٢٥٩
٤٤. محمد منير محمد وآخرون: ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، الإسكندرية، اليوبيل الماسي، ٢٠١٨، ص ٢١
٤٥. منصور العتيبي، محمد موسى: الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها، مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، العدد ١٦٢، مصر، ٢٠١٥، ص ٦٢٨
٤٦. على فلاح الزعبي: ريادة الأعمال "صناعة القرن الحادي والعشرين"، العين، دار الكتاب الجامعي، ٢٠١٦، ص ٣٤
٤٧. علاء الدين الغرباوي: ريادة الأعمال، الإسكندرية، دار فاروس العلمية، ٢٠١٦، ص ص ٤٠ : ٣٨
٤٨. محمود محمد محمود وآخرون : الخدمة الاجتماعية وقضايا المجتمع المصري ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق ، ٢٠٠٧ ، ص ٣٥٥ .
٤٩. ايمان حنفي عبدالحليم الهاشمي ، السيد حسن البساطي : تصور مقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ع ٢٣ ، ج ٤ ، ٢٠٠٧ م .
٥٠. محمد منير محمد وآخرون: ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، الإسكندرية، اليوبيل الماسي، ٢٠١٨، ص ٢٨
٥١. محمد سعد الناصر: رأس المال المخاطر: نموذج واعد لتمويل المشروعات الريادية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، ٢٠١٢، ص ٢١
٥٢. شوقي ناجي وآخرون: أثر بيئة تفعيل المعرفة في المنظمات الريادية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر، جامعة الزيتونة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمان، ٢٦ – ٢٩ ابريل، ٢٠١٠، ص ٤

٥٣. رأفت عاصي، أضواء كمال: رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال، مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، المجلد السادس، العدد ١٢، ٢٠١٤، ص ١٦٦
٥٤. لمياء السيد ، إيمان ابراهيم : سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من الصين وسنغافورة ومصر ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، السعودية ، ٢٠١٤ ، ص ٢٨٢ .
٥٥. عبير اليماني : دور الإدارة المدرسية في تعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود، ٢٠١٦ .
٥٦. علي بن صالح العثيم : آليات ريادة الأعمال ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠١٢ .