

---

**استراتيجية مقترحة داعمة لقيم التميز المهني لتعزيز التوجه المستقبلي  
نحو العمل الريادي لدى الشباب المقبلين على سوق العمل**

**إعداد**

**أ.م.د / فاطمة محمد أبو الفتوح عبد العاطي**

**أستاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة**

**كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان**

**مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة**

**عدد (٦٦) - إبريل ٢٠٢٢**

---



## استراتيجية مقترحة داعمة لقيم التميز المهني لتعزيز التوجه المستقبلي

### نحو العمل الريادي لدى الشباب المقبلين على سوق العمل

إعداد

أ.م.د / فاطمة محمد أبو الفتح عبد العاطي\*

#### الملخص

هدف البحث إلى وضع استراتيجية مقترحة داعمة لقيم التميز المهني لدى الشباب المقبلين على سوق العمل من أجل تعزيز توجههم المستقبلي نحو العمل الريادي ، تكونت عينة الدراسة من ( ٢٧٤ ) شاب وفتاه ممن تتراوح أعمارهم ما بين " ١٧ : ٢٥ " سنة ، من الشباب المقبلين على سوق العمل ومن المنتمين لعدد من الكليات والمعاهد العملية وعدد من المدارس الثانوية " الفنية - الصناعية - التجارية " وفي السنة النهائية ، ولتحقيق أهداف البحث تم إعداد أدوات البحث والمتمثلة في إستمارة البيانات العامة ، استبيان قيم التميز المهني ، استبيان التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي .

وأسفرت نتائج البحث عن انخفاض مستوى قيم التميز المهني لدى عينة البحث بنسبة ٤٥,٦%، كذلك انخفاض مستوى التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي بنسبة ٥٠,٤%.

كما أظهرت النتائج وجود تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الوعي بقيم التميز المهني وفقاً لإختلاف بعض المتغيرات فبالنسبة لعمل الشاب / الفتاه قبل التخرج كانت الفروق دالة لصالح العاملين ، ولصالح المستوى التعليمي الأعلى للوالدين ، كذلك مهنة الأب ذو العمل الحر، ومتوسط الدخل الشهري الأعلى للأسرة ، بينما لم توجد فروق ترجع لمتغير الجنس ، والمؤسسة التعليمية التي تنتمي لها عينة البحث.

كذلك وجد تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في مستوى التوجه المستقبلي نحو زيادة الأعمال باختلاف الجنس لصالح الذكور، ولصالح المنتمين للجامعات مقارنة بالمعاهد والمدارس الثانويه المحددة بالبحث ، والمستوى التعليمي الأعلى للوالدين ، وعمل الأب عملاً حراً ، ومتوسط الدخل الشهري الأعلى للأسرة .

كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم التميز المهني ، وبين التوجه المستقبلي للشباب المقبلين على سوق العمل نحو زيادة الأعمال بمستوى دلالة (٠,٠١) ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعض متغيرات الدراسة متمثلة في المؤسسة التعليمية المنتمى لها الشاب - مستوى تعليم الأب / الأم - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب / الفتاه - متوسط المصروف الشخصي شهرياً - امتلاك أحد أفراد الأسرة لمشروع حر) على كل من

\* أستاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان

قيم التميز المهني ، والتوجه المستقبلي نحو ريادة الأعمال ككل عند مستوى دلالة ( ٠,٠١ ) ، و لم توجد علاقه ترجع لمتغير الجنس.

وبناء على نتائج البحث والدراسات السابقة إقترحت الباحثة استراتيجية داعمة لقيم التميز المهني لتعزيز التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى الشباب المقبلين على سوق العمل .  
الكلمات المفتاحية : استراتيجية - قيم التميز المهني - التوجه المستقبلي - العمل الريادي - الشباب المقبلين على سوق العمل .

## مقدمة البحث:

شهدت العقود القليلة الماضية ارتفاعا مطردا في مكانة ريادة الأعمال ، حيث لعبت ريادة الأعمال دورا حاسما في الإقتصاد العالمي ، وأصبحت سمة أساسية من سمات الإقتصاديات المعاصرة ، وعنصرا استراتيجيا لاستثمار وتوفير العديد من فرص العمل ( سعيد نافع ، ٢٠١٨ ) فهي إحدى الركائز الأساسية للتنمية الاقتصادية ومن أهم استراتيجيات التنمية في الدول النامية والمتقدمة على السواء ، كما أنها تلعب دورا كبيرا في تحسين الوضع الاقتصادي للفرد ، والتوظيف الذاتي وزيادة الدخل ، بالإضافة إلى أنها تحقق للرائد الاستقلالية ، وفرصة للتميز، وتحقيق الطموحات ( المجلس الأعلى للسكان بالمملكة الهاشمية ، ٢٠١٨ ) .

وأوضحت Lindner (2018) أن ريادة الأعمال مطلب ملح للتنمية المستقبلية المستدامة ، فرواد الأعمال هم المحركون الفاعلون لديناميات الحياة الإقتصادية والإجتماعية ، كما أشارت دراسة نهاد رصاص و رباب مشعل (٢٠١٨) إلى الدور الفعال لريادة الأعمال في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ .

ويتم التركيز على النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب ، حيث يتلاءم الشباب وفكرهم مع الحداثة والتجديد ، وخلق الفرص ذات الإتصال بالتطورات المستقبلية ، وبوجود شباب متعلم فإن الأعمال التجارية المبنية على المعرفة تكون ذات قدرة أكبر على التأقلم والتواصل مع العالم الاقتصادي المستقبلي وبصفة مستمرة (عبد الرحمن شعت ، ٢٠١٥ ، ( Wong Wing , et al. , 2018 ) ، وترى Kumka (2020) أن وجود الطاقات الشبابية تسهم في إيجاد سبل للتقدم الإقتصادي والمهني عندما تتوفر بيئة توجيهية تشاركية ضمن منظومة قيمية تدعم معايير العمل المتميز وتحفزه.

