

جامعات الشركات نموذجا مقترحا لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد

د/ سماح السيد محمد السيد

مدرس أصول التربية

كلية التربية – جامعة المنوفية

ملخص:

سعت الدراسة الحالية إلى تقديم نموذج مقترح لجامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية، وذلك من خلال استعراض مفهوم ظاهرة البطالة وأسبابها وأثارها السلبية ونماذج مواجهتها، واستعراض الإطار الفكري لجامعات الشركات، ودورها في مواجهة ظاهرة البطالة، وكذلك تحديد مدى إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية من وجهة نظر بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة ببعض الجامعات المصرية.

استعانت الدراسة لتحقيق أهدافها بإجراءات المنهج الوصفي، مستخدمة الاستبانة التي تم إعدادها وتقنينها وتطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية والتجارة ببعض الجامعات المصرية ، للتعرف على آرائهم حول مدى إمكانية إنشاء جامعات الشركات بمصر كنموذج مقترح لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية ، حيث تمثلت عينة الدراسة الحالية في أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية والتجارة ببعض الجامعات المصرية الحكومية وهي (جامعة المنوفية – جامعة بنها – جامعة الإسكندرية – جامعة سوهاج – جامعة حلوان) وتم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة بالجامعات السابقة والتي بلغت (١٠٥) عضواً ، بواقع تمثيل (١٠%) من المجتمع الأصلي ، والبالغ عددهم (١٠٥٠) عضو هيئة تدريس في العام الجامعي (٢٠١٩/٢٠٢٠) م، وقد بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتفريغ والتحليل الإحصائي (٩٤) استبانة .

وتوصلت الدراسة إلى أن موافقة أعضاء هيئة التدريس علي إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية كانت بدرجة كبيرة، تتمثل أبعادها في ، رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها ،أهداف جامعات الشركات المصرية ،سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية ، المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية ، إدارة جامعات الشركات المصرية ، وقدمت الدراسة نموذج مقترح لإنشاء جامعات الشركات بمصر لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية .

الكلمات المفتاحية:

جامعات الشركات -البطالة - خريجي الجامعات المصرية

“Corporate universities as a proposed model to confront the phenomenon of unemployment among Egyptian university graduates.”

Abstract:

The current study sought to present a proposed model for the universities of Egyptian companies to confront the phenomenon of unemployment among graduates of Egyptian universities, by reviewing the concept of the phenomenon of unemployment, its causes, negative effects and models for confronting it, and reviewing the intellectual framework of corporate universities, and their role in facing the phenomenon of unemployment, as well as determining the extent of the possibility of establishing corporate universities. The Egyptian viewpoint of some faculty members in the faculties of education and commerce in some Egyptian universities.

the study used to achieve its goals through the descriptive approach procedures, using the questionnaire that was prepared, codified and applied to a sample of faculty members in some faculties of education and commerce in some Egyptian universities, to get to know their views on the extent of the possibility of establishing corporate universities in Egypt as a proposed model to confront the phenomenon of unemployment among Egyptian university graduates, where The current study sample consisted of faculty members in some faculties of education and commerce in some Egyptian public universities, namely (Menoufia University – Benha University - Alexandria University - Sohag University - Helwan University). A random sample of faculty members in the faculties of education and commerce in the previous universities was selected, which amounted to (105) members, representing (10%) of the original community, which numbered (1050) faculty members in the academic year (2019/2020), and the number of valid questionnaires for discharge and statistical analysis reached (94) questionnaires

The study concluded that the approval of the faculty members on the possibility of establishing Egyptian corporate universities was to a large extent, its dimensions are represented in, the vision and mission of the Egyptian corporate universities, the objectives of the Egyptian corporate universities, the admission policies of the Egyptian corporate universities, the academic curricula and programs in the universities of Egyptian companies, the management of Egyptian corporate universities The study presented a proposed model for the establishment of corporate universities in Egypt to confront the phenomenon of unemployment among Egyptian university graduates.

Key wards: Corporate universities-unemployment-graduates of Egyptian universities

المحور الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

إن العصر الذي نعيش فيه اليوم هو عصر المعلومات والذي يعتمد بشكل متزايد على رأس المال البشري باعتباره مفتاح للنمو وتمايز الأعمال، مما تحتم بالضرورة تجديد وتطوير المعرفة بشكل مستمر، مع إعادة تعديلها وخلق مهارات ومعارف جديدة، وقدرة على استيعاب المعارف الجديدة.

ويعتبر التعليم الجامعي أحد المؤسسات الرئيسية التي تزود المجتمع بما يحتاجه من كفاءات فنية وإدارية، كما أنه يعتبر أحد المصادر الرئيسية التي تقوم بتلبية احتياجات سوق العمل من التخصصات المختلفة. (علوان، ٢٠١٦، ٢٠١٦)

في حين تواجه الجامعات المصرية العديد من التحديات والتغيرات في العصر الحالي والتي تحد من قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل، والتي تتمثل في الانفجار المعرفي والثورة العلمية والتكنولوجية والتغيرات الاقتصادية، وزيادة حدة المنافسة مع الجامعات العالمية والإقليمية، وانخفاض كفاءة مخرجاتها وعدم ملاءمتها لسوق العمل ومتغيرات العصر. (رياض، ٢٠٢٠، ٥)

حيث أشارت دراسة (عبد الوهاب وشحاته، ٢٠١٤، ٧٧) إلى أن هناك قصورا في دور الجامعات المصرية في ملاحقة احتياجات ومتطلبات سوق العمل والمتغيرات السريعة نظراً لضعف التنسيق بين سياسة التعليم وسوق العمل والتعيين وضعف التوافق بين البرامج التعليمية ومتطلبات سوق العمل وتردي البنية التحتية وضعف برامج التدريب وإغفال المهارات الهادفة والمطلوبة في سوق العمل، مما أدى إلى زيادة كبيرة في عرض خريجي الجامعات المصرية لا يقابلها طلب على هذه الفئة من العمالة، وبذلك تصاعدت أعداد كبيرة من البطالة بين خريجي الجامعات المصرية.

وتمثل ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات من أهم المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث يلاحظ أن ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية بدأت تظهر في منتصف السبعينات وحتى منتصف الثمانينات كانت تزايد بمعدلات متواضعة، ومع مطلع التسعينات من القرن العشرين وحتى الآن بدأت أن تزايد تدريجياً

حتى بلغت معدل البطالة ٨% عام ١٩٩٩ ثم تزايدت لتصل إلى ١١.٩% عام ٢٠١٠، ثم تزايدت إلى ١٣.١% عام ٢٠١٣ ثم انخفضت إلى ١٢.١% عام ٢٠١٨. (المركز المصري للدراسات الاقتصادية والاستراتيجية، ٢٠١٨)

كما تشير الإحصائيات إلى أن معدل البطالة بين خريجي الجامعات المصرية قد تزايد وتعدى الحدود الآمنة للبطالة، فقد سجل خريجو الجامعات المصرية أعلى مستوى بطالة بين الشباب بمعدل ٣٤% عام ٢٠١٢ ثم تزايدت حتى وصلت إلى ٥٠% عام ٢٠١٩. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩)

الأمر الذي يندرج بآثار سلبية اجتماعية وسياسية ونفسية واقتصادية وانتشار العنف والجريمة والانحراف والنطرف وخفض مستويات المعيشة وزيادة معدل الفقر مما يؤثر على أمن واستقرار المجتمع، لذلك تعد ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية من أخطر المشكلات التي يواجهها المجتمع المصري. (عسري، ٢٠١٨، ٥٤٠)

نظرا للعواقب والآثار الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية والنفسية التي تترتب على ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية، الأمر الذي دعا إلى ضرورة مواجهة تلك الظاهرة من خلال وجود مؤسسة تعليمية ذات كفاءة وفعالية تزيد من قيمة رأس المال البشري كما توفر ميزة تنافسية لمؤسساتها، وتقدم برامج تعليمية ذات الصلة باحتياجات سوق العمل، مما يحسن من الفعالية التشغيلية للعمل وزيادة قدرة الدولة على الوصول لاقتصاد قوى ونمو مستدام (حجازي، ٢٠١٨، ٣٧)، لذلك توجهت الكثير من دول العالم المتقدم إلى استحداث أنماط جديدة للتعليم الجامعي فيما سمي بجامعات الشركات.

فجامعات الشركات عبارة عن منظومة إستراتيجية شاملة لتطوير وتعليم الأفراد من أجل الوفاء بأغراض الشركة، فضلا عن قيامها بتقديم كل من فرص التعليم الرسمي وغير الرسمي التي تعمل على دعم النمو الشخصي والنمو المهني للأفراد في المؤسسة وذلك داخل مناخ تنظيمي إيجابي داعم يسوده الاحترام. (علوان، ٢٠١٦، ٢١٧)

وكانت بدايات تلك الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية تلتها اليابان ثم أوروبا ثم انتشرت في ربوع العالم بأكمله، حيث يوجد في العالم نحو ١٦٠٠ جامعات شركات

أنشئ منها ٤٠٠ في غضون السنوات العشر الماضية، نظرا لما تقوم به من دور مؤثر وفعال في تعزيز الوظيفة التعليمية وتنميتها. (Pino & McAteer, 2011, 1)

وتتبع فلسفة جامعات الشركات من أنها محاولة لتطوير التعليم التقليدي وبناء وتنمية رأس المال البشري لكونها تعتمد على تكييف المعرفة مع ظروفها وقدرتها على إيجاد الابتكار والإبداع والتجديد، وتتركز على تزويد طلابها بمهارات العمل الجديدة وإكسابهم مهارات التعلم الذاتي والتعلم المستمر وتدريبهم على كل ما هو جديد، ليصبح لديها قوى بشرية مدربة ومؤهلة وقادرة على مواكبة التغيرات في مجال العمل (علوان، ٢٠١٦، ٢٤٨)، وبذلك تصبح جامعات الشركات قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل المحلي والعالمى والقدرة على الحد من تفاقم ظاهرة انتشار البطالة لدى الخريجين .

وفي ضوء ما سبق يتضح أهمية وجود جامعات الشركات للربط بين الجامعة ومتطلبات سوق العمل بحيث يتم تبادل المنفعة لكليهما وخفض معدل البطالة بين خريجي الجامعات المصرية، وهو الذي دفع الباحثة إلى دراسة جامعات الشركات كنموذج مقترح لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية.

مشكلة الدراسة:

تعد ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتعد من اكبر التحديات التي تواجه الاقتصاد على أساس تفاقم الظاهرة أي التزايد المستمر المطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه.

ونظرا لتردي أوضاع الاقتصاد المصري في الآونة الأخيرة، وعدم القدرة على الحصول على فرص عمل حقيقية، مما أدى إلى تزايد معدلات البطالة من عام لآخر، بدرجة جعلت خريجي الجامعات المصرية في قلق ويأس من الحصول على فرصة عمل، وترتب على ذلك ارتفاع معدل البطالة في مصر، فكانت عام ٢٠١٠م حوالي ١١.٩%، ثم ارتفعت عام ٢٠١٣م إلى ١٣.٢% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩)

ويعود ذلك لعدم التوافق ما بين المهارات التي يكتسبها الطلاب في الجامعات المصرية من ناحية ومتطلبات سوق العمل وأصحاب المؤسسات الإنتاجية والشركات من ناحية أخرى، مما تسبب ذلك في وجود فجوة بين مخرجات التعليم الجامعي المصري وبين متطلبات سوق العمل، لذلك أصبحت الحاجة ماسة إلى وجود خبرات جديدة ومهارات معينة تتواءم مع متطلبات سوق العمل. (علوان، ٢٠١٦، ٢١٨)

وتشير بعض الدراسات الى أن الجامعات المصرية تعاني من العديد من المشكلات التي تحول دون تحقيق رسالتها وتلبية متطلبات سوق العمل منها ضعف التوافق بين البرامج التعليمية ومتطلبات سوق العمل وعدم مرونة البرامج التعليمية، ويقتصر دور التعليم والعلم فيها على اكتساب المفاهيم المعرفية فقط دون الاهتمام بالمهارات والقيم والاتجاهات والميول وأساليب التفكير الإبداعية وحل المشكلات. (هاشم، ٢٠٠٨، ٣٤٣)

وأضافت دراسة (ناصف، ٢٠١٨، ١٧٤-١٧٥) أن خريجو الجامعات المصرية يتمتعون بمهارات غير ملائمة للوظائف التي يتقدمون لشغلها، واختلال التوازن في أعداد الخريجين مقارنة باحتياجات سوق العمل، فهناك زيادة مفرطة في عدد خريجي الجامعات المصرية وبخاصة في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بما لا يخدم عملية التنمية في مصر، الافتقار الى التدريب على المهارات العملية والإفراط في التركيز على المحتوى المعتمد على المعرفة فقط، وعدم اتصال المناهج بسوق العمل.

مما سبق ذكره يتضح ضعف قدرة الجامعة بوضعها الحالي على تلبية متطلبات سوق العمل والمؤسسات الإنتاجية والشركات، مما نتج عنه ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم الجامعي المصري وعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، وبالتالي انتشار البطالة بين خريجي.

ومن هنا بدأ البحث عن حلول لمواجهة ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية والتغلب عليها، فبدأت بإنشاء مؤسسات خاصة بالشركات والمؤسسات الإنتاجية لإعداد وتدريب قوى عاملة لمؤسساتها ظهرت في شكل جامعات الشركات.

لذا اتجهت العديد من الشركات والقطاعات المصرية في الاتجاه نحو توفير موارد بشرية مؤهلة وتنميتها لتحقيق متطلبات سوق العمل، وذلك من خلال الاتجاه إلى إنشاء جامعات خاصة بها ومن أبرز الأمثلة على ذلك المعهد المصرفي المصري التابع للبنك

المركزي المصري، أكاديمية أخبار اليوم تابعة لمؤسسة أخبار اليوم، جامعة الأهرام الكندية التابعة لمؤسسة الأهرام، المعهد القومي للاتصالات التابعة لوزارة الاتصالات، وجامعة هليوبوليس التابعة لشركة سيكم للأدوية. (سالم، ٢٠١٣، ٢٨٥)

وتعد مؤسسات التعليم الجامعي التابعة لشركات مصرية في ضوء الفلسفة التي تقوم عليها جامعات الشركات مجرد جامعات تقليدية مثلها مثل باقي الجامعات والمعاهد التقليدية تعاني من ضعف ارتباط ممارستها التعليمية باحتياجات سوق العمل ولا تتسم بالمرونة والتجديد في ظل التغيرات العالمية والمحلية المتلاحقة، وبالتالي ضعف مخرجاتها وعدم مواكبتهم لمتطلبات سوق العمل. (ثابت، ٢٠١٨، ٣٠٢)

وأكدت على ذلك دراسة (أحمد، ٢٠١٦) بأن جامعات الشركات المصرية الحالية لا تختلف عن الجامعات التقليدية في أهدافها وبرامجها ونظم التعليم والتدريب بها، ولا تقوم بعملية الربط بين مناهجها ومتطلبات سوق العمل، فهي لا تعدو كونها مؤسسات تعليمية خاصة تسعى للربح أكثر من سعيها لتطوير العمليات التعليمية والتدريبية والبحثية بها.

مما سبق يتضح عمق ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات التي تواجه مصر، وتزايد المخاطر المترتبة عليها، مما يتطلب تكاتف الجهود للعمل على مواجهتها، بالإضافة إلى ضعف قدرة جامعات الشركات المصرية على تأهيل وإعداد مناسب لطلابها، وضعف قدرتها على توفير قوى بشرية مؤهلة ومدربة، وبالتالي فإن إسهام جامعات الشركات المصرية في تلبية متطلبات سوق العمل ومواجهة ظاهرة البطالة لا يزال دون المستوى المطلوب، لذا تسعى الدراسة الحالية لتقديم نموذج مقترح لجامعات الشركات المصرية يساعد في مواجهة ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية.

وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ١- ما مفهوم ظاهرة البطالة وأسبابها وأثارها السلبية ونماذج مواجهتها؟
- ٢- ما الإطار الفكري لجامعات الشركات ودورها في مواجهة ظاهرة البطالة؟
- ٣- ما مدى إمكانية إنشاء جامعات الشركات بمصر لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين؟
- ٤- ما ملامح النموذج المقترح لجامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات؟

أهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية إلى تقديم نموذج مقترح لجامعات الشركات لمواجهة ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية، وذلك من خلال استعراض مفهوم ظاهرة البطالة وأسبابها وأثارها السلبية ونماذج مواجهتها، واستعراض الإطار الفكري لجامعات الشركات، ودورها في مواجهة ظاهرة البطالة، وكذلك تحديد مدى إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية، من وجهة نظر بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة ببعض الجامعات المصرية.

أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة الحالية أهميتها من حيث أهمية موضوع الدراسة متمثلا في النقاط التالية:
- ١- تتبع أهمية الدراسة في كون معدل البطالة هو الذي يشير الى مدى تقدم الدولة أو تخلفها، ويرجع ارتفاع هذا المعدل الى وجود قوى بشرية معطلة لا يستفاد منها، بسبب غياب التنمية الاقتصادية والبشرية اللازمة.
 - ٢- يحظى موضوع جامعات الشركات كنمط جديد من أنماط التعليم العالي باهتمام متزايد في معظم المجتمعات المتقدمة، نظرا لدورها الهام في تلبية متطلبات سوق العمل من خريجين مؤهلين.
 - ٣- تبصير المسؤولين عن التشغيل والتعليم من القطاع الحكومي والقطاع الخاص ورجال الأعمال وأصحاب المؤسسات الإنتاجية بخطورة ظاهرة البطالة وسلبياتها وسبل مواجهتها ودور جامعات الشركات في مواجهتها وإلى ضرورة توفير فرص عمل تستوعب العدد الأكبر من خريجي الجامعات.
 - ٤- نتيجة لازدياد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات المصرية، مما استوجب ضرورة البحث عن حلول علمية ومنهجية قابلة للتطبيق خاصة وأن جامعات الشركات لاقت قبول ونجاح في دول أخرى.
 - ٥- قد تفيد رجال الاقتصاد والأعمال والتعليم في تبنى نمطا جديدا للتعليم والتدريب يلبي احتياجاتها المختلفة.
 - ٦- يسهم النموذج المقترح لجامعات الشركات المصرية في حل ظاهرة البطالة لدى الخريجين أو الحد من انتشارها.

منهج الدراسة وأداتها:

اعتمدت الدراسة الحالية على استخدام المنهج الوصفي وذلك لتحديد وتحليل ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية، والأسباب التي أدت إلى بروز هذه الظاهرة وانتشارها، وأثارها السلبية على الفرد والمجتمع، وكذلك تحديد بعض النماذج المقترحة لمواجهة هذه الظاهرة، ووضع نموذج مقترح لجامعات الشركات قد يساهم في مواجهة هذه الظاهرة أو الحد من انتشارها.

كما أن الدراسة اعتمدت على أحد أدوات المنهج الوصفي وهي الاستبانة للتعرف على آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس حول مدى إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية، حيث تم إعدادها وتقنينها وتطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة ببعض الجامعات المصرية الحكومية.

مجتمع الدراسة والعينة:

تألف مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة ببعض الجامعات المصرية الحكومية وهي (جامعة المنوفية - جامعة بنها - جامعة الإسكندرية - جامعة سوهاج - جامعة حلوان) وتم اشتقاق عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة بالجامعات السابقة بواقع تمثيل ١٠% من المجتمع الأصلي للتعرف على آرائهم حول مدى إمكانية إنشاء جامعات الشركات بمصر لمواجهة ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة في حدها الموضوعي على تقديم نموذج مقترح لجامعات الشركات لمواجهة ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية والمتمثل في خمس مجالات (رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها - أهداف جامعات الشركات المصرية - سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية - المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية - إدارة جامعات الشركات المصرية).

واقترنت الدراسة في حدودها المكانية على كليات التربية والتجارة بخمس جامعات مصرية وهي (جامعة المنوفية - جامعة بنها - جامعة الإسكندرية - جامعة سوهاج - جامعة حلوان) باعتبارها تمثل كل الجامعات المصرية في أقاليمها المختلفة.

واقترنت في حدودها البشرية على عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة بالجامعات الخمس السابقة الذكر، أما الحدود الزمانية فقد تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١.

مصطلحات الدراسة:

تم استعراض المفاهيم المختلفة للدراسة الحالية في إطارها النظري، وفيما يلي عرض للتعريفات الإجرائية.

جامعات الشركات Corporate Universities

تُعرف جامعات الشركات في الدراسة الحالية إجرائياً بأنها مؤسسة تعليمية تنشئها وتديرها شركة أو مؤسسة إنتاجية، وترتبط ارتباطاً وثيقاً باستراتيجية عمل هذه الشركة، وتعتمد على نموذج أكاديمي يعمل على خلق آلية لتبادل المعرفة القائمة وإنشاء أفكار جديدة، وتهدف إلى تقديم خدمات تعليمية وبحثية وتدريبية لطلابها وفقاً لمتطلبات سوق العمل المحلي والعالمي، وتحسين مهاراتهم في مجالات العمل المختلفة لمواكبة مستحدثات العصر وربط التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل، ومواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية.

البطالة بين خريجي الجامعات المصرية

Unemployment among Egyptian university graduates

وجود فائض ملموس في القوى البشرية من خريجي الجامعات المصرية عما يتطلبه سوق العمل، وهؤلاء يرغبون في العمل ويبحثون عنه، ولكنهم لم يجدوه، لسبب تدني مؤهلاتهم الجامعية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل.

الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات والبحوث التي تناولت جامعات الشركات وظاهرة البطالة سيتم عرض تلك الدراسات وفق محورين رئيسيين هما:

المحور الأول: يتضمن دراسات تناولت جامعات الشركات، **والمحور الثاني:** دراسات تناولت ظاهرة البطالة، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بالمحورين مع مراعاة ترتيبها ترتيباً زمنياً من الأقدم إلى الأحدث.

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بجامعات الشركات.

هدفت دراسة (رضوان، ٢٠١٣) إلى التعرف على الأسس النظرية لجامعات الشركات الربحية والوقوف على الوضع الراهن بالجهود المصرية في مجال ربط التعليم العالي والجامعي بسوق العمل، والقوى والعوامل ذات العلاقة بهما، والوقوف على واقع جامعات الشركات الأجنبية في الولايات المتحدة الأمريكية والبرازيل والقوى والعوامل ذات العلاقة بهما، والتوصل إلى مخطط مقترح لجامعة شركات مصرية في ضوء الخبرات الأجنبية المختارة، واعتمدت على المنهج المقارن، وتوصلت إلى مخطط لجامعة شركة مصرية اعتمادا على الخبرات الأجنبية المختارة.

كما هدفت دراسة (يوم وجاردوني 2015, Rheume & Gardoni) إلى التعرف على الأساس النظري لجامعات الشركات، وتحديد أسباب النمو السريع لها منذ التسعينات، بالإضافة إلى تحديد أسباب الاستثمار في جامعات الشركات، وأفضل الممارسات التي يجب تبنيها، وتحديد أهم التحديات التي تواجه جامعات الشركات عند تبني الابتكار المفتوح، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها أن جامعات الشركات يمكن أن تصبح منظمات تعلم ومصدرا هاما للابتكار، كما توصلت إلى أن إتباع نهج الابتكار المفتوح يساعد جامعات الشركات على تعزيز قدرتها التنافسية على المستوى العالمي.

كما أكدت دراسة (الشثري، ٢٠١٥) على أن جامعات الشركات كمدخل لتفعيل الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية من خلال التعرف على مدى إسهام تطبيق جامعات الشركات في تحقيق فوائد للجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية، كما تم تحديد متطلبات تطبيق الشراكة الجامعية بين الجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية ومعوقاتهما، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن تفعيل الشراكة بين الجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية سيجعل الجامعات على تواصل حقيقي مع التنمية والمجتمع، وسيساعد على افتتاح برامج جديدة بالجامعات وفقا لاحتياجات المؤسسات الإنتاجية، وسيعمل على تهيئة العاملين الجدد وإكسابهم الكفايات اللازمة.

كما ركزت دراسة (عبد العزيز، ٢٠١٦) على الاستفادة من التجربة الماليزية في تطوير جامعات الشركات المصرية، واعتمدت على المنهج المقارن، وتوصلت الى عدة نتائج من أهمها أن معظم مؤسسات التعليم العالي التابعة للشركات المصرية مؤسسات تسعى للربح أكثر من سعيها لتطوير العمليات التعليمية والتدريبية والبحثية بها، بالإضافة إلى انفصالها شبه التام عن استراتيجية عمل الشركة الأم التي أنشأتها، وأن معظم التخصصات الموجودة بجامعات الشركات في مصر نمطية وتقليدية ومعظمها موجودة بالجامعات الحكومية المصرية، وإتباعها النمط المركزي في الإدارة.

كما اهتمت دراسة (علوان، ٢٠١٦) بوضع تصور مقترح لتطوير دور الجامعات المصرية في تلبية متطلبات سوق العمل وذلك من خلال الاستفادة من بعض نماذج جامعات الشركات التي نجحت في هذا المجال، واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن، وتوصلت الدراسة إلى وضع مجموعة من المقترحات الإجرائية، والتي من خلالها يتم تحسين وتفعيل العلاقة بين الجامعات المصرية وسوق العمل مما يسهم في تطوير التعليم الجامعي وحل العديد من القضايا كالبطالة وغيرها.

كما هدفت دراسة كروكو، جورج وهيمبا تباوي (Crocco, George & Hemma Pattawe, 2017) الى التعرف على الأسس النظرية لجامعات الشركات والشراكة بين الجامعات والشركات من خلال تناول نموذج لجامعات الشركات في تايلاند، واعتمدت الدراسة على منيهين هما المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها أن جامعات الشركات حققت العديد من المزايا للشركات التابعة لها ومن أهمها زيادة الإنتاجية وتخفيف الأعباء على مؤسسات التعليم العالي التقليدية في تايلاند، وتؤكد على تنمية الموارد البشرية بالإضافة الى تعزيز القدرة على إحداث ثورة في التعليم العالي في تايلاند بطريقة تدفع المجتمع نحو مستقبل أكثر استدامة.

كما اهتمت دراسة بيدورن (Pedron, 2018) بالدور المستقبلي لجامعات الشركات في تحقيق التنمية من خلال التعرف على الأساس النظري لجامعات الشركات ومراحل تطورها وأبعادها والمستجدات الحديثة في تعلم جامعات الشركات، وأفضل الممارسات في إقامة شراكة مع الشركات الصناعية ومؤسسات التعليم العالي، واعتمدت الدراسة على

منهج دراسة الحالة لجامعة تكسترون بنيويورك، وتوصلت الدراسة إلى أن جامعات الشركات توفر العديد من المزايا للشركة الأم من خلال تحقيق التنمية المستدامة وزيادة الإنتاجية وإمداد الشركات بأفضل الموارد البشرية المواكبة للتطورات المتغيرة في العصر الحديث

كما هدفت دراسة تشين، يانغ، تشانغ، يو، كاو. (Chin, Yang, Zhang, Yu & Cao, 2019) إلى التعرف على الأساس النظري للابتكار الاجتماعي للشركات وجامعات الشركات، واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة لدراسة أكبر شركة تصنع أدوية في مقاطعة فوانغشي الصينية، وتوصلت الدراسة إلى أن جامعات الشركات تعد استراتيجيات فعالة وعملية للشركات الصينية لتطوير المجتمع بشكل مشترك وتعزيز الابتكار، كما أنها تعزز من ارتباط العاملين بالشركة والشعور بالولاء تجاهها ومشاركتهم في برنامج الجامعة من خلال ابتكاراتهم، ثم توصلت الدراسة لاقتراح آليات الابتكار الاجتماعي من خلال التعاون بين الشركات والجامعة.

