

فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية
ثقافة العمل الحر لدي الشباب

إعداد الدكتور

ربيع سيد ربيع

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر صقر - الشرقية

ملخص الدراسة :

تزايد في الفترة الأخيرة اهتمام الدولة بتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب لمواجهة مشكلة البطالة ، مما دفع العديد من المؤسسات سواء الحكومية والأهلية الي توعية الشباب بأهمية العمل الحر ومن بينها مرتكز الشباب التي تنفذ العديد من البرامج التي تنمي ثقافة العمل الحر للشباب ، لذا استهدفت الدراسة تحديد فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب، وتنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات التقييمية ، وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولون وبلغ عددهم (٤٠) مفردة ، والمسح الاجتماعي بالعينة للشباب وبلغ عددهم (١٧٥) مفردة ، وقد طبق الباحث استمارة استبيان للمسؤولون ، واستمارة استبيان للشباب ، وفي النهاية أجابت الدراسة علي تساؤلاتها .

الكلمات المفتاحية : الفاعلية ، البرامج ، ثقافة العمل الحر .

ABSTRACT:

In the recent period, the state's interest in developing a culture of self-employment has increased among young people to confront the problem of unemployment, which prompted many institutions, both governmental and private, to educate young people about the importance of self-employment, including the youth center, which implements many programs that develop a culture of self-employment for young people, so the study aimed to identify The effectiveness of youth center programs in developing a culture of self-employment among young people. This study belongs to evaluation studies. It used the comprehensive social survey approach for officials, and their number was (40) individuals, and a sample social survey for youth reached (175) individuals. The researcher applied a questionnaire form for officials And a questionnaire for young people, and in the end, the study answered its questions.

Key words: effectiveness, programs, culture of self-employment.

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) .

فالشباب هم سواعد التنمية في أي دولة وهم الضمانة الأساسية لاستمرارها وبدون مشاركة فعاله من جانب الشباب وإدماجهم في المجتمع لا يمكن تصور حدوث تنمية حقيقية ومستدامة ومستقبل مصر يبدأ من النهوض بالشباب وتغيير صورة المستقبل لديهم فالاستثمار في الشباب هو بداية الصحو المصرية مما يستوجب تضافر جميع جهود مؤسسات المجتمع بما يحقق هذا الهدف (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) .

كما أن الشباب هم مستقبل البشرية وقوة المجتمع ككل حيث أنهم أكثر الفئات العمرية حيوية وقدرة على العمل والنشاط وهم المصدر الأساسي للتغير في المجتمع لكونهم الفئة الأكثر رغبة في التجديد والتطلع إلى الحديث (٤) .

وبالرغم من أهمية هذه الفئة إلا أنها تعاني من مشكلات متعددة أهمها قلة فرص العمل المتاحة، فخلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين ظهرت تغيرات اجتماعية واقتصادية وتقنية وسياسية متلاحقة في إطار ما يعرف بظاهرة العولمة وقد كان من سمات هذه الظاهرة سيطرة قوي السوق وتكامل الاقتصاد العالمي وتحول الإنتاج وأسواق العمل وسرعة التغير التكنولوجي والثورة في وسائل الإعلام والنزعة الاستهلاكية الأمر الذي انعكس علي نقص الخدمات والبرامج التي تقدمها الدولة لرعاية الشباب بالمؤسسات المختلفة (٥) .

وتعتبر مشاركة الشباب في برامج التنمية وسيلة لاندماجهم في الحياة العامة وبالتالي إكتساب المزيد من المهارات بالإضافة إلى تنمية خبراتهم الشخصية المكتسبة (٦) .

لذا يتضح أن شخصية الشباب تتشكل في ضوء ما يمارسه الشباب من خبرات وما يحكمه من علاقات مع الآخرين سواء في الأسرة أو المدرسة أو في مجالات العمل المختلفة أو في مجالات الترويح في وقت الفراغ ومن ثم فإن الجهود التي تبذل من أجل استثمار وقت الفراغ للشباب والاستمتاع به في شكل برامج وأنشطة منظمة هو استثمار لطاقات الشباب وتنميتها في مجالات الإبداع والابتكار لتمثل عائداً للمجتمع في صورة ناتج هذه الأنشطة من نمو للأفراد والجماعات.

كما تتمثل في جانبها الوقائي فيما يتجنبه المجتمع من مشكلات ومعاناة إذا ما انحرف الشباب في تفكيره وسلوكه(٧).

والمجتمعات في سعيها للنهوض وتحقيق التنمية فقد اهتمت بتوفير الأجهزة القادرة على إشباع احتياجات الشباب ومساعدتهم على التغلب على ما يعترضهم من صعاب عن طريق القيادات الواعية العاملة داخل هذه الأجهزة لتوجيهها التوجيه السليم وممارستها البرامج والأنشطة الاجتماعية والرياضية والثقافية والتكنولوجية التي تتيحها هذه الأجهزة لإعداد جيل قادر على مواكبة التغييرات وركب الحضارة العالمي وتحقيق التقدم وتعميق القيم الأخلاقية والانتماء الوطني في نفوس الشباب(٨).

وهناك العديد من المؤسسات التي تهتم بالشباب وتنميتهم ومنها الساحات الشعبية والأندية الرياضية وبيوت الشباب والأندية الاجتماعية والثقافية وأجهزة رعاية الشباب بالجامعات ومن أهم تلك المؤسسات مراكز الشباب ، والتي أنشئت خصيصاً للمعاونة في تحقيق هذا الهدف وتعتبر من أبرز مؤسسات العمل مع الشباب ، حيث أشارت خطة المجلس القومي للشباب أن العمل في مجال الشباب ذو طابع تنموي يستهدف الشباب وتمكينه اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً وأن إعداد الشباب وتأهيله عملية تتكامل فيها البرامج والأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية والفنية التي تستهدف البناء الجسمي والفكري والثقافي(٩).

فقد توصلت نتائج دراسة "محمد محمد مصطفى ٢٠٠٠" إلي أن مراكز الشباب هي منظمة اجتماعية وتمثل وسيلة فعالة لتحقيق أهداف الممارسة لطابع متميز حسب مكونات هذا التنظيم باعتبار أن المنظمات المجتمعية وسيلة لتحقيق التغيير المقصود إلا أنها في نفس الوقت تمثل الأهداف السياسية والاجتماعية والتنموية الاجتماعية في المجتمع(١٠).

حيث تهدف مراكز الشباب إلي تكوين الأسر والجماعات وفرق النشاط للتدريب على أساليب القيادة وممارسة المسؤوليات والمشاركة في وضع وتصميم البرامج وتنمية الجوانب المختلفة لشخصية الشباب واستثمار وقت الفراغ ، إتاحة الفرص للممارسة والتدريب على إستخدام آليات التكنولوجيا الحديثة ، التدريب على ممارسة الديمقراطية وعلى المشاركة والجوار وقبول الرأي الآخر، تزويد النشء والشباب بالمهارات الفنية واليدوية المختلفة، الإسهام في مشروعات الخدمة العامة والتطوع وبصفة خاصة مكافحة الأمية وتنمية الوعي السكاني والصحي وحماية البيئة ، تكثيف الوعي بأهمية القراءة والبحث وتهيئة المناخ الصحي للاطلاع والاشتراك في المسابقات الثقافية المختلفة(١١).

فقد أكدت نتائج دراسة "مصطفى محمد قاسم ٢٠٠٢" على دور مراكز الشباب في تنمية وعي الشباب بالمعارف السياسية متمثلة في الانتماء إلى المجتمع والمشاركة السياسية، كما أثبتت وجود قصور لدور مراكز الشباب وخاصة بالقرى في تنمية وعي الشباب بالمعارف السياسية

والانتماء إلى المجتمع والمشاركة السياسية للشباب (١٢).

كما أكدت نتائج دراسة "أحمد يوسف عليق ٢٠٠٦" علي مشاركة مراكز الشباب في تنمية الموارد البشرية بالعشوائيات ، وأوضحت أن هناك العديد من المشكلات داخل مراكز الشباب أو في علاقتها بالمستويات الأعلى دون تحقيق الاستفادة الكاملة للشباب من أنشطة وبرامج مراكز الشباب وبالتالي تحول دون تحقيق التنمية البشرية المطلوبة. ولذا يجب العمل على وضع حلول للقضاء على تلك المشكلات وأن مراكز الشباب في حاجة إلى جهود واضحة ومخططة لتشجيع الشباب على الانضمام لها والاستفادة من برامجها المتنوعة التي تعود بالنفع المباشر عليها مع ضرورة أن ترتبط مراكز الشباب بحاجات الشباب المتنوعة من جانب ومتطلبات التطور الاجتماعي من جانب آخر مع التأكيد على ضرورة مشاركة الشباب في وضع تلك البرامج (١٣).

وتسهم مراكز الشباب في زيادة الاتجاهات الإيجابية للشباب وتنمية القدرات والمهارات لهم وتفعيل التسويق الاجتماعي وتساعد الأعضاء على اكتساب قيم ومهارات وقدرات جديدة تساعدهم في سوق العمل وهذا ما أثبتته نتائج دراسة "أبو الحسن عبدالموجود ٢٠٠٩" (١٤).

كما أثبتت نتائج دراسة " مصطفى محمد قاسم ٢٠١٠م" أن مراكز الشباب تساهم بشكل كبير في تنمية قيم المواطنة للشباب من خلال توفير العديد من البرامج الثقافية والاجتماعية والفنية والرياضية وغيرها للشباب والتي تغرس القيم الإيجابية لديهم وتدعم قيم الانتماء والوعي الاجتماعي للمجتمع الأمر الذي ينعكس علي تقدم المجتمع واكتساب العادات الإيجابية السليمة التي تساهم في بناء المجتمع (١٥).

كما تساهم مراكز الشباب في اعداد برامج خاصة بتنمية العمل الحر لدي الشباب وذلك في ظل اتفاق وفهم واضح أن تنمية ثقافة العمل الحر للشباب هي النمط الملائم والأكثر ملائمة لأحداث التنمية علي صعيدها الاجتماعي والإقتصادي 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 الإقتصادية واللاحاق بركب الدول المتقدمة ويظهر هذا الإتجاه واضحاً في خطة الدولة (٢٠٣٠م) ، بما يعمل علي زيادة معدلات النمو (١٦).

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 الإجتماعية المتوازنة بين مختلف فئات الدولة (١٧) .

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 المستوى المهاري والمعرفي للعنصر البشري والارتقاء به - الحد من التضخم الوظيفي والقضاء علي البطالة (١٨).

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 (١٩).

فقد أكدت نتائج دراسة " مصطفى محمود مصطفى ٢٠٠٩ " (٢٠) ، أمل سراج الدين محمد مرعي ٢٠١٤" (٢١) 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" (٢٢)، مهدي محمد القصاص ٢٠٠٨" (٢٣).

وأثبتت نتائج دراسة "نجله مرتجي ٢٠٠٦" (٢٤)، دراسة (25) Jonic, others 2004 : انه لا بد من الاهتمام بتدريب وتنمية خبرات ومهارات الشباب علي إقامة المشروعات الصغيرة ومتطلبات سوق العمل ، حتي 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 تساعد في تنفيذ مشروعات إنتاجية صغيرة يؤدي إلى تحسين مستوى معيشتهم .

لذلك يجب تنمية العمل الحر بين الشباب بدلا من انتظار الوظيفة ، وتغيير نظرة الاعتماد علي الحكومة في التوظيف وتنوع مصادر الكسب الحلال من خلال تمويل مشروعات صغيرة ومتوسطة للحد من البطالة وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (أحمد الجميلة ٢٠١٢) (٢٦).

لذلك كان لا بد وأن يكون لمهنة الخدمة الاجتماعية بإعتبارها مهنة لا غنى عنها في كثير من المجالات ومنها مجال رعاية الشباب دوراً أساسياً وذلك لكونها تعمل على إيجاد التكيف المتبادل بين الشباب وبيئاتهم الاجتماعية. كما أنها تعمل جاهدة باستمرار لأن تكون عاملاً أساسياً من عوامل مساعدة الشباب إما بمفردهم أو في جماعات للتغلب على العوائق الاجتماعية والنفسية التي تعوق أو من المحتمل أن تعوق مساهمتهم الكاملة في المجتمع (٢٧).