كما أكدت دراسة Michele ( 2018 ) ، Dumas ( 2019 ) ، Kumka ( 2020 ) على وجود علاقة بين القيم المهنية التي يؤمن بها الفرد وبين تفضيلاته المهنية فمن خلال القيم يتوجه الفرد نحو التخطيط والتنظيم وترتيب وجمع الأفكار للوصول لأهدافه المستقبلية التي يتطلع لتحقيقها ، ومن خلال توافر قيم التميز المهني ترتفع الكفاءة الذاتية للفرد ، ومن ثم التوجه نحو المهن الحديثة التي تواكب متطلبات العصر . ونظرا لتميز القرن الحالي بتغيرات هائلة فقد أصبحت الحاجة ماسة إلى مراجعة القيم لبناء منظومة قيمية جديدة لتتناسب متطلبات العصر ( محمد عليان وعزت عسيلة ، ٢٠٠٤ ) .

هذا و تسهم القيم في زيادة الدافع الذاتي للفرد نحو العمل ، فالقيم دوافع محرركة ومحددة لسلوك الفرد ، ولها دور في تكامل شخصيته ، والفرد قلما يقبل على مهنة لا تتفق مع منظومته القيمية التي تكونت لديه إلا مرغما ، كما أن تميز الفرد في عمله لا يتحقق إلا بتوافق قيمه مع القيم التي يتطلبها العمل (Schultz, J., et al., 2020) ، فتستند ريادة الأعمال إلى منظومة قيمية تهيئ لها مناخ مناسب للعمل ، حيث يرى محمد خاطر (٢٠١٩) ، نزار شموط (٢٠١٩) أن القيم الداعمة للريادة أحد المقومات الأساسية للنجاح ، إذ تنعكس على أساليب التفكير واتخاذ أفضل القرارات المهنية ، كما أشارت كريمة ربحى و حياة الحرترسي (٢٠١٦) إلى دور منظومة القيم الإدارية على الأداء البشرى المتميز ، وأشار محمد خاطر (٢٠١٩) إلى القيم الشخصية كالمبادرة، والعزيمة، والطموح، والثقة بالنفس، والمسئولية، والإبتداع، واتخاذ المخاطر، وركز سلطان النوفل و بسمة القطان (٢٠١٩) ، عز الدين الجاك (٢٠١٩) على القيم الإبداعية المتطورة لتتماشى مع الحداثة والتطور، وأشار محمد محمود وآخرون (٢٠٢١) إلى أهمية اقتصاد المعرفة ، وأوضحت Elliott, K., et al., (2017) ، ثناء أبو شحاته (٢٠١٩) ضرورة تنمية القيم البيئية و دور الإبتكار الأخضر في تصميم المنتجات صديقة البيئة ، وأكد Xu,S., et al., (2019) وكذلك (2019) Nikolaeva, E., & Kotliar,P. ، عبد الرحمن المطرف (٢٠٢٠) بضرورة تنمية القيم التقنية والإستفادة من التحول الرقوى في ظل الأزمات ، وأشار عصام السعيد (٢٠١٥) و كلا من Davis (2019) ، Klamir, A. (2019) على أن غرس المزيد من القيم المهنية الداعمة للتميز في العمل عنصر هام لعملية التغيير المطلوبة على المدى البعيد ، لإعداد جيل من أصحاب الفكر الريادي والمشاريع الريادية.

ولقد أوضحت ماجدة يوسف (٢٠٢١) ، عبد الله المنصوري (٢٠٢٠) أن أهم العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات هي الأسرة ، المؤسسة التعليمية ، جماعة الأقران والمجتمع بمؤسساته والتي تعمل مجتمعه و متفاعله على التكوين التدريجي للاتجاهات، وأوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة إجتماعية عملية بها مبادرات ريادية يراقبها ويمارسها الأبناء، فلضوابط التنشئة الإجتماعية التي يمر بها الفرد أثرعلى توجهه المهني المستقبلي.

ولقد أشارت دراسة كلا من عبد الله السكران (٢٠١٦) ، بسام الرميدي (٢٠١٨) ، سعيد نافع (٢٠١٨) ، أسماء زيدان (٢٠١٨) ، جيهان محمد (٢٠٢٠) ، هالة أبو العلا وآخرون (٢٠٢١) إلى أن التحديت والتميز لا يأتي إلا من خلال تقديم رؤية استشرافية لرسم طريق المستقبل في ظل المتغيرات الضخمة التي يشهدها العالم بأسره ، عن طريق التوجه نحو إحداث تغيير إيجابي في قيم و سلوك الشباب ، وصقل شخصيتهم بالمعارف والمهارات، ومراعاة ميولهم، وتوجيههم نحو التحديت لبناء مجتمعهم والرقى به.

ومن ثم عرضت هتان أحمد (٢٠٢٠) ، حفيظة البراشيدية (٢٠٢١) نماذج لبعض الفرص الريادية خلال جائحة كورونا (كوفيد - ١٩) لصقل خبرات الشباب ودفعمهم نحو ريادة الأعمال ، أوضحا فيها أهمية القيم المهنية التي بدونها لما تمكن رواد الأعمال من مواجهة التحديات التي أفرزتها

الأزمة فظهرت قيمة المرونة والإستجابة الفورية لإعادة تشكيل العرض والطلب و محاولة تلبية متطلبات السوق والمستهلكين ، وقيمة التحول الرقمي واستخدام الحوسبة السحابية ، التكنولوجيا المالية (فينتك) والحلول المصرفية الإلكترونية (Fintech) ، وأضحت الخدمات والمنصات التي توفرها التكنولوجيا التعليمية (Edtech) وشركات التعلم الافتراضي للتعلم عن بعد. وأكد (Bouey, J (2020) أن المشاريع والورش الصغرى ستكون أمام فرص إيجابية مع اتجاه العالم للتعافى من الأزمة، مما يمثل دافع إيجابى قوى للشباب .

### مشكلة البحث :

تشير مؤسسة العمل الدولية ( ٢٠١٤ ) أن معدل البطالة في أوساط الخريجين من الشباب المصرى تعد من أعلى المعدلات في العالم ، كما أن معظم الشباب الذين حصلوا على فرص عمل يتقاضون أجورا غير عادلة ، تكاد لاتكفى تكاليف المعيشة المتواصلة الإرتفاع .