واهتمت دراسة (رياض، ٢٠٢٠) بتطوير جامعات الشركات بمصر في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة من خلال التعرف على الإطار الفكري والمفاهيمي لاقتصاد المعرفة وجامعات الشركات، والتعرف على تجربتي البرازيل وإندونيسيا في مجال تطوير جامعات الشركات في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة والاستفادة منها في تطوير جامعات الشركات بمصر في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة بما يتناسب مع ظروف وأوضاع المجتمع المصري، واعتمدت على المنهج المقارن، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح يمكن أن يسهم في تطوير جامعات الشركات المصرية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة ومساهمتها في تقديم تخصصات تخدم سوق العمل وتحقيق التنمية المجتمعية في كافة المجالات.

كما هدفت دراسة (واكد، ٢٠٢١) إلى التعرف على واقع جامعات الشركات في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا في ضوء القوي والعوامل المؤثرة على كل منها، وذلك للاستفادة منها في الارتقاء بجامعات الشركات في مصر بما يساعدها على تحقيق التوازن بين خريجها وسوق العمل، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وتوصلت

الدراسة لعدد من النتائج في ضوء التحليل المقارن منها مدي ملائمة ما تقدمه هذه الجامعات لطبيعة سوق العمل المعاصر ، ومدي اتفاق مخرجات جامعات الشركات وفق بعدي الكم والكيف ، وانتهت الدراسة بوضع تصور مقترح في ضوء نتائج التحليل المقارن من أجل الاستفادة من خبرات الدولتين الأجنبيتين لتطوير جامعات الشركات المصرية علي الصورة الأمثل .

المحور الثاني : الدراسات المتعلقة بظاهرة البطالة :

هدفت دراسة (حسن، ٢٠٠٧) إلى التعرف على مفهوم البطالة وأنواعها وأهم الأسباب التي أدت إلى انتشار ظاهرة البطالة بين المتعلمين، والآثار السلبية المترتبة على ظاهرة بطالة المتعلمين على كل من الفرد والأسرة والمجتمع، والتعرف على بعض التجارب العالمية في حل مشكلة البطالة بين المتعلمين، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح يسهم في علاج ظاهرة بطالة المتعلمين في مصر بالاستفادة من بعض التجارب العالمية الملائمة للتطبيق في مصر .

كما هدفت دراسة (عراقي، ٢٠٠٩) إلى تحليل مشكلة البطالة من حيث مفهومها وتطورها وأسبابها ومدى أثرها ونتائجها على المجتمع وانعكاساتها على الفوارق الحضرية والريفية، واعتمدت على المنهج التاريخي لعرض تطور المشكلة وبدائها والمنهج الوصفي التحليل النقدي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها تركيز البطالة في مصر في فئة الشباب الخريجين، تواجد ظاهرة البطالة بصورة كبيرة بين سكان الحضر عنها في الريف، وللبطالة آثار عديدة تختلف من مجتمع لآخر ومن بيئة لأخرى وأن التعليم له دور مهم في علاج هذه المشكلة والحد من تفاقمها.

واهتمت دراسة (السيد، ٢٠١٣) بخصائص الشباب المتعلمين في مصر في الفئة العمرية (١٥-٢٩ سنة) ومدى مساهمتهم في قوة العمل، ومعدل البطالة بين الشباب في هذه الفئة العمرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل بيانات البطالة وفقا للخصائص المختارة، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها ارتفاع معدل البطالة بين الشباب الذكور والإناث في الفئة العمرية (١٥-٢٩) سنة في معظم الأقاليم، انخفاض نسبة الشباب في تلك الفئة العمرية من إجمالي قوة العمل، وكان من أهم توصيات الدراسة ربط

مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل وتنمية قدرات ومهارات الشباب بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل، والتوجه نحو مشاركة الجامعات مع الشركات والمؤسسات الإنتاجية الصناعية كأحد السبل لمعالجة البطالة.

كما هدفت دراسة وإنجموا (Wangmo,2012) إلى التعرف على أسباب بطالة الشباب والعواقب غير المرغوب فيها المترتبة عليها، مع التركيز على مشاكل الجريمة والسلوكيات المنحرفة للشباب وطرق علاجها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت أداة الاستبانة وتم تطبيقها على عينة من الشباب تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤ سنة بدولة بوتان، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها زيادة معدل البطالة بين الشباب في الفئة العمرية من ١٥-٢٤ سنة لأنهم يفتقرون إلى المهارات والخبرات التي يحتاجها القطاع الخاص وسوق العمل.

واهتمت دراسة أوجستر (Eugster, 2015) بالتعرف على آثار معدل الاستبدال على فترات البطالة والتوظيف والأرباح في سويسرا، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها زيادة معدل البطالة بمقدار ٠.٣٨ أسبوعياً، وزيادة معدل استبدال للأفراد بنسبة ٣.١% سنوياً مما أدت إلى زيادة معدل البطالة، وأنه لا يوجد تأثير لمعدل الاستبدال على احتمالات التوظيف والأرباح.

وركزت دراسة (عسيري، ٢٠١٨) على مواجهة مشكلة البطالة في ضوء احتياجات سوق العمل وذلك من خلال التعرف على الإطار المفاهيمي للبطالة وتحديد أبرز الآثار المترتبة على مشكلة البطالة وتوضيح أبرز ملامح سوق السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى تصور مقترح لمواجهة مشكلة البطالة وفق الرؤية التربوية الإسلامية، وكان من أهم توصياتها ضرورة التدريب العملي للشباب وربط المناهج بسوق العمل المحلي والدولي لإيجاد فرص عمل للخريجين، ونشر ثقافة المشاركة مع المؤسسات الإنتاجية في تطوير التعليم.

كما هدفت دراسة (الفقي، ٢٠١٩) إلى التعرف على المفاهيم المختلفة لمفهوم البطالة وأنواعها ومسببات البطالة وإبراز أهمية خلق فرص العمل ومستقبلية التشغيل وخلق أماكن عمل جديدة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى

أن التطبيق السليم لسياسة التشغيل سيمكن من تحقيق الأهداف الاقتصادية العامة المتمثلة في الاستقرار الاجتماعي والسياسي والنمو الاقتصادي ورفع الكفاءة الإنتاجية واستحداث وتطبيق القوانين واللوائح التي توفر فرص عمل للخريجين مما يساعد على تجنب الدولة العديد من المشاكل وأولها البطالة والآثار السلبية الناتجة عنها.

التعليق على الدراسات السابقة :

بعد عرض الدراسات السابقة اتضح أن هناك اهتماماً كبيراً بأهمية جامعات الشركات وما يمكن أن تؤديه من أدوار تجاه تحقيق التنافسية العالمية للشركة الأم ولقطاع التعليم ككل، وتحقيق التنمية الاقتصادية للبيئة المحيطة بها، وتدريب طلابها وإكسابهم المهارات اللازمة لمتطلبات سوق العمل مما يحد من انتشار ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية.

- اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي ماعدا دراسة (رضوان، ٢٠١٣)، (عبد العزيز، ٢٠١٦)، (علوان، ٢٠١٦)، (رياض، ٢٠٢٠) في استخدامهم للمنهج المقارن، دراسة (crocco, et al, 2017)، (Pedron, 2018)، (chin, et al, 2019) في استخدامهم منهج دراسة الحالة.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تركيزها على طلاب مرحلة التعليم الجامعي.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية جامعات الشركات وما تحقّقه من فوائد عديدة للجامعات والمؤسسات الإنتاجية وكذلك للطلاب الذين يلتحقون بمثل هذه الجامعات، إلى جانب إسهامها في تحقيق التميز والريادة للمجتمع ككل.
- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لمتغيري الدراسة (جامعات الشركات وظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات) بصورة مترابطة معاً، على خلاف الدراسات السابقة التي تناولتها بصورة منفصلة لكل متغير على حدة.

- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الهدف من إجرائها حيث هدفت إلى وضع نموذج مقترح لجامعات الشركات لمواجهة ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية.
- استقادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة العربية والأجنبية في تأهيل الإطار النظري والفكري لجامعات الشركات وظاهرة البطالة، اختيار أداة الدراسة المناسبة والأساليب الإحصائية المناسبة، تفسير نتائج الدراسة.

خطوات السير في الدراسة:

تمثلت خطوات السير في الدراسة الحالية فيما يلي:

- مراجعة الأدب التربوي فيما يتعلق بظاهرة البطالة وجامعات الشركات، من أجل إعداد الإطار العام للدراسة والإطار النظري للدراسة حيث اشتمل على مبحثين هما: المبحث الأول الإطار الفكري لظاهرة البطالة والمبحث الثاني ملامح جامعات الشركات بالإضافة إلى مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.
- إجراء الجانب الميداني للدراسة للتعرف على آراء أفراد العينة حول مدى إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية، وقد استخدمت الدراسة لذلك أداة الاستبانة وتقنياتها وتطبيقها، ثم تحليل النتائج وتفسيرها.
- تقديم نموذج مقترح لجامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية.
- ثم تقديم آليات لتفعيل جامعات الشركات بمصر متطلبات تفعيلها لمواجهة ظاهرة البطالة لدى الخريجين.

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

يتضمن الإطار النظري للدراسة الحالية مبحثين أساسيين، هما:

- المبحث الأول: ظاهرة البطالة (المفهوم - الأنواع - الأسباب وآثارها السلبية - نماذج مواجهتها)

تعتبر ظاهرة البطالة من أخطر الظواهر والمشاكل التي تواجهها الدول، حيث تمثل أزمة عالمية نظراً لأن آثارها السيئة لا تقتصر فقط على الجوانب الاقتصادية للدول بل على الجوانب السياسية والاجتماعية أيضاً، مما يترتب عليها إهدار للموارد البشرية وإصابة الفرد بالخلل النفسي والاجتماعي، كما تعد البطالة من أشد معوقات التقدم والتنمية في المجتمع حيث تهدد أمنه واستقراره وسلامته وتماسكه وتؤدي إلى خفض مستوى المعيشة وزيادة معدل الفقر، لذلك كان الاهتمام بظاهرة البطالة على المستويين العالمي والمحلي لمواجهة تلك الظاهرة وحلها، وخاصة البطالة بين خريجي الجامعات الحاصلين على الشهادات الجامعية، لأن المعدلات الرسمية للبطالة بين خريجي الجامعات في تزايد مستمر منذ تفاقم المشكلة وحتى الآن، وهذا ما سوف نتحدث عن هذه الظاهرة بالتفصيل.

أولاً: مفهوم البطالة:

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبيرة في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل، فقد احتل جزءاً كبيراً في عدد من الفروع المعرفية منها علوم الاقتصاد والإحصاء والاجتماع حيث يرتبط مفهوم البطالة بوصف حالة المتعطلون عن العمل وهم قادرين عليه ويبحثون عنه ولا يجدونه، وقبل عرض هذه التعريفات ينبغي التعرف على مفهوم البطالة في اللغة حيث تعني في لسان العرب بأنها التعطل، وفي هذا يقال بطل الأجير يبطل بطالة وبطالة أي تعطل. (ابن منظور، ٢٠١٠، ٣٠٢)

وبطالة العامل: لم يجد عملاً يتفق مع قدراته ومؤهلاته، أي تعطل فهو بطل.

(القاموس المحيط، ٢٠٠٥، ٢٥١)

أما البطالة في الاصطلاح فلها تعريفات كثيرة، فقد عرفها (البكر، ٢٠٠٤، ٢٧) بأنها "عدم تمكن أفراد المجتمع من الحصول على عمل ثابت يكون مصدراً رئيسياً للدخل بالنسبة لهم وذلك في حال بحثهم وسعيهم للحصول على عمل. ويتضح من هذا التعريف

أن البطالة تشمل الأشخاص الذين يبحثون ويسعون للحصول على عمل وليس الأشخاص الذين لا يبحثون عن عمل بسبب تقدم السن أو بسبب إصابتهم بمرض عقلي أو جسماني أو بسبب إعاقة.

كما أكد على ذلك الشثري (٢٠١٥، ٢٢) حيث عرفها بأنها مؤسسة تعليمية تقويم على تدعيم الشراكة بين الجامعات الحكومية وبين الشركات بهدف التنمية المهنية للعاملين بالشركة، وتدريب طلاب الجامعة، وتطوير الإنتاج بالشركة، وتمنح الطلاب شهادات تعادل الشهادات الجامعية.

وأكد على ذلك أحمد (٢٠٠٨، ١٣) حيث عرفها بأنها "زيادة في القوى التي تبحث عن عمل أكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلفة، والعاطل لا يعمل وهو قادر على العمل يبحث عنه ولا يجده.

واتفق أيضاً معه جامع (٢٠٠٨، ٦) حيث عرفها "زيادة في القوى البشرية التي تبحث عن عمل أكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلفة".

كما عرفها حسن (٢٠٠٧، ٨٧) على أنها "الحالة التي يوجد فيها الخريجين من حملة المؤهلات العالية والمتوسطة، ويرغبون في العمل وقادرون عليه ويبحثون عنه، ولكنهم لم يجدوه عند مستويات الأجور السائدة في السوق، لسبب تدني الطلب الفعال، ويتضح من خلال هذا التعريف أنه ليس كل من لا يعمل عاطل فالتلاميذ والمسنين والمتقاعدين وأصحاب العمل المؤقت ومن هم في غنى عن العمل لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل.

وأكد على ذلك الفقهي (٢٠١٩، ٨٦) بأنها عبارة عن تعبير يطلق على الأفراد الذين يعيشون بلا عمل، أي المتعطلون عن العمل، مع محاولتهم الدائمة في البحث عن عمل.

واتفق معه حجازي (٢٠١٨، ٣٥) حيث عرفها بأنها "وجود عدد من القوى القادرة على العمل من الشباب (الذكور والإناث) لا يمارسون عملاً أو وظيفة وليس لديهم مصدر دخل، ويصبحون عالية على المجتمع في حال بقائهم فترات طويلة بلا عمل أو إنتاج".

كما عرفها الفقهي (٢٠١٩، ٨٧) أنها "غياب وقلة المساهمة في النشاط الاقتصادي خلال فترة مرجعية قصيرة، مع توافر القدرة على العمل، والرغبة فيه" ويتضح من هذا التعريف أنها ظاهرة اقتصادية ترتبط بشكل ملحوظ بالجانب الاقتصادي لأي دولة.

وأكد علي ذلك ندزوإبي (Ndzwayiba,2020) أن البطالة تحدث عندما يكون الشخص الذي يبحث بنشاط عن عمل غير قادر علي العثور علي عمل . يتضح مما سبق أن مفهوم البطالة يختلف من منظور إلى منظور، حيث نجد أن المنظور الاجتماعي يبحث عن الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية للبطالة، ومن المنظور الاقتصادي نجد أنه يهتم بالمشكلة من حيث أشكالها وأنواعها وأسبابها وتحليل الاختلالات الهيكلية للنظم الاقتصادية والتي تعوق خلق فرص جديدة للعمل، ومن المنظور السياسي نجد أنه يدرس الآثار المترتبة على انتشار ظاهرة البطالة بين الشباب وعلاقة ذلك بعزوفهم عن المشاركة في الحياة السياسية، أما المنظور الإحصائي يهتم بتعريف من هم الأفراد النشيطون اقتصادياً ومن هم الأفراد الذين يعتبرون داخل قوة العمل، ومن هم خارج قوة العمل.

وبناءً على ما سبق تتبنى الدراسة الحالية التعريف الإجرائي للبطالة على أنها وجود فائض ملموس في القوى البشرية من خريجي الجامعات المصرية عما يتطلبه سوق العمل، وهؤلاء يرغبون في العمل ويبحثون عنه ولكنهم لم يجدوه، لسبب تدني مؤهلاتهم الجامعية وعدم مواظمتها لمتطلبات سوق العمل.

ثانياً: أسباب انتشار ظاهرة البطالة في المجتمع المصري

تعد ظاهرة البطالة من أهم الأزمات التي تهدد استقرار المجتمعات، ومن ثم فهي ليست مسؤولية جهاز معين أو قطاع محدد أو جهة بذاتها، بل هي مسؤولية مشتركة بين كافة قطاعات المجتمع، لذلك تتعدد وتتوزع أسباب ظهورها وانتشارها كما يلي: (عامر، ٢٠١٤، ٢٠-٢١)، (حسن، ٢٠٠٧، ٩٢-٩٥)، (حجازي، ٢٠١٨، ٣٦)، (الفقي، ٢٠١٩، ١٠٢).

١- الزيادة الهائلة في معدل النمو السكاني وارتفاع معدلات الحياة وارتفاع متوسط الأعمار.

٢- التطور التكنولوجي والتقني السريع الذي أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من الأيدي العاملة البشرية.

- ٣- قصور الموارد المالية عن فتح مجالات عمل جديدة وعدم نمو فرص العمل بنفس معدل نمو السكان مما أدى إلى زيادة أعداد خريجي الجامعات وزيادة الطلاب على العمل من جانبهم في ظل محدودية فرص العمل.
- ٤- الإقبال الشديد وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي نظراً لمجانبة التعليم مما أدى إلى زيادة مطردة في أعداد الخريجين بمعدلات متضاعفة عما كانت عليه في السنوات الماضية.
- ٥- الخلل والفجوة وعدم التنسيق بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل، وترتبط على ذلك ضيق فرص العمل الجديدة لخريجي الجامعات.
- ٦- أصبحت نوعيات العمل المطلوبة تتطلب مهارات معينة مثل اللغة والكمبيوتر وهي لا تتوفر لدى أغلب خريجي الجامعات المصرية.
- ٧- الخلل في توزيع الطلاب بين الكليات العلمية والإنسانية في اتجاه الكليات الإنسانية النظرية مما جعل هناك فائض كبير في عدد خريجها.
- ٨- سوء سياسة التوظيف الحكومي التي أدت إلى التضخم الإداري والبطالة المقنعة دون مراعاة متطلبات الوظيفة وسوق العمل.
- ٩- عدم انساق مخرجات التعليم الجامعي مع المهن المتوفرة في سوق العمل من الناحية التعليمية والتدريبية والمهنية.
- ١٠- اندثار بعض الحرف والصناعات التقليدية القديمة.
- ١١- زيادة أعباء الديون الخارجية والداخلية على الدولة التي تؤدي إلى أزمات اقتصادية تظهر في انكماش النشاط الاقتصادي.
- ١٢- عدم مواكبة القوانين واللوائح والقرارات المنظمة للعمل والقوى العاملة للتوجهات الجديدة للاقتصاد الوطني (المحلي)، التي تدعو إلى توسيع قاعدة الملكية والاستثمار الأجنبي.
- ١٣- استمرار تدفق العمالة الأجنبية الوافدة من دول الجوار والتباين الواضح في الأجور وشروط العمل بين العامل الوافد والعامل الوطني (المحلي)، وحرص القطاع الخاص على تشغيل العمالة الأجنبية بسبب تحملها لظروف العمل وإنتاجيتها المرتفعة.

يتضح مما سبق أن الأسباب المؤدية إلى ظاهرة البطالة متنوعة ومن أهمها تزايد النمو السكاني وعدم القدرة على استيعاب الأيدي العاملة المتزايدة، بالإضافة إلى التطور التقني الهائل الذي أدى إلى الاستغناء عن الأيدي العاملة البشرية بشكل كبير، مما جعل البطالة تأخذ أبعاداً أكثر خطورة نظراً لعدم وجود نظام اقتصادي قادر على الموازنة بين الزيادة السكانية السريعة وبين نمو قوة العمل سواء من حيث فرص العمل أو الرعاية الاجتماعية، وهذا ما قد يساهم بشكل أو بآخر في زيادة خطورة البطالة على المجتمع بشكل عام وعلى الفرد بشكل خاص، حيث قد يندفع العديد من الشباب العاطلين تحت إلحاح الحاجة إلى أشكال مختلفة من النشاط غير المشروع أو السلوك المنحرف الذي لا يقره القانون أو العادات والمعايير الاجتماعية السائدة.

ثالثاً: أنواع البطالة:

تتعدد أنواع البطالة طبقاً لمسبباتها، ويمكن عرض تلك الأنواع كما يلي:

(عراقي، ٢٠٠٩، ١١-١٧)، (حسن، ٢٠٠٧، ٨٩-٩١)، (الفقهي، ٢٠١٩، ٩٨-٩٩)، (حجازي، ٢٠١٨، ٣٥)، (عسيري، ٢٠١٨، ٥٥٤-٥٥٦).

١- البطالة العادية: يحدث هذا النوع عندما لا تعمل أسواق العمل بكفاءة، حتى وإن توافرت الوظائف بقدر كبير، ويشمل هذا النوع العمال الذين تركوا وظائفهم أو الذين فصلوا من وظائفهم ولم يحصلوا على وظائف جديدة، وتسمى هذه البطالة بالبطالة قصيرة الأمد.

٢- البطالة الموسمية: وهي البطالة التي تظهر بشكل موسمي، وترتبط بصورة كبيرة بطبيعة النشاط الانتاجي نفسه، فهي تحدث خلال موسم معين أو بعد عمل عرض معين، فهذا النوع يتذبذب بين الحاجة الشديدة للأيدي العاملة في بعض الأوقات والتراجع في وقت آخر، وغالباً ما يظهر هذا النوع من البطالة في المجال الزراعي ومجال السياحة وكذلك قد تظهر في الصناعات التي يتم فيها خفض عدد عمالها خلال فصول معينة كل عام.

- ٣- **البطالة الدورية:** تظهر عندما يكون النشاط الاقتصادي لا يسير بتواتر واحد ومنتظم عبر الزمن، وهي تتجم عن انخفاض عام في الطلب على القوى البشرية، وبذلك يحدث هذا عندما يصبح الإخفاق الكلي للمجتمع قليلاً جداً.
- ٤- **البطالة الاحتكاكية:** تحدث هذه البطالة بسبب الحراك المهني فهي تعني الانتقال المستمر للعاملين بين مهنة وأخرى وبين منطقة وأخرى وتتسأ نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال.
- ٥- **البطالة الهيكلية:** تحدث تلك البطالة بسبب التغيرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد حيث تتسأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها، مما يؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة ومؤهلات وخبرات الأفراد المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه، وبذلك يحدث هذا النوع عندما تكون مهارات الأفراد الذين يبحثون عن عمل لا تتناسب مع الوظائف المتوافرة، وخطورة ظاهرة البطالة الهيكلية أنها تنتشر غالباً بين الفئات ذات مؤهلات عالية في التعليم.
- ٦- **البطالة التكنولوجية:** وهي البطالة الناشئة عن استخدام الأساليب التكنولوجية في الإنتاج مما تتطلب مهارات خاصة على النحو الذي يؤدي إلى الاستغناء عن بعض أفراد العمل ممن لا تتوفر فيهم هذه المهارات.
- ٧- **البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية:** تحدث البطالة الاختيارية عندما يتوقف فيها الأشخاص عن العمل بمحض إرادته عن طريق تقديم استقالته عن العمل الذي يعمل به لأسباب متعددة، أما البطالة الإجبارية تحدث بإرغام وإجبار الفرد على التعطل رغم أنه راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد ويسود هذا النوع بشكل واضح في مراحل الكساد.
- ٨- **البطالة السافرة أو الظاهرة:** وهي حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها الأفراد القادرين على العمل جسمانياً وذهنياً وعقلياً ويرغبون فيه ولا يجدون الفرصة المناسبة، كما تعني أيضاً انخفاض فرص العمالة في سوق العمل نتيجة انخفاض معدلات الفائض في العرض مع ارتفاع عدد القادرين على العمل.

٩- البطالة المقنعة أو المستترة: تعني هذه البطالة أن هناك عمالاً يعملون اسماً لكن فعلاً لا، ويقبضون أجوراً ورواتب دون أي إنتاجية فعلية وهي عمالة زائدة لا يؤثر سحبها من دائرة الإنتاج على حجم الإنتاج فهم عمالة غير منتجة، ويعني ذلك ارتفاع معدلات العمالة مع عدم وجود ارتفاع مماثل في معدلات الإنتاج، مما يؤدي على التواكل والسلبية.

١٠- بطالة المتعلمين: تعني بطالة المتعلمين وجود فائض ملموس في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس والجامعات عما يتطلبه سوق العمل ويقوم فعلاً بامتصاصه، وهؤلاء يرغبون في العمل ويبحثون عنه، ولكنهم لم يجدوه عند مستويات الأجور السائدة.

وهذا النوع من البطالة هو الذي تدور حوله الدراسة الحالية وهي بطالة خريجي الجامعات المصرية حيث إن عدد الخريجين في زيادة مستمرة خاصة في ظل مجانية التعليم الجامعي بينما فرص العمل الحقيقية في القطاعات المنتجة لم تتوسع بالعدد الذي يستوعب تلك الأعداد المتزايدة من الخريجين نظراً لعدم ملاءمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل.

رابعاً: أبعاد بطالة خريجي الجامعات المصرية:

إن بطالة المتعلمين أو الخريجين في مصر لها أبعاد متعددة حيث إنها ظاهرة مركبة تؤثر وتتأثر بغيرها ومن أهم هذه الأبعاد ما يلي:

١- البعد السياسي: تؤثر البطالة على المجتمع المصري من الناحية السياسية حيث يبدأ ظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المحيطة بالمجتمع مما تهدد الأمن السياسي للدولة فيستغل زعماء تلك التيارات وجود ظاهرة البطالة وتفرغ كثير من مواطنيه بلا عمل ويبدأ في تشكيل التنظيمات المناهضة لنظام الحكم القائم مما يهدد الأمن السياسي للمجتمع المصري. (عامر، ٢٠١٥، ١٥). وبذلك تفتح البطالة الأبواب لانتهاك حق حرية الفكر حيث يقع العاطل أسيراً لأفكار غريبة من أي مصدر خارجي يقدم له يد العون، وبذلك تؤدي إلى عدم الاستقرار السياسي والكثير من المخاطر السياسية والاجتماعية.

٢- **البعد الاجتماعي:** تعد التغيرات الاجتماعية التي طرأت على المجتمع من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور ظاهرة البطالة، ومن هذه التغيرات هجرة أهل الريف إلى المدن للبحث عن حياة اجتماعية أفضل، مما جعل تلك المدن يقطنها عدد كبير من السكان مختلفين في المستوى الاجتماعي وبذلك أصبحت تلك المجتمعات بؤراً إجرامياً وتربة جيدة للانحراف نظراً لوجود تكس غير عادي بها، مما أدى ذلك إلى التخلي عن بعض العادات والتقاليد التي كانت تحكم تلك المجتمعات لذلك انتشرت الجرائم والتعدي على الآخرين والسرقة وانتشار الإرهاب والتطرف بين الشباب المتعطل (حسن، ٢٠٠٧، ١٢٥) وينتج أيضاً عن البطالة شعور المتعطلين بالفشل والإحباط مما يجعلهم قابليين للتعرض للتأثيرات السلبية مما يفقدهم ولاءهم لمجتمعهم .

٣- **البعد الاقتصادي:** تمثل البطالة إهداراً لموارد المجتمع من ناحية، كما تعد مؤشراً على فشل النظام الاقتصادي في إشباع احتياجات سكانه من ناحية أخرى، ومن ثم فإن من أكثر السبل والوسائل فاعلية لإعادة توزيع الدخل وتحقيق مستوى مرتفع من الدخل، هي القضاء على مشكلة البطالة في المجتمع، وذلك من خلال خلق فرص عمل جديدة مع زيادة في مدفوعات الأجور (أحمد، ٢٠١١، ٣٢). حيث إن تعطل أي عامل معناه ضياع فرصة إنتاج إلى الأبد، وذلك لأن رأس المال البشري من العناصر التي يمكن أن تتدهور إنتاجيته ويقل عمره الإنتاجي في حال تركه عاطلاً.