وتشارك الخدمة الاجتماعية المهن الإنسانية الأخرى في الاهتمام بمجال الشباب ودراسته بأسلوب علمي سليم، وقد تطورت الخدمة الاجتماعية مع السياسة السائدة في المجتمع وأصبح لها اتجاهات تعمل بمقتضاها، فلم تعد الآن تعمل مع طبقة الفقراء والمحتاجين فحسب بل أخذت

تشق طريقها للعمل مع كل الطبقات لمقابلة إحتياجات الأفراد والمجتمعات، كذلك لم تعد تعالج وتساعد على حل المشكلات والأمراض الإجتماعية فحسب، بل تعمل على الوقاية منها وتساهم أيضاً فى الوسائل الإنمائية والإنشائية عن طريق استثمار طاقات وإمكانيات الشباب التى عن طريقها تنمو الأمم وتحقق أهدافها، حيث تعتمد التنمية الاقتصادية والإجتماعية على الطاقات البشرية والشباب يأتون فى مقدمة هذه الطاقات وعليهم تقع مسئولية تقدم المجتمعات اقتصادياً واجتماعياً ولكنهم لن يستطيعوا القيام بالدور المتوقع منهم فى النهوض بالمجتمع فى جميع النواحي إلا إذا أشبعت إحتياجاتهم الأساسية والمتجددة(٢٨).

وتؤمن طريقة تنظيم المجتمع كإحدى طرق الخدمة الاجتماعية بالتغيير المقصود لتحسين أحوال المجتمعات ورفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي فيها، وتساهم فى إحداث التغيير وتوجيهه وبذلك فهى طريقة تتخذ من المجتمع وحاجاته ومشكلاته موضوعاً أساسياً لاهتمامات العاملين فيها عند عملهم مع المنظمات والمجتمعات(٢٩).

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 فى أوضاع المجتمع وظروفه يصاحبه تطوراً أو تغييراً فى المهن التى تعمل معه من أجله(٣٠) ، 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 فى بداية نشأة الطريقة وتتواكب مع التغييرات والاحتياجات المجتمعية المحلية والإقليمية والعالمية(٣١).

وباستقراء ما سبق :

١. نجد أن بعض الدراسات ركزت علي تنمية ثقافة العمل الحر للشباب .
٢. كما ركزت دراسات أخرى علي مراكز الشباب .
٣. وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في توضيح فاعلية برامج مراكز الشباب 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 .

ثانيا : الموجه النظري للدراسة .
تستند الدراسة الحالية علي موجه نظري اساسي وهو نموذج الفعالية ويمكن توضيحه فيما يلي :

تشير الفعالية إلى القدرة Effectiveness وتشير أيضا إلى الكفاءة Efficiency وذلك بمعنى تحقيق النتيجة المقصودة وفقا لمعايير محددة مسبقا وتتضمن الجهود المهنية المبذولة (٣٢).

والفعالية هي قدرة البرنامج على تحقيق أهدافه أو تحقيق الأهداف في إطار الموارد المتاحة كما يشير إلى نتائج برامج المؤسسة التي تحقق الأهداف المحددة مسبقا وتؤكد الفعالية على مخرجات البرامج و النتائج الحالية لجهود البرنامج وما إذا كانت المخرجات متوقعة ومساوية للأهداف (٣٣)

وتساعد دراسة فعالية البرنامج في التعرف علي مدى تحيق المؤسسة لأهدافها مقاسه بدرجه ما توفر من خدمات وقدرتها علي تحقيق أهدافها (٣٤).

مؤشرات قياس الفاعلية (٣٥):

- مدى قدرة الخدمة على إحداث تغيير في أنماط سلوك المستفيدين .
- مدى قدرة الخدمة على تنمية وإثراء معارف المستفيدين .
- مدى قدرة الخدمة على تعديل اتجاهات المستفيدين مثل : الاتجاه إلى الاستقلالية والاعتماد على النفس بدلا من الاتكالية والاعتماد على الغير .
- مدى قدرة الخدمة على إكساب المستفيدين خبرات وإتقان مهارات جديدة .
- مدى قدرة الخدمة على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين .
- مدى قدرة الخدمة على إحداث تعديل أو تغيير في الظروف البيئية غير المرغوبة والمعوقة والتي تحول دون تحقيق الخدمة لأهدافها غير المرجوة.
- مدى قدرة الخدمة على مواجهة وحل مشكلة معينة يواجهها أفراد المجتمع.
- سهولة بساطة إجراءات حصول أفراد المجتمع على الخدمة .
- الحصول الفوري على الخدمة أو في أقل وقت ممكن .
- مدى توافق الخدمة مع توقعات المستفيدين .
- مدى إتاحة الخدمة للمستفيدين الحقيقيين لها ووضع ضوابط ومحددات تكفل تحقيق ذلك
- مدى مراعاة الاعتبارات الإنسانية عند تقديم الخدمة لمستحقيها .
- مدى مراعاة الخدمة لأخلاقيات ومبادئ المهنة عند تقديمها لمستحقيها .

ولذلك فقد استفاد الباحث من النموذج في:

١. صياغة مشكلة الدراسة.

٢. تحديد أهداف الدراسة.

٣. تحديد منهج الدراسة وتساؤلاتها.

٤. تحديد مفاهيم الدراسة.

ثالثا : صياغة مشكلة الدراسة .

يمثل الشباب القوى العاملة والتقل 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 .

ومن بين هذه المؤسسات مراكز الشباب والتي تعمل علي تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب من خلال تنفيذ العديد من البرامج والأنشطة المرتبطة بذلك ، وأيضا من خلال ربط برامج مراكز الشباب بتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.

وفي ضوء ذلك وبناءً علي المعطيات النظرية والدراسات المرتبطة بالدراسة الحالية، فإن هذه الدراسة تسعى إلي قياس فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب .

رابعا : أهمية الدراسة :

(١) تتبع أهمية الدراسة من أهمية الفئة التي تتعامل معها الدراسة ألا وهي فئة الشباب في المجتمع بإعتبارها الدعامة التي يعتمد عليها المجتمع في رسم سياساته .

(٢) كذلك تظهر أهمية الدراسة من خلال المؤسسة التي تتعامل معها ألا وهي مراكز الشباب والتي تمثل بعداً جديداً في مجال التعليم والتدريب من خلال إكساب الشباب خبرات ومهارات العمل الحر .

(٣) سعى الدولة لتشجيع الشباب علي تبني ثقافة العمل الحر وذلك لتخفيف العبء علي القطاع الحكومي والقضاء علي مشكلات الشباب وخاصة البطالة والفقر .

- (٤) تتبع أهمية الدراسة من إحتياج مراكز الشباب إلى تبني أسلوب جديد للتغلب على العديد من التحديات التي تعوقها عن أداء دورها مثل قلة العضوية وضعف المشاركة ونوعية الخدمات المقدمة وغيرها من المشكلات التي تعوق زيادة فاعلية البرامج التي تقدمها .
- (٥) أن موضوع تنمية ثقافة العمل الحر من الموضوعات الهامة لكل التخصصات وبصفة خاصة مهنة الخدمة الإجتماعية وخاصة طريقة تنظيم المجتمع حيث تضع وتنفذ البرامج والمشروعات التي تنمي شخصية الشباب، وتستغل طاقاته وتساعد في الحصول على فرص عمل من خلال توجيهات وتوظيف الأخصائي الاجتماعي لخبراته ومهاراته المهنية وكذلك آليات طريقة تنظيم المجتمع لتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.

خامسا : أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

الهدف الأول : تحديد نوعية البرامج التي تقدمها مراكز الشباب لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب.

الهدف الثاني : تحديد فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب.

ويتفرع من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية والتي ترتبط بمؤشرات الفاعلية:

١. تحديد قدرة البرامج على إحداث تغيير في سلوك المستفيدين(الشباب)
٢. تحديد قدرة البرامج على إحداث تعديل أو تغيير في اتجاهات المستفيدين (الشباب)
٣. تحديد قدرة البرامج على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين(الشباب)
٤. تحديد قدرة البرامج على حل المشكلات التي يواجهها المستفيدون(الشباب)
٥. تحديد سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمات المقدمة من البرامج للمستفيدين

الهدف الثالث : تحديد مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب

الهدف الرابع : تحديد معوقات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب.

الهدف الخامس : التوصل إلي رؤية مستقبلية من منظور تنظيم المجتمع لتحسين فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب.

سادسا : تساؤلات الدراسة :

التساؤل الأول : ما نوعية البرامج التي تقدمها مراكز الشباب لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب؟

التساؤل الثاني : ما مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب؟

ويتفرع من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية والتي ترتبط بمؤشرات الفاعلية:

١. ما قدرة البرامج على إحداث تغيير في سلوك المستفيدين (الشباب) ؟
٢. ما قدرة البرامج على إحداث تعديل أو تغيير في اتجاهات المستفيدين (الشباب) ؟
٣. ما قدرة البرامج على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين (الشباب) ؟
٤. ما قدرة البرامج على حل المشكلات التي يواجهها المستفيدون (الشباب) ؟
٥. ما سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمات المقدمة من البرامج للمستفيدين؟

التساؤل الثالث : ما مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحري لدي الشباب ؟

التساؤل الرابع : ما معوقات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب؟

التساؤل الخامس : ما مقترحات مواجهة معوقات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب ؟

سابعاً : مفاهيم الدراسة :

(١) مفهوم الفاعلية :

الفاعلية في اللغة العربية تأتي من فعل فعلاً وأفتعل الشيء أي ابتداعه (٣٦).

ويستخدم بمعني قدرة الشيء علي التأثير (٣٧).

وتعرف الفعالية على أنها " القدرة على إحداث التأثير المطلوب أو النتائج المرغوبة (٣٨).

كما تعرف بأنها " القدرة على تحقيق الكفاية أو النتيجة المقصودة تبعاً لمعايير

محددة (٣٩).

وتعرف على أنها " القدرة على تحقيق الأغراض، والأهداف سواء للفرد أو معدل أداء

المنظمة، كما تعرف بأنها "تحقيق الهدف مع أقل قدر ممكن من المصادر" (٤٠).

ويعرف "بلوم Bloom" الفعالية في بحوث الخدمة الاجتماعية بأنها تشير إلى ذلك التأثير

Impact أو العائد Outcome من البرنامج الذي يسعى لإنجاز الأهداف التعليمية (٤١).

ويحددها "Weiss" بأنها تهدف إلى قياس أثر البرنامج، أو المشروع بالمقابلة مع الأهداف،

التي تم تحديدها، لإنجازها للمساهمة، كما توضح جميع القرارات ووضع وتطوير البرامج (٤٢).

ويشير مفهوم الفعالية إلي نتائج برامج المؤسسة التي تحقق الأهداف سلفاً وتؤكد الفعالية علي

مخرجات البرنامج أو النتائج الحالية لجهود البرنامج وما إذا كانت هذه المخرجات هي كما كانت

متوقعة أي مساوية للأهداف (٤٣).

ويقصد الباحث بالفعالية في هذه الدراسة أنها :-

- قدرة مراكز الشباب على إتباع الأساليب الحديثة في تصميم البرامج التي تتفق مع احتياجات الشباب وتساهم في رفع قدراته المختلفة .
- اهتمام مراكز الشباب بالمقاييس التي تساعد في الحكم على تحديد مقدار النجاح والفشل في تحقيق أهدافها.
- مدى توفر الإمكانيات البشرية والمادية بمراكز الشباب وذلك بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية اللازمة لتنفيذ برامج تنمية لصالح الشباب .

(٢) مفهوم البرامج :

يُعرف البرنامج لغوياً بأنه مفرد برامج: وهو الخطة المرسومة لعمل ما(٤٤). ويعرف البرنامج في معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية بأنه: يوضح البرنامج سير العمل الواجب القيام به لتحقيق الأهداف المقصودة. كما يوفر الأسس الملموسة لإنجاز الأعمال ويحدد نواحي النشاط الواجب القيام بها خلال مدة معينة(٤٥). ويعرف البرنامج في قاموس الخدمة الاجتماعية: هو مجموعة الأنشطة التي تعتمد على بعضها البعض وتكون موجهة لتحقيق غرض أو مجموعة من الأغراض(٤٦). كما يعرف البرنامج في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: بأنه سير العمل الواجب القيام به لتحقيق الأهداف المقصودة كما يوفر الأسس الملموسة لإنجاز العمل وتجدد نواحي النشاط الواجب القيام بها خلال مدة معينة(٤٧). كما يعرفه البعض على أنه: يشمل أشياء غير مادية تشمل أعمالاً وأنشطة مختلفة وتؤدي لتلبية حاجة، أو إشباع رغبة، أو إجابة مطلب، أو تحقيق هدف لأفراد آخرين(٤٨). ويعتبر البرنامج: مجموعة أنشطة مستمرة من أجل تقديم الخدمات وإشباع الاحتياجات ومواجهة المشكلات(٤٩).

البرنامج هو الخطة التي تتضمن عدة أنشطة تهدف إلى تنمية مهارات الفرد ومساعدته على الاستبصار بسلوكه والوعي بمشكلاته وتدريبه على حلها وعلى إتخاذ القرار(٥٠).

والبرنامج أيضاً: هو مجموعة منظمة من الأنشطة مصمم للوصول إلى الأهداف المحددة(٥١).

ويعرف البرنامج في الخدمة الاجتماعية: على أنه المفهوم، أو المدلول، أو المدرك، أو الفكرة المجردة التي تحتوي على أوجه النشاط المختلفة والعلاقات والتفاعلات والخبرات للفرد والجماعة التي توضع وتتفد بمساعدة الأخصائي الاجتماعي لمقابلة حاجاتهم وإشباع رغباتهم(٥٢).