وبدأ الاتجاه إلى ريادة الأعمال يزداد شيئا فشيئا بعد أن عجزت مؤسسات القطاع العام والخاص عن استيعاب الآلاف من الخريجين من مختلف التخصصات الراغبين في العمل ، والذي نتج عنه زيادة نسبة البطالة ، مما دفعهم للبحث عن عمل خاص بهم يستطيعون العيش من خلاله ( بسام الريميدى ، ٢٠١٨ ) ، وأكدت ( أسماء زيدان ، ٢٠١٨ ) على دور ريادة الأعمال في حل المشكلات المعاصرة ، ومواجهة التحديات التي تتطلب حلولاً إبداعية .

ففى عصرنا الحالي لم يعد من المقبول وجود خريج بدون عمل ، وأصبح انتظار الوظيفة الحكومية أمل صعب المنال في ظل انتشار البطالة ، لذا يكون الخيار الأمثل هو تثقيف الشباب وتوجيههم نحو العمل الريادي ( سعيد نافع ، ٢٠١٨ ) ، وأصبحت الحاجة الاقتصادية ملحة لخلق فرص عمل جديدة ، في ظل الأزمة الحالية التي يشهدها العالم أجمع ( بسمة المؤمنى ، ٢٠١٧ ) .

وبالرغم من المبادرات التي بذلتها مصر ومازالت تبذلها في الآونة الأخيرة ، وإدراجها للعمل الريادي ضمن خططها للتنمية المستدامة ، وتوجه الدراسات الحديثة لدعم " رؤية مصر ٢٠٣٠ " من خلال دراسة واقع ريادة الأعمال ، ومحاولة تنفيذ عدد من البرامج لدعم التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي ، إلا أنها كشفت عن حاجة ماسة لضرورة زيادة وتنوع تلك الأبحاث ، بالإضافة إلى البحث في عدد من الإتجاهات لتكوين رؤية متكاملة تشجع وتحفز وتغرس الدافع الذاتي نحو التوجه للعمل الريادي ، حيث أكد تقرير المرصد العالمى لريادة الأعمال أن مصر ما زالت بحاجة لجهود كبيرة لرفع مستوى التعليم على كافة المستويات ، فهناك ضعف ملحوظ في تأهيل الأفراد للإبتكار والفاعلية الذاتية والمبادرة لإنشاء أعمال خاصة بهم ( The Global Entrepreneurship Monitor, 2018) .

كذلك أكدت العديد من الدراسات على وجود تحديات وعوائق متعددة تحول دون توجه الشباب المقبلين على سوق العمل نحو ريادة الأعمال ، فأشارت ماجدة يوسف (٢٠٢١) إلى أن من أهم تلك التحديات القيم السائدة والتي تمثل إطارا مرجعيا لتوجيه السلوك ، لذا فهى بحاجة إلى تحديث لدفع السلوك نحو الطريق الصحيح،وأضافت هالة أبو العلا وآخرون (٢٠٢١) على أن المجتمع

المعاصر يعانى من أزمة في القيم ، وأنه في حاجة إلى تبني نموذج أكثر قدرة على استيعاب مستجدات العصر كما يمكن تقوية تلك القيم من خلال التدريب أو إعطاء توجيهات مكثفة لأنها المسئولة عن تشكيل طرق التفكير ، وأنماطه التي تنتج عنها دوافع تعزز السلوك .

وبناء على دراسة منعم السعيدة وآخرون ( ٢٠٠٩ ) التي أشارت أن المناهج الدراسية في حاجة إلى ثقل محتواها في غرس القيم المهنية سواء القيم الإدارية ، التقنية ، المعرفية ، الشخصية ، البنشخصية ، القيم الجماعية . فلقد أوضحت دراسة رحاب اليماني ( ٢٠١٨ ) ، هالة أبو العلا وآخرون ( ٢٠٢١ ) ضرورة النظر في منظومة القيم المتضمنة في مناهج التربية والتعليم ، والحاجة إلى إعادة النظر فيها وتحديثها متبينة عددا من الخطوات متمثلة في إعادة ترتيب منظومة القيم لدى الأجيال المكونة للمجتمعات القادمة ، تثبيت مبدأ النموذج والقوة الصالحة ، العمل على ترسيخ مبدأ العلم النافع الذي يكسب المتعلمين القيم والإتجاهات الإيجابية .

وعلى مستوى المراحل التعليمية المختلفة فأوضح محمد عبد الفتاح ( ٢٠١٦ ) ، بسام الريميدى ( ٢٠١٨ ) ، محمد خاطر ( ٢٠١٩ ) ماجدة يوسف ( ٢٠٢١ ) انخفاض توجه الشباب الجامعى نحو العمل الريادى بالرغم من ارتفاع مستوى المعرفة ، وذلك نتيجة غياب البرامج التدريبية المكملة والمختصة بالجانب العملى المدعم بتجارب ملموسة ناجحة ، أو القيام بزيارات ميدانية لعدد من تلك المشاريع ، أما بالنسبة للتعليم الفني فأوضحت دعاء جوهر ( ٢٠١٧ ) ، عبير عثمان ( ٢٠١٨ ) ، منال خيرى ( ٢٠١٩ ) وجود العديد من المعوقات ، وإنخفاض توجه طالبات الثانوى الصناعى نحو ريادة الأعمال ، كذلك دراسة أميرة حسونة ( ٢٠١٩ ) على طلاب المعاهد العليا التجارية ، مما يخلق بعض الغموض لدى الشباب الناشئ ، ويؤثر على اتجاهاتهم نحو الأعمال الريادية .

وبناء على نظرة الباحثة للواقع الحالى الذي يشير إلى أنه قد بات لزاما على المقبلين على سوق العمل السعي نحو امتلاك قيم مهنية مستحدثه تساعدهم على التميز والتوجه المستقبلي نحو العمل الريادى ، واستنادا على التصور المقترح الذى وضعته هيام سالم ومنال الشاعر ( ٢٠١٧ ) لدعم ريادة الأعمال لطلاب الاقتصاد المنزلى، وما قدمته أماني غبور ( ٢٠١٩ ) من رؤية استراتيجية لتطوير البحث العلمى في الجامعات المصرية لتعزيز قدرتها التنافسية ، والتصورا المقترح لأسماء زيدان ( ٢٠١٨ ) لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة ، وما عرضته هالة أبو العلا وآخرون ( ٢٠٢١ ) من رؤية استشرافية لتطوير المناهج لمواكبة تحديات ومستجدات العصر الحالية والمستقبلية من أجل تطوير الأنساق القيمية ، لاكساب المتعلمين الثقافة المتجددة والفكر المستنير انطلاقا للمستقبل مع عدم إغفال جودة البناء القيمي .