٤- **البعد الأمني:** من أخطر الأبعاد لظاهرة البطالة هو البعد الأمني الذي يهدد أمن المجتمع ويتزايد هذا الخطر زيادة مضطردة مع زيادة مشكلة البطالة، حيث ترتبط معدلات ارتكاب الجرائم ارتباطاً وثيقاً بمعدلات البطالة مما يؤدي لزيادة السخط على المجتمع والتخلي عن الوطنية والقومية كما تؤدي إلى زعزعة الأمن الداخلي للبلاد نتيجة لانحراط أعداد كبيرة من المتعطلين في التنظيمات السياسية والدينية غير المشروعة (عامر، ٢٠١٥، ١٨)، ويعني ذلك أن ظاهرة البطالة قد تؤدي إلى عدم الاستقرار الأمني داخل المجتمع لأن الأشخاص العاطلين يكونون أكثر احتمالية الاتجاه نحو سلوك الانحراف والإجرام.

يتضح من الأبعاد السابقة لظاهرة البطالة أنها ظاهرة مركبة ذات أبعاد اقتصادية وسياسية واجتماعية وأمنية لذلك هي ظاهرة خطيرة تهدد حياة الأمم واستقرار الشعوب، ففي مجتمع البطالة تنقلب المعايير وتتهشم الأخلاق وينتشر الفساد.

خامساً: العوامل المؤدية للبطالة:

إن العوامل المؤدية للبطالة متعددة لذلك يتم تقسيمها إلى قسمين على النحو التالي:

١- العوامل الداخلية وتتمثل فيما يلي: (الفقيهي، ٢٠١٩، ٨٧)

- أ- إنشاء العديد من المعاهد والجامعات والتي لا يحتاجها سوق العمل فعلاً.
- ب- النمو غير المتوازن بين القطاعات في ظل سياسة الانفتاح الاقتصادي.
- ج- ضعف التنسيق بين سياسة التعليم الجامعي وسياسة التوظيف.
- د- زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي.
- هـ- الاعتماد على الدولة في تعيين الخريجين وزيادة البطالة بعد انحسار هذا الدور.
- و- قصور المعلومات في سوق العمل والخاصة بظروف العمل وطبيعة المؤهلات والمهارات المطلوبة ومستويات العرض والطلب في الأنشطة المختلفة ولفترات قادمة.

٢- العوامل الخارجية وتتمثل فيما يلي: (حجازي، ٢٠١٨، ٣٥)

- أ- وجود اتجاهات انكماشية في الدول الصناعية وغير الصناعية، حيث أظهرت معدلات الانفاق الاستثماري فيها تراجعاً ملموساً.
- ب- انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية.
- ج- الاتجاهات التضخمية العالمية.

سادساً: الآثار والانعكاسات السلبية للبطالة على الفرد والأسرة والمجتمع:

إن ظاهرة البطالة ليست ظاهرة فردية يمكن معالجتها في إطار فردي خاص وإنما هي ظاهرة مجتمعية، نظراً لما تعكسه من آثار سلبية يتعرض لها المجتمع من قبل العاطلين المنحرفين والتي قد يؤدي إلى عدم الاستقرار الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والأمني في المجتمع، ومن أهم الآثار السلبية للبطالة وانعكاساتها على الفرد والأسرة والمجتمع ما يلي:

١- الآثار والانعكاسات السلبية على الفرد: إن البطالة لها آثار سلبية عديدة على الفرد تتمثل فيما يلي: (عسيري، ٢٠١٨، ٥٥٧)

أ- حدوث بعض الاضطرابات النفسية لدى العاطل مثل الشعور بالخوف والقلق والتوتر، مما يؤثر على حالته النفسية وعلى تكيفه مع الآخرين.

ب- وجود مشاعر انفعالية سلبية تصدر عن العاطل مثل تحدي النظام، والسلوك العدواني والفوضى والتمرد وعدم الانتماء والولاء للمجتمع.

ج- فقد ثقة العاطل بنفسه وبمن حوله، نتيجة لشعوره بالإحباط والقهر والظلم وفقدان الأمل وعدم الإيمان بالمستقبل، مما يدفعه إلى ارتكاب أعمال قد تفقده حياته كلها مثل الانتحار أو تعاطي الخمر والمخدرات.

د- افتقاد الأمن الاقتصادي حيث يفقد العاطل دخله الأساسي الذي كان ينتظره بعد التخرج من الجامعة، الأمر الذي يعوضه لآلام الفقر والحرمان، ويجعله يعيش في حالة يفتقد فيها الاطمئنان على يومه ومستقبله.

وقد أشار حسن (٢٠٠٧، ١٢٩) إلى أن الانتحار أصبح ظاهرة خطيرة ومرعبة، يكاد لا يمر يوم واحد إلا وتفاجأ بحادث انتحاري فردي أو جماعي بسبب الفشل في الحصول على فرصة عمل، والفقر، وغلاء المعيشة، والقهر واليأس والإحباط والظلم الاجتماعي والإحساس بعدم المساواة، مما حولت مشكلة البطالة إلى قنبلة موقوتة تهدد المجتمع بانتشار الانحراف الاجتماعي، وارتفاع معدلات الجريمة وانتحار مئات من شباب الخريجين بعد انضمام شريحة عريضة منهم إلى طابور العاطلين.

٢- الآثار والانعكاسات السلبية على الأسرة: إن الآثار السلبية للبطالة ليست قاصرة على المتعلم العاطل فحسب، وإنما تمتد إلى أسرته أيضاً وتتمثل تلك الآثار فيما يلي: (عامر، ٢٠١٥، ٣٢).

أ- قلق وخوف وتوتر الأسرة على مستقبل الأبناء.

ب- ظهور مشكلات أسرية واجتماعية مختلفة، مما يهدد كيان وتماسك الأسرة ويؤدي إلى تفككها.

ج- إرهاق ميزانية الدولة نتيجة عدم الاستثمار الأملل لجهود الشباب المتعلمين العاطلين.

وفي نفس السياق قد حدد آخرون الآثار السلبية لظاهرة البطالة في التالي: (عسيري، ٢٠١٨، ٥٥٨)، (الفهري، ٢٠١٩، ٩٦):

١- الآثار الاقتصادية: تتمثل الآثار السلبية اقتصادياً للبطالة في انخفاض كفاءة أداء الاقتصاد المحلي نتيجة لاختلال التوازن بين عناصر الإنتاج، انخفاض معدلات نمو الناتج القومي الإجمالي، تدهور متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي، زيادة معدل الإعالة لدى الأسرة وارتفاع أعباء المعيشة.

٢- الآثار الاجتماعية: تتمثل الآثار السلبية اجتماعياً للبطالة في ارتفاع معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية كالالاكتئاب والقلق والإحباط وانعدام الثقة بالنفس، تصدع في البناء الأسري والاجتماعي، تشكل البطالة سبباً رئيسياً في الانحراف وارتفاع معدل الجريمة، انخفاض دوافع الطلاب نحو التحصيل الدراسي مما يترتب عليه ارتفاع نسبة الرسوب والتسرب.

٣- الآثار السياسية: تتمثل الآثار السلبية سياسياً للبطالة في نمو تيارات التطرف في المجتمع، ضعف الولاء والانتماء لدى الفرد العاطل عن العمل، عدم الاستقرار السياسي والسلام الاجتماعي للدولة والعزوف عن المشاركة السياسية.

يتضح مما سبق أن البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه الدولة لما لها من الآثار الضارة والمدمرة للفرد والأسرة والمجتمع على حد سواء، وانعكاساتها السلبية على جوانب المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فهي تشكل بيئة خصبة لنمو العديد من الأمراض النفسية والاجتماعية وانتشار العنف والجريمة وانخفاض مستوى المعيشة، وسبباً رئيسياً في تهديد استقرار العديد من الأنظمة في ظل المعدلات المتزايدة للنمو السكاني وزيادة الفجوة بين الإنتاج والاستهلاك، لذلك ينبغي التصدي بكل السبل لظاهرة البطالة.

سابعاً: النماذج المقترحة لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات:

بعد عرض الأسباب التي أدت إلى انتشار ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، وأنواع البطالة والأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية للبطالة في مصر وآثارها السلبية على كل من الفرد والأسرة والمجتمع، مما دعا إلى البحث عن حلول

لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية وتمثل تلك الحلول والنماذج المقترحة في العرض التالي:

١- الجامعة الريادية (تنمية المشروعات الصغيرة):

في مصر توارثنا عباءة العمل الحكومي فأصبح العمل الحكومي مطمحاً لكل الناس، ظناً خاطئاً بأن العمل الحكومي هو أكثر أمناً واستقراراً من العمل الحر ولكي نقض على هذا الظن الخاطئ ينبغي تشجيع الدولة للشباب الخريجين وإكسابهم مهارات جديدة وتنشئتهم على تحمل مخاطر إنشاء مشروعات جديدة خاصة بهم وتنمية روح المبادرة لديهم على القيام بالمشروعات الصغيرة.

ولكي تقوم المشروعات الصغيرة، بإيجاد فرص عمل، يتعين على الدولة توفير البنية المؤسسية المواتية بالإضافة إلى خلق نوع من التعاون المشترك بين المشروعات الصغيرة وقطاع الأعمال الحديث، كذلك توفير البيئة القانونية والإدارية لتسهيل قيام المشروعات الصغيرة، وتعمل أيضاً على منح إعفاءات ضريبية لهذه المشاريع وتقديم تسهيلات لدعم إنتاج هذه المؤسسات وزيادة قدرتها على النمو والاستمرار. (الجمالي، ٢٠١٦، ٣٨٨) وهو ما يطلق عليه بالجامعة الريادية.

بدأ مفهوم الجامعة الريادية بالتأثير في أوروبا وأمريكا في نهاية التسعينات لكي تكون عالية الابتكار والفعالية في إجراءاتها وإدارتها الداخلية والمشاركة بفعالية في برامج التعاون مع بيئة الأعمال، وهذا النوع من التعليم يدرّب الطالب على كيفية عمل خطة مشروعة والتخطيط السليم للموارد البشرية والإدارية والمادية وغرس الثقة بالنفس وتعزيز رغبتهم على إقامة مشروعات خاصة وإكسابهم الخصائص الريادية ليصبحوا رواد أعمال. (الرميدي، ٢٠١٨، ٣٧٤)

وتتميز الجامعة الريادية وما تقدمه من مشروعات بالانتشار الجغرافي مما يساعد على تقليل التفاوتات الإقليمية، وتحقيق التنمية المكانية المتوازنة، وتوفر هذه المشروعات سلعاً وخدمات لفئات المجتمع ذات الدخل المحدود، مما تمثل أهمية قصوى للاقتصاد المصري لأنها تدر دخلاً كبيراً للاقتصاد القومي، كما تكون مصدراً للتجديد والابتكار وخلف كوادر إدارية وفنية يمكنها الانتقال للعمل في المشروعات الكبيرة (السيد، ٢٠١٨،

١٢)، وبذلك تعتبر الجامعة الريادية وعاءاً للتكوين الرأسمالي من حيث امتصاصها للمدخرات الفائضة والعاطلة فضلاً عن أنها توفر فرصاً استثمارية لأصحاب المدخلات الصغيرة. حيث تقوم الجامعة الرائدة بتشجيع الخريجين على القيام بالمشروعات الصغيرة ودعمهم بالخبرة الفنية والمعرفة في مجالاتهم بالإضافة إلى الخبرة التسويقية حتى يستطيعوا الخروج بمنتجات تتميز بالإبداع والابتكار، مما تزيد من فرص العمل لدى الشباب الخريجين ومواجهة ظاهرة البطالة. (حرب، ٢٠٢٠، ٩٣٨)

وبناءً على ذلك أصدرت الدولة متمثلة في البنك المركزي عام ٢٠١٦ مبادرة تهدف إلى دعم تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة أسهمت بشكل كبير في خفض معدل البطالة من ١٢.٤% عام ٢٠١٦ إلى ١١.٤% عام ٢٠١٨ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٨) مما يدل ذلك على أن الجامعة الريادية تساهم في توفير العديد من فرص العمل لخريجي الجامعات وخفض معدل البطالة في الدولة وازدهار الاقتصاد الدولي، لذلك ينبغي تشجيع العناصر البشرية من خريجي الجامعات المصرية على تقديم مبادرات وأفكار ابتكارية غير مألوفاً مما يساهم في مجال استنباط الأفكار الريادية والابتكارية، مما يجعلهم قادرين على تبوء أدوارهم في التنمية الاقتصادية والمضي قدماً نحو التنمية المستدامة في المجتمع.

٢- الجامعة المنتجة (النهوض بإنتاجية قوة العمل)

إن مصر على الرغم من أنها تمتلك واحداً من أقدم النظم التعليمية بالمقارنة بالدول النامية الأخرى إلا أن إمكانات قوة العمل بعيدة تماماً عن قدراتها الممكنة بسبب الإنتاجية المنخفضة على حسب المعايير العالمية وبسبب سوء توجيه واستغلال رأس المال البشري الذي أبعد عن التوظيف والعمل في الأنشطة المعززة المؤدية للنمو. (جامع، ٢٠١١، ٧)

لذلك يجب أن يكون تطوير مهارات قوة العمل من خلال إصلاح النظام التعليمي وإقامة نظام تدريب، حيث تعد مشكلة البطالة هي إحدى المشكلات التي يسبب فساد التعليم إلى تفاقمها وانتشارها (عراقي، ٢٠٠٩، ٥٧). لذلك يتعين على المجتمع إصلاح المنظومة التعليمية لتخريج شباب يمتلكون مهارات تمكنهم من دخول سوق العمل والنهوض بالإنتاجية وتنشيط النمو الاقتصادي.

حيث ينادي البعض بإجراء تعديل جوهري في هيكل التعليم، بحيث يمتاز بالمرونة في التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة، ومدى الاستعداد في استخدام التكنولوجيا المتطورة في نظم مناهجها حيث تتميز بالسرعة والتغير. (عسيري، ٢٠١٨، ٥٦٠)

كما يجب دراسة احتياجات سوق العمل ومطلباته من التخصصات، وذلك من قبل الهيئات التي تقوم بوضع المناهج التعليمية حتى يمكنها صياغة مناهج تعليمية موجهة تتلاءم مع الخصائص التي يتطلبها سوق العمل واستخدام التكنولوجيا المتطورة، مما يساعد ذلك على توفير التخصصات التي يتطلبها سوق العمل وبالتالي النهوض بإنتاجية رأس المال البشري وتنشيط النمو الاقتصادي وهو ما يطلق عليه بالجامعة المنتجة.

فالجامعة المنتجة يقصد بها الجامعة التي تحقق وظائف التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإنتاج والتسويق بشكل متكامل، وقيامها ببعض الأنشطة التي تحقق من خلالها موارد مالية تنعكس بالفائدة عليها وعلى العاملين بها بشرط ألا تتعارض هذه الأنشطة مع وظائفها الأساسية. (الكعبي، ٢٠١٨، ٤)

وتعتمد الجامعة المنتجة في مبادئها على فتح قنوات للشراكة مع مؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية من خلال تلبية احتياجاته من الكوادر البشرية الماهرة المدربة والقادرة على البحث والمشاركة في إيجاد حلول لمشكلاته وقضاياها. (صادق، ٢٠١٨، ٨٦)

كما توصلت دراسة الوشاحي (٢٠١٥، ٢٤٢) بأن الجامعة المنتجة تسهم في التنمية المهنية المستدامة للطلاب وتنمية مهاراتهم الإبداعية والإنتاجية وذلك بتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات المؤسسات الإنتاجية والخدمية من الكوادر البشرية المؤهلة للإنتاج والمساهمة في علاج مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات.

وبذلك تسهم الجامعة المنتجة في تنمية الإبداع والابتكار لدى الطلاب، ومسايرة اتجاهات العصر في الجودة والأداء، والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للجامعة، وتأهيل الموارد البشرية المنتجة القادرة على العمل والإنتاج، تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات المجتمع، ورفع مستوى الإنتاجية مما يساعد في مواجهة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية.

٣- جامعات الشركات (تشجيع التدريب المهني واستثماره)

يعد التدريب المهني واستثماره من أهم مداخل مواجهة ظاهرة البطالة في جمهورية مصر العربية، حيث إن تشجيع استثمار رأس المال البشري وتعزيز كفاءته يمثل شرطاً ضرورياً لخفض معدل البطالة، وذلك من خلال رفع مستويات التعليم وربطه بالتدريب المهني في المرحلة الجامعية، وذلك بتدريب الطلاب الجامعيين في المصانع والشركات الصناعية.

علاوة على ذلك، يتعين على الحكومة التعاون والشراكة مع القطاع الخاص لتخريج طلاب مدربين مهنيًا وتقنيًا يتمتعون بالمهارات الضرورية في سوق العمل من خلال توفير اختصاصيين من القطاع الخاص بمقدورهم تحضير الخريجين بشكل أفضل لدخول سوق العمل، ومحاولة الاعتقاد بأن التعليم الجامعي التقليدي هو السبيل الوحيد لضمان الحركة الاجتماعية والأمن الوظيفي (عبد الغفار، ٢٠١٦، ٧)، لذلك ينبغي إصلاح نموذج الجامعة التقليدية بتحويلها من مصانع شهادات إلى مؤسسات تعتمد على التدريب المهني والتقني والبحثي حتى تكون قادرة على المنافسة العالمية وهو ما يطلق عليه جامعات الشركات.

وتعرف جامعات الشركات بأنها مؤسسة تعليمية تقوم على تدعيم الشراكة بين الجامعات الحكومية وبين الشركات بهدف التنمية المهنية للعاملين بالشركة، وتدريب طلاب الجامعة، وتطوير الإنتاج بالشركة، وتمنح شهادات تعادل الشهادات الجامعية (الشثري، ٢٠١٥، ٢٢).

وتتميز هذه الجامعات بأنها تجمع بين تدريس الخبرات النظرية وإكساب المهارات العلمية أي انتقال مسؤولية التعليم من الأوساط الأكاديمية إلى قطاع الأعمال، كما تتميز بمواكبة احتياجات سوق العمل والاعتماد على مبدأ التعلم مدى الحياة وربط التعليم بالعمل، وتقديم فرص التعليم الرسمي وغير الرسمي (أحمد، ٢٠٠٩، ٦٨) وتكثر هذه الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا وفرنسا وألمانيا واليابان والصين والبرازيل وماليزيا وجنوب أفريقيا، ولها منظمات تسهم في تطوير هذه الجامعات مثل الرابطة العالمية لجامعات الشركات والمجلس العالمي لجامعات الشركات، وذلك من أجل تقوية الصلة بين الجامعة وسوق العمل من أجل التفوق واللاحق بالركب العالمي في كافة المجالات، وهي ما سوف نتحدث عنها بالتفصيل في المبحث التالي.

• المبحث الثاني: جامعات الشركات

اتجهت عديد من الشركات نحو تبني أنماط جديدة للتعليم الجامعي، تمكنها من توفير الموارد البشرية المؤهلة لاحتياجات سوق العمل، خاصة بعد ما عجزت الجامعات التقليدية عن مواكبة التغييرات والتحولات الجديدة في سوق العمل، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تبني نموذج جامعات الشركات وهي أحد أنماط التعليم العالي المعاصرة التي تنتقل من خلاله مسئولية تقديم الخدمة التعليمية من الأوساط الأكاديمية التقليدية إلى قطاع الأعمال والإنتاج، وبناءً على ذلك سوف يتناول هذا المحور مفهوم جامعات الشركات ونشأتها وخصائصها وفلسفتها ومبررات نشأتها وأهدافها وأنواعها ودورها في مواجهة ظاهرة البطالة.

أولاً: مفهوم جامعات الشركات:

تعددت تعريفات جامعات الشركات وفقاً لنظرة كل فرد لها على حدة، ويرجع الصعوبة في تحديد تعريف موحد لجامعات الشركات إلى توظيف المؤسسات لها بطريقة مختلفة، فقد عرفها (Walton & Martin, 2004, 10) على أنها عبارة عن مظلة استراتيجية مركزية لتعليم وتطوير العاملين بها، كما أنها تعتبر وسيلة لنشر ثقافة المنظمة وتعزيز وتنمية مهارات العمل بها، كما تعلم التفكير الإبداعي والابتكاري والقيادة وحل المشكلات. ويلاحظ هنا أن أكثر ما يميز تلك الجامعات أن برامج التعلم الأساسية بها تدعم المصالح الإستراتيجية للشركة. بينما تناولها قاموس أكسفورد على أنها مؤسسة تعليمية مصممة بغرض التعليم أو الرقابة أو كليهما معاً، وتعلم الطلاب في كثير من فروع المعرفة المتقدمة، وتمنح درجات لمختلف الكليات، وغالباً ما تمثل الكليات والمؤسسات المشابهة. (Prince & Beaver, 2005, 17)

ويلاحظ هنا أن هذا التعريف يركز على الهدف من جامعات الشركات والمتمثل في التعليم والتدريب والرقابة.

واتفق معه ألن (Allen, 2002, 7) حيث عرفها بأنها الكيان التعليمي الذي يمثل أداة إستراتيجية تهدف إلى مساعدة المؤسسة الأم في تحقيق رسالتها من خلال القيام بأنشطة تنمي التعلم الفردي، والتنظيمي، والمهني، والمعرفي، والحكمة.

في حين ركز قاموس جرين وود للتربية على أنها مجموعة من البرامج التعليمية حيث عرفها بأنها مركز أو قسم تدريب يوفر مجموعة واسعة من البرامج التعليمية للعاملين في الشركة ولموردي الشركة وعملائها وهي آلية لضمان توافق التدريب والتعليم مع الأهداف الإستراتيجية للشركة، حتى تتمكن من التغيير التنظيمي والنمو والتطوير. كما عرفتها الرابطة العالمية للجامعات والأكاديميات المؤسسية (G- ACVA) بأنها أداة إدارية مصممة لمساعدة المنظمات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال إجراء أنشطة تشجع الأفراد والتعلم التنظيمي والمعرفة. (The Global Association of Corporate Universities&Academies,2018) في حين تناولتها الشركة الدولية للتجارة والمقاولات الدولية من حيث انتشارها حيث عرفتها بأنها "الاسم العام الذي يطلق على الهياكل التعليمية الموجودة في المنظمات الخاصة والعامة سواء كانت تجارية أو غير تجارية للمساعدة في تنفيذ استراتيجيات المنظمة من خلال التعليم والتنمية للموارد البشرية، الاقتصادية، المالية، التكنولوجية، التواصلية، الاجتماعية، والبيئية التي تهدف إلى تجسيد الهوية الثقافية لجميع أصحاب المصلحة. (Hirst, 2015)

وعرفتها علوان (٢٠١٦، ٢٢٤) بأنها عبارة عن "مطور استراتيجي لرأس المال البشري حتى يتماشى مع الأهداف التجارية للمؤسسة، وجهاز لنقل ثقافة المؤسسات التابعة للمؤسسة الأم، ومحفز لخلق المعرفة ونقلها، وتعتمد على نموذج تعلم أكاديمي يعمل على خلق آلية لتبادل المعرفة القائمة وإنشاء أفكار جديدة، وفي نفس الوقت تعزيز الإحساس بالانتماء للمجتمع وتقاسمهما الهدف حتى يحدث التوافق بين متطلبات سوق العمل وتتحقق التنافسية للمؤسسة".

وأكدت على ذلك رياض (٢٠٢٠، ١٠٠) حيث عرفتها بأنها "منظمة تعليمية تنشأ وتدار من قبل شركة ما، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بإستراتيجية الشركة الأم، وتعمل على تحقيق التميز المؤسسي من خلال تطوير رأس المال البشري لكي يتماشى مع الأهداف التجارية للشركة، فمن خلال خلق قيمة من أصولها الفكرية، تساعد جامعة الشركات على التعرف على الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم وتطويرهم، بالإضافة إلى تزويد جميع

القوى العاملة بفرص التعلم والتطوير الوظيفي ذات الصلة بالشركة الأم، وتعتبر بمثابة محفز للابتكار وخلق المعرفة ونقلها، وتعتمد على نموذج تعلم أكاديمي يعمل على خلق آلية لتبادل المعرفة القائمة وإنشاء أفكار جديدة، وقد تقدم هذه المنظمات برامج تدريبية فقط، أو تقدم برامج أكاديمية تؤدي إلى درجة علمية على مستوى المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا معاً بالإضافة إلى البرامج التدريبية، أو تقدم البرامج التدريبية والدراسات العليا عن طريق شراكات مع مؤسسات التعليم العالي التقليدية".

مما سبق يتضح أن التعريفات السابقة أن جامعات الشركات ركزت على عنصرين رئيسين هما الفرد والمؤسسة، كما أن لتلك الجامعة عدة مواصفات ومجالات ومسؤوليات واسعة حيث ينظر إليها من عدة أوجه، وتجتمع جميعها على أن جامعة الشركات ينبغي أن تنتبأ باحتياجات المؤسسة واحتياجات سوق العمل، وأن تعمل كمركز للمعرفة لتطوير وتثقيف الموظفين والطلاب مما ينعكس على تحسين أدائهم وأداء الجامعة بوجه عام.

وتتبنى الدراسة الحالية تعريف جامعات الشركات إجرائياً على أنها عبارة عن مؤسسة تعليمية تنشئها وتديرها شركة أو مؤسسة إنتاجية، تقوم على تدعيم الشراكة بين الجامعات المصرية الحكومية وبين الشركات الإنتاجية، تعتمد على نموذج أكاديمي يعمل على خلق آلية لتبادل المعرفة القائمة وإنشاء أفكار جديدة، وتهدف إلى تقديم خدمات تعليمية وبحثية وتدريبية لطلاب الجامعة وفقاً لمتطلبات سوق العمل المحلي والعالمي، وتحسين مهاراتهم في مجالات العمل المختلفة لمواكبة مستحدثات العصر وربط التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل، ومواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية.

ثانياً: نشأة جامعات الشركات في مصر

كان لمعطيات القرن الحادي والعشرين وتحدياته أثر كبير على الشركات المصرية، فقد فرضت الظروف الاقتصادية العالمية على تلك الشركات ضرورة مواجهتها والتكيف معها من خلال توفير الموارد البشرية والمعرفية والتكنولوجية للقيام بذلك، وهو ما استدعى ضرورة توثيق الصلة بين التعليم العالي وسوق العمل بأساليب مختلفة، مما دفع العديد من الشركات للاهتمام بقطاع التعليم العالي والجامعي والاستثمار فيه من خلال

إنشاء جامعات تابعة لها، تقدم خدمات تعليمية وتدريبية وبحثية للعاملين فيها ولكل أعضاء المجتمع.