وتتعدد البرامج التي تقدمها مراكز الشباب وتساهم في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب ومنها :

١- **البرامج الإجتماعية** : يفرض تزويد الشباب بالمهارات الإجتماعية اللازمة للحياة فى المجتمع من خلال تدريبيه على ممارسة الديمقراطية فى المجالس والجماعات واللجان المختلفة التى ينضم إليها. حيث تتاح له الفرصة فى المناقشات الجماعية الحرة وتبادل الآراء واحترامها بالإضافة إلى ما توفره لهم من خبرات إجتماعية يكتسبونها. والخدمات الإجتماعية كثيرة فمنها ما يشبع غريزة البحث والمعرفة ومنها ما يؤدي إلى الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية ومنها ما يؤدي إلى الاستمتاع بالطبيعة وجمالها مثل الرحلات والمعسكرات وما تتضمنه من أنشطة متعددة(٥٣).

والبرامج الإجتماعية تشمل الأنشطة الكشفية والخدمة العامة وتنظيم الرحلات والمعسكرات وحفلات السمر وزيارة المؤسسات المحلية وتشكيل الفرق الكشفية وفق مستوياتها السنوية والمشاركة فى مشروعات خدمة البيئة والحفاظ عليها والمشروعات المحلية مثل محو الأمية وبرامج التوعية الأسرية والسكانية، وكذلك الاحتفالات بالمناسبات القومية وتكريم المتفوقين والمميزين فى جميع المجالات وكذلك تكريم الأمهات والاحتفال بيوم اليتيم(٥٤).

والنشاط البيئي والعلمي فى أندية الطلائع ويهدف إلى التعرف على البيئة المحلية وزيارة المؤسسات فى هذا المجال. وتهدف هذه البرامج جميعاً إلى التعرف على البيئة ومشاكلها وتدريب الطلائع على تحمل المسؤولية واكتساب المهارات(٥٥).

وبالرغم من كثرة الأنشطة الإجتماعية إلا أنها تحتاج الي التطوير لتحقيق أهدافها سواء بالنسبة لانسق الفرد أو المؤسسة أو المجتمع ولا يتم ذلك الا من خلال تسويقها بالشكل الصحيح بما يتناسب مع المستفيدين وظروف المجتمع وإمكانيات المؤسسة ومراعاة نوعية المنتج "الخدمة" ووسائل الإعلام المناسبة والعائد منها.

٢- **البرامج الثقافية** : وهى التى تهتم بالعقول وتنميتها بالمعلومات والانفتاح على الثقافات والحضارات الأخرى فيشعر الشباب بقيمة الذاتية وأهميته الإجتماعية التى تزيد من ارتباطه بالسياسة العامة للمجتمع وقضاياه الداخلية والخارجية مع تحمله مسؤولية الحياة الأسرية والعلاقات الإجتماعية. والخدمات الثقافية تساعد الشباب على ممارسة الديمقراطية والتعبير عن رأيه بحرية وتنمى قدرة الشباب على المناقشة والإقناع والاستجابة للآخرين واحترام آرائهم فتنمو شخصياتهم ومن تلك الخدمات(٥٦):

- المحاضرات والندوات العامة.

- المسابقات الثقافية مثل كتابة الشعر والزجل والقصة والبحث والمقال وغيرها.

- إصدار المطبوعات والمجلات ومهرجانات القراءة للجميع.
 - الاشتراك في الرحلات العلمية.
 - القيام بالبحوث المتعلقة بمشكلات المجتمع واقتراح علاجها.
- وبذلك فإن الخدمات الثقافية بمراكز الشباب تشدذ الهمم وتفتح الأذهان وتنمي العقول وتجدد الأمل في بناء الشباب القادر والقوى.

٣- البرامج الرياضية:

وهي أهم ما يجذب الشباب للمركز وتعتبر متنفساً لهم للطاقة الجسمية والحركية وتساعدهم على اكتساب اللياقة البدنية وتخلصهم من الإضطرابات النفسية والخدمات الرياضية تهدف إلى تحقيق الآتي:

١. شغل وقت الفراغ وإستثماره بطريقة صحيحة ومخططة.
٢. تدعيم القيم والاتجاهات الإجتماعية والثقافية المرغوبة وتنمية المهارات واكتساب الخبرات من خلال الأنشطة وممارسة التعاون فيما بينهم والتدريب على القيادة والتبعية والعمل الجماعي.
٣. التنفيس الوجداني والتعبير عن المشاعر والأحاسيس فمثلاً مشاعر العدوان يتم تفرغها في أنشطة رياضية مثل ممارسة ألعاب القوى، ومشاعر الحب يمكن التعبير عنها من خلال تعاون الفريق وتضامنه للفوز، ومشاعر التقدير والانتماء من خلال المكانات والمراكز التي يشغلها الشباب في الجماعة مما يؤدي إلى الاستقرار الانفعالي للشباب.
٤. الارتقاء بمستوى اللياقة البدنية حيث إن العقل السليم في الجسم السليم بما يؤدي إلى زيادة القدرة على العمل وزيادة الإنتاج.

٤- البرامج الدينية والفنية:

تعتبر المسابقات الفنية ورعاية وتنمية المواهب الفنية والقادرون على الإبداع في الفنون المختلفة أحد الأساليب الهامة في تنشيط العمل بأي من مجالات الخدمات والرعاية الشبابية بما لها من خاصية التحدي وترتبط هذه المسابقات بالواقع الفعلي والظروف المحلية للمجتمع بما يجعلها مواكبة للتغيرات الإجتماعية والاقتصادية التي يمر بها المجتمع. وتعمل المسابقات الدينية على ترسيخ القيم الدينية وتنمية مشاعر الأخوة والتعاون والوحدة الوطنية من خلال موضوعات تحض على ذلك.

كما أن هذه المسابقات تعتبر وسيلة حقيقية وعادلة للكشف عن القدرات والمواهب لدى الأعضاء وحفاظاً لهم على الخلق والإبداع في شتى مجالات الحياة. كما أنها تبصر أعضاء مراكز الشباب بالقضايا القومية والبيئية وتشجعهم على المشاركة الفعالة في أساليب حلها (٥٧).

٥- البرامج التكنولوجية :

ففى إطار سعى مراكز الشباب بتطوير نفسها ومواكبة التكنولوجيا الحديثة قدر الإمكان قام المجلس القومي للشباب بمد مراكز الشباب بعدد من أجهزة الحاسب الآلي وطابعة وخط إنترنت ووضعه فى مكان مكيف ومهيئ لذلك وسمى بنادي تكنولوجيا المعلومات فى المركز. مجهز بالأثاث ويعين له مشرف متخصص حاصل على بكالوريوس حاسب آلي يقدم العديد من الخدمات مثل إعداد دورات فى الكمبيوتر وإتاحة الفرص للأعضاء لمن يريد أن يمارس هواياته. إلا أن هذا النشاط بالمركز لا يقوم بدوره على أكمل وجه لأسباب قد تكون راجعة إلى نسق الأخصائي الاجتماعي أو نسق العمل أو نسق المؤسسة وفريق العمل بها أو نسق المجتمع.

ويقصد الباحث بالبرامج في تلك الدراسة بأنها:

١. مجموعة من البرامج التي تقدمها مراكز الشباب للشباب بهدف رعايتهم .
٢. يقوم بتقديم البرامج متخصصون يمثلون فريق العمل في مراكز الشباب ويمثل الأخصائي الاجتماعي أحد المتخصصين في ذلك المجال.
٣. تقدم بهدف إشباع الاحتياجات ومواجهة المشكلات للشباب.
٤. تتضمن تلك البرامج برامج (اجتماعية - ثقافية - رياضية - فنية....الخ)

(٣) مفهوم ثقافة العمل الحر :

تعرف الثقافة بأنها: " مجموعة من القيم، والعادات، والتقاليد، والاتجاهات والمعاني التي يتم اكتسابها مع مرور الوقت والتي يتقاسمها أفراد مجتمع معين وتؤثر فى 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(٥٨). 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(٥٩).

فثقافة العمل الحر هي عملية اقتحام العمل الحر للشباب التي تتطلب توافر مجموعة كبيرة من الصفات الشخصية والمعارف والمهارات الاجتماعية والفنية(٦٠).

ويقصد الباحث بثقافة العمل الحر في ضوء الدراسة الحالية ما يلي :

١. هو حالة من العمل يسعي 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 لثقافة العمل الحر .
٤. مجموعة الاتجاهات المشتركة والقيم والأهداف والممارسات التي تهدف إلي إكساب الشباب مهارات واتجاهات العمل الحر بما يواكب التغيرات المجتمعية والاقتصادية.

ثامنا: الإجراءات المنهجية للدراسة :

(١) نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات التقييمية ، حيث تستهدف الدراسة الحالية

قياس فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب.

(٢) المنهج المستخدم:

- اعتمدت الدراسة علي منهج المسح الاجتماعي بأسلوب الحصر الشامل للمسئولين بمراكز الشباب.

- المسح الاجتماعي بالعينة للشباب.

(٣) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

(١) استمارة استبيان للشباب حول فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر :

• وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

١. قام الباحث بتصميم استمارة استبيان للشباب حول فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر ، وذلك بالرجوع إلى التراث النظري، والإطار التصوري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات المتصلة لتحديد العبارات التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.

٢. صدق الأداة:**(١) الصدق الظاهري للأداة:**

تم عرض الأداة على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض. وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

(٢) صدق المحتوي " الصدق المنطقي ":

وللتحقق من هذا النوع من الصدق قام الباحث 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، من حيث تحديد أبعاد فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر.

(٣) الصدق الإحصائي (الصدق الذاتي):

يمكن تحديد قيمة معاملات الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان الشباب، ويُعرف معامل الصدق الإحصائي بأنه الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وذلك كما يلي:

جدول (١)

معاملات الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان الشباب

(ن=٢٠)

م	المتغيرات	معامل الثبات المعتمد عليه	معامل الصدق الذاتي
١	استمارة استبيان الشباب ككل.	معامل (ألفا - كرونباخ)	٠,٩١١
		معادلة سبيرمان براون	٠,٩٣٣

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان الشباب مرتفعة ومقبولة وتفي بأغراض الدراسة.

٣. ثبات الأداة:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة استبيان الشباب، وذلك لعينة قوامها (٢٠) مفردة من الشباب مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (٢)

نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) لاستمارة استبيان الشباب

(ن=٢٠)

م	المتغير	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	ثبات استمارة استبيان الشباب ككل.	٠,٨٣

وتعتبر هذه المستويات مقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وللوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لاستمارة استبيان الشباب فقد تم استخدام طريقة ثانية لحساب ثبات الاستمارة وذلك باستخدام معادلة سبيرمان - براون **Spearman - Brown** للتجزئة النصفية **Split - half**، حيث تم تقسيم عبارات كل متغير إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول (٣)

نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية لاستمارة استبيان الشباب

(ن=٢٠)

م	المتغير	معادلة سبيرمان براون
١	ثبات استمارة استبيان الشباب ككل.	٠,٨٧

ويتضح من الجدول السابق أن معظم معاملات الارتباط للمتغيرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية.

(٢) استمارة استبيان للمسؤولين حول فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر:

• وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

١. بناء الأداة في صورتها الأولية اعتماداً على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة إلى جانب الاستفادة من بعض المقاييس واستمارات الاستبيان المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديد العبارات التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.

٢. صدق الأداة:

(أ) الصدق الظاهري للأداة:

تم عرض الأداة على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض. وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

(ب) صدق المحتوى " الصدق المنطقي "

وللتحقق من هذا النوع من الصدق قام الباحث بما يلي:

- الإطلاع على 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، من حيث تحديد أبعاد فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر.

(ج) الصدق الإحصائي (الصدق الذاتي):

يمكن تحديد قيمة معاملات الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان المسؤولين، ويُعرف معامل الصدق الإحصائي بأنه الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وذلك كما يلي:

جدول (٤)

معاملات الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان المسؤولين

(ن=١٠)

م	المتغيرات	معامل الثبات المعتمد عليه	معامل الصدق الذاتي
١	استمارة استبيان المسؤولين ككل.	معامل (ألفا - كرونباخ) معادلة سبيرمان براون	٠,٨٨٣ ٠,٩٠٦

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان المسؤولين مرتفعة ومقبولة وتفي بأغراض الدراسة.