وانطلاقا من رساله التي يسعى قسم إدارة مؤسسات الأسره والطفولة تحقيق التميز من خلالها ، وبناءا على ما يحمله من قيم ومبادئ وأهداف تنموية تساهم في مواجهة تحديات العصر الحديث ومشكلاته في ظل تسارع المعرفة وتطور أساليب الدعم والتوجيه ، وإيماننا من الباحثة بضرورة الإستناد إلى أساليب بحث ورؤى وخطط إستراتيجية حديثة للوصول إلى الأهداف المنشودة التي تسعى لتحقيقها رؤية مصر ٢٠٣٠ ، فلقد تولدت فكرة البحث الحالى لوضع علامات على طريق المستقبل من

خلال إستراتيجية مقترحة واسعة المدى تساهم في تحقيق التكامل بين عدد من المؤسسات المسؤولة عن تنشئة الأجيال ، لتوظيف وتنمية القيم وتحديثها وغرس قيم التميز المهني في عالم متغير ومتطور بخطى سريعة .

### واستناداً إلى ماسبق تتحدد مشكلة البحث الحالي في الإجابة على التساؤلات التالية :

- ماهى أهم المؤسسات التي تؤثر على غرس قيم التميز المهني من أجل التوجه للعمل الريادي لدى الشباب " عينة البحث " المقبلين على سوق العمل ؟
- ماهى أكثر المعوقات التي تحول دون توجه الشباب عينة البحث نحو العمل الريادي ؟
- ما مستوى توافر قيم التميز المهني لدى المقبلين على سوق العمل من الشباب عينة البحث ؟
- ما مستوى التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى الشباب " عينة البحث " ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب " عينة البحث" في توافر قيم التميز المهني وفقاً لمتغيرات البحث ( الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب / الفتاه ) ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب "عينة البحث" في توجههم المستقبلي نحو العمل الريادي وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب / الفتاه ) ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين قيم التميز المهني المتوفرة لدى الشباب " عينة البحث " ومستوى توجههم المستقبلي نحو العمل الريادي ؟
- ماهى العلاقة الإرتباطية بين متغيرات الدراسة (الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها الشاب - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب/ الفتاه - متوسط المصروف الشخصي شهريا - امتلاك أحد أفراد الأسرة لمشروع حر) على كل من قيم التميز المهني بمحاورها والتوجه المستقبلي نحو العمل الريادي بأبعاده ؟
- مامدى إمكانية إعداد وتصميم إستراتيجية مقترحة لدعم قيم التميز المهني من أجل تعزيز التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى الشباب المقبلين على سوق العمل ؟

### أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى تصميم استراتيجية مقترحة داعمة لقيم التميز المهني لتعزيز التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى الشباب المقبلين على سوق العمل وذلك من خلال :

- ١ - تحديد الأهمية النسبية للمؤسسات التي تؤثر على غرس قيم التميز المهني الموجه للعمل الريادي لدى الشباب المقبلين على سوق العمل .
- ٢ - تحديد الأهمية النسبية لأهم المعوقات التي تحول دون توجه عينة البحث نحو العمل الريادي.



- ٣ - تحديد مستوى توافر قيم التميز المهني لدى المقبلين على سوق العمل من الشباب "عينة البحث".
- ٤ - تحديد مستوى التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى الشباب "عينة البحث".
- ٥ - دراسة الفروق بين الشباب "عينة البحث" في مستوى توافر قيم التميز المهني وفقا لمتغيرات البحث ( الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب / الفتاه ).
- ٦ - تحديد الفروق بين الشباب "عينة البحث" في توجههم المستقبلي نحو العمل الريادي وفقا لمتغيرات البحث (الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب / الفتاه ).
- ٧ - الكشف عن طبيعة العلاقة بين كل من قيم التميز المهني المتوفرة لدى الشباب "عينة البحث" ومستوى توجههم المستقبلي نحو العمل الريادي.
- ٨ - دراسة العلاقة الإرتباطية بين متغيرات الدراسة (الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها الشاب - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب/ الفتاه - متوسط المصروف الشخصي شهريا - امتلاك أحد أفراد الأسرة لمشروع حر) على كل من قيم التميز المهني بمحاورها والتوجه المستقبلي نحو العمل الريادي بأبعاده.
- ٩ - التوصل إلى إستراتيجية مقترحة داعمة لقيم التميز المهني لتعزيز التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى الشباب المقبلين على سوق العمل.

### أهمية البحث :

#### تتضح أهمية البحث الحالي فيما يلي :

- دعم شريحه هامة ألا وهي شريحة الشباب المقبلين على سوق العمل ، فهم رجال الغد وصناع المستقبل وأداة التنمية ، من خلال الكشف عن قيمهم المهنية ، والتي تعتبر خطوة هامة لفهم المجتمع وثقافته وفهم الدور الإيجابي والسلبي الذي يمكن أن تلعبه هذه القيم في عملية التغيير والتطوير والتحديث.
- استثارة الطاقات الكامنه لفئة طموحه ولديها طاقات عالية لعدد مختلف من فئات الشباب المقبلين على سوق العمل ، للكشف عن اتجاهاتهم نحو المشروعات الريادية كمحاولة لتحديد البداية لتنمية الاتجاه الإيجابي نحو العمل الريادي ، خاصة بعد ما أثبتت ريادة الأعمال الصدارة في مواجهة جائحة كورونا ، وما يتوقع لها من تميز مستقبلي فيما بعد الجائحة لفئة تبحث عن يأخذ بيدها لبداية الطريق .
- محاولة إضافة قيمة علمية قد تشكل منظور جديد ونقطة إنطلاق للباحثين لإجراء المزيد من البحوث والدراسات تبني على تحديد منظومه للبناء القيمي المهني ووضع تصور لتنميتها ،

مما قد يدعم الاقتصاد المصري ، من خلال تحفيز الشباب ذاتيا لتبني مشروعات ريادية لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تمثل بؤرة التوجه والحراك المجتمعي .