وتشير الأدبيات السابقة أن نشأة دخول الشركات المصرية في مجال إنشاء جامعات أو مؤسسات للتعليم العالي تكون تابعة لها وتخدم أهدافها بدأت عام ١٩٩١م، حيث تم تأسيس المعهد المصرفي المصري بواسطة البنك المركزي المصري، ومنذ هذا التاريخ والمعهد يعمل باعتباره مؤسسة غير هادفة للربح طبقاً للتوجهات الاستراتيجية للبنك المركزي المصري، ويقدم المعهد المصرفي خدماته للمصرفيين والممولين وأصحاب الأعمال، والمقر الرئيسي له يقع في مدينة نصر كما له ثلاثة فروع في المهندسين بالقاهرة، بورسعيد، الإسكندرية. (المعهد المصرفي المصري، ٢٠١٥، ٤)

كما أنشئت أكاديمية أخبار اليوم عام ١٩٩٩م وهي معهد علمي تابع لجمعية الخدمات التعليمية والاجتماعية بأخبار اليوم، وتسعى الأكاديمية إلى أن تكون مركزاً للتعليم والتدريب في مختلف ميادين العلوم الإنسانية والطبيعية والهندسية والتطبيقية في مصر والعالم العربي. (أكاديمية أخبار اليوم، ٢٠١٥، ٤)

وفي عام ٢٠٠٩م تم إنشاء جامعة باسم جامعة هليوبوليس تابعة لمجموعة سيكم للاستدامة وتنمية المجتمع، وتعد جامعة هليوبوليس أول جامعة للتنمية المستدامة في مصر وهي جامعة رائدة في مجال التنمية المستدامة من خلال تبنيها الجمع بين التدريس والتعلم والبحث والممارسة، والدمج بين النظرية واحتياجات العمل، وتهدف إلى تطوير المشروعات الاجتماعية التي يتبناها وينفق عليها رجال الأعمال القادرين لمواجهة تحديات الغد والتغلب عليها من خلال الابتكار والتعاون والتكنولوجيا، ويعمل طلاب الجامعة أثناء دراستهم على مشروعات مع الشركة الشريكة باستخدام أسلوب حل المشكلات. (Sekem & Heliopolis university, 2014, 6) ويتضح مما سبق أن نشأة جامعات الشركات كانت بداية ظهورها نتيجة للضغوط والتحديات التي تواجه المؤسسات وحاجاتها لقوى بشرية مؤهلة ومدربة وفق متطلبات سوق العمل لتلبية احتياجاته سوق العمل والحد من تفاقم ظاهرة البطالة بأنواعها المختلفة.

ثالثاً: مبررات (أسباب) نشأة جامعات الشركات في مصر

قد ساعد في ظهور ونشأة جامعة الشركات عدة أسباب وعوامل ومنها ما يلي:
(رياض، ٢٠٢٠، ١١٢)، (Hearn, 2018)

١- فشل الجامعات التقليدية في توفير القوى العاملة المؤهلة والمدربة لتلبية احتياجات سوق العمل.

٢- التركيز الضيق والمحدود على التدريب القائم على تنمية مهارات الموظفين.

٣- انتشار وفعالية استخدام تكنولوجيا الاتصالات وتطبيقها في التدريب والتطوير.

٤- ظهور اقتصاد المعرفة وضرورة توفير تعليم للموظفين وأن يتطور مع الاحتياجات المتغيرة للعمل من أجل تعزيز النجاح المستمر للشركة.

٥- عدم رضا الشركات والمؤسسات الانتاجية عن مؤهلات خريجي التعليم الجامعي التقليدي.

٦- حاجة الشركات والمؤسسات الانتاجية إلى قوى بشرية لديهم مهارات جديدة تتطلبها نماذج الأعمال الجديدة والتكنولوجيا الجديدة.

٧- إدراك الشركات أهمية الاستثمار المستمر في التعليم لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركات وتحسين أدائها.

٨- الرغبة في لا مركزية تمويل التعليم لخفض كاهل تمويل التعليم الملقاة على الدولة.

٩- قدرة جامعات الشركات على القضاء على مشكلة البطالة لأنها تزود الخريج بالمهارات المطلوبة تماماً لسوق العمل.

يتضح مما سبق أن من أهم المبررات والأسباب السابقة التي أدت إلى ظهور جامعات الشركات هو ضعف قدرة نظام التعليم الجامعي على توفير الموارد البشرية والقوة العاملة المؤهلة باعتباره مصدر التقدم والميزة التنافسية في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة والتطور العلمي والتكنولوجي المتسارع، مما أدى إلى ظهور جامعات الشركات كوسيلة مثلى لتنمية رأس المال البشري للاستجابة لأي تغير في سوق العمل بشكل أسرع من الجامعات التقليدية، حيث تعيد صياغة مناهجها باستمرار لتتلاءم مع ما يحدث في سوق العمل حولها، والقدرة على مواجهة مشكلة البطالة من خلال سد الفجوة بين كفايات خريجي التعليم الجامعي وبين متطلبات الشركات السريعة التغير والتطور.

رابعاً: فلسفة جامعات الشركات

من خلال عرض نشأة جامعات الشركات وأسباب ظهورها يمكن القول أن فلسفة جامعات الشركات نابعة من أنها محاولة لتطوير التعليم التقليدي وبناء وتنمية رأس المال البشري لكونها تعتمد على تكييف المعرفة مع ظروفها وقدرتها على خلق الابتكار والتجديد.

فقد أشارت دراسة (علوان، ٢٠١٦، ٢٤٨)، دراسة (Sham, 2007, 7) وجود عديد من المبادئ التي تعتمد عليها فلسفة جامعات الشركات ومنها ما يلي:

١- **التعلم التنظيمي:** يعتبر التعلم التنظيمي أحد أساليب التعلم المستمر فهو عبارة عن إستراتيجية عملية متكاملة تهدف لإحداث تغييرات للفرد من حيث التصورات والتفكير والسلوك والقيم والمواقف والنماذج العقلية، وكان هذا هو الاتجاه الاستراتيجي للشركات منذ البداية، ولتحقيق ذلك أكدت الشركات على أن يصبح التعلم التنظيمي جزءاً أساسياً من العمليات الثقافية للشركات من خلال التفاعل والأنشطة بين الأفراد.

٢- **إدارة المعرفة:** هي عملية اكتساب المعارف واستخدامها وتبادلها لتعزيز التعلم والأداء في المنظمات وهذا هو لب عمل جامعات الشركات.

٣- **الاستثمار في التدريب:** إن تطوير وتحسين مهارات الأفراد في مجالات العمل المختلفة بالمؤسسة بصفة مستمرة مدى الحياة، من خلال تزويدهم بمهارات العمل الجديدة وإكسابهم مهارات التعلم الذاتي والتعلم المستمر وتدريبهم على كل ما هو جديد، ليصبح لديها قوى بشرية مدربة ومؤهلة وقادرة على مواكبة التغيرات في مجال العمل، ويعتبر هذا هو لب فلسفة نشأة تلك الجامعات.

يتضح مما سبق أن فلسفة جامعات الشركات نابعة من أنها محاولة للتطوير والتنمية المهنية للموارد البشرية داخل تلك الجامعات وذلك من خلال ثلاث مبادئ وهم التعلم التنظيمي وإدارة المعرفة، الاستثمار في التدريب مما ساعد ذلك جامعات الشركات على ملائمة متطلبات سوق العمل وتحقيق الريادة والميزة التنافسية في مجال عملها.

خامساً: خصائص جامعات الشركات

تتميز جامعات الشركات بمجموعة من السمات والخصائص المميزة التي تميزها عن غيرها من الجامعات التقليدية، وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

(عبد العزيز، ٢٠١٦، ١٢٤)، (Lytovchenko, 2016, 36)

- ١- أنها كيان تعليمي يعمل على تنمية الموارد البشرية.
 - ٢- تعتمد على التكنولوجيا الحديثة من أجل تسهيل التعليم.
 - ٣- القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في المجتمع والعلوم والتكنولوجيا.
 - ٤- التوجه العملي وفقاً لمتطلبات واحتياجات الشركة.
 - ٥- الابتكار في أشكال وأساليب وتقنيات التعلم.
 - ٦- الاستمرارية في اكتساب الكفاءات المهنية والحفاظ عليها.
 - ٧- تشكيل القيم المشتركة لدى كافة مستويات الشركة.
 - ٨- التدريب لرأس المال البشري المبني على نماذج الكفاءات المتطورة.
 - ٩- تنمية رؤية مشتركة للشركة كهدف أساسي.
 - ١٠- تعمل لتصميم وتحويل التعلم الفردي إلى معرفة مؤسسية.
- يتضح مما سبق أن جامعات الشركات تنتم بخصائص تميزها عن غيرها من الجامعات التقليدية ومنها قدرتها على تلبية احتياجات ومتطلبات الشركات على اختلاف مجالاتها مما ينعكس على تعزيز قدرتها على المنافسة العالمية، من خلال قدرتها على تطوير رأس المال البشري لزيادة قدرتهم على التكيف مع التغيرات السريعة في المجتمع، بالإضافة إلى جودة مخرجاتها والتفوق المهني لجميع أفرادها في ضوء برامج مستحدثة تواكب التكنولوجيا الحديثة ومستقاة من واقع احتياجات الجامعة، مما يجعل جامعات الشركات قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل وبالتالي الحد من تفاقم ظاهرة البطالة.

سادساً: أهداف جامعات الشركات

تسعى جامعات الشركات إلى تلبية مجموعة واسعة من الأهداف، وتتضح هذه الأهداف في النقاط التالية: (علوان، ٢٠١٦، ٢٥٠)، (عبد العزيز، ٢٠١٦، ١٢٥)

١- تقديم برامج عالية الجودة بتكلفة قليلة، من خلال إدارة موارد التعلم المخصصة للمشروع وتطويعها بشكل مناسب.

٢- تركيز برامج التعلم على حاجات العمل من خلال نموذج تربوي وأسلوب تعلم فريد.

٣- المساعدة على تخطي أهداف الأداء التنظيمي من خلال تزويد الموظفين وقادة المستقبل بفرص التطوير المناسبة.

٤- تقديم نموذج جيد يناسب الأفراد العاملين، والاستمرار في تحقيق نموهم الفردي بشكل هادف.

٥- محاذاة المهارات المطلوبة في الأسواق مع الاستراتيجيات التدريسية بالجامعة.

٦- تركيز مناهجها على توفير برامج لتعليم وتدريب وتمية القيادات في المستويات العليا والتنفيذية.

يتضح مما سبق أن جميع أهداف جامعات الشركات ضرورية لنجاح عمل الجامعة ونجاح الشركة في تحقيق أهدافها، فعندما يتحقق هدف التدريب، وهدف تعظيم الاستثمار في التعليم، وهدف تعظيم نشر الثقافة والقيم المشتركة للشركة، وهدف تطوير فرص العمل لرأس المال البشري، تصبح تلك الجامعات قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي، والقدرة على الحد من انتشار ظاهرة البطالة في مصر.

سابعاً: أنواع (تصنيفات) جامعات الشركات

اتفق مجموعة من الباحثين على ثلاث تصنيفات لأنواع جامعات الشركات يتم عرضها كما يلي:

١- التصنيف من حيث الهدف (الوظيفة المستهدفة): وقد اعتمد هذا التصنيف على

الوظيفة المستهدفة من إنشاء تلك الجامعات، وتراوح ما بين كونها مركز تدريب لتحسين المهارات، وكونها مساحة التعلم التطبيقي العملي والتدريب على بعض

الاستراتيجيات العملية، وهناك من يركز على الجودة في العمل ومدى ارتباطها بتلبية احتياجات سوق العمل. (علوان، ٢٠١٦، ٢٦٣)، ويتضح أن هذا التصنيف يرتبط بطبيعة التعلم حيث يعتمد على التدريب التقليدي الذي يركز على نقل المعلومات وتطوير مهارات محددة لدى الأفراد.

٢- **التصنيف من حيث الجغرافيا (المكان):** قد اعتمد هذا التصنيف على التنظيم المكاني لجامعات الشركات، وهو إما أن يكون داخل منشأة معينة، ويلزم فيها الحضور فتشبه الحرم الجامعي، أو يتم الاعتماد في نقل الخبرات والمهارات المطلوبة على وسائل إعلامية وتكنولوجية وذلك عن طريق مراكز التعلم الشبكي أو الافتراضي. (رياض، ٢٠٢٠، ١٢٥).

٣- **التصنيف من حيث مراحل التطور:** يعتمد هذا التصنيف على المراحل التطورية التي مرت بها جامعات الشركات، وهي أربع مراحل كالتالي:

(Maybarplaxe, Allen & Renaud, 2014, 9)

- **المرحلة الأولى:** بدأت في تنظيم وظيفة جامعات الشركات، وكانت منعزلة عن المؤسسات الأكاديمية.
- **المرحلة الثانية:** بدأت في هذه المرحلة في بناء العلاقات مع المؤسسات الأكاديمية من خلال دعوة أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم التدريسية والأكاديمية في التدريس والتدريب للأفراد.
- **المرحلة الثالثة:** بدأت جامعات الشركات في هذه المرحلة بالاعتماد على برامج تدريسية تخصصية مع المؤسسات الأكاديمية، والاعتماد على استراتيجيات أكثر تخصصية.
- **المرحلة الرابعة:** أصبحت جامعات الشركات في هذه المرحلة تتبنى أفضل الممارسات والخبرات المعروفة والتعاون مع المؤسسات الأكاديمية للحصول على الاعتماد، بالإضافة إلى تبادل أعضاء هيئة التدريس لتحقيق التنمية المهنية المتبادلة ما بين الطرفين.

ويتضح من هذا التصنيف أن جامعات الشركات مرت بأربع مراحل مختلفة انطلقت من التدريب لموظفي المؤسسة، ثم تطورت إلى تنمية بعض القدرات الإضافية التي تتطلبها طبيعة العمل، ثم اتسعت علاقاتها مع الأوساط الأكاديمية لرغبتها في تطوير وتحديث المحتوى وأساليب التدريس، ومع حدوث التطور التكنولوجي والمعرفي وما فرضه من تحديات ومتطلبات جديدة لدى موظفي الشركات انتقلت جامعات الشركات لمرحلة جديدة لتلبية متطلبات سوق العمل.

وتأسيساً على ما سبق يتضح أنه قد تم تصنيف جامعات الشركات بناءً على ثلاثة أبعاد هما بعد يتعلق بطبيعة التعلم، وبعد يتعلق بالتنظيم المكاني للجامعة، وبعد يتعلق بمراحل تطويرها، حيث تعتمد بشكل أساسي على سوق العمل في خطة عملها مما ساعد على انتشارها وبقائها في السوق التنافسي.

سابعاً: دور جامعات الشركات في التغلب على ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات:

لقد بدأت العديد من الشركات في البحث عن أنماط جديدة من التعليم الجامعي تمكنها من تعظيم قيمة رأس المال البشري الذي تملكه، خاصة بعدما عجزت العديد من الجامعات التقليدية عن تلبية متطلبات سوق العمل، وبالتالي ظهرت جامعات الشركات، ولها أدوار متعددة من أهم أدوارها ما يلي: (رياض ، ٢٠٢٠ ، ١١٩) ، (Lytovchenko,2017,36),(Brume,2013,94)

١- التوافق بين أهداف العمل واستراتيجيات التعلم للمساعدة في الحفاظ على ثقافات الشركات

٢- مساعدة قطاعات الأعمال والمؤسسات الإنتاجية في التمكن من الاستجابة للتغيرات السريعة والمتلاحقة في مجال المعلومات والتكنولوجيا الفائقة الذي يتميز به العصر الحالي

٣- إيجاد ثقافة التعلم وفرص التعلم المستمر خارج الفصول الدراسية للمحافظة على القوي العاملة بها، وتعزيز مهاراتهم الوظيفية أو الفنية أو الإدارية، وبالتالي تحقيق التميز والريادة وتأمين مكانة الشركة الأم في السوق المحلي والإقليمي والدولي

- ٤- زيادة تنمية رأس المال البشري، بالإضافة الي تقنين المعرفة من حيث صلته باحتياجات سوق العمل
- ٥- توفير بيئة تعليمية وخدمية وتدريبية وبحثية مشجعة لطلابها لإكسابهم المعارف والمهارات والقيم وتميئهم لإعداد كوادر بشرية مؤهلة وماهرة قادرة على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل
- ٦- توفير برامج تدريبية للموظفين النظاميين والقادة الإداريين والأكاديميين لتحقيق التميز والريادة
- ٧- زيادة فرص ممارسة الديمقراطية للأفراد العاملين بها من خلال زيادة مشاركتهم، مما يحسن الفعالية التشغيلية للعمل والاتصالات الداخلية، وتحقيق الريادة في سوق العمل
- ٨- تحقيق التنمية الاقتصادية والتنمية المهنية المستدامة لطلابها، وتحسين جودة وكفاءة خريجها
- ٩- التعاون والتنسيق مع كافة المؤسسات الإنتاجية والخدمية والبحثية والعلمية والهيئات والمنظمات المجتمعية بما يضمن جودة التعليم والتدريب التي تقدمه الجامعة لطلابها
- ١٠- إمداد سوق العمل بأفضل الخريجين وجعل قدرة الطلاب على التوظيف عالية لأنها تزيد من ثقة أصحاب الأعمال في خريجي تلك الجامعات
- يتضح مما سبق أن جامعات الشركات تقوم بمجموعة متنوعة من الأدوار التي من خلالها تلعب دورا استراتيجيا في التعليم والتدريب بما يتواءم مع التطورات الحديثة التي تحدث في سوق العمل ، بالإضافة الي أنها تركز بشكل رئيس علي تطوير رأس المال البشري من ناحية والشركة الأم من ناحية أخرى ، الأمر الذي يسهم في تقديم أفضل الخريجين التي تميزها عن الجامعات التقليدية ، مما يجعلها قادرة علي التغلب علي ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات.**

ثامناً: أهم التجارب العالمية والجهود المصرية لجامعات الشركات:

سوف يتم عرض أهم التجارب العالمية لبعض الدول المتقدمة التي تدعم جامعات الشركات وبعض الجهود والمصرية التي سعت لإنشاء جامعات الشركات وفيما يلي عرض لتلك التجارب:

١- التجارب العالمية لجامعات الشركات:

اهتمت العديد من الدول المتقدمة بدعم وتطوير جامعات الشركات لتحسين أوضاعها الاقتصادية وتوفير فرص عمل إضافية، وتحسين مركزها التنافسي إقليمياً وعالمياً، وفيما يلي عرض لتجارب وخبرات بعض هذه الدول:

(أ) الولايات المتحدة الأمريكية:

تعد الولايات المتحدة الأمريكية من الدول ذات السبق في الاهتمام بإنشاء جامعات الشركات، وذلك لإيمانها بالرأسمالية والاقتصاد الحر، ورغبتها في تحقيق التفوق والامتياز واحتلال الصدارة في سباق التنافس العالمي، من خلال تحسين جودة خريجها من التعليم الجامعي، وبخاصة في المجالات التكنولوجية، وذلك بالاهتمام بالتعليم التطبيقي وربطه بالمؤسسات الصناعية وقطاع الأعمال (محمد، ٢٠١٧، ٢٥٧)، وهذا النوع من الجامعات هو الأكثر شيوعاً في الولايات المتحدة الأمريكية ومن أشهر هذه الجامعات جامعة شركة آبل الأمريكية والتي ترعاها شركة آبل في كاليفورنيا، فقد وصل عددها في أمريكا الى ٤٠٠ جامعة شركات عام ١٩٩٣م، ووصل إلى ٢٠٠٠ جامعة عام ٢٠٠١ (Dessoff, 2001, 2)، كما تضاعف الاهتمام بجامعات الشركات خلال العقدين الماضيين، إذ أنشأت كل جامعة مركزاً متخصصاً في شئون التعاون وإبرام العقود مع الشركات الصناعية والتجارية، ومن هنا تحتل جامعات الشركات في الولايات المتحدة الأمريكية موقعاً ريادياً بين الجامعات الأخرى في مختلف دول العالم، لما تقوم به من دور مهم في حياة المجتمع الأمريكي ورفع كفاءة الاقتصاد الوطني وزيادة إنتاجياته والقضاء على البطالة. (الخليفة، ٢٠١٤، ١٠٧).

وتعتمد فلسفة جامعة شركة آبل على التدريب والتعليم، وتهدف الى تدريب العاملين وتعليمهم على أحدث المستجدات في مجال تخصص الشركة وهو صناعة البرمجيات والوسائط التكنولوجية المتعددة، مع تركيزها على صورة إرشادهم وانغماسهم في تاريخ وثقافة الشركة لتلبية متطلبات سوق العمل. (علوان، ٢٠١٦، ٣٠٥).

(ب) المملكة المتحدة:

ظهرت جامعات الشركات في الثمانينات من القرن العشرين، وقد ازدادت شهرتها ومكانتها خلال العقد الماضي بسبب اهتمام مديري مؤسسات الأعمال بالتدريب والتنمية داخل بيئة العمل، وقد تطورت جامعات الشركات ورفعت الحكومة البريطانية من أهميتها لتتحول إلى جامعة منافسة للجامعة التقليدية. (الشثري، ٢٠١٥، ٢٩)

فاعتمدت المملكة المتحدة بشكل كبير على جامعات الشركات في تحقيق شراكة فعالة بين الجامعات وبين الشركات حيث أصبحت تمثل منافسا قويا وداعما للجامعات الحكومية، وأول تلك الجامعات في المملكة المتحدة جامعة الصناعة (العزي، ٢٠١٨، ٦٣٣)، ويتم تمويل جامعات الشركات تمويلا ذاتيا حيث تقوم بتوليد الدخل الخاص بها باستخدام إستراتيجية تحصيل موارد مقابل الخدمة، وتحصل جامعات الشركات على ٦٥% من تمويلها مما تخصصه الشركات، وأخذت جامعات الشركات على بالانتشار والتزايد المستمر نظراً لما تحققه من فوائد عديدة للجامعات التي تنشئ مثل هذا النوع وكذلك المؤسسات الإنتاجية، وكذلك للطلاب الذين يلتحقون بمثل هذه الجامعات. (نفادي، ٢٠١٤، ٤١).

(ج) ماليزيا:

تعد جامعات الشركات في ماليزيا بصفة عامة مؤسسات خاصة أنشأتها شركات أو منظمات إما تابعة للدولة أو تابعة لأطراف وهيئات خاصة، ووصل عدد جامعات الشركات في عام ٢٠٠٤ إلى ١٦ جامعة، في حين يبلغ عددها اليوم ٣٨ جامعة، ويتم تطوير هذه الجامعات باستمرار حتى لا يجد خريجو تلك الجامعات صعوبة في الالتحاق بسوق العمل بعد التخرج. (International Medical University Malaysia, 2016, 1)

ومن أشهر جامعات الشركات بماليزيا جامعة الوسائط المتعددة الماليزية، وجامعة الطاقة الوطنية (تتاجا)، وجامعة البترول الوطنية الماليزية (بتروناس). (عبد العزيز، ٢٠١٦، ١٤٨)

وخلال عام ٢٠٠٣ تبوأَت ماليزيا المرتبة الثالثة عالمياً ضمن أهم البلدان المتقدمة للتعليم العالي الدولي، نظراً للزيادة في عدد جامعات الشركات نتيجة المزاي والحوافز التي تقدمها تلك الجامعات للمجتمع الماليزي. (Tham, 2013, 651)

وتجدر الإشارة إلى أن جامعات الشركات تمول عن طريق الشركات الماليزية الكبيرة، فعلى سبيل المثال أنشئت جامعة الوسائط المتعددة، وتجري تمويلها من قبل شركة الاتصالات الماليزية Telekom Malaysia وهي أكبر شركة هاتف في ماليزيا، وبنفس الطريقة التي أنشئت جامعة تناجا الوطنية من خلال الاستثمارات التي قامت بها شركة الكهرباء الوطنية (Kenayathulla, 2013, 383). National Power Company. وتهدف جامعات الشركات بماليزيا إلى تخريج جيل خلاق ومبتكر يستطيعون أن يصبحوا قادة للصناعة، وتنمية المهارات والاستعدادات القيادية لمواجهة تحديات السوق العالمية التنافسية وتحقيق التنمية الاقتصادية للدولة. (عبد العزيز، ٢٠١٦، ١٥٧)

(د) أندونيسيا:

تعد جمهورية أندونيسيا من الدول الواعدة في المجالات الاقتصادية والسياسية وذلك بسبب تمتعها بالعديد من المقومات الجغرافية والطبيعية المتميزة، وتعد أندونيسيا أكبر اقتصاد في جنوب شرق آسيا، حيث احتلت المرتبة الثامنة في العالم على أساس تعادل القوة الشرائية. (Cloudscene, 2020)

وبالرغم من النمو الاقتصادي الذي تشهده أندونيسيا، فنتائج التعليم العالي كانت سيئة، حيث لا يزال ينتج خريجين يفتقدون الى المهارات التي يحتاجها أصحاب العمل، حيث يشير الجهاز المركزي للإحصاء الى ارتفاع معدل البطالة المتعلمة في عام ٢٠١٤ مقارنة بمعدل البطالة لخريجي الجامعات في عام ٢٠١٣، والتي كانت بنسبة ٩.٥% عام ٢٠١٤، ٨.٣٦% عام ٢٠١٣، ويرتبط ذلك بالفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل. (Gewati, 2016)

ومن ثم سعت العديد من الشركات ومؤسسات الأعمال الأندونيسية في ظل ضعف قدرة التعليم العالي والجامعي الى إنشاء جامعات الشركات لتوفير ما تحتاج اليه تلك الشركات من كوادر بشرية مؤهلة وبحث علمي هادف يستطيع تطوير منتجاتها وخدماتها وتحقيق الريادة العالمية. (رياض، ٢٠٢٠، ٢٦٤)

تعد جامعة تيلكوم من النماذج الرائدة لجامعة الشركات في أندونيسيا وأكثرها عصرية، ووفقا للمجلس العالمي لجامعات الشركات تم تصنيف جامعة تيلكوم كأفضل جامعة شركات في العالم وذلك في أبريل ٢٠١٩م، كما حصلت على الجائزة الفضية أي المركز الثاني لعام ٢٠١٧م.

وتعد شركة Telkomsel التابعة لها جامعة تيلكوم هي المساهم الرئيسي في تمويل الجامعة، حيث يمثل حوالي ٦٥% من تمويل الجامعة من هذه الشركة وهي أكبر شركة اتصالات لاسلكية في البلاد. (Morning star, 2020)

وتهدف جامعة تيلكوم إلى تطوير مواهب رقمية فائقة تساعد على زيادة القدرات الرقمية ومعدل التبني الرقمي للأمة وتخرج طلاب لديهم مهارات تنافسية عالمية، ويعد الاهتمام بالتعليم والبحث العلمي والتطور التكنولوجي والابتكار الركائز الأساسية التي اعتمدت عليها جامعة تيلكوم في تحقيق رؤيتها. (رياض، ٢٠٢٠، ٢٦٧)

(٥) الهند:

تعد الهند دولة نووية وقوة لا يستهان بها في المنظمة، فهي تملك ثالث جيش عامل في العالم، كما تحتل موقعا استراتيجيا في جنوب آسيا.