٣. ثبات الأداة:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة استبيان المسؤولين، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من المسؤولين مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (٥)

نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) لاستمارة استبيان المسؤولين

(ن=١٠)

م	المتغير	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	ثبات استمارة استبيان المسؤولين ككل.	٠,٧٨

وتعتبر هذه المستويات مقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وللوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لاستمارة استبيان المسؤولين فقد تم استخدام طريقة ثانية لحساب ثبات الاستمارة وذلك باستخدام معادلة سبيرمان - براون **Spearman - Brown** للتجزئة النصفية **Split - half** ، حيث تم تقسيم عبارات كل متغير إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية ، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول (٦)

نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية لاستمارة استبيان المسؤولين

(ن=١٠)

م	المتغير	معادلة سبيرمان براون
١	ثبات استمارة استبيان المسؤولين ككل.	٠,٨٢

ويتضح من الجدول السابق أن معظم معاملات الارتباط للمتغيرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية.

(٤) مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني : تحدد في محافظة القاهرة ، مركز شباب المعصرة .

(ب) المجال البشري:

١. حصر شامل للمسؤولين بالمركز وعددهم (٤٠) مسئول.

٢. عينة من الشباب الذين اشتركوا ببرامج تنمية ثقافة العمل الحر أثناء فترة جمع البيانات وبلغ عددهم (١٧٥) مفردة

(ج) المجال الزمني : ويتحدد في الفترة الزمنية من ٢٠ / ٢ / ٢٠٢١م إلى ٢٠ / ٥ /

٢٠٢١/ .

(٥) أساليب التحليل الإحصائي :

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- (أ) أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
 (ب) أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS .V. 17.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية.

٢. المتوسط الحسابي:

وتم حسابه للمقياس الثلاثي عن طريق:

المتوسط الحسابي = ك (نعم) x ٣ + ك (إلى حد ما) x ٢ + ك (لا) x ١ / ن

■ كيفية الحكم على مستوى فاعلية برامج مراكز الشباب في تحقيق أهدافها:

يمكن الحكم على مستوى فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب باستخدام المتوسط الحسابي حيث 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 تقسيمة على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٣/٢ = ١,٦٧)، 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 (٧)

مستويات المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى أقل من ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١,٦٧ إلى أقل من ٣,٥٠
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٣,٥٠ إلى 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 تساوى 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. الصدق الإحصائي: ويتم حسابه من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات.
٦. معامل ثبات (ألفا . كرونباخ): لقيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.
٧. معادلة سبيرمان - براون Brown-Spearman للتجزئة النصفية Split - half : وذلك لثبات أدوات الدراسة.
٨. معامل ارتباط كاي^٢ Chi-Square : وذلك لاختبار العلاقة بين متغيرين اسميين مثل: الحالة الاجتماعية.
٩. معامل التوافق Contingency Coefficient : ويستخدم لاختبار العلاقة بين متغيرين اسميين، ويستخدم بعد استخدام معامل ارتباط كاي^٢ Chi-Square لتحديد قوة العلاقة.

١٠. معامل ارتباط جاما **Gamma** : ويستخدم للحصول على علاقات أو ارتباطات، عندما يتضمن متغيرات رتبية لها قيم منتظمة مثل: السن.
١١. تحليل التباين أحادي الاتجاه **One Way ANOVA** : للتعرف علي الفروق ودلالاتها الإحصائية بين المبحوثين، وذلك وفقاً لمتغير معين (يسمى متغير التجزئة)، وبشرط أن يكون عدد المجموعات أكثر من مجموعتين مثل: (مراكز الشباب).
١٢. طريقة الفرق المعنوي الأصغر **LSD TEST** : تستخدم فقط في حالة وجود فروق دالة إحصائية باستخدام **One Way ANOVA**، وهو اختبار يستخدم في حالة افتراض تساوي التباين بين الفئات، حيث أنها تقيد في اختبار معنوية الفروق بين كل متوسطي الفئات، وتحديد اتجاه هذه الفروق لصالح أية مجموعة منها.

تاسعا: نتائج الدراسة الميدانية:

جدول رقم (٨) يوضح البيانات الأولية للمسؤولين والشباب

الشباب ن = (١٧٥)				المسؤولين ن = ٤٠			
م	النسبة	السن	ك	م	النسبة	السن	ك
١	٧,٨%	أقل من ٢٥ سنة	١٤	١	٢٠%	أقل من ٣٠ سنة	٨
٢	١٤,٩%	٢٥ سنة -	٢٦	٢	٢٧,٥%	٣٠ سنة -	١١
٣	٣٤,٣%	٣٠ سنة -	٦٠	٣	٣٥%	٤٠ سنة -	١٤
٤	٢٧,٢%	٣٥ سنة -	٤٩	٤	١٥%	٥٠ سنة -	٦
٥	١٤,٥%	٤٠ سنة فأكثر	٢٦	٥	٢,٥%	٦٠ سنة فأكثر	١
م	النسبة	النوع	ك	م	النسبة	النوع	ك
١	٦٦%	ذكر	١١٥	١	٦٠%	ذكر	٢٤
٢	٣٤%	أنثى	٦٠	٢	٤٠%	أنثى	١٦
م	النسبة	المؤهل العلمي	ك	م	النسبة	المؤهل العلمي	ك
١	٢٠%	مؤهل متوسط	٣٥	١	٢٢,٥%	مؤهل متوسط	٩
٢	١٧,١٤%	مؤهل فوق متوسط	٣٠	٢	٢٥%	مؤهل فوق متوسط	١٠
٣	٤٨,٥٧%	مؤهل عالي	٨٥	٣	٣٧,٥%	مؤهل عالي	١٥
٤	١٤,٢٨%	دراسات عليا	٢٥	٤	١٥%	دراسات عليا	٦
م	النسبة	الحالة العملية	ك	م	النسبة	الوظيفة	ك
١	٤٥,٤%	يعمل	٨٠	١	١%	مدير المركز	١
٢	٥٤,٣%	لا يعمل	٩٥	٢	٣٣%	إحصائي نشاط	١٣
				٣	٢٣%	إحصائي اجتماعي	٩
				٤	٤٣%	موظف	١٧
م	النسبة	عدد سنوات الخبرة	ك	م	النسبة	عدد سنوات الخبرة	ك
١	٢٢,٥%	أقل من ٥ سنوات	٩	١	٢٢,٥%	أقل من ٥ سنوات	٩
٢	٤٥%	٥ سنوات -	١٨	٢	٤٥%	٥ سنوات -	١٨
٣	٣٢,٥%	١٠ سنوات فأكثر	١٣	٣	٣٢,٥%	١٠ سنوات فأكثر	١٣

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 (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 (٤٣%)، يليه في الترتيب الثاني (أخصائي نشاط) بنسبة (٣٣%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (مدير المركز) بنسبة (١%).
- 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 (٣٤,٣%)، 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%)، يليه في الترتيب الثاني (الإناث) بنسبة (٣٤%) .
- بالنسبة للمؤهل : جاء في الترتيب الأول (مؤهل عالي) بنسبة (٤٨,٥٧%)، يليه في الترتيب الثاني (دراسات عليا) بنسبة (١٧,١٤%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (دراسات عليا) بنسبة (١٤,٢٨%).
- بالنسبة للحالة العملية: جاء في الترتيب الأول (لا يعمل) بنسبة (٥٤,٣%)، يليه في الترتيب الثاني (يعمل) بنسبة (٤٥,٤%) .

ثانيا: البرامج التي تقدمها مراكز الشباب:

جدول (٩) يوضح البرامج التي تقدمها مراكز الشباب

م	البرامج	المسؤولون ن = (٤٠)		الشباب ن = (١٧٥)	
		ك	%	ك	%
١	البرامج الاجتماعية	٨	٢٠%	٥٥	٣١,٤%
٢	البرامج الرياضية	١١	٢٧,٥%	٣٥	٢٠%
٣	البرامج التكنولوجية	٣	٧,٥%	١٠	٥,٧%
٤	البرامج الترويحية	٥	١٢,٥%	١٥	٨,٥%
٥	البرامج الثقافية	٦	١٥%	٤٠	٢٢,٨%
٦	البرامج التدريبية	٧	١٧,٥%	٢٠	١١,٤%
	المجموع	٤٠	١٠٠%	١٧٥	١٠٠%

يوضح الجدول السابق أن:

- البرامج التي تقدمها مراكز الشباب كما يحددها المسؤولون جاءت كالتالي : جاء في الترتيب الأول البرامج الرياضية بنسبة (٢٧,٥%)، يليه في الترتيب الثاني البرامج الاجتماعية بنسبة (٢٠%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير البرامج التكنولوجية بنسبة (٧,٥%).

- البرامج التي تقدمها مراكز الشباب كما يحددها الشباب جاءت كالتالي : جاء في الترتيب الأول البرامج الاجتماعية بنسبة (٣١,٤%)، يليه في الترتيب الثاني البرامج الثقافية بنسبة (٢٢,٨%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير البرامج التكنولوجية بنسبة (٥,٧%).

ثالثا : مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب :

(١) مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر كما يحددها الشباب:

(أ) قدرة البرامج على إحداث تغيير في سلوك المستفيدين:

جدول (١٠)

قدرة البرامج على إحداث تغيير في سلوك المستفيدين كما يحددها الشباب

(ن=١٧٥)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٥١	٢,٧٧	٤	٧	١٥,٤	٢٧	٨٠,٦	١٤١	تهتم البرامج بتعليم الشباب السلوك الإيجابي	١
٤	٠,٥٣	٢,٧٤	٤,٦	٨	١٦,٦	٢٩	٧٨,٩	١٣٨	هناك أهمية للبرامج في نشر السلوك الإيجابي عند الشباب	٢
٥	٠,٥٦	٢,٧٢	٥,٧	١٠	١٦,٦	٢٩	٧٧,٧	١٣٦	تساعد البرامج في زيادة انتماء الشباب لمجتمعه	٣
٦	٠,٥٤	٢,٧	٤	٧	٢٢,٣	٣٩	٧٣,٧	١٢٩	تساعد البرامج في تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الشباب	٤

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٧	٠,٥٩	٢,٦٥	٥,٧	١٠	٢٤	٤٢	٧٠,٣	١٢٣	الأنشطة الجماعية لها دور في التزام الشباب بالمشاركة في البرامج	٥
٣	٠,٥٢	٢,٧٤	٤	٧	١٨,٣	٣٢	٧٧,٧	١٣٦	البرامج التي يتلقاها الشباب لها دور في تنمية روح التعاون بينه وبين الآخرين	٦
٢	٠,٤٩	٢,٧٥	٢,٩	٥	١٨,٩	٣٣	٧٨,٣	١٣٧	تهتم البرامج بتنمية قدرات الشباب في التعامل بإيجابية مع الآخرين	٧
٨	٠,٦	٢,٦٤	٦,٣	١١	٢٣,٤	٤١	٧٠,٣	١٢٣	برامج مراكز الشباب تسعى إلى إكساب الشباب المهارات اللازمة	٨
٩	٠,٥٨	٢,٦	٤,٦	٨	٣٠,٩	٥٤	٦٤,٦	١١٣	تحرص البرامج على أن يصبح الشباب أكثر مشاركة في تنفيذ تلك البرامج	٩
مستوى مرتفع	٠,٣٤	٢,٧	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

قدرة البرامج على إحداث تغيير في سلوك المستفيدين كما يحددها الشباب، تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول تهتم البرامج بتعليم الشباب السلوك الإيجابي بمتوسط حسابي (٢,٧٧)، وجاء في الترتيب الثاني تهتم البرامج بتنمية قدرات الشباب في التعامل بإيجابية مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٧٥)، ثم جاء في الترتيب الثالث البرامج التي يتلقاها الشباب لها دور في تنمية روح التعاون بينه وبين الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٧٤).
- وجاء في النهاية الترتيب السابع الأنشطة الجماعية لها دور في التزام الشباب بالمشاركة في البرامج بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، ثم جاء في الترتيب الثامن برامج مراكز الشباب تسعى إلى إكساب الشباب المهارات اللازمة بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، وأخيراً الترتيب التاسع تحرص البرامج على أن يصبح الشباب أكثر مشاركة في تنفيذ تلك البرامج بمتوسط حسابي (٢,٦).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لقدرة البرامج على إحداث تغيير في سلوك المستفيدين كما يحددها الشباب بلغ (٢,٧) وهو معدل مرتفع ، وقد يعكس ذلك فاعلية البرامج التي تنفذها مراكز الشباب في تغيير سلوك الشباب بحيث يكتسبوا السلوك الإيجابي اتجاه مجتمعهم.