- تقديم إستراتيجية يمكن أن يتبناها قسم إدارة مؤسسات الأسره والطفولة باعتباره مؤسسة تساهم في خدمة العديد من المؤسسات ذات العلاقة المباشره بأساليب الدعم للشباب إبتداءا من الأسره ، والبحث عن الشركاه مع المؤسسات التي تدعم الشباب المقبلين على سوق العمل لتكوين نظرة مستقبلية تحفيزيه ومنظور ديناميكي جديد ومتكامل لإعداد البرامج .

## فروض البحث :

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب المقبلين على سوق العمل " عينة البحث" في توافر قيم التميز المهني وفقا لمتغيرات البحث ( الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب / الفتاه ) .
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب المقبلين على سوق العمل " عينة البحث" في توجههم المستقبلي نحو العمل الريادي وفقا لمتغيرات البحث (الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب / الفتاه) .
٣. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم التميز المهني بمحاوره (القيم الادارية ، القيم التقنية ، قيم تعزيز المعرفة ، القيم التطويرية ، القيم الاجتماعية ، قيم الاستدامة البيئية في العصر الرقمي ) وبين التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي بأبعاده (البعد الدافعي ، البعد المعرفي ، البعد السلوكي ) .
٤. توجد علاقة إرتباطية بين متغيرات الدراسة (الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها الشاب - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب / الفتاه - متوسط المصروف الشخصي شهريا - إمتلاك أحد أفراد الأسرة لمشروع حر) على كل من قيم التميز المهني بمحاورها والتوجه المستقبلي نحو العمل الريادي بأبعاده .

## الأسلوب البحثي للدراسة :

أولا : مصطلحات البحث Research Terms:

## الإستراتيجية : The strategy

" خطة طويلة الأمد للوصول إلى هدف ما ، إعتقادا على التكتيكات والإجراءات في استخدام الموارد ، وتعد مهارة لتحقيق النجاح ، كما أنها الإستخدام الذكي للموارد في سبيل تحقيق الهدف " . (2021) , dictionary "Strategy".

وتعرف إجرائيا بأنها " خطة مرحلية طويلة الأمد ، وإطار علمي متكامل وفق مجموعه من المراحل والإجراءات المنظمة ، والسياسات الهادفه يدعم و يوجه المؤسسات المسئوله عن الشباب لإحداث

مجموعه تغيرات إيجابية تطويرية محملة بالقيم بقصد زيادة توجه الشباب نحو العمل الريادي ليكون أكثر استجابة للتغيير ومواكبة لمعطيات التقدم الحضارى في ضوء إحتياجات سوق العمل " .

#### The support : الدعم

" دعمه دعما أي : أعانه وقواه وثبته ، كما أنه يرتبط بالاستقامة والتعديل " ( لسان العرب لابن منظور المصري ، ١٩٩٩ ) .

#### القيم : values

" إهتمامات وتفضيلات لأشياء معينة ، وهى تلك الأشياء أو الأفكار أو المؤسسات أو الأعمال التي نعتر ونفخر بها والتي نسعى دائما للحفاظ عليها " ( وفاء شلبى وآخرون ، ٢٠١٦ )

#### القيم المهنية : professional values

عرفها منعم السعيدة وآخرون ( ٢٠٠٩ ) بأنها " مجموعة من معايير الحكم على صحة السلوك أو خطئه للفرد داخل مؤسسات العمل المختلفة أو الجماعة التي يعمل معها والمستندة إلى العقل والشرع ، متمثلة في " القيم الإدارية، القيم التقنية، القيم العلمية/المعرفية، القيم الشخصية، القيم البيئشخصية، القيم الرمزية/الجماعية" .

#### التميز Excellences:

حالة من التفوق تحقق مستويات عالية غير عادية من الأداء ، بما ينتج عنه نتائج وإنجازات تتفوق على ما يحققه المنافسون ، و ترضى عنها الفئة المستهدفة وأصحاب المصلحة كافة في المؤسسة ( على السلمى ، ٢٠٠٢ ) .

#### قيم التميز المهني : professional Excellences values

تعرفها الباحثة إجرائيا بأنها " منظومة من الأحكام والمعايير التي تتكون لدى الشاب من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية ، ويتلقاها من مؤسسات التنشئة ويؤمن بها ، بحيث يتمكن من إختيار أهداف وتوجهات لحياته يراها جديرة لتوظيف إمكانياته ، وتقوده إلى إتجاه مهني معين ، وتمثل إطارا مرجعيا يحكم ويوجه تصرفاته في إطار ثقافة من التعلم والإبداع والتحسين المستمر بوعيه وإرادته ، مع التأقلم مع التغييرات السريعة و التعامل معها على مستوى المعاصرة ، لتشكيل مبادئ مركزية تتكامل وتتوازن فيها الأهداف الفردية والمجتمعية ، وتساعده على إتخاذ قراراته المهنية وفقا لأحكامه الفردية وإيمانه الذاتي بها وتطبيقه السلوكي لها " .

وتحدد الباحثة قيم التميز المهني الداعمة للتوجه الريادي في الدراسة الحالية في :

#### قيم إدارية : Management values

عرفتها كريمة ربحى ، حياة الحرثسي ( ٢٠١٦ ) بأنها " قيم المراقبة المزدوجة الذاتية والخارجية والتي تتسم بالموضوعية ، وتنظيم السلوك البشرى الفعال الذي يؤدي إلى استثارة الهمم وتفجير الطاقات ، مع اتقان العمل لتحقيق أعلى مستويات الأداء و إحداث التنمية البشرية المستدامة" .

**وتعرف إجرائيا بأنها** " مبادئ ومعايير تخطيطية ، تنظيمية ، قيادية ، تسويقية ، تنافسية مترابطة معا ، يؤمن بها الشباب المقبلين على سوق العمل سعيا لتحقيق أهدافهم المهنية من خلال الاستفادة من الموارد المتاحة ، وتوظيف القيم الإبداعية سعيا وراء الإنجاز والقدرة على إدارة الذات الريادية ، مع مراعاة قيم الجودة ، والمعايير الإدارية العالمية والسعى نحو التغيير والتكيف معها ، لتحقيق التميز الإداري في إطار الرؤية الواضحة ونفاذ البصيرة " .