وتعتبر شركة أناند من الشركات الرائدة في مجال صناعة السيارات وأنظمتها ومكوناتها في الهند، وأنشأت الشركة لها جامعة تساعدها على تطوير وتدريب موظفيها بما يحقق الرؤية الإستراتيجية للشركة، وبالفعل نجحت في تحقيقها فقد حلت على الجائزة الذهبية كأفضل جامعة شركات تجسد الهوية والثقافة والعلامة التجارية للمنظمة ومستخدميها عام ٢٠١٥. (علوان، ٢٠١٦، ٢٧٤)

وتهدف جامعة إلى خلق ميزة تنافسية مستدامة مع الالتزام بتعليم وتدريب موظفيها لتلبية متطلبات سوق العمل بالهند، ومساعدتهم على التحول في المستقبل الى قادة ومديرين، فالهدف الرئيسي للجامعة هو التعليم والتدريب والتنمية لتحقيق التنمية الاقتصادية والحد من البطالة المتعلمة. (anand university, 2015)

(و) روسيا:

تعد روسيا دولة أوروبية وتمثل جسرا بين قارتي أوروبا وآسيا، وهي الدولة الأكبر في العالم من حيث المساحة، وتعد روسيا إحدى أكبر عشر اقتصاديات في العالم من حيث الناتج المحلي الإجمالي، والسادسة من حيث القدرة الشرائية، كما تعتبر دولة رائدة في العالم في إنتاج وتصدير الغاز الطبيعي وثالث أكبر منتج للكهرباء في العالم (علوان، ٢٠١٦، ٢٨٩)

تعد جامعة شركة سبير بنك من أشهر جامعات الشركات بالهند، وتأسست في مارس ٢٠١٢ كمنظمة مستقلة غير ربحية، وترتكز على مبدأ التقنية المهنية لعاملها وقياداتها. (Sberbank university, 2017)

وتهدف جامعة سبير بنك الروسية إلى تدريب وتطوير الموظفين وفقا للمعايير العالمية وذلك ضمانا لمكانة عالية للعلامة التجارية للشركة، كما تقدم خدماتها للعديد من الشركات والهيئات الأخرى وذلك لكونها جامعة عالمية بالإضافة الى هذا فهي المنظمة الروسية الوحيدة الممثلة في خمس هيئات عالمية رائدة لجامعات الشركات. (علوان، ٢٠١٦، ٢٩٢)

٢- الجهود والمساهمات المصرية لجامعات الشركات:

قد بذلت الدولة المصرية العديد من المحاولات الجادة لربط التعليم الجامعي المصري بمتطلبات سوق العمل من خلال توفير خدمة تعليمية وتدريبية لتأهيل الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل بقطاعاته المختلفة، وتمثلت تلك الجهود في سعي القطاع الخاص بمؤسساته الاقتصادية في توفير العمالة المؤهلة والمدربة الخاصة بها، وقد تمثلت تلك الجهود في إنشاء مؤسسات تعليمية على مستوى التعليم العالي تتمثل فيما يلي:

أ- أكاديمية أخبار اليوم:

تم إنشاء الأكاديمية في عام ٢٠٠١ بمدينة السادس من أكتوبر وفقا للقرار الجمهوري رقم ٦٤٨ لعام ٢٠٠١، ومدة الدراسة به ٤ سنوات دراسية للأقسام النظرية، و ٥ سنوات دراسية للأقسام الهندسية. (أكاديمية أخبار اليوم، ٢٠١٥، ٣)

والدرجة العلمية التي تمنحها الأكاديمية هي درجة البكالوريوس المعادلة من المجلس الأعلى للجامعات في إحدى التخصصات الهندسية وتكنولوجيا الصحافة وعلوم الحاسب وتكنولوجيا المعلومات وعلوم الإدارة باللغة الإنجليزية. (رضوان، ٢٠١٣، ٩٦)

ب- المعهد المصرفي المصري:

تم تأسيس المعهد المصرفي المصري بواسطة البنك المركزي المصري عام ١٩٩١، ويتولى المعهد المصرفي خدمة القطاع المصرفي بالكامل، والمقر الرئيسي للمعهد في مدينة نصر. (المعهد المصرفي المصري، ٢٠١٥، ٤)

ويهدف المهد المصرفي المصري إلى تبني الأسس العلمية لمناهج التعلم وتطبيقاتها، وذلك بالتركيز على متطلبات العملاء وإتباع أفضل الممارسات الدولية في مجال التدريب. (المعهد المصرفي المصري، ٢٠١٣، ٦)

ج- جامعة الأهرام الكندية:

تقع جامعة الأهرام الكندية بمدينة السادس من أكتوبر، وتأسست وفقا للقرار الجمهوري رقم ٣٩٣ لعام ٢٠٠٤ وبدأت الدراسة بها في عام ٢٠٠٥، وهي تستخدم أفضل وأحدث الطرق التعليمية التي تتفق مع المعايير الدولية لجودة التعليم مستعينة في ذلك بخبرات الجامعات الكندية المتميزة، وتعمل على التأهيل الجيد لطلابها من خلال تعليمها المتميز للحصول على فرص عمل أفضل في سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي، بالإضافة الى تشجيع إجراء البحوث التطبيقية، وكذلك دورها الرائد في خدمة المجتمع وتنمية البيئة. (علوان، ٢٠١٦، ٣٢١)

تمنح درجة البكالوريوس المعادلة من المجلس الأعلى للجامعات في جميع التخصصات بكلياتها والمتمثلة في كلية طب الفم والأسنان، كلية الهندسة، كلية الصيدلة، كلية إدارة الأعمال، كلية الإعلام، كلية علوم الحاسب وتكنولوجيا المعلومات. (عبد العزيز، ٢٠١٦، ١٢٩)

د- جامعة هليوبوليس:

جامعة هليوبوليس جامعة مصرية غير ربحية تقع في مصر الجديدة بمحافظة القاهرة، وهي ذات علاقة بمؤسسة سيكم وبدأت الدراسة بها في العام الدراسي ٢٠١٢ / ٢٠١٣ بكليات الهندسة والصيدلة والإدارة والاقتصاد. (علوان، ٢٠١٦، ٣٢٥)

وتهدف الى التنمية المستدامة عبر أسلوب تدريسي يجمع بين التعلم والبحث العلمي والممارسة مع احتياجات المجتمع المصري، ومواجهة التحديات الحالية والمستقبلية، والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال مفاهيم الابتكار والتعاون والتكنولوجيا مما توفر لطلابها فرص تطبيقية حقيقية لمواجهة المشكلات العملية التي تنطبق على دراستهم من خلال مجموعة الشركات الشريكة ضمن مبادرة سيكم للتنمية المستدامة.

(Sekem & Heliopolis University, 2014, 3)

وبالرغم من هذه الجهود المصرية المبذولة في سبيل تطوير العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل إلا أن هذه الجهود لم تتعدد مجرد الاستثمار لأموالها في مجال التعليم العالي، وهو ما أكدته دراسة رضوان (٢٠١٣) حيث أشارت الى أن جامعات الشركات الموجودة بمصر قد نشأت بهدف الاستثمار ولم تنشأ بهدف مساعدة المؤسسة الأم على تحقيق التميز والريادة في مجال عملها، حيث أنها مؤسسات خاصة ذات برامج أكاديمية تقليدية في معظمها وغير مرتبطة بتخصصات المؤسسة الأم في أغلب الأحيان.

في ضوء العرض السابق لنماذج جامعات الشركات بالولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وماليزيا وأندونيسيا والهند وروسيا أن كلها تسعى الى تلبية متطلبات سوق العمل كل في بلده وذلك من خلال الربط بين التعليم والتدريب والتركيز على برامج التعليم المستمر لكونها تزيد من قيمة رأس المال البشري، كما توفر ميزة تنافسية لمؤسساتها، مما يزيد من قدرة الدولة على الوصول لاقتصاد قوى ونمو مستدام وبالتالي يقلل من معدل البطالة في تلك الدول، لذلك فإننا في حاجة الى تطوير العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من خلال إنشاء جامعات الشركات بجمهورية مصر العربية والسعي بصفة مستمرة لنموها وتطورها للحد من ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية.

تاسعا: مخطط مقترح لنموذج جامعات الشركات المصرية:

أن جامعات الشركات ظهرت نتيجة للتحديات والمتطلبات التي تواجه الجامعات التقليدية وسوق العمل حيث تساهم في سد الفجوة القائمة بين نظام التعليم الجامعي القائم في مصر وبين متطلبات سوق العمل من قطاعات العمل والإنتاج المختلفة، لكونها تيد من قيمة رأس المال البشري، كما توفر ميزة تنافسية لمؤسساتها لما توفره من خدمة تعليمية وتدريبية مما يحقق التنمية الاقتصادية لمصر والتغلب على ظاهرة البطالة المتزايدة بين خريجي الجامعات المصرية، ويمكن في ضوء ذلك وضع مخطط مقترح لنموذج جامعات الشركات المصرية وهي كما يلي:

١- رؤية جامعات الشركات المصرية:

تمثل الرؤية المسار المستقبلي الذي تسعى جامعات الشركات الى الوصول اليه، والمركز التي تنوي تحقيقه، ونوعية القدرات والإمكانيات التي تخطط لتنميتها. وهناك أمور يجب مراعاتها عند صياغة رؤية جامعات الشركات وهي أن تكون الرؤية واضحة المعالم وواقعية وملهمة وصادقة ومصاغة بطريقة جيدة وسهلة الفهم ومناسبة ومتماشية مع التغيير وتتوافق مع رؤية وقيم وأهداف واستراتيجية الشركة الأم. (رياض، ٢٠٢٠، ١٣٢)

ويجب مشاركة هذه الرؤية مع أصحاب المصلحة من الشركات والشركاء والعملاء الداخليين، ولكي يتحقق ذلك يجب أن يكون هناك قيادة قوية، وتنفيذ هوية واضحة لجامعات الشركات وتنفيذ نتائج محددة. (Meister, 2002, 182)

وضرورة تضمين رؤية جامعات الشركات خصائصها المتميزة وتحقيق التميز والريادة للجامعة والشركة الأم على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، بالإضافة الى تنظيم برامج تدريبية للعاملين وتحقيق التنمية البشرية المستدامة لهم وتحقيق التنافسية العالمية. (عبد العزيز، ٢٠١٦، ٢٦٩)

٢- رسالة جامعة الشركات المصرية:

تعرف رسالة جامعات الشركات بأنها الغاية أو الهدف من وجود الجامعة، ومن ثم فإن رسالة جامعات الشركات أشبه ما تكون بهويتها الخاصة التي تميزها عن الجامعات المماثلة لها.

وتتمثل خصائص الرسالة الجيدة لجامعات الشركات في مراعاة الدقة والوضوح في تحديدها مع تحديد المهمة التي وجدت من أجلها الجامعة، بمشاركة العاملين في صياغتها مع التركيز على احترام ثقافتها وإبراز جوانب التميز الحقيقية بما يتناسب مع قيم وأعراف وفلسفة معتقدات المجتمع. (الشمري، ٢٠١٢، ٢٦٥)، كما ينبغ أن تعطي الرسالة تعريفاً مختصراً وواضحاً للغرض من وجود الجامعة الذي يتمثل في التعليم والتدريب والبحث العلمي وحل مشكلات العمل والإنتاج، ووظائفها وأدوارها والمجتمع الذي تسعى الى خدمته، وتحدد المجالات التي تتنافس فيها الجامعة مع الجامعات الأخرى والاتجاهات التي تسعى الى تحقيقها في المستقبل. (رياض، ٢٠٢٠، ١٣٥)

٣- قيم جامعات الشركات المصرية:

تعد القيم الثقافية التنظيمية وجوهرها نظراً لأنها تعبر عن فلسفة المؤسسة وخصائصها الداخلية، لذلك تعد بمثابة الضوابط التي تحكم عمل المؤسسة. لذلك نجد كل شركة على اختلاف نشاطها تتبنى مجموعة من القيم وتؤكد عليها من خلال التعليمات والقوانين والمواثيق الرسمية، مما يجعلها تتمتع بثقافة قوية تنتج هوية خاصة بها. (هريو، ٢٠١٦، ٢٠)

وينبغي أن تعمل جامعات الشركات على تبني القيم التي تعكس فلسفتها واستراتيجياتها ضمن سياق عمل الشركة، وكذلك في السياق المجتمعي التي تعمل فيه، وتعكس تلك القيم سياسات الجامعة، وإجراءاتها، ونظمها، وبرامجها الإدارية المطبقة، ويجب أن يكون هناك توافق بينها وبين رؤية الجامعة ورسالتها، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها وبالتالي نجاح الشركة الأم، وأن تكون تلك القيم معروفة لدى جميع العملاء على الصعيدين الداخلي والخارجي وأن تؤكد على ذلك بصفة مستمرة، مما يساهم ذلك في اتخاذ القرارات المناسبة ومواجهة المشاكل وحلها. (رياض، ٢٠٢٠، ١٣٧)

٤- أهداف جامعات الشركات المصرية:

ينبغي على جامعات الشركات أن تمتلك أهداف واضحة استباقية استشرافية تتفق مع رؤيتها ورسالتها وقيمها وتستند إلى مصادرها البشرية والمادية والمالية، وأن تكون أهدافها واضحة للعاملين فيها، وتراجع بشكل دوري، وأن تكون معلنه للجميع، وأن تكون الإجراءات الخاصة بالتوصل إلى الأهداف موثقة ومعلنه ويمكن لعامة الناس الإطلاع عليها، وأن تتضمن تحقيق التنمية المستدامة وإنتاج المعرفة ونشرها من أجل تحقيق التميز والريادة للشركة الأم، وتنظيم برامج تدريبية إلى جانب البرامج التعليمية والبحثية لطلابها وكافة العاملين بالشركة الأم، والإسهام في تنمية المجتمع المصري اقتصادياً وتقنياً ومعرفياً، بالإضافة إلى ضرورة إيجاد آليات للتأكد من تحقيق أهداف جامعات الشركات وتطويرها في الواقع. (عبد العزيز، ٢٠١٦، ٢٧٠)

ومع تنوع جامعات الشركات ظهرت العديد من الأهداف التي تختلف من جامعات شركات لأخرى ولكنها تدور بشكل عام حول مجموعة من الأهداف المشتركة تناسب تطلعات الشركات الاقتصادية نحو تعزيز قدرتها التنافسية، وأهمها توفير الموارد البشرية الماهرة على جميع المستويات، تحسين كفاءة العمل من أجل تعزيز القدرة التنافسية للشركة الأم، الاستجابة لتحديات العولمة والتطورات المختلفة الحديثة في المجال الصناعي لمواكبة احتياجات السوق المتغيرة، تحسين الأداء على المستوى الفردي والمؤسسي من خلال التوافق بين أهداف العمل واستراتيجيات التعلم والتنمية المهنية. (Brumme, 2013, 89)

٥- سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية:

تتبع جامعات الشركات سياسة قبول مختلفة عن الجامعات التقليدية حيث تتم بواسطة فريق مختص تابع لإحدى اللجان الفرعية لمجلس الأمناء، وتتطلب العديد من الوثائق والتقارير التي تتعلق بتعليم المرحلة الثانوية، بالإضافة إلى الاختبارات الشفهية والتحريرية والتطبيقية، واجتياز الطلاب لبعض المناهج التحضيرية المرتبطة بتخصص الجامعة، وتتطلب أيضاً إتقان الطلاب لغة الدراسة بالجامعة، كما تختلف طبيعة المقررات من جامعة إلى أخرى وفقاً لتخصصها المهني ونشاط الشركة التابعة لها، ولا يتم قبول غير المتفوقين من الطلبة ذوي المهارات العلمية المتميزة. (ثابت، ٢٠١٨، ٧٢)

عند المفاضلة بين الطلاب المتقدمين للجامعة لابد من مراعاة قدراتهم واستعداداتهم وميولهم نحو التخصص الذي يرغبون في دراسته، حيث إن درجات الطالب في شهادة التعليم الثانوي لا تعد معياراً صادقاً للالتحاق بتخصص معين، ما لم تؤهله قراته واستعداداته وميوله لذلك، وضرورة إنشاء مكتب لتنسيق القبول بجامعات الشركات المصرية يشبه مكتب تنسيق القبول بالمعاهد والجامعات الحكومية المصرية من حيث الوظائف والأهداف، وكذلك يراعى في قبول الطلاب بالتخصصات المختلفة داخل هذه المؤسسات احتياجات ومتطلبات المجتمع من القوى البشرية في كل تخصص، وكذلك الطاقة الاستيعابية لكل منها، ووضوح وعدالة واتساق وسرعة تطبيق إجراءات القبول. (عبد العزيز، ٢٠١٦، ٢٧١)

٦- المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية:

تعمل جامعات الشركات في بيئات ديناميكية، لذلك ينبغي أن تتسم المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية بالمرونة والتنوع والتطوير المستمر وأن تهتم بزيادة نسبة الدراسات البينية المتنوعة، وذلك لإعداد قوى عاملة مؤهلة قادرة على التعامل مع التغيير المستمر الذي يطرأ على سوق العمل، حيث تركز على برامج التعليم المستمر للعاملين والطلاب. (Lytovchenko, 2016, 37)

وترتبط البرامج الدراسية والتدريبية التي تقدمها جامعات الشركات بأهداف الجامعة ورؤيتها ورسالتها واستراتيجياتها، كما أنها تعكس احتياجات المستفيدين منها، وكذلك احتياجات بيئة الأعمال المتغيرة التي تعمل بها. (رياض، ٢٠٢٠، ١٤٩)

كما ينبغي أن تستعين هذه الجامعات بأحدث طرق وأساليب التدريس والتقويم والاستعانة بالتكنولوجيا المتطورة في التعليم والحرص على التدريبات العملية، والعمل داخل الورش والمعامل المختلفة بالجامعة والشركة الأم، والاهتمام بالتعلم الذاتي والتعلم المستمر والاعتماد على النفس وربط النظرية بالتطبيق، وتوفير كافة المقومات الخاصة بتدريس ودراسة المقررات الموجودة بهذه الجامعات، والاهتمام بالإعداد البدني والثقافي للطلاب، والحرص على أن تشمل عملية تقويم الطلاب تنفيذ مشروع معين في مجال تخصص الطالب. (عبد العزيز، ٢٠١٦، ٢٧٤)

٧- إدارة جامعات الشركات المصرية:

إن التنظيم الإداري لجامعات الشركات لا يتم بطريقة عشوائية، بل يتم بشكل منظم وفق معايير محددة تصاغ وفق رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها، مع مراعاة تفويض السلطة وتدرجها وعدم تمركز الإدارة في يد رئيس الجامعة أو نوابه. (رياض، ٢٠٢٠، ١٤٨)

ويجب أن تكون إدارة جامعات الشركات المصرية قادرة على الوقوف على المشكلات التي تعاني منها الجامعة، ويوجهها العاملون بها، ومحاولة علاجها، والعمل على دعم الاستقلال الإداري لجامعات الشركات عن طريق منحها بعض الصلاحيات والسلطات، ترك الحرية لكل مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي التابعة للشركات المصرية في وضع النمط الإداري لخاص بها الذي يناسب فلسفتها وأهدافها وطبيعة التخصصات الموجودة في كل منها. (عبد العزيز، ٢٠١٦، ٢٧٧)

كما يجب منح السلطات والصلاحيات لمجالس أمناء جامعات الشركات والتي تسم بالتدخل في كافة الشؤون المالية والإدارة والأكاديمية بالجامعة، وضرورة إيجاد قنوات اتصال ما بين هذه المؤسسات وكافة المؤسسات الإنتاجية والخدمية والبحثية والعلمية والهيئات والمنظمات المجتمعية، وعدم السماح بإشراك أفراد أو هيئات أجنبية في إدارة جامعات الشركات المصرية وصنع القرار بها. (Tran & Tian, 2013, 230)

والحرص على إتباع أساليب إدارية متطورة تتيح الفرصة لمعظم العاملين بالجامعة للمشاركة في إدارتها وتسيير شئونها، والعمل على تقليل المستويات الإدارية التي تعوق الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين، وإنشاء مجلس للتعليم المستمر وخدمة المجتمع يقوم بوضع السياسة الأمة للجامعة، وأن يحدد قانون إنشاء تلك الجامعات عدد من الأعضاء بمجلس الأمناء في كل منها لضمان حسن سير العمل بتلك المؤسسات، ومن الضروري وجود مجلس اتحاد طلاب هذه الجامعات وخريجها لدعم مصلحة الجامعة والطلاب الارتقاء بها. (رياض، ٢٠٢٠)

يتضح مما سبق أن استراتيجية جامعات الشركات المصرية بما تتضمنه من رؤية ورسالة وقيم وأهداف وبرامج ومناهج وسياسة القبول والبنية الإدارية والتنظيمية تمثل مبرر ومشروعية وجود جامعات الشركات المصرية.

المحور الثالث: الجانب الميداني للدراسة

١- هدف الجانب الميداني للدراسة:

استهدفت الدراسة في جانبها الميداني التعرف على مدى إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية، من وجهة نظر بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة ببعض الجامعات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية.

٢- إجراءات الجانب الميداني للدراسة:

(أ) عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة الحالية في أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة ببعض الجامعات المصرية الحكومية وهي (جامعة المنوفية - جامعة بنها - جامعة الإسكندرية - جامعة سوهاج - جامعة حلوان) والتي بلغت (١٠٥) عضواً، بواقع تمثيل (١٠%) من المجتمع الأصلي، والبالغ (١٠٥٠) عضو هيئة

تدريس في العام الجامعي (٢٠١٩/٢٠٢٠) م، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية منتظمة ببعض كليات التربية والتجارة بالجامعات المصرية الخمسة السابق ذكرها ، وقد بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتفريغ والتحليل الإحصائي (٩٤)، ويرجع ذلك إلى عدم الحصول على الاستبانة مرة أخرى نظرا لانشغالهم في الكثير من المهام الأكاديمية والبحثية والإدارية.

ويمكن توضيح فئات عينة الدراسة في الجدول التالي رقم (١):

جدول (١)

توزيع فئات أفراد العينة وفقا لمتغيرات نوع الجنس، نوع الكلية، القسم العلمي، والدرجة الأكاديمية، سنوات الخبرة .

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
٤٦,٨	٤٤	ذكر	نوع الجنس
٥٣,٢	٥٠	أنثى	
٥٥,٣	٥٢	تربية	نوع الكلية
٤٤,٧	٤٢	تجارة	
٣٨,٣	٣٦	أصول التربية	القسم العلمي
١٧	١٦	إدارة تعليمية وتربية مقارنة	
٤٤,٧	٤٢	إدارة أعمال	
٤٧,٩	٤٥	مدرس	الدرجة الأكاديمية
٢٠,٢	١٩	أستاذ مساعد	
٣١,٩	٣٠	أستاذ	
٣١,٩	٣٠	١ - ٥ سنوات	سنوات الخبرة
١٧	١٦	٦ - ١٠ سنوات	
٥١,١	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات	

(ب) أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للتعرف على مدى إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية من وجهة نظر بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة ببعض الجامعات المصرية.

• بناء أداة الدراسة:

- مرت عملية إعداد الاستبانة للتطبيق الميداني، بالمراحل التالية:
- الاطلاع على الأدبيات التربوية، ومراجعة البحوث والدراسات السابقة، ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية فيما يتعلق بظاهرة البطالة وجامعات الشركات.
 - صياغة محور إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية في عدة أبعاد تشكل الصورة الأولية لأداة الدراسة، حيث بلغت عباراتها (٥٦) عبارة، وانتظمت تحت خمسة أبعاد، وهي (رؤية جامعات الشركات المصرية ورؤيتها - أهداف جامعات الشركات المصرية - سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية - المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية -إدارة جامعات الشركات المصرية) ، كما اشتملت الأداة على محور يتعلق بالبيانات الشخصية للمستجيبين ، مثل (الاسم - نوع الجنس - نوع الكلية - القسم العلمي -الدرجة الأكاديمية -عدد سنوات الخبرة)، وتم وضع ثلاث بدائل لدرجة الموافقة ، وهي (موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة - موافق بدرجة ضعيفة) .

• تقنين أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتقنين أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام الصدق والثبات كما يلي:

▪ صدق الاستبانة:

- تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال صدق المحكمين، حيث قامت الباحثة بعرض الأداة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة التربية في (مجال أصول التربية، والإدارة التعليمية والتربوية المقارنة)، بلغ عددهم ١٠ خبراء، للتعرف على آرائهم وملاحظاتهم حول مدي شمول أبعاد الأداة، وكفاية عبارات كل بعد ومدي ارتباط كل عبارة بأبعادها، ودرجة دقة ووضوح كل عبارة، كما طلب منهم تعديل أو حذف أو إضافة ما يروونه مناسباً من وجهة نظرهم.
- في ضوء ذلك تم تعديل عبارات الأداة وفق ملاحظات الأساتذة المحكمين ، حيث تم حذف بعض العبارات وإضافة البعض الآخر ، وحذف بعض الكلمات

من العبارات المتضمنة في أبعاد المتطلبات ، وإضافة بعض الكلمات وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية تتكون من (٦٢) عبارة توزعت علي خمسة أبعاد التي تمثل مدي إمكانية إنشاء الجامعات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة لدي خريجي الجامعات المصرية وهي :رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها ومثله (١٠ عبارات) وأهداف جامعات الشركات المصرية ومثله (١٢ عبارة) وسياسات القبول بجامعات الشركات المصرية ومثله (١٣ عبارة) و المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية ومثله (١٤ عبارة) وإدارة جامعات الشركات المصرية ومثله (١٣ عبارة) واقتضت الاستجابة على هذه العبارات وضع علامة (√) أمام البديل الذي يعبر عن درجة الموافقة، وبعد أن أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تم حساب الثبات لها.

■ ثبات الاستبانة:

تم حساب معامل الثبات عن طريق استخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) للتحقق من ثبات جميع أبعاد الاستبانة والاستبانة ككل، كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٢):

جدول (٢)

يوضح معامل الثبات لأبعاد الاستبانة والاستبانة ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ"

م	الأبعاد	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا
١	رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها	١٠	٠,٩٥٠
٢	أهداف جامعات الشركات المصرية	١٢	٠,٩٧٦
٣	سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية	١٣	٠,٩٢٨
٤	المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية	١٤	٠,٩٧٤
٥	إدارة جامعات الشركات المصرية	١٣	٠,٩٦١
	الاستبانة ككل	٦٢	٠,٩٢١

وبالنظر الى الجدول السابق رقم (٢)، يتضح أن قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) في الاستبانة ككل كانت ٠,٩٢١ وهي قيمة مقبولة تشير إلى تجانس عبارات الاستبانة وأن الأداة المستخدمة تتمتع بقيمة ثبات عالية مما تزيد الثقة في صلاحيتها للتطبيق الميداني.

٣- تطبيق أداة الدراسة والمعالجة الإحصائية:

- بعد التحقق من صدق وثبات الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق قامت الباحثة بتصميم الاستبانة على جوجل درايف Google Drive حيث يتميز هذا البرنامج بالقدرة على تحويل استجابات أفراد العينة إلى درجات وإعطاء كل استجابة رقم ثم تفرغها في جداول خاصة، علاوة على امكانية وصول الاستبانة الي أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة بالخمس جامعات مصرية.
- ثم إرسال الاستبانة إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية والتجارة بالجامعات المصرية (جامعة المنوفية - جامعة بنها - جامعة الإسكندرية - جامعة سوهاج - جامعة حلوان) بالأقسام العلمية بكليات التربية (أصول التربية - إدارة تعليمية وتربوية مقارنة) والقسم العلمي بكليات التجارة (إدارة الاعمال) باعتبارهم خبراء التربية في هذا المجال، عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي من الفيس بوك، والواتس أب، ومن خلال الردود التي حصلت عليها الباحثة من جوجل درايف Google Drive تم وضعها في جداول لإدخالها إلى الحاسب الألى لتحليلها، تم تحويل البيانات من جوجل درايف إلى Excel.
- ثم تحويل استجابات أفراد العينة إلى درجات حيث تم إعطاء الدرجات ٣ , ٢ , ١ للاستجابات (موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة ضعيفة)، على الترتيب.
- وباستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss، تم حساب التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الاستبانة، إختبار ت (T- test) لحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات، تحليل التباين أحادي الاتجاه (One way Anova) لحساب الفروق بين مجموع مربعات متوسطات درجات المجموعات، إختبار توكي (Tukey Test) لتحديد اتجاه الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة إن وجدت.