(ب) قدرة البرامج على إحداث تعديل أو تغيير في اتجاهات المستفيدين:

جدول (١١)

قدرة البرامج على إحداث تعديل أو تغيير في اتجاهات المستفيدين كما يحددها الشباب

(ن=١٧٥)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠,٥٨	٢,٦٥	٥,١	٩	٢٤,٦	٤٣	٧٠,٣	١٢٣	١	تكسب البرامج الاتجاهات الايجابية للشباب تجاه مجتمعه
٥	٠,٥٧	٢,٥٨	٤	٧	٣٤,٣	٦٠	٦١,٧	١٠٨	٢	تعمل البرامج على تغيير نظرة الشباب نحو مشكلاته
١	٠,٥٧	٢,٦٦	٥,١	٩	٢٣,٤	٤١	٧١,٤	١٢٥	٣	تساعد البرامج الشباب في التخلص من انعزاله ودمجه مع الآخرين
٦	٠,٥٨	٢,٥٨	٤,٦	٨	٣٣,١	٥٨	٦٢,٣	١٠٩	٤	تراعي البرامج دور الشباب في اتخاذ القرارات السليمة
٧	٠,٦٤	٢,٥٤	٨	١٤	٢٩,٧	٥٢	٦٢,٣	١٠٩	٥	تكسب البرامج الشباب مواقف اجتماعية نحو الأفضل
٣	٠,٥٨	٢,٦٢	٥,١	٩	٢٨	٤٩	٦٦,٩	١١٧	٦	تزيد البرامج من قدرة الشباب على التفاعل مع مجتمعه بطرق إيجابية
٤	٠,٦٢	٢,٥٩	٦,٩	١٢	٢٦,٩	٤٧	٦٦,٣	١١٦	٧	تنمي البرامج قيم المسؤولية الاجتماعية للشباب اتجاه مجتمعه
مستوى مرتفع	٠,٤٤	٢,٦	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

قدرة البرامج على إحداث تعديل أو تغيير في اتجاهات المستفيدين كما يحددها الشباب، تمثلت

فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول تساعد البرامج الشباب في التخلص من انعزاله ودمجه مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وجاء في الترتيب الثاني تكسب البرامج الاتجاهات الايجابية للشباب تجاه مجتمعه بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، ثم جاء في الترتيب الثالث تزيد البرامج من قدرة الشباب على التفاعل مع مجتمعه بطرق إيجابية بمتوسط حسابي (٢,٦٢).
- وجاء في النهاية الترتيب السادس تراعي البرامج دور الشباب في اتخاذ القرارات السليمة بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، وأخيراً الترتيب السابع تُكسب البرامج الشباب مواقف اجتماعية نحو الأفضل بمتوسط حسابي (٢,٥٤)
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لقدرة البرامج على إحداث تعديل أو تغيير في اتجاهات المستفيدين كما يحددها الشباب بلغ (٢,٦) وهو معدل مرتفع ، وقد يعكس ذلك نجاح البرامج التي تنفذها مراكز الشباب في تعديل اتجاهات الشباب نحو الافضل مما يمكنهم من التخلص من العزله والاندماج في المجتمع.

(ج) قدرة البرامج على أحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين:

جدول (١٢)

قدرة البرامج على أحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين كما يحددها الشباب

(ن=١٧٥)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٥٨	٢,٦٩	٦,٣	١١	١٨,٣	٣٢	٧٥,٤	١٣٢	١	تساعد في زيادة احترام المجتمع للشباب
٢	٠,٥٨	٢,٦٧	٥,٧	١٠	٢١,١	٣٧	٧٣,١	١٢٨	٢	تكسب الشباب ثقته بنفسه
٣	٠,٥٧	٢,٦٦	٥,١	٩	٢٣,٤	٤١	٧١,٤	١٢٥	٣	تساعد في تحقيق الشباب لذاته بين أفراد المجتمع
٥	٠,٦٤	٢,٥٨	٨	١٤	٢٦,٣	٤٦	٦٥,٧	١١٥	٤	تساعد على الشعور بالكفاءة بين الآخرين
٦	٠,٦٢	٢,٥٧	٦,٩	١٢	٢٩,١	٥١	٦٤	١١٢	٥	تنمية قدرات الشباب التي يمكن الاستفادة منها في المجتمع
٨	٠,٦٥	٢,٥٤	٨,٦	١٥	٢٩,١	٥١	٦٢,٣	١٠٩	٦	تنمي من قدرة الشباب على تحمله للمسئولية
٧	٠,٦٧	٢,٥٦	١٠,٣	١٨	٢٣,٤	٤١	٦٦,٣	١١٦	٧	تساعد الشباب في أداء أدواره الاجتماعية المختلفة
٤	٠,٦٢	٢,٥٨	٦,٩	١٢	٢٨	٤٩	٦٥,١	١١٤	٨	تزيد في خلق جو من التفاعل بين الشباب والبيئة المحيطة به
مستوى مرتفع	٠,٤٦	٢,٦١	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

قدرة البرامج على أحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين كما يحددها الشباب، تمثلت

فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول تساعد في زيادة احترام المجتمع للشباب بمتوسط حسابي (٢,٦٩)، وجاء في الترتيب الثاني تكسب الشباب ثقته بنفسه بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، ثم جاء في الترتيب الثالث تساعد في تحقيق الشباب لذاته بين أفراد المجتمع بمتوسط حسابي (٢,٦٦).

- وجاء في النهاية الترتيب السادس تنمية قدرات الشباب التي يمكن الاستفادة منها في المجتمع بمتوسط حسابي (٢,٥٧)، ثم جاء في الترتيب السابع تساعد الشباب في أداء أدواره الاجتماعية المختلفة بمتوسط حسابي (٢,٥٦)، وأخيراً الترتيب الثامن تنمي من قدرة الشباب على تحمله للمسئولية بمتوسط حسابي (٢,٥٤)

- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لقدرة البرامج على أحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين كما يحددها الشباب بلغ (٢,٦١) وهو معدل مرتفع، وقد يعكس ذلك فاعلية البرامج في اكساب الشاب الثقة بأنفسهم واداء ادوة الاجتماعية بما يغير من مكانه الاجتماعية داخل المجتمع.

(د) قدرة البرامج على حل المشكلات التي يواجهها المستفيدون:

جدول (١٣)

قدرة البرامج على حل المشكلات التي يواجهها المستفيدون كما يحددها الشباب

(ن=١٧٥)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٥٩	٢,٦٦	٦,٣	١١	٢١,١	٣٧	٧٢,٦	١٢٧	الخبرة لدى العاملين في برامج مراكز الشباب في حل مشاكل الشباب	١
٣	٠,٦٧	٢,٥٢	٩,٧	١٧	٢٨,٦	٥٠	٦١,٧	١٠٨	يتخذ العاملون في البرامج إجراءات لحل مشاكل الشباب فور ظهورها	٢
٢	٠,٥٩	٢,٦٣	٥,٧	١٠	٢٥,١	٤٤	٦٩,١	١٢١	يساعد العاملون في البرامج الشباب للتخفيف من مشاكل ممارسة البرامج الاجتماعية	٣
٥	٠,٦٦	٢,٤٧	٩,١	١٦	٣٤,٩	٦١	٥٦	٩٨	قدرة العاملين في البرامج على تحديد مشاكل الشباب	٤
٤	٠,٦٤	٢,٥	٨	١٤	٣٤,٣	٦٠	٥٧,٧	١٠١	تساعد البرامج على اعتماد الشباب على نفسه في حل مشكلاته	٥
٦	٠,٦٨	٢,٤٧	١٠,٩	١٩	٣٠,٩	٥٤	٥٨,٣	١٠٢	هناك دور للبرامج لمساعدة الشباب على حل مشكلاته	٦
مستوى مرتفع	٠,٥١	٢,٥٤	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

قدرة البرامج على حل المشكلات التي يواجهها المستفيدون كما يحددها الشباب،

تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول الخبرة لدى العاملين في برامج مراكز الشباب في حل مشاكل الشباب بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وجاء في الترتيب الثاني يساعد العاملون في البرامج الشباب للتخفيف من مشاكل ممارسة البرامج الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، ثم جاء في الترتيب الثالث يتخذ العاملون في البرامج إجراءات لحل مشاكل الشباب فور ظهورها بمتوسط حسابي (٢,٥٢).

- وجاء في النهاية الترتيب الخامس قدرة العاملين في البرامج على تحديد مشاكل الشباب بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، وأخيراً الترتيب السادس هناك دور للبرامج لمساعدة الشباب على حل مشكلاته بمتوسط حسابي (٢,٤٧)
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لقدرة البرامج على حل المشكلات التي يواجهها المستفيدون كما يحددها الشباب بلغ (٢,٥٤) وهو معدل مرتفع ، وقد يعكس ذلك نجاح البرامج التي تنفذها مراكز الشباب في مساعدة الشباب علي مشكلاتهم .

(٥) سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين:

جدول (١٤)

سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين كما يحددها الشباب

(ن=١٧٥)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
١	٠,٥٥	٢,٧٣	٥,١	٩	١٧,١	٣٠	٧٧,٧	١٣٦	يتعامل القائمون على تنفيذ البرامج مع الشباب ببسر وسهولة	١
٦	٠,٧٧	٢,٣٣	١٨,٣	٣٢	٣٠,٣	٥٣	٥١,٤	٩٠	هناك تناسق بين البرامج التي تقدمها مراكز الشباب وبين قدرات الشباب	٢
٣	٠,٦١	٢,٦١	٦,٩	١٢	٢٥,٧	٤٥	٦٧,٤	١١٨	هناك سرعة من العاملين في البرامج على تقديم الخدمات للشباب	٣
٢	٠,٥٢	٢,٦٥	٢,٣	٤	٣٠,٣	٥٣	٦٧,٤	١١٨	المرونة في تقديم البرامج للشباب	٤
٤	٠,٦	٢,٥٩	٥,٧	١٠	٢٩,٧	٥٢	٦٤,٦	١١٣	مواعيد تقديم البرامج تتوافق مع ظروف الشباب	٥
٥	٠,٧٨	٢,٣٦	١٨,٩	٣٣	٢٦,٣	٤٦	٥٤,٩	٩٦	تعدل مراكز الشباب من برامجها بناء على الاحتياجات الفعلية للشباب	٦
٧	٠,٨	٢,٣٣	٢١,١	٣٧	٢٥,١	٤٤	٥٣,٧	٩٤	تستخدم التقنيات الحديثة في تبسيط إجراءات الحصول على الخدمة	٧
مستوى مرتفع	٠,٤٣	٢,٥١	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين كما يحددها الشباب،

تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول يتعامل القائمون على تنفيذ البرامج مع الشباب ببسر وسهولة بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وجاء في الترتيب الثاني المرونة في تقديم البرامج للشباب بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، ثم جاء في الترتيب الثالث هناك سرعة من العاملين في البرامج على تقديم الخدمات للشباب بمتوسط حسابي (٢,٦١).

- وجاء في النهاية الترتيب السادس هناك تناسق بين البرامج التي تقدمها مراكز الشباب وبين قدرات الشباب بمتوسط حسابي (٢,٣٣)، وأخيراً الترتيب السابع تستخدم التقنيات الحديثة في تبسيط إجراءات الحصول على الخدمة بمتوسط حسابي (٢,٣٣)
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لسهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين كما يحددها الشباب بلغ (٢,٥١) وهو معدل مرتفع ، وقد يرجع ذلك الي تسهيل المسؤولين اجراءات الاشتراك بمراكز الشباب والمرونة في اللوائح المنظمة لممارسة تلك البرامج.
- ترتيب مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر :

جدول (١٥)

ترتيب مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر كما يحددها الشباب

(ن=١٧٥)

م	مؤشرات الفاعلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	قدرة البرامج على إحداث تغيير في سلوك المستفيدين	٢,٧	٠,٣٤	مرتفع	١
٢	قدرة البرامج على إحداث تعديل أو تغيير في اتجاهات المستفيدين	٢,٦	٠,٤٤	مرتفع	٣
٣	قدرة البرامج على أحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين	٢,٦١	٠,٤٦	مرتفع	٢
٤	قدرة البرامج على حل المشكلات التي يواجهها المستفيدون	٢,٥٤	٠,٥١	مرتفع	٤
٥	سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين	٢,٥١	٠,٤٣	مرتفع	٥
	مؤشرات الفاعلية ككل	٢,٥٩	٠,٣٤	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن :

ترتيب مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب تنمية ثقافة العمل الحر كما يحددها الشباب، تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول قدرة البرامج على إحداث تغيير في سلوك المستفيدين بمتوسط حسابي (٢,٧).
- الترتيب الثاني قدرة البرامج على أحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين بمتوسط حسابي (٢,٦١).