#### - قيم تقنية: **values Technical**

مجموعة المعايير والمبادئ والأساليب التي يجب على الفرد أن يتحلى بها أثناء استخدامه للأدوات والوسائط الرقمية مثل : البريد الإلكتروني ، المدونات الإلكترونية ، وشبكات المعلومات كالفايس بوك وتويتر والواتس أب، وغيرها(هالة أبو العلا وآخرون ، ٢٠٢١).

**وتعرف إجرائيا بأنها** " مجموعه القوائين والمقاييس التي تنبثق من المجتمع لتوظيف منصات انترنت الأشياء، أجهزة الهاتف المحمولة ، الحوسبة السحابية ، شبكات التواصل الاجتماعي في العمل ، ويقرها الشباب المقبلين على العمل لمواكبة التطور التقني ، وتظهر في تقديرهم للتحويل الرقمي في جميع جوانب عملهم المهني ، كما تظهر في تعاملهم مع التقنيات والأدوات التكنولوجية المختلفة لضمان التفاعل الإلكتروني الآمن ، مع توظيف التقنيات حسب مجالات ومتطلبات كل عمل " .

#### - قيم تعزيز المعرفة: **Knowledge Enhancement Values**

**وتعرف إجرائيا بأنها** " تلك القيم التي تشجع على التفكير، وتوظف التأهيل العلمي والمعرفي والتدريب المهني والبحث والتحديث لزيادة النتائج في أي نشاط اقتصادي ، ومواجهة التحديات وتحديد المخاطر ، للتوجه نحو التفكير الإيجابي ، واغتنام الفرص ، مع اقتصاد المعرفة وتقدير رأس المال الفكري ، والاستثمار في بناء رأس المال البشري داخل مؤسسة العمل ، إيماناً بأن القيمة الحقيقية تكون في تطبيق المعرفة للسعى نحو التميز " .

#### - قيم التنمية الشخصية " قيم تطويريه": **Personal development values**

**وتعرف إجرائيا بأنها** " مجموعه المعايير والمقاييس التي تنمي دوافع ذاتية إيجابية نحو العمل ، و السعي نحو التميز من خلال الارتقاء والتحسين المستمر، وترسيخ المسئولية تجاه الذات ، وتحديد المتطلبات العصرية لسوق العمل ، مع وضع رؤية رشيدة لتحقيق الأهداف المهنية ، والقدرة على التغيير وتقبلة دون الإخلال بالتوازن بين العمل والعائلة".

#### - قيم اجتماعية : **Social values**

**وتعرف إجرائيا بأنها** " مجموعة تنظيمات وفضائل وأخلاقيات مجسدة لأحكام عقلية إنفعالية معممة نحو الأشخاص المشاركين في العمل ، وفي التفاعل معهم " سواء الرؤساء أو الزملاء أو نحو أولئك المستفيدين " المستهلكين " ، يؤمن بها الشاب وتظهر في سلوكه ، وتتجه تلك القيم نحو الإصلاح ، وترجم لإمكانية تدعيم الشراكة المجتمعية للشعور ببهجة الحياة المهنية " .

- قيم الاستدامة البيئية في العصر الرقمي :

### Environmental sustainability in the digital age

مجموعة القيم التي تظهر في سلوك الفرد وألفاظه وتساهم في تشكيل إهتماماته وميولة الإيجابية نحو حماية البيئة من خلال التربية البيئية الواعية (هالة أبو العلا وآخرون ، ٢٠٢١) .

**وتعرف إجرائيا بأنها " منظومة من المعايير والمبادئ التي توجه سلوك الشباب نحو الحفاظ على البيئة سواء داخل بيئة العمل أو خارجها بداية من اختيار المواد الخام الصديقة للبيئة ، ابتكار عمليات إنتاج خضراء ، وتوفير منتجات خضراء صديقة للبيئة تلبي حاجات المستهلكين ، مع التميز في قدرتها على ترشيد الاستهلاك، وإعادة استخدام مخلفات المنتج بشكل آمن ، ووعيه بتأثير سلوكه على البصمة البيئية ، وإيجابيات التكنولوجيا البيئية كاستخدام تكنولوجيا الطاقة المتجددة ، واستخدام التكنولوجيا الرقمية " .**

### التوجه المستقبلي: Orientation Future:

يعرف السيد على ( ٢٠١٤ - أ ) التوجه نحو المستقبل بأنه " الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه ويكافح من أجل أن يحققها مستقبلا ، وهو يبحث عن أكثر الطرق إيجابية وفاعلية و التي تمكنه من بلوغ آماله وأهدافه ، ويكون عليه بعد ذلك أن يقيم بنفسه ماتم تحقيقه من أهداف " . كما يعرف بأنه " مايعتقده الفرد أنه ذو أهمية ومعنى في حياته ويدفعه لتكوين خلفية ذاتية عن مستقبله ، تظهر في وضعه للأهداف والخطط والاكشافات والخيارات وصنع القرارات ، بالإضافة إلى المعتقدات والانفعالات والنواحي المعرفية والوجدانية المتعلقة بالمستقبل " (Seginer, 2017).

ويعرف التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي إجرائيا " إدراك الشباب المقبلين على سوق العمل لأهمية العمل الريادي ، والإيمان بأنه فرصة حقيقية للتميز المهني المستقبلي لمواجهة ما ينطوى عليه الحاضر والمستقبل من صعوبات ، ويتجسد ذلك الإدراك في اهتماماته بالأهداف المستقبلية الريادية والسعى جاهدا نحو تحقيقها من خلال بذل الجهد في التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات لها ، وبما يتناسب مع إمكانياته وقدراته الواقعية ، و ينسجم مع قيمة الشخصية ، ومستوى طموحه ، ويؤدي هذا الإدراك إلى ثقة الفرد في نفسه وفي بيئته ، ومن ثم تفاؤله بشأن المستقبل ، وما ينطوى عليه من طاقات ذاتية كامنة ، وتغيرات بيئية موجبة " .