- الاعتماد في تحديد مدي الاستجابات (مدي الفئة) للحكم على مدي الموافقة علي مدي إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية كنموذج مقترح لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات على المعايير التالية:
- الموافقة بدرجة كبيرة من ٢.٣٤ إلى ٣
- الموافقة بدرجة متوسطة ١.٦٧ إلى ٢.٣٣
- الموافقة بدرجة ضعيفة من ١ إلى ١.٦٦.

٤- نتائج الدراسة وتفسيرها:

بتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية والتجارة بالخمس جامعات مصرية، للتعرف آراءهم حول مدي إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية، فلقد تم التوصل الى النتائج التالية:

أولاً: نتائج الاستجابة على الأداة ككل:

- النتائج الخاصة بالاستبانة ككل:

تتضح النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول الاستبانة، وذلك على النحو التالي

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد العينة حول الخمسة أبعاد والاستبانة ككل

م	الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
١	رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها	١٠	٢,٧٧	٠,٣٥٠	٢	كبيرة
٢	أهداف جامعات الشركات المصرية	١٢	٢,٧٨	٠,٣٦٨	١	كبيرة
٣	سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية	١٣	٢,٥٧	٠,٣٩٢	٥	كبيرة
٤	المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية	١٤	٢,٦٩	٠,٤٥٥	٣	كبيرة
٥	إدارة جامعات الشركات المصرية	١٣	٢,٦٤	٠,٤٠١	٤	كبيرة
	الاستبانة ككل	٦٢	٢,٦٩	٠,٣٤٤		كبيرة

ويتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن درجة موافقة أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية والتجارة بالجامعات المصرية على الاستبانة ككل كانت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة (٢,٦٩) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الأولى لمقياس لكرت الثلاثي (٣-٢,٣٤) وهي الفئة التي تشير إلى الاستجابة الكبيرة، مما يشير إلى أن أفراد العينة يجمعون على أهمية وضرورة إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية، ويرجع ذلك إلى حاجة سوق العمل إلى تطوير وتحسين مهارات خريجي الجامعات المصرية وإكسابهم كل جديد في مجال العمل لتلبية احتياجات سوق العمل وتخفيض مستوى البطالة بين الخريجين، ويمكن أن تسهم جامعات الشركات في تحقيق ذلك لما لها من أهمية كبيرة في تطوير رأس المال البشري وزيادة قدرتهم على التكيف مع التغيرات السريعة في المجتمع، بالإضافة إلى جودة مخرجاتها والتفوق المهني لطلابها في ضوء برامج مستحدثة تواكب التكنولوجيا الحديثة ووفق متطلبات واحتياجات سوق العمل، الأمر الذي دعا إلى ضرورة السعي إلى إنشاء جامعات الشركات كأحد أنماط التعليم العالي المعاصرة التي تنقل الخدمة التعليمية من الأوساط التعليمية التقليدية إلى قطاع الأعمال والإنتاج للربط بين ما يتم تدريسه بالجامعة مع متطلبات سوق العمل بحيث يتم تبادل المنفعة لكليهما وخفض معدل البطالة بين الخريجين.

كما يتضح من الجدول أن البعد الثاني الخاص بأهداف جامعات الشركات المصرية حصل على المرتبة الأولى في الترتيب من درجة الموافقة بمتوسط حسابي (٢,٧٨) ويشير ذلك إلى أن أفراد العينة يجمعون على أن أهداف جامعات الشركات المصرية من الأبعاد والعناصر الأساسية والمحورية المتطلب وضعها في المخطط المقترح لإنشاء جامعات الشركات المصرية حيث تحدد الإطار العام للجهود والأنشطة والعمليات والاستراتيجيات التي تقوم بها جامعات الشركات، لذلك ينبغي على جامعات الشركات أن تمتلك أهداف واضحة استباقية استشرافية تتضمن تحقيق التنمية المستدامة والريادة والتميز للشركة الأم، وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي من خلال التوافق بين أهداف العمل واستراتيجيات التعلم والتنمية المهنية، وتزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات

الخاصة بالعمل والتعليم الموجه نحو المهنة ، مما يزيد من قدرة جامعات الشركات علي تحقيق ميزة تنافسية وتنمية المجتمع المصري اقتصاديا وتقنيا ومعرفيا ، وهذا ما أكدت عليه دراسة (عبد العزيز ، ٢٠١٦) ودراسة (علوان ، ٢٠١٦) .

كما تؤكد الاستجابات كذلك، أن البعد الثالث الخاص بسياسات القبول بجامعات الشركات المصرية ، جاء في المرتبة الأخيرة في الترتيب من درجة الموافقة ، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (٢.٥٧) ، ويمكن تفسير هذه النتيجة ، بأنه على الرغم من أن أفراد العينة يجمعون سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية عنصر وبعد غاية في الأهمية في إنشاء جامعات الشركات المصرية، إلا أنهم قد يعتقدون أن قواعد سياسات القبول بتلك الجامعات تعسفية وتعجيزية وقد يتدخل فيها المحسوبية لأنها لا تعتمد فقط علي معدل الدرجات التراكمي في شهادة الثانوية العامة، وإنما تتطلب تقارير ووثائق معترف بها تتعلق بحالة الطالب في المرحلة الثانوية ، كما تشترط دراسة عدد معين من المقررات في مجالات معينة ، بالإضافة الي اجتياز مجموعة من الاختبارات العامة واللغوية وبعض المناهج التحضيرية المرتبطة بتخصص جامعات الشركات ولا يتم فيها قبول غير المنفوقين من الطلاب ذوي المهارات العلمية المتميزة ، وهذا ما أكدته دراسة (ثابت ، ٢٠١٨) .

ثانياً: نتائج الاستجابة على أبعاد الأداة التي تمثل مدي إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية بشكل مفصل:

- البعد الأول: النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها، ويشتمل هذا البعد على (١٠) عبارات وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤)

التكرارات، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	تتفق مع رؤية رسالة الشركة الأم	٦٤,٩	٦١	٣٠,٩	٢٩	٤,٣	٤	٢,٦٠	٠,٥٧٢	١٠
٢	تعكس الخصائص المميزة للجامعة ومدى واقعيته	٧٥,٥	٧١	٢٤,٥	٢٣	٠	٠	٢,٧٥	٠,٤٣٢	٧
٣	تحقق التميز والريادة للجامعة والشركة الأم علي المستوي المحلي والإقليمي والعالمي	٧٥,٥	٧١	٢٤,٥	٢٣	٠	٠	٢,٧٥	٠,٤٣٢	٧ مكرر
٤	تكون واضحة ومعلنة لطلاب الجامعة وللعاملين بها	٧٣,٤	٦٩	٢٦,٦	٢٥	٠	٠	٢,٧٣	٠,٤٤٤	٩
٥	يتم تبنيها من قبل المجالس المختلفة بالجامعة	٧٧,٧	٧٣	٢٢,٣	٢١	٠	٠	٢,٧٧	٠,٤١٨	٦
٦	تراجع بشكل دوري لمواكبة احتياجات سوق العمل المتغيرة	٨٠,٩	٧٦	١٩,١	١٨	٠	٠	٢,٧٥	٠,٥٣٦	٣
٧	تهتم بإعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة لمواكبة مستجدات سوق العمل	٥٥,٤	٦٧	٣٤,٧	٤٢	٩,٩	١٢	٢,٤٥	٠,٦٧٠	٣ مكرر
٨	تربط مخرجات الجامعة بمجال عمل الشركات واستراتيجياتها	٨٤	٧٩	١٦	١٥	٠	٠	٢,٨٤	٠,٣٦٨	٢
٩	تعد باحثين قادرين علي تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع	٨٠,٩	٧٦	١٩,١	١٨	٠	٠	٢,٨٠	٠,٣٩٥	٣ مكرر
١٠	تعبر عن الاحتياجات الفعلية من الكوادر البشرية في مجالات التنمية المختلفة	٨٨,٣	٨٣	١١,٧	١١	٠	٠	٢,٨٨	٠,٣٢٣	١

بالنظر الى الجدول السابق رقم (٤) يتضح أن أفراد العينة يوافقون على العبارات المتضمنة في هذا البعد (رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها) بدرجة كبيرة، وذلك ما يعكسه المتوسط الحسابي للاستجابة على هذا البعد والموضح بالجدول العام رقم (٣)، حيث كان المتوسط الحسابي (٢.٧٧)، وهي درجة موافقة كبيرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها تمثل بعد وعنصر ذات أهمية كبيرة في المخطط المقترح لإنشاء جامعات الشركات المصرية، فكلما تبنت جامعات الشركات المصرية رؤية ورسالة شاملة ومتكاملة تعكس فلسفتها واستراتيجياتها وإجراءاتها ونظمها وبرامجها والمسار المستقبلي التي تسعى إلي الوصول إليه، كلما انعكس ذلك إيجابيا علي نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها وبالتالي نجاح الشركة الأم والوفاء بمتطلبات التعلم والتنمية المهنية المستقبلية، وتقدم المجتمع اقتصاديا وتقنيا ومعرفيا، مما يسهم في تخفيض معدل البطالة بين الخريجين وهذا ما أشارت إليه وأكدت عليه دراسات عديدة كدراسة (رياض، ٢٠٢٠) و(عبد العزيز، ٢٠١٨)

كما يتضح من الجدول السابق رقم (٤) احتلال العبارة رقم (١٠) " تعبر عن الاحتياجات الفعلية من الكوادر البشرية في مجالات التنمية المختلفة " المرتبة الأولى في درجة الموافقة، حيث كان المتوسط الحسابي (٢.٨٨)، وهي درجة موافقة كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن من أهم الأمور الواجب مراعاتها عند صياغة رؤية ورسالة جامعات الشركات المصرية هي أن تعبر عن الاحتياجات الفعلية من الكوادر البشرية في مجالات التنمية المختلفة حتي يكونوا قادرين علي مواكبة التغييرات السريعة في سوق العمل والتحديات الحالية والمستقبلية، لذا يجب مراعاة الاحتياجات الفعلية من الكوادر البشرية عند صياغة الرؤية والرسالة لتوفير كوادر بشرية مؤهلة ومدربة تتواءم مع مستجدات ومتطلبات واحتياجات سوق العمل مما يساهم في خفض معدل البطالة بين الخريجين، وهذا ما أكدته دراسة (رضوان، ٢٠١٣).

وجاءت الاستجابة على العبارة رقم (١) " تتفق مع رؤية ورسالة الشركة الأم "، في المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة، بمتوسط حسابي (٢.٦٠)، وهي درجة موافقة كبيرة كذلك، ولكن ليست بنفس درجة أهمية العبارات الأخرى، ويمكن تفسير هذه

النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن رؤية ورسالة جامعات الشركات تتفق بالفعل مع رؤية ورسالة الشركة الأم فهم أصحاب المصلحة من إنشاء تلك الجامعات لتحقيق الميزة التنافسية للشركة الأم علي المستوى المحلي والإقليمي والعالمي ،حيث تقوم فلسفة إنشاء تلك الجامعات علي أن تكون تابعة للشركات والمؤسسات الإنتاجية وتخدم أهدافها ،لربط التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل وتلك الشركات وهذا ما أكدته دراسة (Meister,2002) .

• البعد الثاني: النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول أهداف جامعات الشركات المصرية ويشتمل هذا البعد على (١٢) عبارات وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٥)

التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد عينة

حول أهداف جامعات الشركات المصرية

م	العبرة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تتفق مع رؤية ورسالة الجامعة	٧١	٧٥,٥	٢٣	٢٤,٥	٠	٠	٠,٤٣٢	١٠
٢	تكون واضحة واستشرافية ومعلنة لطلاب الجامعة والعاملين بها	٧٦	٨٠,٩	١٨	١٩,١	٠	٠	٠,٣٩٥	٢
٣	تناسب تطلعات الشركات الاقتصادية نحو تعزيز قدرتها التنافسية	٧٢	٧٦,٦	٢٢	٢٣,٤	٠	٠	٠,٤٢٥	٨ مكرر
٤	تحقق التنمية المستدامة لطلاب الجامعة وكافة العاملين بها	٧٦	٨٠,٩	١٨	١٩,١	٠	٠	٠,٣٩٥	٢ مكرر
٥	تسهم في تنمية المجتمع المصري اقتصاديا وتقنيا ومعرفيا	٧٣	٧٧,٧	٢١	٢٢,٣	٠	٠	٠,٤١٨	٦
٦	تتضمن اعداد أفراد لديهم القدرة علي الابداع والابتكار	٧٩	٨٤	١٥	١٦	٠	٠	٠,٣٦٨	١

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
٧	تتضمن إتاحة فرص عمل أفضل للخريجين لمواجهة ظاهرة البطالة لدى الخريجين	٧٣	٧٧,٧	٢١	٢٢,٣	٠	٠	٢,٧٧	٠,٤١٨	٦ مكرر
٨	تعيد تأهيل العاطلين وفقاً لمتطلبات سوق العمل	٧١	٧٥,٥	٢٣	٢٤,٥	٠	٠	٢,٧٥	٠,٤٣٢	١٠ مكرر
٩	تصف تقديم برامج تعليمية وتدريبية وبحثية وفق احتياجات سوق العمل المتغيرة	٧٢	٧٦,٦	٢٢	٢٣,٤	٠	٠	٢,٧٦	٠,٤٢٥	٨
١٠	تدعم كفايات التعليم المستمر لمواجهة ظاهرة البطالة المتعلمة	٧٥	٧٩,٨	١٩	٢٠,٢	٠	٠	٢,٧٩	٠,٤٠٣	٤
١١	تصف البعد الاستراتيجي للتغلب على ظاهرة البطالة بكل أنواعها تعزز البعد المهاري المقترن بالثورة	٦٩	٧٣,٤	٢٥	٢٦,٦	٠	٠	٢,٧٣	٠,٤٤٤	١٢
١٢	الصناعية الرابعة وتطبيقات الذكاء الاصطناعي	٧٥	٧٩,٨	١٩	٢٠,٢	٠	٠	٢,٧٩	٠,٤٠٣	٤ مكرر

بالنظر إلى الجدول السابق رقم (٥) يتضح أن أفراد العينة يوافقون على العبارات المتضمنة في هذا البعد (أهداف جامعات الشركات المصرية) بدرجة كبيرة، وذلك ما يعكسه المتوسط الحسابي للاستجابة على هذا البعد والموضح بالجدول العام رقم (٣)، حيث كان المتوسط الحسابي (٢.٧٨)، وهي درجة موافقة كبيرة. ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة يجمعون على أهمية امتلاك جامعات الشركات المصرية إلى أهداف واضحة واستشرافية تسعى إلى تحقيقها وتتفق مع رؤيتها ورسالتها وتستند إلى مصادرها البشرية والمادية والمالية، حتى تكون قادرة على تعزيز القدرة التنافسية للشركة الأم وتوفير الموارد البشرية الماهرة على جميع المستويات مما يسهم في الاستجابة للتطورات المختلفة الحديثة في المجال الصناعي لمواكبة احتياجات السوق المتغيرة وتخفيض معدل البطالة بين خريجي الجامعات.

كما يتضح من الجدول السابق رقم (٥) احتلال العبارة رقم (١٢) " تتضمن إعداد أفراد لديهم القدرة علي الإبداع والابتكار" المرتبة الأولى في درجة الموافقة ، حيث كان المتوسط الحسابي (٢.٨٤) ، وهي درجة موافقة كبيرة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن من أهم الأمور الواجب مراعاتها عند صياغة أهداف جامعات الشركات المصرية هي أن تتضمن إعداد أفراد لديهم القدرة علي الإبداع والابتكار من خلال تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات الخاصة بالعمل وتعزيز الإبداع والابتكار وتوسيع حدود التكنولوجيا والتعليم ، وجذب المواهب والاحتفاظ بها وتطويرها وتحديثها وتوسيع الكفاءات ، وذلك لتوفير الكوادر البشرية الماهرة والمدربة باستمرار لمواكبة احتياجات السوق المتغيرة في مجال العولمة الاقتصادية وتخفيض معدل البطالة بين الخريجين ، وهذا ما أشارت إليه دراسة (Brumme,2013).

وجاءت الاستجابة على العبارة رقم (١١) " تصف البعد الاستراتيجي للتغلب علي ظاهرة البطالة بكل أنواعها "، في المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة، بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وهي درجة موافقة كبيرة كذلك، ولكن ليست بنفس درجة أهمية العبارات الأخرى، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن هذا الهدف يحتاج الي وقت طويل جدا لتنفيذه، وهذا ما أكدته دراسة (علوان، ٢٠١٦).

• البعد الثالث: النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية ويشتمل هذا البعد على (١٣) عبارات، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي

جدول (٦)

التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد عينة حول عبارات سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية

م	العبرة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تتسم بالتنوع والشمولية لجميع الفئات المختلفة تعتمد علي معايير ثابتة	٦٣	٦٧	٣١	٣٣	٠	٠	٢,٦٧	٠,٤٧٢	٥
٢	لاختيار الطلاب من خريجي الثانوية العامة	٤٩	٥٢,١	٤٥	٤٧,٩	٠	٠	٢,٥٢	٠,٥٠٢	٨
٣	تحرص علي مراعاة قدرات وميول ورغبات الطلاب في اختيار تخصصاتهم	٦٠	٦٣,٨	٣٤	٣٦,٢	٠	٠	٢,٦٣	٠,٤٨٣	٦
٤	تتسم بعدة خصائص (العدالة والوضوح والشفافية والسرعة في إجراءات القبول)	٦٧	٧١,٣	٢٧	٢٨,٧	٠	٠	٢,٧١	٠,٤٥٤	٣
٥	يتم توزيع الطلاب علي التخصصات المختلفة بالجامعة بناء علي اختبارات قدرات تعقد لهم	٧١	٧٥,٥	٢٣	٢٤,٥	٠	٠	٢,٧٥	٠,٤٣٢	٢
٦	يتم انشاء مكتب لتنسيق القبول بهذه الجامعات به لجنة مستقلة لتنظيم وإدارة عملية القبول	٦٤	٦٨,١	٢٦	٢٧,٧	٤	٤,٣	٢,٦٣	٠,٥٦٥	٦
٧	تراعي قبول الطلاب بالتخصصات المختلفة باحتياجات ومطالبات سوق العمل من القوي البشرية في كل تخصص لا يتم التقيد في قبول الطلاب بهذه الجامعات بسنة الحصول علي الشهادة الثانوية العامة	٧٢	٧٦,٦	٢٢	٢٣,٤	٠	٠	٢,٧٦	٠,٤٢٥	١
٨	لا يتم التقيد في قبول الطلاب بهذه الجامعات بسنة الحصول علي الشهادة الثانوية العامة	٥٢	٥٥,٣	٣٤	٣٦,٢	٨	٨,٥	٢,٤٦	٠,٦٥٠	١٠

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
٩	لا يتم التقيد في قبول الطلاب بهذه الجامعات بالقدرة المالية للطلاب	٤٩	٥٢,١	٤١	٤٣,٦	٤	٤,٣	٢,٤٧	٠,٥٨١	٩
١٠	تعتمد علي أساليب مبتكرة لاستقطاب الطلاب الموهوبين والمبدعين	٦٤	٦٨,١	٣٠	٣١,٩	٠	٠	٢,٦٨	٠,٤٦٨	٤
١١	يخضع تحديد أعداد المقبولين بهذه الجامعات للتخطيط المركزي من قبل وزارة التعليم العالي	٤٧	٥٠	٤٣	٤٥,٧	٤	٤,٣	٢,٤٥	٠,٥٨٠	١١
١٢	يتم رفع الحد الأدنى للقبول بهذه الجامعات ليتفق مع الحد الأدنى للقبول بالجامعات	٤٠	٤٢,٦	٤٦	٤٨,٩	٨	٨,٥	٢,٣٤	٠,٦٣١	١٣
١٣	لمصرية الحكومية تعقد دورات تأهيلية للالتحاق بهذه الجامعات	٤١	٤٣,٦	٤٥	٤٧,٩	٨	٨,٥	٢,٣٥	٠,٦٣٤	١٢

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) أن أفراد العينة من يوافقون على العبارات المتضمنة في هذا البعد (سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية) بدرجة كبيرة، وذلك ما يعكسه المتوسط الحسابي للاستجابة على هذا البعد والموضح بالجدول العام رقم (٣)، حيث كان المتوسط الحسابي (٢.٥٧)، وهي درجة موافقة كبيرة. ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة يجمعون على أن سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية من العناصر والابعاد الأساسية في الجامعة، حيث تعد بمثابة الشروط الضرورية والالزامية لقبول الطلاب، من خلال توفير شهادة الثانوية العامة، واجتياز الاختبارات الشفهية والتحريرية واللغوية، بالإضافة الي اجتياز بعض المناهج التحضيرية المرتبطة بتخصص جامعات الشركات، مع مراعاة في قبول الطلاب بالتخصصات المختلفة داخل الجامعة احتياجات ومتطلبات المجتمع من القوي البشرية في كل تخصص، وهذا ما أكدته دراسة (ثابت، ٢٠١٨) ودراسة (عبد العزيز، ٢٠١٦).

كما يتضح من الجدول السابق رقم (٦) احتلال العبارة رقم (٧) " تراعي قبول الطلاب بالتخصصات المختلفة احتياجات ومتطلبات سوق العمل من القوي البشرية في كل تخصص "المرتبة الأولى في درجة الموافقة ، حيث كان المتوسط الحسابي (٢.٧٦) ، وهي درجة موافقة كبيرة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن من الأمور الهامة والضرورية الواجب مراعاتها عند وضع قواعد وشروط القبول بتلك الجامعات قبول الطلاب بالتخصصات المختلفة وفق احتياجات ومتطلبات سوق العمل من القوي البشرية في كل تخصص ، وكذلك الطاقة الاستيعابية لكل منها ، حيث أن كثير من جامعات الشركات بالدول الأجنبية تتخذ قدرات وميول واستعدادات الطلاب نحو التخصص الذي يرغبون فيه معيارا أساسيا في القبول بتخصصاتها المختلفة ، ويرجع ذلك لإيمانهم الشديد بأن درجات الطالب في الشهادة الثانوية لا تعد معيارا صادقا للالتحاق بتخصص معين ، لذلك ضرورة الاعتماد علي هذا المعيار في القبول بتلك الجامعات لتخريج كوادر بشرية ماهرة تتواكب مع مستجدات سوق العمل ، وهذا ما أكدته دراسة (رياض ، ٢٠٢٠) ودراسة (عبد العزيز ، ٢٠١٦) .

وجاءت الاستجابة على العبارة رقم (١٢) " يتم رفع الحد الأدنى للقبول بهذه الجامعات ليتفق مع الحد الأدنى للقبول بالجامعات لمصرية الحكومية " ، في المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة، بمتوسط حسابي (٢.٣٤) ، وهي درجة موافقة كبيرة كذلك، ولكن ليست بنفس درجة أهمية العبارات الأخرى ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن الحد الأدنى للقبول بتلك الجامعات تقره الجهات المسؤولة عن التعليم العالي المتمثل في وزارة التعليم العالي والمجلس الأعلى للجامعات ومكتب تنسيق القبول بالمعاهد والجامعات المصرية ، وتتخذ الإجراءات اللازمة عند مخالفة أي جامعة الحد الأدنى للقبول الذي تقره تلك الجهات الرسمية ، وهذا ما أكدته دراسة (عبد العزيز ، ٢٠١٨) ودراسة (رضوان ، ٢٠١٣) .

- البعد الرابع: النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعة الشركات المصرية ويشتمل هذا البعد على (١٤) عبارات وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٧)

التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول عبارات المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعة الشركات المصرية

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تتسم بالمرونة والتنوع والتطوير المستمر	٧٢	٧٦,٦	١٨	١٩,١	٤	٤,٣	٠,٥٣٦	١٠
٢	تتماشي مع احتياجات سوق العمل المتغيرة	٦٣	٧٦	٢٧	٢٨,٧	٤	٤,٣	٠,٥٦٧	١١
٣	تعتمد علي أحدث طرق وأساليب التدريس وأحدث النظم الدراسية	٦٧	٧١,٣	٢٣	٢٤,٥	٤	٤,٣	٠,٥٥٦	٨
٤	تبني علي المداخل الإبداعية والدراسات اليبينة المتنوعة	٦٧	٧١,٣	٢٣	٢٤,٥	٤	٤,٣	٠,٥٥٦	٨ مكرر
٥	تعتمد علي أحدث طرق التقويم المستمر للمناهج والبرامج الدراسية	٧٠	٧٤,٥	٢٠	٢١,٣	٤	٤,٣	٠,٥٤٥	٧
٦	تتضمن ابعادا تخدم مجال عمل الشركات أن يتم استحداث	٦٣	٧٦	٢٧	٢٨,٧	٤	٤,٣	٠,٥٦٧	١٣
٧	تخصصات جديدة وفقا لاحتياجات سوق العمل تشتمل علي مقررات (الثقافة العامة،	٧١	٧٥,٥	١٩	٢٠,٢	٤	٤,٣	٠,٥٤١	٥
٨	والهوايات، ومهارات التعلم الذاتي، والبحث العلمي، وتنمية روح (المواطنة)	٦٠	٦٣,٨	٣٠	٣١,٩	٤	٤,٣	٠,٥٧٣	١٤
٩	يتم اجراء البحوث التطبيقية التي يحتاج اليها سوق العمل	٦٨	٧٢,٣	٢٢	٢٣,٤	٤	٤,٣	٠,٥٥٢	٨

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٠	تشتمل علي مقررات نظرية وعملية مع زيادة الاهتمام بالجانب العملي	٧٨	٨٣	١٦	١٧	٠	٠	٢,٨٢	٠,٣٧٧	٢
١١	تحرص علي تطبيق نظام التعليم المستمر في التخصصات المختلفة	٦٤	٦٨,١	٢٦	٢٧,٧	٤	٤,٣	٢,٦٣	٠,٥٦٥	١١ مكرر
١٢	تهتم بالأنشطة المختلفة لإعداد الطالب بدنيا وثقافيا	٧١	٧٥,٥	١٩	٢٠,٢	٤	٤,٣	٢,٧١	٠,٥٤١	٥
١٣	تعتمد علي التكنولوجيا المتطورة في التعليم يتم التدريب الميداني	٦٨	٧٢,٢	٢٦	٢٧,٧	٠	٠	٢,٧٢	٠,٤٤٩	٣
١٤	في الشركات والمصانع ذات الصلة بهذه الجامعات	٧٨	٨٣	١٦	١٧	٠	٠	٢,٨٣	٠,٣٧٧	١

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) أن أفراد العينة من يوافقون على العبارات المتضمنة في هذا البعد (المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية) بدرجة كبيرة، وذلك ما يعكسه المتوسط الحسابي للاستجابة على هذا البعد والموضح بالجدول العام رقم (٣)، حيث كان المتوسط الحسابي (٢.٦٩)، وهي درجة موافقة كبيرة. ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة يجمعون على أهمية المناهج والبرامج الدراسية التي تقدمها جامعات الشركات، ويتم ذلك من خلال الاهتمام بزيادة نسبة الدراسات البينية المتنوعة، والارتكاز على برامج التعليم المستمر والتعليم مدى الحياة، لإعداد قوي بشرية مؤهلة قادرة على التعامل مع التغير المستمر الذي يطرا في سوق العمل وبالتالي تخفيض معدل البطالة بين الخريجين، حيث ترتبط المناهج والبرامج الدراسية التي تقدمها جامعات الشركات بأهداف الجامعة ورؤيتها ورسالتها واستراتيجياتها، كما انها تعكس احتياجات المستفيدين منها وكذلك احتياجات بيئة العمل المتغيرة، مما يتطلب التحديث المستمر لتلك المناهج والبرامج التي تقدمها لتلبية متطلبات الاستراتيجيات

الجديدة وتقلبات سوق العمل ، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Lytovchenko,2016) ودراسة (رياض ، ٢٠٢٠).