- الترتيب الثالث قدرة البرامج على إحداث تعديل أو تغيير في اتجاهات المستفيدين بمتوسط حسابي (٢,٦).
- الترتيب الرابع قدرة البرامج على حل المشكلات التي يواجهها المستفيدون بمتوسط حسابي (٢,٥٤).
- الترتيب الخامس سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين بمتوسط حسابي (٢,٥١).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لمؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تحقيق أهدافها كما يحددها الشباب بلغ (٢,٥٩)، وهو معدل مرتفع ، وهذا ما يعكس أن مراكز الشباب هي منظمة اجتماعية تمثل وسيلة فعالة لتحقيق أهدافها والتنمية الاجتماعية في المجتمع من خلال الاهتمام بتنمية وعي الشباب المجتمعي متمثلة في الانتماء إلى المجتمع والمشاركة السياسية. وهذا ما أكدت عليه دراسة "مصطفى محمد قاسم" ٢٠٠٢

(٢) مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر كما يحددها المسئولون:

جدول (١٦)

مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر كما يحددها المسئولون

(ن=٤٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٨	٠,٥٣	٢,٦٥	٢,٥	١	٣٠	١٢	٦٧,٥	٢٧	يوجد بالمركز أخصائيين علي درجة عالية من الكفاءة	١
١٨	٠,٧٢	٢	٢٥	١٠	٥٠	٢٠	٢٥	١٠	يوجد بالمركز عدد كافي من المسئولين	٢
١٧	٠,٧٣	٢,٣٣	١٥	٦	٣٧,٥	١٥	٤٧,٥	١٩	يعمل المركز علي تنظيم دورات مستمرة للمسئولين للارتقاء بمستوي الأداء المهني لهم	٣
١٠	٠,٥٥	٢,٦	٢,٥	١	٣٥	١٤	٦٢,٥	٢٥	يكسب المركز المسئولين الخبرات اللازمة للعمل مع الشباب	٤
٤	٠,٤٤	٢,٧٥	-	-	٢٥	١٠	٧٥	٣٠	يساعد المركز المتطوعين من الشباب علي تنمية مهاراتهم	٥
٣	٠,٤١	٢,٨	-	-	٢٠	٨	٨٠	٣٢	يهتم المركز بتنويع البرامج المقدمة للشباب	٦
١	٠,٣٦	٢,٨٥	-	-	١٥	٦	٨٥	٣٤	يحرص المركز علي تغيير نظرة الشباب نحو مشكلاته	٧
٢	٠,٣٨	٢,٨٣	-	-	١٧,٥	٧	٨٢,٥	٣٣	تشجيع الشباب علي الانضمام للبرامج التي تنمي خبراتهم	٨
٥	٠,٤٩	٢,٧٥	٢,٥	١	٢٠	٨	٧٧,٥	٣١	يحرص المركز علي أن يصبح الشباب أكثر مشاركة في تنفيذ تلك البرامج	٩
١١	٠,٥٩	٢,٦	٥	٢	٣٠	١٢	٦٥	٢٦	يكسب المركز المسئولين مهارات	١٠

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									القيادة	
١٤	٠,٦٤	٢,٥٥	٧,٥	٣	٣٠	١٢	٦٢,٥	٢٥	يشرك المركز الشباب والمسؤولين في اتخاذ القرار	١١
١٣	٠,٦٨	٢,٥٨	١٠	٤	٢٢,٥	٩	٦٧,٥	٢٧	يعبر الشباب عن مقترحاتهم المتعلقة بتطوير البرامج بالمركز	١٢
١٥	٠,٧٥	٢,٥	١٥	٦	٢٠	٨	٦٥	٢٦	يشارك الشباب في تقييم خطط المركز	١٣
٧	٠,٥٥	٢,٧٣	٥	٢	١٧,٥	٧	٧٧,٥	٣١	يعقد المركز ندوات مستمرة للشباب للتوعية بأهمية الانضمام إليها	١٤
٩	٠,٦٣	٢,٦٣	٧,٥	٣	٢٢,٥	٩	٧٠	٢٨	يعقد المركز اجتماعات مستمرة مع المسؤولين لمناقشة مشكلات تنفيذ البرامج الخاصة بالشباب	١٥
١٦	٠,٦٨	٢,٤٣	١٠	٤	٣٧,٥	١٥	٥٢,٥	٢١	يدرّب المركز المسؤولين علي استخدام التكنولوجيا الحديثة للوصول إلي أكبر عدد من الشباب	١٦
١٢	٠,٦٤	٢,٥٨	٧,٥	٣	٢٧,٥	١١	٦٥	٢٦	يتخذ العاملون في البرامج إجراءات لحل مشاكل الشباب فور ظهورها	١٧
١٣	٠,٦٨	٢,٥٨	١٠	٤	٢٢,٥	٩	٦٧,٥	٢٧	يساعد العاملون في البرامج الشباب للتخفيف من مشاكل ممارسة البرامج الاجتماعية	١٨
٨	٠,٥٣	٢,٦٥	٢,٥	١	٣٠	١٢	٦٧,٥	٢٧	يسعى المسؤولون لتطبيق المرونة في تقديم البرامج للشباب	١٩
٦	٠,٤٥	٢,٧٣	-	-	٢٧,٥	١١	٧٢,٥	٢٩	يمتلك المسؤولون مهارات مختلفة في العمل بمراكز الشباب	٢٠
مستوى مرتفع	٠,٤	٢,٦	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تحقيق أهدافها كما يحددها المسؤولون،

تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول يحرص المركز على تغيير نظرة الشباب نحو مشكلاته بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وجاء في الترتيب الثاني تشجيع الشباب علي الانضمام للبرامج التي تنمي خبراتهم بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، ثم جاء في الترتيب الثالث يهتم المركز بتنوع البرامج المقدمة للشباب بمتوسط حسابي (٢,٨).
- وجاء في النهاية الترتيب السادس عشر يدرّب المركز المسؤولين علي استخدام التكنولوجيا الحديثة للوصول إلي أكبر عدد من الشباب بمتوسط حسابي (٢,٤٣)، ثم جاء في الترتيب السابع عشر يعمل المركز علي تنظيم دورات مستمرة للمسؤولين للارتقاء بمستوي الأداء المهني لهم بمتوسط حسابي (٢,٣٣)، وأخيراً الترتيب الثامن عشر يوجد بالمركز عدد كافي من المسؤولين بمتوسط حسابي (٢)

- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لمؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تحقيق أهدافها كما يحددها المسئولون بلغ (٢,٦) وهو معدل مرتفع وهذا ما يعكس أن مراكز الشباب هي منظمة اجتماعية تمثل وسيلة فعالة لتحقيق أهدافها والتنمية الاجتماعية في المجتمع من خلال الاهتمام بتنمية وعي الشباب المجتمعي متمثلة في الانتماء إلى المجتمع والمشاركة السياسية. وهذا ما أكدت عليه دراسة "مصطفى محمد قاسم" ٢٠٠٢

رابعا : مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب:

جدول (١٧) يوضح مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب

م	العبارة	المسئولون ن = (٤٠)					الشباب ن = (١٧٥)				
		نعم	إلى حد لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	لترتيب	نعم	إلى حد لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	لترتيب
١	تحفيز الشباب علي الابداع والعمل الحر	٢٢	١٦	٢	٢,٥٠	٠,٥٩٩	٩	١٠	٢,٤٢	٠,٦٤٢	٨
٢	عقد برامج تدريبية لإتقان الشباب مهارات العمل الحر	٣٠	١٠	-	٢,٧٥	٠,٤٣٨	٢	١١٠	٢,٦١	٠,٥٣٢	٣
٣	عقد ندوات مستمرة لتحفيز الشباب علي العمل الحر	٢٦	١٠	٤	٢,٥٥	٠,٦٧٧	٨	٩٦	٢,٥٠	٠,٦١١	٦
٤	توفير القروض المناسبة لمساعدة الشباب علي العمل الحر	٢٧	١٢	١	٢,٦٥	٠,٥٣٣	٦	٨٥	٢,٤٦	٠,٥٧٢	٧
٥	توفير الاسواق الموازية لمساعدة الشباب علي تسويق منتجاته	٣١	٨	١	٢,٧٥	٠,٤٩٣	٣	٧٦	٢,٣٨	٠,٥٨٢	٩
٦	مشاركة الشباب في وضع خطط تنمية ثقافة العمل الحر لديهم	٢٥	١٥	-	٢,٦٢	٠,٤٩٠	٧	٧٣	٢,٣٥	٠,٦٠٢	١٠
٧	توفير بيئة داعمة تشجع الشباب علي العمل الحر	٣٥	٥	-	٢,٨٧	٠,٣٣٤	١	١١٥	٢,٦٢	٠,٥٦٠	٢
٨	التوسع في خدمات التعليم والتدريب اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر	٢٨	١١	١	٢,٦٧	٠,٥٢٥	٤	١٠٧	٢,٥٩	٠,٥٢٥	٤
٩	تطوير خدمات التوجيه والارشاد التربوي والمهني لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب	٢٩	٩	٢	٢,٦٧	٠,٥٧٢	٥	١١٢	٢,٦٣	٠,٥٠٤	١
١٠	توظيف مهارات وخبرات الشباب المرتبطة بالعمل الحر	٢١	١٧	٢	٢,٤٧	٠,٥٩٨	١٠	١١٠	٢,٥٧	٠,٥٩٨	٥
		المتوسط الوزني للبعد ككل					٢,٦٥ مرتفع				
		الانحراف المعياري					٠,٤٢٤				
							٢,٥١ مرتفع				
							٠,٢٦٦				

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 لدى 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 لدى 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 بمراكز الشباب إلي بناء شخصية الشباب من خلال إكسابه مهارة التخطيط ، التحكم الذاتي ، الثقة بالنفس ، التواصل مع الآخرين ، الاستقلالية، تحمل المخاطر ، وان متطلبات العمل الريادي تتمثل في رأس المال، الدورات التدريبية، بيئة قانونية داعمة، معرفة بالتكنولوجيا، البنية التحتية، وأخيراً ثقافة اجتماعية داعمة وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (سعدية محمد شاهر، ٢٠١٥).

رابعاً: معوقات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب:

جدول (١٨) يوضح معوقات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدى

الشباب

م	العبارة	المسئولون ن= (٤٠)					الشباب ن= (١٧٥)				
		نعم	لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب	نعم	لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
١	نقص الموارد المادية لتنفيذ برامج لنشر ثقافة العمل الحر للشباب .	٢٥	١٥	٢,٦٢	٠,٤٩٠	٧	١٠٥	٦٥	٢,٥٨	٠,٥٤٧	١
٢	قلة أعداد الموارد البشرية بالمركز.	٢٦	١٠	٢,٥٥	٠,٦٧٧	٨	١٠٠	٧٠	٢,٥١	٠,٥٥٤	٢
٣	قلة إبرام المركز لاتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال والمشاريع الريادية.	٢٣	١٥	٢,٥٢	٠,٥٩٨	٩	٨٥	٧٥	٢,٣٩	٠,٦٣٨	٧
٤	قلة وعى الشباب بثقافة العمل الحر .	٣٠	١٠	٢,٧٥	٠,٤٣٨	٢	٧٣	٩٥	٢,٣٧	٠,٥٦٠	٩
٥	ضعف رغبة الشباب في التدريب للحصول على مهنة.	٣١	٨	٢,٧٥	٠,٤٩٣	٣	٩٠	٦٥	٢,٣٨	٠,٦٨٧	٨
٦	نقص المهارات لدى الشباب التي يحتاجها سوق العمل.	٣٥	٥	٢,٨٧	٠,٣٣٤	١	٧٠	١٠٠	٢,٣٩	٠,٥٤٣	٦
٧	خوف الشباب من الفشل في عملهم الحر	٢٢	١٦	٢,٥٠	٠,٥٩٩	١٠	٩٠	٦٥	٢,٤٠	٠,٦٨٢	٥
٨	وجود موروثات ثقافية لدى الشباب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية.	٢٧	١٢	٢,٦٥	٠,٥٣٣	٦	٧٥	٨٥	٢,٣٢	٠,٦٤٨	١٠
٩	قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الشباب ذوى الافكار الريادية.	٢٨	١١	٢,٦٧	٠,٥٢٥	٥	٩٠	٧٣	٢,٤٥	٠,٦١٩	٤

الشباب ن= (١٧٥)						المسئولون ن= (٤٠)						العبارة	م
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	لا	إلى حد ما	نعم	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	لا	إلى حد ما	نعم		
٣	٠,٦٠٢	٢,٥٠	١٠	٧٠	٩٥	٤	٠,٤٥٢	٢,٧٢	-	١١	٢٩	١٠	ضعف الدعم المادي المخصص لتمويل المشروعات الصغيرة للشباب .
متوسط ٢,٢٢						متوسط ٢,٢٤						المتوسط الوزني للبعد ككل	
٠,٢٩٠						٠,٤٢١						الانحراف المعياري	

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 بمتوسط وزني (٢,٨٧)، يليه في الترتيب الثاني قلة وعي الشباب بثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢,٧٥) ، بينما جاء في الترتيب الأخير خوف الشباب من الفشل في عملهم الحر 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 نقص الموارد المادية لتنفيذ برامج لنشر ثقافة العمل الحر للشباب بمتوسط وزني (٢,٥٨)، يليه في الترتيب الثاني قلة أعداد الموارد البشرية بالمركز 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 زيادة فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب:
جدول (١٩) يوضح مقترحات زيادة فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر

لدى الشباب

الشباب ن= (١٧٥)						المسئولون ن= (٤٠)						العبارة	م
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	لا	إلى حد ما	نعم	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	لا	إلى حد ما	نعم		
٦	٠,٥٤٢	٢,٥٤	٤	٧٤	١٠٢	١	٠,٣٣٤	٢,٨٧	-	٥	٣٥	١	عرض نماذج ناجحة لشباب أصحاب مشاريع ريادية.
٧	٠,٦٠٢	٢,٥٠	١٠	٦٩	١٠١	٦	٠,٥٨٣	٢,٦٥	١	١٢	٢٧	٢	الاستفادة من تجارب المؤسسات المتميزة في تنمية ثقافة العمل الحر
٥	٠,٦٦٨	٢,٥٧	١٨	٤١	١٢١	٣	٠,٤٩٣	٢,٧٥	١	٨	٣١	٣	خلق منافذ لتسويق منتجات الشباب.
٢	٠,٥٤٠	٢,٦٦	٦	٤٩	١٢٥	١٠	٠,٥٩٨	٢,٤٧	٢	١٧	٢١	٤	دراسة أسباب عزوف الشباب عن العمل الحر .
١	٠,٥٤٣	٢,٦٨	٧	٤٣	١٣٠	٩	٠,٥٩٩	٢,٥٠	٢	١٦	٢٢	٥	تخصيص الدولة ميزانية سنوية لتحويل الافكار الابداعية الى مشاريع.
٨	٠,٧٥٦	٢,٤٥	٢٩	٤١	١١٠	٨	٠,٦٧٧	٢,٥٥	٤	١٠	٢٦	٦	تنظيم مسابقات سنوية لاصحاب

م	العبارة	المسئولون ن= (٤٠)					الشباب ن= (١٧٥)					
		الترتيب	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب		
	الافكار والمشاريع المبتكرة .											
٧	تنظيم الفعاليات الاعلامية لتوجيه الشباب نحو العمل الحر .	٧	٢,٦٢	٠,٤٩٠	١٥	٢٥	٢,٤٢	٠,٦٦٨	٩	٩٥	٦٧	١٨
٨	مساهمة المؤسسات الشبابية في تنمية وعى الشباب بثقافة العمل الحر .	٢	٢,٧٥	٠,٤٣٨	١٠	٣٠	٢,٦٢	٠,٦٠٧	٣	١٢٥	٤٣	١٢
٩	تفعيل مبدأ الشراكة المجتمعية للاسهام في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب	٤	٢,٦٧	٠,٥٢٥	١١	٢٨	٢,٣١	٠,٨٢٠	١٠	٩٧	٤٢	٤١
١٠	تشجيع البحث والتطوير الدائم في مجال تنمية ثقافة العمل الحر للشباب .	٥	٢,٦٧	٠,٥٧٢	٢	٢٩	٢,٥٩	٠,٥٦٦	٤	١١٤	٥٩	٧
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٦٥ مرتفع					٢,٥٣ مرتفع					
الانحراف المعياري		٠,٤٢٤					٠,٣٠٣					

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مقترحات دعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى 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 وعى 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 لدى 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).
- وقد يرجع ذلك إلي اهتمام المسئولين 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، ٢٠١٧)

عاشرا: النتائج العامة للدراسة:
أولا: 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 (٤٣%)، يليه في الترتيب الثاني (أخصائي نشاط) بنسبة (٣٣%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (مدير المركز) بنسبة (١%).
- 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%).

■ كما أثبتت نتائج الدراسة أن البيانات الأولية للشباب جاءت كالتالي :

- بالنسبة للسن: جاء في الترتيب الأول (٣٠ سنة -) بنسبة (٣٤,٣)، 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%)، يليه في الترتيب الثاني (الإناث) بنسبة (٣٤%) .
- بالنسبة للمؤهل : جاء في الترتيب الأول (مؤهل عالي) بنسبة (٤٨,٥٧%)، يليه في الترتيب الثاني (دراسات عليا) بنسبة (١٧,١٤%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (دراسات عليا) بنسبة (١٤,٢٨%).
- بالنسبة للحالة العملية: جاء في الترتيب الأول (لا يعمل) بنسبة (٥٤,٣%)، يليه في الترتيب الثاني (يعمل) بنسبة (٤٥,٤%) .

ثانياً: البرامج التي تقدمها مراكز الشباب:

■ أثبتت نتائج الدراسة أن:

- البرامج التي تقدمها مراكز الشباب كما يحددها المسؤولون جاءت كالتالي : جاء في الترتيب الأول البرامج الرياضية بنسبة (٢٧,٥%)، يليه في الترتيب الثاني البرامج الاجتماعية بنسبة (٢٠%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير البرامج التكنولوجية بنسبة (٧,٥%).
- البرامج التي تقدمها مراكز الشباب كما يحددها الشباب جاءت كالتالي : جاء في الترتيب الأول البرامج الاجتماعية بنسبة (٣١,٤%)، يليه في الترتيب الثاني البرامج الثقافية بنسبة (٢٢,٨%) ، بينما جاء في الترتيب الأخير البرامج التكنولوجية بنسبة (٥,٧%).

ثالثاً : مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب :

(١) مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب كما يحددها الشباب:

■ أثبتت نتائج الدراسة أن:

(أ) قدرة البرامج على إحداث تغيير في سلوك المستفيدين كما يحددها الشباب، تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول تهتم البرامج بتعليم الشباب السلوك الإيجابي بمتوسط حسابي (٢,٧٧)، وجاء في الترتيب الثاني تهتم البرامج بتنمية قدرات الشباب في التعامل بإيجابية مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٧٥)، ثم جاء في الترتيب الثالث البرامج التي يتلقاها الشباب لها دور في تنمية روح التعاون بينه وبين الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٧٤).
- وجاء في النهاية الترتيب السابع الأنشطة الجماعية لها دور في التزام الشباب بالمشاركة في البرامج بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، ثم جاء في الترتيب الثامن برامج مراكز الشباب تسعى إلى إكساب الشباب المهارات اللازمة بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، وأخيراً الترتيب التاسع تحرص البرامج على أن يصبح الشباب أكثر مشاركة في تنفيذ تلك البرامج بمتوسط حسابي (٢,٦).

(ب) قدرة البرامج على إحداث تعديل أو تغيير في اتجاهات للشباب كما يحددها الشباب، تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول تساعد البرامج الشباب في التخلص من انعزاله ودمجه مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وجاء في الترتيب الثاني تكسب البرامج الاتجاهات الايجابية للشباب تجاه مجتمعه بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، ثم جاء في الترتيب الثالث تزيد البرامج من قدرة الشباب على التفاعل مع مجتمعه بطرق إيجابية بمتوسط حسابي (٢,٦٢).

- وجاء في النهاية الترتيب السادس تراعي البرامج دور الشباب في اتخاذ القرارات السليمة بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، وأخيراً الترتيب السابع تُكسب البرامج الشباب مواقف اجتماعية نحو الأفضل بمتوسط حسابي (٢,٥٤).

(ج) قدرة البرامج على أحداث تغيير في المكانة الاجتماعية كما يحددها الشباب، تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول تساعد في زيادة احترام المجتمع للشباب بمتوسط حسابي (٢,٦٩)، وجاء في الترتيب الثاني تكسب الشباب ثقته بنفسه بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، ثم جاء في الترتيب الثالث تساعد في تحقيق الشباب لذاته بين أفراد المجتمع بمتوسط حسابي (٢,٦٦).

- وجاء في النهاية الترتيب السادس تنمية قدرات الشباب التي يمكن الاستفادة منها في المجتمع بمتوسط حسابي (٢,٥٧)، ثم جاء في الترتيب السابع تساعد الشباب في أداء أدواره الاجتماعية المختلفة بمتوسط حسابي (٢,٥٦)، وأخيراً الترتيب الثامن تنمي من قدرة الشباب على تحمله للمسئولية بمتوسط حسابي (٢,٥٤)

(د) قدرة البرامج على حل المشكلات التي يواجهها المستفيدون كما يحددها الشباب، تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول الخبرة لدى العاملين في برامج مراكز الشباب في حل مشاكل الشباب بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وجاء في الترتيب الثاني يساعد العاملون في البرامج الشباب للتخفيف من مشاكل ممارسة البرامج الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، ثم جاء في الترتيب الثالث يتخذ العاملون في البرامج إجراءات لحل مشاكل الشباب فور ظهورها بمتوسط حسابي (٢,٥٢).

- وجاء في النهاية الترتيب الخامس قدرة العاملين في البرامج على تحديد مشاكل الشباب بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، وأخيراً الترتيب السادس هناك دور للبرامج لمساعدة الشباب على حل مشكلاته بمتوسط حسابي (٢,٤٧)

(هـ) سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمات المقدمة كما يحددها الشباب، تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول يتعامل القائمون على تنفيذ البرامج مع الشباب ببسر وسهولة بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وجاء في الترتيب الثاني المرونة في تقديم البرامج للشباب بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، ثم جاء في الترتيب الثالث هناك سرعة من العاملين في البرامج على تقديم الخدمات الشباب بمتوسط حسابي (٢,٦١).

- وجاء في النهاية الترتيب السادس هناك تناسق بين البرامج التي تقدمها مراكز الشباب وبين قدرات الشباب بمتوسط حسابي (٢,٣٣)، وأخيراً الترتيب السابع تستخدم التقنيات الحديثة في تبسيط إجراءات الحصول على الخدمة بمتوسط حسابي (٢,٣٣).

(٢) مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر كما يحددها المسئولون:

▪ أثبتت نتائج الدراسة أن:

* مؤشرات فاعلية برامج مراكز الشباب في تحقيق أهدافها كما يحددها المسئولون، تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول يحرص المركز على تغيير نظرة الشباب نحو مشكلاته بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وجاء في الترتيب الثاني تشجيع الشباب علي الانضمام للبرامج التي تنمي خبراتهم بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، ثم جاء في الترتيب الثالث يهتم المركز بتنويع البرامج المقدمة للشباب بمتوسط حسابي (٢,٨).
- وجاء في النهاية الترتيب السادس عشر يدرّب المركز المسئولين علي استخدام التكنولوجيا الحديثة للوصول إلي أكبر عدد من الشباب بمتوسط حسابي (٢,٤٣)، ثم جاء في الترتيب السابع عشر يعمل المركز علي تنظيم دورات مستمرة للمسئولين للارتقاء بمستوي الأداء المهني لهم بمتوسط حسابي (٢,٣٣)، وأخيراً الترتيب الثامن عشر يوجد بالمركز عدد كافي من المسئولين بمتوسط حسابي (٢)

ثالثاً : مؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر لدي الشباب:

▪ أثبتت نتائج الدراسة 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).

رابعاً: معوقات فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب:

■ أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى معوقات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب كما يحددها المسؤولون 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 بمتوسط وزني (٢,٨٧)، يليه في الترتيب الثاني قلة وعي الشباب بثقافة العمل الحر بمتوسط وزني (٢,٧٥)، بينما جاء في الترتيب الأخير خوف الشباب من الفشل في عملهم الحر 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 نقص الموارد المادية لتنفيذ برامج لنشر ثقافة العمل الحر للشباب بمتوسط وزني (٢,٥٨)، يليه في الترتيب الثاني قلة أعداد الموارد البشرية بالمركز 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 زيادة فاعلية برامج مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب:

■ أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى مقترحات دعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى 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).

- مستوى مقترحات دعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى 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).

الحادي عشر: رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لزيادة فاعلية برامج مراكز الشباب 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 العمل الحر .
- نتائج الدراسة الحالية وما توصلت إليه من فاعلية برامج مراكز الشباب والمرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر للشباب ومؤشرات تنمية ثقافة العمل الحر للشباب والمعوقات التي تواجه تنمية ثقافة العمل الحر للشباب ومقترحات مواجهاتها .
- الإطار النظري الذي اعتمدت عليه الدراسة الحالية فيما يتعلق بمفهوم ثقافة العمل الحر للشباب .

(٢) أهداف الرؤية المستقبلية :

تسعى الرؤية المستقبلية إلى تحقيق هدف عام وهو تحديد فاعلية برامج مراكز الشباب ودورها في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب .

ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد قدرة البرامج على إحداث تغيير في سلوك المستفيدين (الشباب)
٢. تحديد قدرة البرامج على إحداث تعديل أو تغيير في اتجاهات المستفيدين (الشباب)
٣. تحديد قدرة البرامج على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين (الشباب)
٤. تحديد قدرة البرامج على حل المشكلات التي يواجهها المستفيدون (الشباب)
٥. تحديد سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمات المقدمة من البرامج للمستفيدين

(٣) البرامج والأنشطة اللازمة لتحقيق الرؤية المستقبلية وأهدافها:

١. عمل مجموعة متكاملة من الندوات واللقاءات المشتركة مع الشباب لتعريفهم بمفهوم العمل الحر .
٢. عقد لقاءات وندوات ومحاضرات مع قيادات ومنظمات المجتمع لإعداد برامج تدريبية للشباب بالعمل الحر .
٣. استخدام كافة وسائل الاتصال الجماهيرية لنشر ثقافة العمل الحر .
٤. توفير الموارد المادية والفنية لتحسين أداء مراكز الشباب في تنمية ثقافة العمل الحر .
٥. مشاركة الإخصائي 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 المسؤولين بمراكز الشباب 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 بالعمل الحر وذلك بالاستعانة بالأساليب والوسائل المختلفة مثل الندوات والاجتماعات والمؤتمرات.....الخ.
- ج. إستراتيجية التنسيق: وتستخدم لإيجاد درجة من الترابط بين جميع مراكز الشباب التي تعمل في مجال تنمية ثقافة العمل الحر للشباب لمساعدتهم علي تنفيذ طموحاتهم.

(٥) تكتيكات تنفيذ الرؤية المستقبلية :-

- أ. **تكتيك العمل المشترك** : من خلال تشجيع مراكز الشباب علي العمل التعاوني والمشارك في تنفيذ أفكارهم الابتكارية .
- ب. **تكتيك المشاركة**: عن طريق مشاركة قيادات المجتمع مع مراكز الشباب في تدريب الشباب وتشجيعهم علي تنفيذ أفكارهم والاتجاه نحو العمل الحر بعيدا عن انتظار الوظيفة الحكومية .
- ج. **تكتيك الاتصال**: ويستخدم لبناء شبكة من العلاقات داخل المجتمع بين مراكز الشباب وبعضها بهدف تنفيذ برامج تتعلق بتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.

(٦) أدوات تنفيذ الرؤية المستقبلية :-

- أ. **المقابلة** : يقوم الأخصائي الاجتماعي بإجراء المقابلات مع الشباب بهدف دعم وتنمية معارفهم حول العمل الحر .
- ب. **الاجتماعات**: ويستخدم الأخصائي الاجتماعي الاجتماعات لمناقشة بعض الموضوعات المرتبطة بقضايا الشباب وتنفيذ أفكارهم والوصول إلي القرارات المناسبة التي تساعد علي حل مشكلاتهم.
- ج. **اللجان**: ويستخدمها الأخصائي الاجتماعي أثناء عملة بمراكز الشباب لمساعدة اللجان باختلاف مجالاتها الاجتماعية والثقافية والعلمية علي تحقيق أهدافها المرتبطة بتنمية ثقافة العمل الحر للشباب.
- د. **الندوات** : وتستخدم لتوعية الشباب بضرورة الالتحاق ببرامج مراكز الشباب لاكتساب الخبرات والمهارات التي تمكنهم من تنفيذ أفكارهم ومشروعاتهم بأنفسهم .

(٧) الأدوار المهنية الملائمة لتنفيذ الرؤية المستقبلية :-

- أ- **الخبير**: وهنا يقوم المنظم الاجتماعي بتزويد المجتمع بمشكلات الشباب كما أنه يعطي 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 بالعمل الحر .
- ج- **ممكّن**: وذلك من خلال تيسير حصول الشباب علي كافة التسهيلات المادية والبشرية المرتبطة بتنفيذ مشروعاتهم .

المراجع :

١. كمال نجيب : تطوير منظومة التربية العربية من اجل تمكين الشباب "التحديات وأفاق المستقبل"، القاهرة إدارة السياسات التعاون والهجرة ، جامعة الدول العربية ، ٢٠٠٧، ص١٧-١٨
٢. نورهان الشيخ وآخرون : المشاركة السياسية للشباب في ضوء نتائج الانتخابات المحلية ، القاهرة ، وحده دراسات الشباب وإعداد القادة، ٢٠٠٨، ص ١٢- ١٣.
٣. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، كتاب الإحصاء السنوي ، مصر، السكان، إصدار ١١٠، ٢٠١٩، ص ١٣.
٤. كلير فهميم : طريقة نجاح الشباب في الحياة ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية، ٢٠٠٧، ص٩.
٥. سليم شعبان سليمان : التخطيط لدعم الجوانب المساهمة في تكوين اتجاهات شباب الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد ١٦، ج ١، ابريل ٢٠٠٤، ص ٢٧٩.
٦. ماهر أبو المعاطي على وآخرون : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب ، القاهرة، جامعة حلوان، السوق الريادي، ١٩٩٩، ص ٤٥٢.
٧. جمال شحاته حبيب وآخرون: الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي ، القاهرة، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٣، ص ٢٣.
٨. جمال شحاته حبيب وآخرون: الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي من منظور الممارسة العامة ، القاهرة، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٥، ص ١٤٩.
٩. المجلس الأعلى للشباب والرياضة: تطور رعاية الشباب والرياضة ، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ١٩٩٧، ص ٢١.
١٠. محمد محمد مصطفى : دراسة تقييمية لبرامج مراكز الشباب وتأثيرها في إكساب الوعي البيئي للجماعات المكونة بها، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان ، ٢٠٠٠.
١١. وزارة الشباب والرياضة: لائحة النظام الأساسي لمراكز الشباب الصادرة بقرار وزير الشباب رقم ٨٨٢ لسنة ٢٠٠٢، المادة ١، المادة ٢، ص ٣ : ٤.
١٢. مصطفى محمد قاسم: دور مراكز الشباب في تنمية الوعي السياسي لدى الشباب مع تصور مقترح لدور الأخصائي الاجتماعي في تدعيمها، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثاني عشر ، الفيوم، جامعة القاهرة فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، المجلد الثالث، ٢٠٠٢.
١٣. أحمد يوسف عليق: مراكز الشباب وتنمية الموارد البشرية بالعشوائيات، بحث منشور في مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد ٢١، الجزء الثالث، ٢٠٠٦.

١٤. أبو الحسن عبدالموجود إبراهيم: إمكانية استخدام التسويق الاجتماعي في العمل مع الشباب "دراسة وصفية مطبقة على مراكز الشباب بمحافظة قنا، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد ٢٧، الجزء الثاني، ٢٠٠٩.
١٥. مصطفى محمد قاسم : إسهام مراكز الشباب في تدعيم قيم المواطنة لدى الشباب، رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، جامعة محمد بن سعود الإسلامية ، ٢٠١٠.
١٦. وزارة التخطيط والتعاون الدولي : الخطة الخمسية السابعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ٢٠١٢-٢٠١٧ وخطة عامها الأول ٢٠١٢-٢٠١٣ ، ص ١٧ .
١٧. عبدالمطلب عبدالحמיד : اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٥ .
١٨. احمد الجندي : المفاهيم الأساسية في ثقافة العمل الحر ، القاهرة ، الصندوق الاجتماعي للتنمية ، بدون ، ص ١٨.
١٩. سوزان أحمد أبو ريه : رؤية الشباب للعمل الحر ، القاهرة ، كتاب الأهرام الاقتصادي ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٦.
٢٠. 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.
٢١. أمل سراج الدين محمد مرعي : تقويم دور أخصائي الجماعة لتنمية وعي الشباب بالعمل الحر ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠١٤.
٢٢. 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.
٢٣. مهدي محمد القصاص : العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب ، دراسة ميدانية ، قسم اجتماع ، كلية الآداب ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٨.
٢٤. نجلة مرتجي : البطالة وتحديات المستقبل ، ورقة عمل مقدمة الي جامعة سعد وطلب ، الجزائر ، ٢٠٠٦.
25. Jonic Hoganand and others: The working poor from the economic margins to asset building, journal customer services, black well publishing, mar 2004.
٢٦. أحمد الجمعية : صندوق المؤمية يدعم مشروعات الشباب الصغيرة والمتوسطة للحد من البطالة ، الرياض ، ٢٠١٢م.
٢٧. عبدالرحمن صوفي عثمان: معوقات تنفيذ برامج رعاية الشباب بمحافظة الفيوم "دراسة استطلاعية" ، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، ١٩٨٠، ص ١٥.

٢٨. نصر خليل عمران وآخرون: الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب ، القاهرة، جامعة حلوان، السوق الريادي، ١٩٩٨، ص ص ٤٥٢ : ٤٥٣.
٢٩. سيد أبوبكر حسانين: طريقة الخدمة الاجتماعية فى 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 فى دراسة المنظمات المجتمعة، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٤٥.
٣٢. على إبراهيم محرم : فعالية برنامج فى الخدمة الاجتماعية لتخفيف العزلة الاجتماعية للمطلقات ،مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلبه الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوات ، العدد الخامس عشر ، ج ١ ، ٢٠٠٣ ، ص١٦ .
٣٣. منال فاروق سيد : تقويم فعالية البرنامج الصيفي للمدارس الإعدادية ، مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانيه ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد ١٧ ، ٢٠٠٤ ، ص١٤٨.
٣٤. ماهر ابو المعاطي علي : قياس فعالية الخدمات بالمؤسسات الاجتماعية ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد الثالث ، ١٩٩٧ ، ص ٣٦.
٣٥. عبد العزيز عبد الله مختار : التخطيط لتتمية المجتمع ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٥ ، ص ٣٤٢ : ٣٤٣ .
٣٦. لويس معلوف: المنجد فى اللغة الأدب والعلوم، بيروت ، المطبعة الكاثولوليكية، ١٩٥٦، ص٦٢١.
٣٧. إبراهيم مذكور: المعجم الوجيز ، مجمع اللغة العربية، القاهرة ١٩٩٠ ص ٣٠٩.
٣٨. محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٩، ص ١٠ .
٣٩. أحمد زكى بدوى: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٨٦، ص ١٢٧.
40. Koonts, Harold, Wehrich Heinz: Management, N.Y. Mc Grow, H. Company, 1988, p.8.
41. -Baker, Robert,: The Social Work Dictionary, Washington D.C.: National Association of Social Work Press, 1988, p.17.
42. David Hall. Sirenic Health: Practice Social Research Project Work in the Community, London, Macmillan, Press 2nd ed, 1996, p.46.
٤٣. رياض أمين حمزاوي: تخطيط الخدمات الاجتماعية بين النظرية والتطبيق، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٩٤ ، ص. ص ٣٧٩:٣٨٠
٤٤. المعجم الوجيز: معجم اللغة العربية، جمهورية مصر العربية، القاهرة، ١٩٩٩م، ص: ٤٧.

٤٥. يحي حسن درويش: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، القاهرة، الشركة المصرية العالمية للنشر، ط ١، ١٩٩٨م، ص ١٣٠.
٤٦. أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص: ٤٠٧.
٤٧. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩٩م، ص: ٣١٣.
٤٨. علي عباس دندراوي: تقويم الخدمات التي تقدمها نقابة المهن الاجتماعية بالفيوم لأعضائها، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد السادس، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٥م، ص ١٥٥.
49. Louis G. Whighte: Creting Opportunities For Change Approaches To Managing Development Program, London, (1987), P: 18.
٥٠. ماهر أبو المعاطى وآخرون: مدخل الخدمة الاجتماعية (مفاهيم - طرق - مجالات)، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٢، ص ٢٢٢.
51. David Royse & Others: Program Evaluation An Introduction U.S.A Brooks Cole, Third Edition, (2001), p: 5.
٥٢. محمد الظريف سعد محمد: تأثير برنامج مقترح في خدمة الجماعة في تنمية اتجاهات الشباب الجامعي الراضة للإدمان، بحث منشور، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٧م، ص: ٢٠٥.
٥٣. سوسن عثمان، محمد عويس: التدريب في الخدمة الاجتماعية "مستقبلك - أخصائي اجتماعي"، القاهرة، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، ١٩٩٢، ص ص ١٥٨-١٥٩.
٥٤. المجلس القومي للشباب: دليل العمل بمرکز الشباب، دليل البرامج في مراكز الشباب، المواد من ٤ : ٥، ص ص ١١٤ : ١١٥.
٥٥. على شحاته السيد: النشاط البيئي والعلمي في أندية الطلائع، القاهرة، المجلس الأعلى للشباب والرياضة الإدارة العامة لأندية الطلائع، ١٩٩٥، ص ١٢.
٥٦. سوسن عثمان، محمد عويس: التدريب في الخدمة الاجتماعية "مستقبلك - أخصائي اجتماعي"، القاهرة، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، ١٩٩٢، ص ص ١٦١-١٦٣.
٥٧. المجلس الأعلى للشباب والرياضة: الخطة التنفيذية لرعاية النشئ والشباب والرياضة، القاهرة، مركز المعلومات والتوثيق، ١٩٩٠ : ٢٠٠٠، ص ١٨.
٥٨. علاء الدين الغرباوى: ريادة الأعمال، الإسكندرية، دار فاروس العلمية، ٢٠١٦، ص ص ٣٨:٤٠.
٥٩. محمود محمد محمود وآخرون : الخدمة الاجتماعية وقضايا المجتمع المصري ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق ، ٢٠٠٧، ص ٣٥٥.
٦٠. 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 ، ٢٠٠٧م.