**وتحدد أبعاد التوجه المستقبلي في هذه الدراسة كالآتي :**

**البعد الدافعي :** يتعلق بما يحث الفرد على التفكير في المستقبل ، ويتضح في القيمة التي يراها الفرد في المجال المستقبلي ، وتوقعه للنجاح في تحصيل النتائج المرتبطة بذلك المجال "التفاؤل" لتحقيق الآمال ، أو السبب وراء تحقيق الآمال والخطط والأهداف الشخصية ( السيد على ، ٢٠١٤ - ب ) .

**البعد المعرفي:** ويتمثل في المعلومات والحقائق والمعارف والأحكام والمعتقدات والقيم والآراء التي ترتبط بموضوع معين، أي مقدار ما يعلمه الفرد عن موضوع ما، فكلما كانت معرفته بهذا الموضوع أكثر كان إتجاهه واضحا أكثر (ماجدة يوسف، ٢٠٢١).

**البعد السلوكي:** ويتكون من متغيرين (السيد على، ٢٠١٤ - ب):

أ - استكشاف الخيارات المستقبلية Exploration of future option: من خلال طلب النصيحة وجمع المعلومات واستطلاع مدى ملائمتها في مواجهة السمات الشخصية وظروف حياته .

ب - الالتزام Commitment: من خلال الإستعداد جديا للدخول في مجال معين مثل المجال المهني.

### الريادة : Leadership

عرف خالد الباجوري (٢٠١٧) الريادة بأنها " الخاصية المعبرة عن مدى تميز فرد ما (أو مؤسسة ما) فيما لديه مقارنة بأقرانه"، كما أنها " عملية ديناميكية للرؤية والتغيير والإبتكار، وتقتضى وجود وقدرة نحو إنشاء وتنفيذ أفكار جديدة وحلول مبتكرة".

وعرفها محمد محمود وآخرون (٢٠٢١): بأنها " القدرة على خلق وبناء الأشياء من لا شيء، إنها المبادرة والعمل والإنجاز لبناء المشروع، علاوة على كونها الملاحظة والتحليل، وهي موهبة الإحساس بالفرصة واغتنامها حيث يراها الآخرون، وهي أن تكون إلى جانب فريق عمل مكمل لمهاراتك ومواهبك، ومعرفة كيفية التحكم وتنظيم الموارد التي غالبا ما تكون مملوكة للآخرين، والتأكد من عدم إنفاق المال إلا في الضرورة وهي الإستعداد للمخاطرة المحسوبة سواء الشخصية أو المالية ثم القيام بكل شئ ممكن للحصول على المنفعة المفضلة".

**وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها:** " القدرة على تحويل الأفكار والفرص إلى أعمال ذات قيمة تعود بالفائدة على الآخرين، وليس فقط على الشخص بحد ذاته، من خلال إدارة الموارد المتوفرة والإستفادة منها وبالتالي التوجه نحو التخطيط والإدارة والتفاعل مع الغموض وإدارة المخاطر، والعمل مع الآخرين، مع مراعاة المستجدات المحيطة سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية".

### التعزيز : Enhancement

عظم شأنه، ورفع قدرة، وقواه، وأيده وهو تحفيز السلوك الجيد والمرغوب فيه والحد من السلوك غير المرغوب من خلال تهيئة الحوافز (لسان العرب لابن منظور المصري، ١٩٩٩).

ويعرف تعزيز التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي إجرائيا بأنه " مساعدة وتشجيع الشباب المقبلين على سوق العمل على إدراك وتقدير أهمية العمل الريادي في خلق فرص عمل موجهة وبناءه ومواكبة لإحتياجات السوق والمستهلكين من خلال تشجيعهم و تزويدهم بمجموعه من البناءات المعرفية والوجدانية والدافعية والقيمية المترابطة، وثقل خبراتهم في مراحل حياتهم الشخصية والإجتماعية والأكاديمية لتمكينهم و مساعدتهم على التميز المهني".

## الشباب المقبلين على سوق العمل : Young people entering the labor market

تعرفهم الباحثة إجرائيا بأنهم " فئة من الشباب في المرحلة العمرية من ١٧ : ٢٥ سنة ، في السنة الدراسية النهائية من الملتحقين بالمدارس الثانوية الفنية والمعاهد والجامعات ، فهي فئة تتميز بشدة الحساسية للأوضاع الجديدة وأكثر تطلعا للمستقبل و في أمس الحاجة إلى التأهل لسوق العمل " .

### ثانيا: منهج البحث Research Methodology:

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة أو موضوع الدراسة قيد البحث ويوصفه وصفا كميا أو نوعيا ، وبالتالي يهدف إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ، ومن ثم دراسة وتحليل ماتم جمعه بطريقة موضوعية وصولا إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة ( ذوقان عبيدات وآخرون ، ٢٠٢٠ ) .

### ثالثا: عينة البحث Research Samples:

تكونت عينة البحث من :

- أ - عينة الدراسة الإستطلاعية : تكونت من ٤٠ شاب وفتاه ، وذلك لتقنين أدوات البحث .
- ب -عينة الدراسة الأساسية : تكونت من (٣٠٠) شاب وفتاه ممن تتراوح أعمارهم ما بين " ١٧ : ٢٥ سنة ، تم إختيارهم بطريقة صدفية عرضيه مشروطه ( من الشباب المقبلين على سوق العمل من المنتمين لعدد من الكليات والمعاهد العملية وعدد من المدارس الثانوية " الفنية - الصناعية - التجارية " وفي السنه النهائية ) ليكونوا أكثر وعيا وخبرة بمجالات العمل في تخصصهم الأكاديمي ، و إما قد خططوا أو في مرحلة التخطيط لمستقبلهم العملي بعد التخرج ، وتم استبعاد ٢٦ استماره لعدم اكتمال البيانات ، لتصبح العينة الكلية ( ٢٧٤ ) .