كما يتضح من الجدول السابق رقم (٧) احتلال العبارة رقم (١٤) " يتم التدريب الميداني في الشركات والمصانع ذات الصلة بهذه الجامعات " المرتبة الأولى في درجة الموافقة ، حيث كان المتوسط الحسابي (٢.٨٣) ، وهي درجة موافقة كبيرة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن من أهم الأمور الواجب مراعاتها في المناهج والبرامج الدراسية هو أن يتم تدريب الطلاب ميدانيا في الشركات والمصانع والمؤسسات الإنتاجية ذات الصلة بجامعات الشركات ، لإكسابهم مهارات تطبيقية في مكان العمل من خلال التعلم العملي والتدريبي ، وذلك لإعداد قوي بشرية ماهرة ومؤهلة للتعامل مع التغيرات المستمرة في سوق العمل ، مما يسهم ذلك في سد الفجوة القائمة بين نظام التعليم الجامعي القائم في مصر وبين متطلبات واحتياجات سوق العمل من قطاعات العمل والإنتاج المختلفة ، وبذلك يتم التغلب علي ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية نظرا لما توفره تلك الجامعات من خدمة تعليمية وتدريبية وبحثية لطلابها ، وهذا ما أكدته دراسة (علوان ، ٢٠١٦) ودراسة (pedron,2018).

وجاءت الاستجابة على العبارة رقم (٨) " تشتمل علي مقررات (الثقافة العامة ، والهوايات ، ومهارات التعلم الذاتي ، والبحث العلمي ، وتنمية روح المواطنة) " ، في المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة ، بمتوسط حسابي (٢.٥٩) ، وهي درجة موافقة كبيرة كذلك ، ولكن ليست بنفس درجة أهمية العبارات الأخرى ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يعتقدون أن هذه المقررات تتسم بالانتمائية والتقليدية ومعظمها موجود بالجامعات الحكومية المصرية التقليدية ، فينبغي أن تتسم مقررات جامعات الشركات بالتنوع والثراء والمواكبة لروح العصر ، والحرص علي تقديم كل ما هو جديد لطلابها ، بل وعلي ابتكار هذا الجديد ، وترك الحرية لطلابها لاختيار المقررات بما يتفق مع ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم ، وهذا ما أكدته دراسة (عبد العزيز ، ٢٠١٦).

- البعد الخامس: النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول إدارة جامعات الشركات المصرية ويشتمل هذا البعد على (١٣) عبارات وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٨)

التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول عبارات إدارة جامعات الشركات المصرية

م	العبرة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	يتناسب التنظيم الإداري مع المعايير المحددة التي تتفق مع رؤية ورسالة وأهداف الجامعة	٧١	٧٥,٥	١٩	٢٠,٢	٤	٤,٣	٠,٥٤١	٤
٢	تتبنى النمط اللامركزي في إدارة شؤون الجامعة	٦٧	٧١,٣	٢٣	٢٤,٥	٤	٤,٣	٠,٥٥٦	٩
٣	تحرص علي اتباع أساليب إدارية متطورة تتيح الفرصة للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية	٦٤	٦٨,١	٣٠	٣١,٩	٠	٠	٠,٤٦٨	٦
٤	تعمل علي تقليل المستويات الإدارية التي تعوق الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين	٧٠	٧٤,٥	٢٤	٢٥,٥	٠	٠	٠,٤٣٨	٢
٥	تضع الضوابط والقوانين التي تنظم سلوك الطلاب داخل الجامعة	٦٤	٦٨,١	٣٠	٣١,٩	٠	٠	٠,٤٦٨	٦ مكرر
٦	تمنح مجالس أمناء بهذه الجامعات الصلاحية للتدخل في كافة الشؤون المالية والإدارية والأكاديمية بالجامعة	٤٤	٤٦,٨	٥٠	٥٣,٢	٠	٠	٠,٥٠١	١٢
٧	تستعين برجال الأعمال البارزين كأعضاء في مجلس الجامعة ومجالس كلياتها	٦٠	٦٣,٨	٣٤	٣٦,٢	٠	٠	٠,٤٨٣	١٠

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك		
٨	تمتلك القدرة علي توجيه الطاقات والإمكانات الفكرية والمادية المتاحة لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة	٦٨	٧٢,٣	٢٦	٢٧,٧	٠	٠	٠,٤٤٩	٣
٩	لا تسمح باشتراك أفراد أو هيئات من دول أجنبية في إدارة الجامعة أن يتم اختيار القيادات الجامعية علي أسس عالية من الكفاءة في المجالات العملية	٣٦	٣٨,٣	٥٤	٥٧,٤	٤	٤,٣	٠,٥٥٩	١٣
١٠	أن تعتمد علي ثقافة تنظيمية تتسم بالمرونة والابتكار	٦٠	٦٣,٨	٣٤	٣٦,٢	٠	٠	٠,٤٨٣	١٠ مكرر
١١	أن تزيد من قنوات الاتصال بين الجامعة وكافة المؤسسات الإنتاجية والمنظمات المجتمعية	٦٤	٦٨,١	٣٠	٣١,٩	٠	٠	٠,٤٦٨	٦ مكرر
١٢	تنصف بهيكل تنظيمي واضح ومرن في خطوط السلطة والمسئولية المقترنة بها	٧١	٧٥,٥	٢٣	٢٤,٥	٠	٠	٠,٤٣٢	١
١٣	تتصف بهيكل تنظيمي واضح ومرن في خطوط السلطة والمسئولية المقترنة بها	٦٧	٧١,٣	٢٧	٢٨,٧	٠	٠	٠,٤٥٤	٤ مكرر

يتضح من الجدول السابق رقم (٨) أن أفراد العينة يوافقون على العبارات المتضمنة في هذا البعد (إدارة جامعات الشركات المصرية) بدرجة كبيرة، وذلك ما يعكسه المتوسط الحسابي للاستجابة على هذا البعد والموضح بالجدول العام رقم (٣)، حيث كان المتوسط الحسابي (٢.٦٤)، وهي درجة موافقة كبيرة. ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة يجمعون علي أهمية بعد الإدارة بجامعات الشركات المصرية وذلك حتي تستطيع تلك الجامعات الوقوف علي المشكلات التي تعاني منها ومحاولة علاجها ، ويتم ذلك من خلال الحرص علي إتباع أساليب إدارية متطورة تتيح الفرصة لمعظم الأفراد بالجامعة للمشاركة في إدارتها وتسيير شئونها ، والعمل علي تقليل المستويات الإدارية التي تعوق الاتصال بين

الرؤساء والمرؤوسين ،وعدم الاستقلال الإداري لكل جامعة تابعة للشركات المصرية عن طريق منحها بعض الصلاحيات والسلطات وترك لها الحرية في وضع النمط الإداري الخاص بها والذي يناسب فلسفتها وأهدافها وطبيعة التخصصات الموجودة بها ، وهذا ما أكدت عليه دراسة (رياض،٢٠٢٠) ودراسة (الشثري،٢٠١٥) ودراسة (Tran&Tian,2013) .

كما يتضح من الجدول السابق رقم (٨) احتلال العبارة رقم (١٢) " أن تزيد من قنوات الاتصال بين الجامعة وكافة المؤسسات الإنتاجية والمنظمات المجتمعية " المرتبة الأولى في درجة الموافقة ، حيث كان المتوسط الحسابي (٢٠.٧٥) ، وهي درجة موافقة كبيرة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن من أهم الأمور الواجب مراعاتها عند وضع التنظيم الإداري لجامعات الشركات المصرية تزويد قنوات الاتصال بين الجامعة وكافة المؤسسات الإنتاجية والخدمية والبحثية والعلمية والهيئات والمنظمات المجتمعية ،وذلك من أجل توحيد الجهود وتحقيق الاتساق المجتمعي ، وبناء علاقات جيدة ومثمرة داخليا وخارجيا علي المستوي المحلي والدولي، لتحقيق أكبر قدر التميز والنهوض بالجامعة والشركة وتحقيق ريادتها، وهذا ما أكدته دراسة (عبد العزيز، ٢٠١٦). وجاءت الاستجابة على العبارة رقم (٩) " لا تسمح باشتراك أفراد أو هيئات من دول أجنبية في إدارة الجامعة" ، في المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة، بمتوسط حسابي (٢٠.٣٤) ، وهي درجة موافقة كبيرة كذلك، ولكن ليست بنفس درجة أهمية العبارات الأخرى ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يعتقدون أن السماح باشتراك أفراد أو هيئات أجنبية في إدارة جامعات الشركات يزيد من تبادل الخبرة الدولية والمعارف والمعلومات وإقامة تحالفات استراتيجية لضمان تكامل خبرة الطلاب العملية مع العمل الاكاديمي ،مما يسهم في تنفيذ المشاريع البحثية ومشاريع التطوير ، وبالتالي يزيد من قدرتها علي تحقيق التميز والريادة في مجال عملها علي المستوي المحلي والعالمي ، وبالتالي زيادة فرص العمل للطلاب خارج مصر مما يقلل من انتشار ظاهرة البطالة بين الخريجين ، وهذا ما أكدت عليه دراسة (رياض ، ٢٠٢٠).

ثالثاً: النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مدي إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية كنموذج مقترح لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين باختلاف بعض المتوسطات:

وسوف يتم تناول هذه النتائج كما يلي:

١- النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير نوع الجنس (ذكر-أنثى)

جدول (٩)

قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية لآراء أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية وفقاً لمتغير نوع الجنس (ذكر-أنثى)

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها	ذكر	٤٤	٢,٨٧	٠,٢٦١	٢,٦٦٩	غير دالة
	أنثى	٥٠	٢,٦٩	٠,٣٩٥		
أهداف جامعات الشركات المصرية	ذكر	٤٤	٢,٨٨	٠,٢٥٦	٢,٦٠٦	غير دالة
	أنثى	٥٠	٢,٦٩	٠,٤٢٧		
سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية	ذكر	٤٤	٢,٦٧	٠,٣٠٦	٢,٢٧٦	غير دالة
	أنثى	٥٠	٢,٤٩	٠,٤٤٠		
المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية	ذكر	٤٤	٢,٩٣	٠,١٣١	٥,٣٥٩	غير دالة
	أنثى	٥٠	٢,٤٨	٠,٥٣٤		
إدارة جامعات الشركات المصرية	ذكر	٤٤	٢,٨٤	٠,١٢٧	٤,٨١٦	غير دالة
	أنثى	٥٠	٢,٤٨	٠,٤٧٩		
الاستبانة ككل	ذكر	٤٤	٢,٨٤	٠,١٩٤	٤,١٤٨	غير دالة
	أنثى	٥٠	٢,٥٦	٠,٣٩٥		

يتضح من الجدول السابق رقم (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين تعزي لمتغير نوع الجنس ، حيث كانت قيمة ت المعبرة عن الاستبانة ككل وأبعادها هي (٤,١٤٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ ، وهذا يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة بالخمس جامعات مصرية الذكور والإناث قد اتفقوا علي ضرورة إنشاء جامعات شركات مصرية للربط بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل ومن ثم تخفيض معدل ظاهرة البطالة المنتشرة بين خريجي الجامعات المصرية ، ويرجع ذلك إلى حاجة سوق العمل

التي تطوير وتحسين مهارات خريجي الجامعات المصرية وإكسابهم كل جديد في مجال العمل لتلبية احتياجات سوق العمل وتخفيض مستوى البطالة بين الخريجين ، ويمكن أن تسهم جامعات الشركات في تحقيق ذلك لما لها من أهمية كبيرة في تطوير رأس المال البشري وزيادة قدرتهم علي التكيف مع التغيرات السريعة في المجتمع ، بالإضافة إلى جودة مخرجاتها والثوق المهني لطلابها في ضوء برامج مستحدثة تواكب التكنولوجيا الحديثة ووفق متطلبات واحتياجات سوق العمل، وهذا ما أكدت عليه دراسة (الشثري ، ٢٠١٥) ودراسة (Pedron,2018) ، ودراسة (Crocco,etal,2017)

٢- النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين وفقاً لمتغير نوع الكلية (التربيه - التجارة)

جدول (١٠)

قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية لآراء أفراد العينة حول إمكانية انشاء جامعات الشركات المصرية وفقاً لمتغير نوع الكلية (التربيه - التجارة)

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها	تربيه	٥٢	٢,٨٢	٠,٣٢٤	٤,٥٢٧	غير دالة
	تجارة	٤٢	٢,٧١	٠,٣٧٥		
أهداف جامعات الشركات المصرية	تربيه	٥٢	٢,٨٣	٠,٣٤١	٤,٦٦٠	غير دالة
	تجارة	٤٢	٢,٧١	٠,٣٩٣		
سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية	تربيه	٥٢	٢,٧٧	٠,٣١٧	٦,٦٥١	غير دالة
	تجارة	٤٢	٢,٣٢	٠,٣٣٢		
المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية	تربيه	٥٢	٢,٩٠	٠,١٥٩	٥,٨٩٢	غير دالة
	تجارة	٤٢	٢,٤٣	٠,٥٥٧		
إدارة جامعات الشركات المصرية	تربيه	٥٢	٢,٨٧	٠,١٧٤	٧,٥١٧	غير دالة
	تجارة	٤٢	٢,٣٧	٠,٤٣٤		
الاستبانة ككل	تربيه	٥٢	٢,٨٤	٠,٢٥٤	٥,٢٥٦	غير دالة
	تجارة	٤٢	٢,٥١	٠,٣٥٦		

يتضح من الجدول السابق رقم (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين تعزي لمتغير نوع الكلية ، حيث كانت قيمة ت المعبرة عن الاستبانة ككل وأبعادها هي (٥,٢٥٦) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوي دلالة

٠,٠٥ ، وهذا يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة بالخمس جامعات مصرية قد اتفقوا علي ضرورة إنشاء جامعات شركات مصرية للربط بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل ، وتحسين مهارات خريجي الجامعات المصرية ، وإكسابهم كل جديد في مجال العمل لتلبية احتياجات سوق العمل ، ومن ثم تخفيض معدل ظاهرة البطالة المنتشرة بين خريجي الجامعات المصرية ، وهذا ما أكدت عليه دراسة (الشثري ، ٢٠١٥) ، ودراسة (Chin,etal,2019)

٣- النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين وفقاً لمتغير الدرجة الأكاديمية (مدرس - أستاذ مساعد- أستاذ)

جدول (١١)

قيمة (ف) ودلالاتها الإحصائية لأداء أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين وفقاً لمتغير الدرجة الأكاديمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها	بين	١,٧٣٢	٢	٠,٨٦٦	٨,١٣٢	غير دالة
	داخل	٩,٦٩١	٩١	٠,١٠٦		
أهداف جامعات الشركات المصرية	المجموع	١١,٤٢٣	٩٣	٠,٧٨١	٦,٤١٢	غير دالة
	بين	١,٥٦٣	٢	٠,١٢٢		
سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية	داخل	١١,٠٩١	٩١	٢,٤٢٢	٢٣,٢٧٣	غير دالة
	المجموع	١٢,٦٥٤	٩٣	٠,١٠٤		
المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية	بين	٦,٤٨٨	٢	٣,٢٤٤	٢٢,٩٩٦	غير دالة
	داخل	١٢,٨٣٨	٩١	٠,١٤١		
إدارة جامعات الشركات المصرية	المجموع	١٩,٣٢٦	٩٣	٢,٢٩٦	٢٠,٠٤٦	غير دالة
	بين	٤,٥٩١	٢	٠,١١٥		
الاستبانة ككل	داخل	١٥,٠١٣	٩١	١,٧٥٠	٢١,١١٢	غير دالة
	بين	٣,٥٠٠	٢	٠,٠٨٣		
	المجموع	١١,٠٤٤	٩٣			

ينضح من الجدول السابق رقم (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين تعزي لمتغير الدرجة الأكاديمية ، حيث قيمة ف المعبرة عن الاستبانة ككل وأبعادها تتراوح بين (٦,٤١٢) إلى (٢٣,٢٧٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ ، وهذا يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة بالخمس جامعات مصرية قد اتفقوا علي ضرورة إنشاء جامعات شركات مصرية للربط بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل ومن ثم تخفيض معدل ظاهرة البطالة المنتشرة بين خريجي الجامعات المصرية ولا تختلف آراءهم باختلاف الدرجة الأكاديمية نظرا لأهمية جامعات الشركات وفوائدها علي الفرد والمجتمع ، وهذا ما أكدت عليه دراسة (الشثري ، ٢٠١٥) ، ودراسة (Crocco,etal,2017)

٤- النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (١-٥ سنوات - ٦ الي ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات)

جدول (١٢)

قيمة (ف) ودلالاتها الإحصائية لأداء أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (١-٥ سنوات) - (٦ الي ١٠ سنوات) - (أكثر من ١٠ سنوات)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها	بين	١,٤٧٠	٢	٠,٢٣٥	١٠,٩٥٤	غير دالة
	داخل	١١,٩٥٣	٩١	٠,١٢٠		
أهداف جامعات الشركات المصرية	المجموع	١٢,٤٢٣	٩٣	٠,١٥٦	١١,١٤٨	غير دالة
	بين	١,٣١١	٢			
	داخل	١٢,٣٤٣	٩١			
	المجموع	١٣,٦٥٤	٩٣			

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
سياسات القبول بجامعة الشركات المصرية	بين	٢,٨١٧	٢	١,٤٠٩	١١,١٤٧	غير دالة
	داخل	١١,٤٩٩	٩١	٠,١٢٦		
	المجموع	١٤,٣١٦	٩٣			
المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعة الشركات المصرية	بين	٦,١٦٦	٢	٣,٠٨٣	٢١,٣٢٠	غير دالة
	داخل	١٣,١٦٠	٩١	٠,١٤٥		
	المجموع	١٩,٣٢٦	٩٣			
إدارة جامعات الشركات المصرية	بين	٢,٨٧٠	٢	١,٤٣٥	١٠,٧٥٦	غير دالة
	داخل	١٢,١٤٣	٩١	٠,١٣٣		
	المجموع	١٥,٠١٣	٩٣			
الاستبانة ككل	بين	١,٩١٤	٢	٠,٩٥٧	٩,٥٤٠	غير دالة
	داخل	٩,١٢٩	٩١	٠,١٠٠		
	المجموع	١١,٠٤٤	٩٣			

ينضح من الجدول السابق رقم (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين تعزي لمتغير سنوات الخبرة ، حيث قيمة ف المعيرة عن الاستبانة ككل وأبعادها تتراوح بين (٩,٥٤٠) إلى (٢١,٣٢٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ، وهذا يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة بالخمس جامعات مصرية قد اتفقوا علي ضرورة إنشاء جامعات شركات مصرية للربط بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل ومن ثم تخفيض معدل ظاهرة البطالة المنتشرة بين خريجي الجامعات المصرية ولا تختلف آراءهم باختلاف عدد سنوات الخبرة نظرا لأهمية جامعات الشركات وفوائدها علي الفرد والمجتمع ، وأهميتها في تطوير رأس المال البشري وزيادة قدرتهم علي التكيف مع التغيرات السريعة في المجتمع، بالإضافة إلى جودة مخرجاتها والتفوق المهني لطلابها في ضوء برامج مستحدثة تواكب التكنولوجيا الحديثة ووفق متطلبات واحتياجات سوق العمل، وهذا ما أكدت عليه دراسة (الشثري ، ٢٠١٥) ودراسة (Pedron,2018)

٥- النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين وفقاً لمتغير القسم العلمي (أصول التربية - إدارة تعليمية وتربوية مقارنة - إدارة أعمال)

جدول (١٣)

قيمة (ف) ودلالاتها الإحصائية لأداء أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين وفقاً لمتغير القسم العلمي (أصول التربية - إدارة تعليمية وتربوية مقارنة - إدارة أعمال)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها	بين	١,٥٠٥	٢	٠,٢٥٢	١٢,١٠٣	غير دالة
	داخل	١٠,٩١٨	٩١	٠,١٢٠		
	المجموع	١٢,٤٢٣	٩٣			
أهداف جامعات الشركات المصرية	بين	١,٦٧٣	٢	١,٣٣٧	١٢,٥٥٨	غير دالة
	داخل	١١,٩٨١	٩١	٠,١٣٢		
	المجموع	١٣,٦٥٤	٩٣			
سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية	بين	٥,٠٠٤	٢	٢,٥٠٢	٢٤,٤٤٦	غير دالة
	داخل	٩,٣١٣	٩١	٠,١٠٢		
	المجموع	١٤,٣١٦	٩٣			
المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعات الشركات المصرية	بين	٥,٣٥٣	٢	٢,٦٧٧	١٧,٤٣٣	غير دالة
	داخل	١٣,٩٧٢	٩١	٠,١٥٤		
	المجموع	١٩,٣٢٦	٩٣			
إدارة جامعات الشركات المصرية	بين	٥,٧٨٦	٢	٢,٨٩٣	٢٨,٥٣٤	غير دالة
	داخل	٩,٢٢٧	٩١	٠,١٠١		
	المجموع	١٥,٠١٣	٩٣			
الاستبانة ككل	بين	٢,٧٣٣	٢	١,٣٦٦	١٤,٩٦١	غير دالة
	داخل	٨,٣١١	٩١	٠,٠٩١		
	المجموع	١١,٠٤٤	٩٣			

ينضح من الجدول السابق رقم (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أفراد العينة حول إمكانية إنشاء جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين تعزي لمنغير القسم العلمي ، حيث قيمة ف المعبرة عن الاستبانة ككل وأبعادها تتراوح بين (١٢,١٠٣) إلى (٢٨,٥٣٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ، وهذا يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة بالأقسام العلمية المختلفة بالخمس جامعات مصرية قد اتفقوا علي ضرورة إنشاء جامعات شركات مصرية للربط بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل ومن ثم تخفيض معدل ظاهرة البطالة المنتشرة بين خريجي الجامعات المصرية بغض النظر عن القسم العلمي ، نظرا لأهمية جامعات الشركات وفوائدها علي الفرد والمجتمع ، بالإضافة إلى جودة مخرجاتها والتفوق المهني لطلابها في ضوء برامج مستحدثة تواكب التكنولوجيا الحديثة ووفق متطلبات واحتياجات سوق العمل ، وهذا ما أكدت عليه دراسة (الشثري ، ٢٠١٥ ،) ، (Chin etal,2019)

المحور الرابع: النموذج المقترح لجامعات الشركات المصرية

لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية

يهدف هذا الجزء من البحث الراهن إلى تقديم نموذج مقترح لجامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين، والتي تم استقصاؤها من بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتجارة، ويقوم النموذج المقترح على عدد من المنطلقات والأسس، ويسعى إلى تحقيق عدد من الأهداف من خلال تنفيذ الإجراءات اللازمة، ومحاولة الوقوف على متطلبات تحقيق النموذج ومعوقات تنفيذه وسبل التغلب عليها

١- هدف النموذج المقترح:

يتمثل الهدف الرئيس للنموذج المقترح في تفعيل العلاقة بين التعليم الجامعي والشركات المصرية، وتقديم تخصصات تخدم سوق العمل وتحقيق التنمية المستدامة في كافة المجالات، وتحقيق الريادة المصرية في التعليم وربطه بسوق العمل على المستوى الإقليمي والعالمي، وبالتالي حل ظاهرة البطالة بين الخريجين ومنع انتشارها.

٢- منطلقات النموذج المقترح: يستند النموذج المقترح إلى مجموعة من المنطلقات الأتية:

- التطورات العلمية والمستجدات التقنية العالمية وتحدياتها وزيادة التنافس بين المؤسسات التعليمية لمواكبة متطلبات سوق العمل.
- تلبية احتياجات سوق العمل من التخصصات المختلفة بدون تكدر وإخلال بإمكانيات المؤسسات الجامعية وطاقاتها.
- إيجاد حلول لظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية والتي تواجه المجتمع المصري وتزداد عاما بعد عام وخاصة بعد عجز الجامعات المصرية الحكومية عن تحقيق دورها التتموي في تأهيل رأس المال البشري لاحتياجات سوق العمل.
- الأهمية التربوية للمرحلة الجامعية، فهي مرحلة إعداد وتأهيل للحياة العملية والمهنية .
- دعم الشركات المصرية ذات الصناعات الواعدة بكافة الوسائل لتقوم بدورها في خدمة الاقتصاد وتجويد الخدمة التعليمية والانطلاق بهما إلى العالمية.
- ظهور التكتلات الاقتصادية الضخمة والسباق في الإنتاج لكسب المزيد من الأسواق العالمية، والاتجاه المتزايد نحو خصخصة التعليم الجامعي لتقليص مسؤوليات الدول في الإنفاق على التعليم.
- تأكيد المؤتمرات والتقارير الدولية على أهمية الربط بين التعليم الجامعي وسوق العمل بهدف تدريب الطلاب على المهن والوظائف المختلفة ، وإعداد أفراد قادرين على مواجهة المتغيرات المتسارعة في سوق العمل .

٣- أبعاد أو مكونات النموذج المقترح:

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج وفي ضوء أهداف النموذج المقترح ومنطلقاته، تتضح المكونات الأساسية للنموذج المقترح وتتمثل في أربعة أبعاد وهي كما يلي:

أ- رؤية جامعات الشركات المصرية ورسالتها:

ما ينبغي مراعاته عند صياغة رؤية ورسالة جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين أن تمتاز بما يلي:

- تتفق مع رؤية ورسالة الشركة الأم
- تعكس الخصائص المميزة للجامعة ومدى واقعيته
- تحقق التميز والريادة للجامعة والشركة الأم على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي
- تكون واضحة ومعلنة لطلاب الجامعة وللعاملين بها
- يتم تبنيها من قبل المجالس المختلفة بالجامعة
- تراجع بشكل دوري لمواكبة احتياجات سوق العمل المتغيرة
- تهتم بإعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة لمواكبة مستجدات سوق العمل
- تربط مخرجات الجامعة بمجال عمل الشركات واستراتيجياتها
- تعد باحثين قادرين على تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع
- تعبر عن الاحتياجات الفعلية من الكوادر البشرية في مجالات التنمية المختلفة

ب- أهداف جامعات الشركات المصرية:

ما ينبغي مراعاته عند صياغة أهداف جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين أن تمتاز بما يلي:

- تتفق مع رؤية ورسالة الجامعة
- تكون واضحة واستشرافية ومعلنة لطلاب الجامعة والعاملين بها
- تناسب تطلعات الشركات الاقتصادية نحو تعزيز قدرتها التنافسية
- تحقق التنمية المستدامة لطلاب الجامعة وكافة العاملين بها
- تسهم في تنمية المجتمع المصري اقتصاديا وتقنيا ومعرفيا
- تتضمن إعداد أفراد لديهم القدرة على الإبداع والابتكار
- تتضمن إتاحة فرص عمل أفضل للخريجين لمواجهة ظاهرة البطالة لدى الخريجين
- تعيد تأهيل العاطلين وفقا لمتطلبات سوق العمل
- تصف تقديم برامج تعليمية وتدريبية وبحثية وفق احتياجات سوق العمل المتغيرة

- تدعم كفايات التعليم المستمر لمواجهة ظاهرة البطالة المتعلمة
- تصف البعد الاستراتيجي للتغلب علي ظاهرة البطالة بكل أنواعها
- تعزز البعد المهاري المقترن بالثورة الصناعية الرابعة وتطبيقات الذكاء الاصطناعي

ج- سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية:

- ما ينبغي مراعاته عند صياغة سياسات القبول بجامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين أن تمتاز بما يلي:
- تتسم بالتنوع والشمولية لجميع الفئات المختلفة
- تعتمد علي معايير ثابتة لاختيار الطلاب من خريجي الثانوية العامة
- تحرص علي مراعاة قدرات وميول ورغبات الطلاب في اختيار تخصصاتهم
- تتسم بعدة خصائص (العدالة والوضوح والشفافية والسرعة في إجراءات القبول)
- يتم توزيع الطلاب على التخصصات المختلفة بالجامعة بناء علي اختبارات قدرات تعقد لهم
- يتم إنشاء مكتب لتنسيق القبول بهذه الجامعات به لجنة مستقلة لتنظيم وإدارة عملية القبول
- تراعي قبول الطلاب بالتخصصات المختلفة احتياجات ومتطلبات سوق العمل من القوي البشرية في كل تخصص
- لا يتم التقيد في قبول الطلاب بهذه الجامعات بسنة الحصول على الشهادة الثانوية العامة
- لا يتم التقيد في قبول الطلاب بهذه الجامعات بالقدرة المالية للطلاب
- تعتمد على أساليب مبتكرة لاستقطاب الطلاب الموهوبين والمبدعين
- يخضع تحديد أعداد المقبولين بهذه الجامعات للتخطيط المركزي من قبل وزارة التعليم العالي
- يتم رفع الحد الأدنى للقبول بهذه الجامعات ليتفق مع الحد الأدنى للقبول بالجامعات لمصرية الحكومية
- تعقد دورات تأهيلية للالتحاق بهذه الجامعات

د- المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعة الشركات المصرية:

ما ينبغي مراعاته عند وضع المناهج والبرامج الأكاديمية بجامعة الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين أن تمتاز بما يلي:

- تتسم بالمرونة والتنوع والتطوير المستمر
 - تتماشى مع احتياجات سوق العمل المتغيرة
 - تعتمد على أحدث طرق وأساليب التدريس وأحدث النظم الدراسية
 - تبني على المداخل الإبداعية والدراسات البينية المتنوعة
 - تعتمد على أحدث طرق التقويم المستمر للمناهج والبرامج الدراسية
 - تتضمن أبعادا تخدم مجال عمل الشركات
 - يتم استحداث تخصصات جديدة وفقا لاحتياجات سوق العمل
 - تشمل علي مقررات (الثقافة العامة، والهوايات، ومهارات التعلم الذاتي، والبحث العلمي ، وتنمية روح المواطنة)
 - يتم إجراء البحوث التطبيقية التي يحتاج إليها سوق العمل
 - تشمل على مقررات نظرية وعملية مع زيادة الاهتمام بالجانب العملي
 - تحرص على تطبيق نظام التعليم المستمر في التخصصات المختلفة
 - تهتم بالأنشطة المختلفة لإعداد الطالب بدنيا وثقافيا
 - تعتمد على التكنولوجيا المتطورة في التعليم
 - يتم التدريب الميداني في الشركات والمصانع ذات الصلة بهذه الجامعات
- ه- إدارة جامعات الشركات المصرية:

ما ينبغي مراعاته عند وضع نمط إدارة جامعات الشركات المصرية لمواجهة ظاهرة البطالة بين الخريجين أن تمتاز بما يلي:

- يتناسب التنظيم الإداري مع المعايير المحددة التي تتفق مع رؤية ورسالة وأهداف الجامعة
- تتبنى النمط اللامركزي في إدارة شؤون الجامعة
- تحرص على اتباع أساليب إدارية متطورة تتيح الفرصة للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية

- تعمل على تقليل المستويات الإدارية التي تعوق الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين
- تضع الضوابط والقوانين التي تنظم سلوك الطلاب داخل الجامعة
- تمنح مجالس أمناء بهذه الجامعات الصلاحية للتدخل في كافة الشؤون المالية والإدارية والأكاديمية بالجامعة
- تستعين برجال الأعمال البارزين كأعضاء في مجلس الجامعة ومجالس كليتها
- تمتلك القدرة على توجيه الطاقات والإمكانات الفكرية والمادية المتاحة لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة
- لا تسمح بأشراك أفراد أو هيئات من دول أجنبية في إدارة الجامعة
- يتم اختيار القيادات الجامعية على أسس عالية من الكفاءة في المجالات العملية
- تعتمد على ثقافة تنظيمية تتسم بالمرونة والابتكار
- تزيد من قنوات الاتصال بين الجامعة وكافة المؤسسات الإنتاجية والمنظمات المجتمعية

- تتصف بهيكل تنظيمي واضح ومرن في خطوط السلطة والمسئولية المقترنة بها

٤- آليات وإجراءات تنفيذ النموذج المقترح

- لتحقيق أهداف التصور المقترح، فإن ذلك يتطلب تنفيذ عدد من الإجراءات المقترحة التي يمكن أن تعين في بلوغ الهدف المستهدف من النموذج المقترح وهي كما يلي:
- التأكيد على المعرفة والتقنية والابتكار باعتبارهم أحد أهم الوسائل الضرورية والحاسمة لتحقيق معدلات نمو عالية للاقتصاد الوطني
- ربط النظرية بالتطبيق والاهتمام بالتدريب والتعليم والبحث العلمي في الإبداع والابتكار
- مواكبة التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والعلمية التي يشهدها المجتمع المصري وتوفير القاعدة الفكرية من أجل مواكبتها
- وضوح رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها لدي جميع الأفراد فيها والشركة الأم، ومراجعتها بشكل دوري
- وضوح التطلعات المستقبلية لجامعات الشركات داخل الرؤية والارتباط الوثيق مع استراتيجية الشركة الأم، ودرها في التغلب على ظاهرة لبطالة بكل أنواعها

- توفير بيئة تعليمية وبحثية عالية الجودة تعمل على تطوير مهارات الطلاب على المستويين الفردي والجماعي
- توفير برامج تعليمية وتدريبية تواكب التطورات العلمية والاقتصادية والتكنولوجية وتواءم مع احتياجات الشركة ومجالها
- عقد شراكات مع الجامعات والمؤسسات التعليمية والبحثية والمؤسسات التدريبية والإنتاجية والخدمية المختلفة
- إنشاء هيئة للاعتماد الجامعي تتولي عملية الترخيص بإنشاء جامعات الشركات، والتأكد من توافر كافة الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعملية التعليمية في هذه الجامعات
- انضمام ممثلي قطاعات الأعمال إلى مجالس جامعات الشركات وكذلك تمثيل أعضاء هيئة التدريس في إدارات الشركة الأم لرفع مستوى الجودة الإنتاجية بها
- اتباع النمط الإداري اللامركزي الذي يساعد على سرعة التطور ومواكبة التغيرات السريعة في سوق العمل
- إنشاء مكتب لتنسيق القبول بجامعات الشركات المصرية، حيث يتولى مسئولية استلام طلبات القبول بهذه المؤسسات وفحصها
- التحول من الاعتماد الكلي في قبول الطلاب على شهادة الثانوية العامة إلى مراعاة قدراتهم واستعداداتهم وميولهم نحو التخصص الذي يرغبون في دراسته
- اعتماد برامج دراسية متطورة تتسم بالمرونة والتنوع وتسهم في تحقيق التنمية المهنية للطلاب وتطوير مهاراتهم في مجال عمل الشركة الأم
- تنوع الطرق المستخدمة للتدريس ما بين الحوار والمناقشة، والتدريبات العملية، التعلم باستخدام أحدث الأجهزة التكنولوجية
- تدريس مادة اللغة الإنجليزية لجميع الطلاب مع توظيفها بالشكل الذي يخدم كل طالب في تخصصه
- توفير كافة الإمكانيات والمقومات الخاصة بتدريس المقررات من أجهزة ومعامل وورش وقاعات ومكتبات وأساتذة وغيرها

• التركيز على التعاون والربط فيما بين مراكز البحوث والجامعات من جهة وبين المؤسسات الإنتاجية من جهة أخرى بهدف إيصال البحوث التطبيقية إلى أماكن الاستفادة منها

• إقامة شراكات دولية ومحلية من أجل تنفيذ المشاريع البحثية ومشاريع التطوير
• قيام الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بتصميم معايير خاصة بجامعات الشركات تتفق مع طبيعتها وفلسفتها

• التقويم المستمر لأداء جامعات الشركات، وتوفير الآليات المناسبة لتوكيد جودة خدماتها في سياق الشركة والمجتمع

٥- متطلبات تنفيذ النموذج المقترح:

لتحقيق أهداف النموذج المقترح، تم تحديد مجموعة من المتطلبات لتنفيذ النموذج المقترح لجامعات الشركات المصرية للتغلب على ظاهرة البطالة بين الخريجين وهي كما يلي:

• إصدار القوانين والتشريعات اللازمة لإنشاء جامعات الشركات المصرية وتنظيمها
• وعي القيادة السياسية وإيمانها بضرورة وجود مثل هذا النوع من الجامعات ودورها في تحقيق التنمية المهنية المستدامة والتغلب على ظاهرة البطالة بين الخريجين

• تعزيز التعاون بين جامعات الشركات وكافة المؤسسات الإنتاجية والخدمية والبحثية والعلمية والهيئات والمنظمات المجتمعية

• إقامة تحالفات وشراكات قوية مع الجامعات المحلية والأجنبية والمنظمات التعليمية والتدريبية المتخصصة

• التأكيد على إحداث التكامل مع الشركة الأم ومع المؤسسات الصناعية والتنفيذية والخدمية

• توفير الإمكانيات المادية اللازمة من منشآت ومعامل ومعدات ووسائل تكنولوجية

• توفير الإمكانيات البشرية من أعضاء هيئة التدريس والخبراء والباحثين والفنيين والإداريين الذين يقومون على تسيير شئون التدريس والتدريب وإعداد المقررات والبرامج الدراسية

٦- معوقات تطبيق النموذج المقترح:

- قد يواجه تنفيذ النموذج المقترح بعض المعوقات منها:
- غياب القيادة الإدارية الناجحة مما يعوق التنمية الإدارية وتنمية مهارات الطلاب
 - ضعف إمكانيات البحث والتطوير العلمي والتكنولوجي نتيجة ضعف الاهتمام بالبحوث العلمية والتكنولوجية وضعف الإنفاق عليها
 - ضعف الربط بين البحث العلمي ومتطلبات المجتمع والتنمية، ونقص الإمكانيات المادية والتكنولوجية الحديثة وضعف البنية التحتية التكنولوجية
 - جمود التشريعات والقوانين المنظمة للعمل الجامعي وضعف خدمات الانترنت وجودتها، وتراجع المخصصات المالية الموجهة للبحث والتطوير
 - نقص الكفاءة المعرفية والأدائية لعضو هيئة التدريس والافتقار إلى نظام واضح لتقييم أدائه
 - استعراق الجامعة في العمل النظري وعدم الربط بين البحث ومشكلات سوق العمل ومن ثم تولدت ثقافة لدى الشركات بعدم أهمية الشراكة مع الجامعة
 - عجز التعليم الجامعي عن تحقيق دوره التنموي في تأهيل رأس المال البشري لاحتياجات سوق العمل
 - نقص توفر الخبراء المتخصصين في مجال الشراكة لإعداد البرامج التدريبية والمتخصصين في إدارة الشراكات بين الطرفين
 - الإدارة البيروقراطية للحكومة المصرية وكثرة التعقيدات الإدارية، وقلة الاهتمام بالبرامج التدريبية، وعدم إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات التي تهمهم
 - افتقاد الجامعات المصرية للاستقلالية الذاتية والحرية الأكاديمية، وعدم توافر برامج بحثية ونقص الوعي لدى أفراد المجتمع بأهمية العلم والتكنولوجيا

٧- سبل مواجهة معوقات تنفيذ النموذج المقترح:

لمواجهة معوقات تنفيذ النموذج المقترح يستلزم الأخذ في الاعتبار توافر المقترحات الآتية:

- توفير البرامج التدريبية لإعداد القيادات الإدارية الناجحة مما يضمن تنمية مهارات الطلاب وإكسابهم المهارات والقدرات اللازمة لمواكبة متطلبات سوق العمل
- توفير بنية تحتية مجتمعية داعمة للتطوير والإبداع
- توفير قيادة سياسية واعية تؤمن بضرورة وجود جامعات الشركات ودورها في تحقيق التنمية المهنية المستدامة والتنمية الاقتصادية والتغلب علي ظاهرة البطالة بين الخريجين
- إعادة هيكلة الإنفاق العام وترشيد وزيادة المخصصات المالية الموجهة للبحث والتدريب والتطوير
- توفير بيئة تقنية داعمة لعمل من خلال الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات ودمج التقنية بالتعليم والتدريب
- افتتاح الشركات المصرية بأهمية التعليم والتدريب والبحث العلمي في حياة الشركة ودورها في تحويل الشركة إلى منظمة تعلم
- تطوير المناهج واعتماد برامج مخصصة لزيادة جهودها في البحث والتطوير
- اعتراف الأوساط الأكاديمية والمهنية بالشهادات التي تمنحها جامعات الشركات
- زيادة التوعية الإعلامية بأهمية الشراكة وعرض الفائدة التي تعود لسوق العمل بمؤسساته
- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين
- دعوة المؤسسات التي تهتم بمجال الشراكة ومساهمتها في توفير الإمكانيات المادية لجامعات الشركات
- إنشاء شبكة اتصالات بين أطراف الشراكة والتقريب بينهما

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أحمد، أبو هنطش عبد المجيد (٢٠١١)، السياسات الاقتصادية في ظل اقتصاد لسوق ومؤشرات أداء الاقتصاد المصري بين الاقتصاديات العالمية ، الإدارة المالية ، مج (٤٠)، ع(١)، الجمعية المصرية للإدارة المالية، ص ٥-٤٥.

أحمد، سيد عاشور (٢٠٠٨)، مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

أحمد، عبد العاطي حلقان (٢٠١٦)، دراسة مقارنة لجامعات الشركات في مصر وماليزيا، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد (٣٢)، عدد (٣) ص ١١٦ - ٢٩٧.

أحمد، عزام عبد النبي (٢٠٠٩)، آليات تفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بني سويف.

أكاديمية أخبار اليوم (٢٠١٥)، دليل الطالب، مطابع أخبار اليوم، مدينة ٦ أكتوبر.

البكر، محمد عبد الله (٢٠٠٤)، أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مج(٣٢)، ع (٢)، ص ٢٦٣-٢٩٥.

ثابت، ثابت حمدي (٢٠١٨)، جامعات منظمات الأعمال: مدخل لتحسين مخرجات التعليم الجامعي المصري في ضوء خبرات الولايات المتحدة الأمريكية والصين وألمانيا، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أسيوط.

جامع، محمد نبيل (٢٠٠٨)، البطالة في مصر وحلولها، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية.

الجمالي، راشد بن محمد (٢٠١٦)، واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٧٦)، أغسطس، ص ٣٨٧ - ٤٤٢.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٩)، التقديرات السنوية للعمالة ومعدلات البطالة، النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة، البنك الدولي

<http://www.sis.gov.eg>

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨)، مصر في أرقام، القاهرة، مارس. حجازي، أندي محمد حسن محمد (٢٠١٨)، البطالة أسباب وتداعيات وحلول، الوعي الإسلامي، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية السنة ٥٥، العدد ٦٣٨، يونيو، ص ص ٣٤-٣٧.

حزب، محمد خميس (٢٠٢٠)، دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٧١)، مارس، ص ص ٩١٥ - ١٠٠٢.

حسن، رجب عليوة على (٢٠٠٧)، بطالة المتعلمين في مصر الأسباب وسبل المواجهة في ضوء بعض التجارب العالمية، التربية المعاصرة، رابطة التربية الحديثة، مصر، السنة ٢٤، العدد ٧٥، فبراير، ص ص ٧٧-١٩٥.

رضوان، محمود محمد المهدي سالم (٢٠١٣)، جامعات الشراكة الزكية دراسة مقارنة لبعض الخبرات الأجنبية وإمكانية الاستفادة منها في جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.

الرميدي، بسام سمير (٢٠١٨)، تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: استراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد (٦)، ص ص ٣٧٢-٣٩٤.

رياض، أميرة صيري أحمد (٢٠٢٠)، تطوير جامعة الشركات بمصر في ضوء اقتصاد المعرفة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم.

السيد، عابدة (٢٠١٣)، بطالة الشباب في مصر، بحوث ودراسات السكان، مركز الأبحاث والدراسات السكانية، الجهاز المركزي المصري للتعبئة العامة والإحصاء، العدد (٨٦)، يوليو، ص ص ١٢٢-١٦٠.

السيد، عبد المنعم (٢٠١٨)، تقرير عن البطالة في مصر، مركز القاهرة للدراسات الاقتصادية والاستراتيجية، ص ص ١-١٦.

الشثري، عبد العزيز بن ناصر (٢٠١٥)، جامعات الشركات كمدخل لتفعيل الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد (٣٤)، ص ص ١٣-٨٣.

الشمري، عبد الله عبيد (٢٠١٢)، التخطيط الاستراتيجي كمدخل لجودة التعليم قبل الجامعي بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد (٤٥)، ص ص ٢٣٨-٣٠٨.

صادق، عزة أحمد (٢٠١٨)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٤)، العدد (١١) جزء ثاني، نوفمبر، ص ص ٧٢-١١١.

عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠١٤)، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

عبد العزيز، عبد العاطي حلقان (٢٠١٦)، دراسة مقارنة لجامعات الشركات في مصر وماليزيا، المجلة العالمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٢)، العدد (٣) جزء ثاني، يوليو، ص ص ١١٧ - ٢٩٧.

عبد الغفار، عادل (٢٠١٦)، متعلمون ولكن عاطلون عن العمل: معضلة الشباب المصري، مركز بر وكنجز الدوحة، الدوحة، قطر.

عبد الوهاب، مجدي وشحاته، صفاء أحمد (٢٠١٤)، صناعة مستقبل التعليم الجامعي بين إرادة التغيير وإدارته، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة. عراقي، مصطفى (٢٠٠٩)، البطالة نظرة واقعية وحلول عملية، كلية دار العلوم، جامعة القاهرة. ص ص ١-١٠٣.

عسيري، غالية محمد (٢٠١٨)، تصور مقترح من منظور التربية الإسلامية لمواجهة مشكلة البطالة والآثار المترتبة عليها في ضوء احتياجات سوق العمل السعودي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٧٧)، الجزء الثاني، يناير، ص ص ٥٣٩ - ٥٨٣.

علوان، سهام أحمد (٢٠١٦)، جامعات الشركات وتلبية متطلبات سوق العمل في كل من الهند وروسيا والولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة التربية المقارنة والدولية، العدد (٥)، يونيو، ص ص ٢١٣-٣٤٧.

العنزي، حمود بن الطيار (٢٠١٨)، متطلبات تطوير الشراكة بين الجامعات الحكومية والقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية رؤية مقترحة، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، العدد (١٩)، ص ص ٦٢٧ - ٦٥٧.

الفهري، عادل ناجي (٢٠١٩)، البطالة وسياسة التشغيل، مجلة البيان العلمية، جامعة سرت، ليبيا، العدد (٣)، يونيو، ص ص ٨٤-١١٣.

الكعبي، نعمه شليبه (٢٠١٨)، رؤية معاصرة في تبني الجامعة المنتجة في بيئة مجتمع المعرفة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي السابع، ص ص ١-١٠.

ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي (٢٠١٠)، لسان العرب، الجزء الأول، دار صادر، بيروت، مادة "تتبطل".

محمد، ماهر أحمد حسن (٢٠١٧)، تفعيل الشراكة البحثية بين الجامعات المصرية والقطاع الخاص في ضوء خبرات وتجارب بعض الدول المتقدمة، المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الإمارات، المجلد (٤١)، العدد (٢)، يونيو، ص ص ٢٤٠ - ٢٩٤.

القاموس المحيط (٢٠٠٥)، معجم اللغة العربية، تقديم الأستاذ محيي الدين صابر، المجلد الأول، مؤسسة الرسالة للنشر.

المعهد المصرفي المصري (٢٠١٣)، نشرة المعهد المصرفي المصري، العدد (٢١)، إدارة البحوث والتوعية، القاهرة، إبريل.

المعهد المصرفي المصري (٢٠١٥)، الملف الشخصي، إدارة تطوير الأعمال، القاهرة. ناصف، محمد أحمد حسين (٢٠١٨)، دراسة مقارنة لدور الجامعة في التحول إلى اقتصاد المعرفة في كل من كندا وسنغافورة وإمكانية الإفادة في مصر، دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، عدد (٩٨)، ص ص ١٢٧-٢٨٣.

نفادي، أحمد بن حامد (٢٠١٤)، دور الشراكة الجامعية في بناء اقتصاد المعرفة بالتطبيق على الاقتصاد السعودي، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مجلد (٣٦)، عدد (١)، يناير، ص ص ٣١-٥٩.

هاشم، نهلة عبد القادر (٢٠٠٨)، تطوير أداء الجامعات المصرية في ضوء إدارة الجودة الاستراتيجية، مجلة التربية، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مجلد (١١)، العدد (٢٣)، ص ص ٢٨٣-٣٧٥.

هريو، دزاير (٢٠١٦)، القيم التنظيمية لمؤسسة الحماية المدنية دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية "محمد ثابت"، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، الجمهورية الجزائرية، العدد (٤٧)، ص ص ١٩-٣٦.

واكد، هدير محمد خالد (٢٠٢١)، جامعات الشركات مدخل لتحقيق التوازن بين خريجيه وسوق العمل في بعض الدول، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة.

الوشاحي، غادة السيد (٢٠١٥)، تصور مقترح لجامعة منتجة مصرية في ضوء خبرات بعض الدول: جامعة أسيوط نموذجاً، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، الجزء (٤٢)، ص ص ٢٢٥-٣٢١.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Allen, M. (2002), **the corporate university handbook**, designing, managing, and growing a success ful program, New York, Amacom books.
- Anand university** (2015), retrieved 25 March 2021, from <http://www.anand-u.com/>
- Brume, J.K (2013), the role of organizational behavior in establishing a corporate a academy in the construction industry, **Doctoral dissertation**, university of Pretoria, available at <https://repository.up.ac.za/handle/2263/39927>.
- Chin, T., Yang, Y., zhang, P., Yu, X. & cao, L. (2019) co-creation of social in novation: corporate universities, as innovative strategies for **Chinese firms to engage with society sustainability**, vol. (11), No. (5), pp. 14-38, Available at <https://www.mdpi.com>
- Cloudscene (2020), Indonesia, retrieved 23 march 2021 from <http://www.export.gov/article?>
- Collins, J.& O'brien, N. (2017), **the green wood dictionary of education**, ABCCLIO, available at <http://up.top4top.net/download411qrmab/pdf.vdml>.
- Crocco, o. George, M. & Hemmapattawe, D. (2017). Corporate universities and corporation – university partner ships in Thai land. Complementing education in learning, **leader ship and change journal of international and comparative education (JICE)**, pp. 17-31, available at <https://ijie.um.edu.my/index/php/JICE/article/download>.
- Dessoff, (2001), operating in the ral world: Industrial research institute fosters university business relation ships. **The magazine for leaders in higher education**,

- vol. (2), No. (1), pp. 1-13, retrieved 22march 2021, from <http://www.questia.com/magazine/>
- Eugster, B. (2015). Effects of a higher replacement rate in unemployment durations, employment, and earning, **Swiss journal of economics and statistics**, Lausanne, vol. (151), ISS. (1), Jan, pp. 1-25, Doi: 10.1007/ BF03399412.
- Gewati, M. (2016), Kenapa lulus an perguruan Tinggi Makin Susah Mandapat pekerjaan?, Retrieved 23 march 2021 from <http://edukasi.kompas.com/read/>
- Guthrie, D. (2013), **corporate universities, an emerging threat to graduate business education** Forbes, 22 january, available <https://forbes.com/site/dougguthrie/15/1/2021>
- Hearn, D. (2018), education in the workplace. An examination of corporate university models, available at <http://www.newfoundations.com/orgtheory/heurn721.html/>
- Hirst,p. (2015), **the role of corporate universities in addressing the talent gap**, available at <http://executive.mit.edu/blog/corpedutherole> of corporate universities in addressing the talent gap # xlxujipmtio.
- International medical university Malaysia** (2016), private universities in Malaysia, kuala lumpur.
- Kenathulla (2013), higher levels of education for higher private returns: New evidence from Malaysia, **international journal of educational development**, vol. (33), No. (4), July, pp. 360-390.
- Lytovchenko,I (2016), corporate university as a form of employee training and development in American companies, **advanced education**, pp. 35-41, available at <http://ae.fl-kpi.ua/article/viewfile/62280/67997>.

- Maybarplaxe, k .Allen, M.& Renauel, A. (2014), minding their business by flexing our minds, a guide to corporate university partner ships, **a report in traduced to UNICON (Executive education consortium)**, available at <http://www.uniconexed.org/wpcontent/uploads/2014.pdf>.
- Meister,j.c. (2002), **ten steps to creating a corporate university**, the knowledge management yearbook, available at TC Meister the knowledge management yearbook, books.google.com
- Morningstar (2020), **pt. Telekomunikasi Indonesia (persero) TBK ADR**. Retrieved 23 March 2021 from <http://www.morningstar.com/stocks/xnys/tlk/quote>.
- Ndzwayiba,A.(2020) **what is unemployment**. Pp. 1-18 available at <https://www.researchgate.net>.
- Perdon, Z. (2018). The future role of corporate universities in developing and embedding business strategy, **MBA with major in human resources management**, the faculty of EU business school at Urbana champaign pp. 1-108 available at <http://www.researchgate.net/profile/zairapedron/publication>
- Prince, ch.& Beaver, G. (2005), the rise and rise and rise of the corporate university: the emerging corporate earning agenda, **the international journal of management education**, vol. (5), No. (1), pp17-26.
- Rheume, L. & Gardoni, M. (2015): the challenges facing corporate universities in dealing with open innovation. **Journal of workplace learning** ,pp. 315-328 available at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/>
- Sberbank university** (2017), retrieved 26 march 2021, from <http://sberbanle – university.ru/en/news/1/1>

- Sekem & Heliopolis university (2014), **Integral university pioneer: sekem and Heliopolis university for sustainable development**, cairo.
- Sham,c. (2007), An exploratory study of corporate university in China, submitted on this 29th of January 2007, for the partial requirments of **the degree of doctor of business administration**, international graduate school of business administration, international graduate school of business, division of business, university of south Australia.
- Tham, siew yeon (2013), internationalizing higher education in Malaysia; government policies and university's response, **journal of studies in international education**, vol. (17), No. (5), November. 640-667.
- The Global Association of corporate universities & Academies** (2018), available at <http://www.corporateuniversity.org.uk/>
- Tran, Q, Tain, Y. (2013). Organizational structure influencing factors and impact on a firm American, **journal of industrial and business management**. Vol (3), No. (2), pp. 229-236, available at <http://www.scrip.org/journal/aijibm>.
- Walton, S.& Martin, M. (2004), corporate universities v. Traditional universities – comparison through published **organization documentation**, available at <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED491482.pdf>
- Wangmo, D. (2012). A study on youth unemployment and its conse Quinces in Bhutan, **Master thesis of public policy**, KD I school of public policy, available at <https://core.ac.uk/download/pdf>.