### رابعا: أدوات البحث Research Instruments:

قامت الباحثة بإعداد الأدوات التالية:

- ١ - استمارة البيانات العامة ( إعداد الباحثة) .
  - ٢ - استبيان " قيم التميز المهني " ( إعداد الباحثة) .
  - ٣ - استبيان " التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي " ( إعداد الباحثة) .
- ١ - استمارة البيانات العامة :

تم إعداد استمارة البيانات العامة لمضدرات العينة بهدف الحصول على المعلومات اللازمه عن الشباب المقبلين على سوق العمل وأسرههم ، حتى يتم تحديد الخصائص الديموجرافية لمضدرات العينة والتحقق من فروض الدراسة ، وقد تضمنت الدراسة البيانات التالية :

أ - بيانات عامة : تمثلت في ( الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب " يعمل / لا يعمل " - متوسط المصروف الشخصي شهريا - امتلاك أحد أفراد الأسرة / العائلة لمشروع حر ) .  
ب - بيانات خاصة بالتوجه الريادي :

تم إعداد هذه البيانات بهدف تحديد بعض المتغيرات الوصفية المتعلقة بالنقطة البحثية ، وقد احتوت هذه الإستمارة علي أسئلة عن ( أهم المؤسسات التي تؤثر على غرس القيم المهنية التي توجه للعمل الريادي من وجهة نظر المبحوث مع ترتيبها حسب الأهمية ، المعوقات التي تعوق توجه الشباب نحو العمل الريادي ، وهذه الأسئلة موضحة بالتفصيل بالجدولين ( ٤ ، ٥ ) .

## ٢ - استبيان قيم التميز المهني :

تم إعداد هذا الاستبيان وفقا لعدد من المراحل تتمثل في :

- الإستقصاء المبدئي : تم بتوجيه سؤال مفتوح إلى عدد من رواد الأعمال المنتمين لحاضنة أعمال المنصورة ، جمعية الدلتا لريادة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات بالمنصورة ، كذلك المسئولين عن نادي ريادة الأعمال جامعة المنصورة ، نادي ريادة الأعمال بجامعة حلوان من خلال " الحضور إلكترونيا في بعض الندوات التي نظمها النادي " ، وبعض الرياديين بحاضنة أعمال قطر من خلال الحضور إلكترونيا في مؤتمر قطر لريادة الأعمال " رواد قطر ٢٠٢٠ " ، مركز بداية للتطوير المهني والريادة - قطر واسترسال أفكارهم بحرية تامة دون التقيد بعبارات مغلقة ، وتم مناقشتهم حول أهم القيم المرتبطة بالعمل والتي تعزز التوجه نحو ريادة الأعمال ، بالإضافة إلى الإطلاع على تجارب رواد أعمال ناجحين من شبكة الانترنت ، وبناء عليه تم تحديد المحاور الرئيسية للإستبيان : وتمثلت في " ٦ محاور" هي القيم الإدارية ، والقيم التقنية ، قيم تعزيز المعرفة ، قيم التنمية الشخصية / القيم التطويرية ، والقيم الإجتماعية ، قيم الإستدامة البيئية في العصر الرقمي .

- التعريف الإجرائي لقيم التميز المهني وبالرجوع إلى الكتب والدراسات التي تناولت القيم المهنية والقوائم المعيارية المنبثقة عنها مثل دراسة " نورة الزهراني (٢٠٢١) ، هالة أبو العلا وآخرون (٢٠٢١) ، ( Schultz, J., et al., 2020 ) ، ( Dumas , 2019 ) ، سلطان النوفل و بسمة القطان ( ٢٠١٩ ) ، عز الدين الجاك ( ٢٠١٩ ) ، كريمة ريحي و حياة الحرترسي ( ٢٠١٦ ) ، نزار شموط ( ٢٠١٩ ) ، ( Michele, 2018 ) ، حنان زقوت (٢٠١٥) ، منعم السعيدة وآخرون ( ٢٠٠٩ ) ، على الشهري ( ٢٠٠٧ ) ، محمد عليان ، عزت عسلي (٢٠٠٤) " ، تم التوصل إلى قائمة القيم الفرعية المرتبطة بالتميز في العمل ، وتم تضمينها في أداة الدراسة بصورتها الأولية ، ثم قامت الباحثة بإرسال القائمة إلكترونيا إلى عدد من الرياديين الذي أتيح لها التواصل معهم مرة أخرى ، ومجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال " إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة ، وكذلك المتخصصين بالمجال التربوي " بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان ، وتم حذف وإضافة بعض القيم الفرعية لتصبح القائمة النهائية مكونة من (١٠٤ قيمة) موزعة على



المحاور ٦ الرئيسية وفقا لثلاث اختيارات ( دائما - أحيانا - نادرا ) على مقياس متصل ( ٣ - ٢ - ١ ) للعبارة الموجبة ، ( ١ - ٢ - ٣ ) للعبارة سالبة الصياغة ، وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس ( ٣١٢ ) ، وأقل درجة ( ١٠٤ ) كالآتي :

#### المحور الأول : القيم الإدارية :

إشتمل هذا المحور علي ( ٢٢ ) عبارة تقيس مستوى إلمام عينة البحث بالقيم الإدارية التي تساعده على التميز المهني في المستقبل والتي تتطلبها بيئة العمل المتضردة ، وخاصة العمل الريادي متمثلة في الإهتمام بالسعى نحو تحقيق الأهداف المهنية ، تقدير قيمة توزيع وتنوع الموارد ، تحمل مسؤولية أي قرار مهني يتم اتخاذه ، الإهتمام بإدارة الوقت ، تقدير قيمة التميز في " الفكرة ، العمليات ، المخرجات أو المنتج " الخاصة بالمشروع من خلال دقة الأهداف ووضوحها ، التميز في التخطيط الاستراتيجي بناء على رؤية مستقبلية ، انتقاء الموارد التقنية والرقمية التي يمكن توظيفها والاستفادة منها ، التنظيم الاستراتيجي داخل وخارج بيئة العمل ، التحسين المستمر في الأداء بدون تكلفة مادية إضافية ( كايزن ) ، مراعاة المعايير الإدارية العالمية ، الإلتزام بالجودة ومعرفة متطلباتها كمدخل للتنافسية والتميز ، تحديد التكاليف بكل دقة ، الوصول لدرجة الإبداع في العمل ، السعي نحو القيادة المهنية ، التركيز على الإنتاجية ، إدارة الذات الريادية ، القيادة الريادية ، القيادة الرقمية ، الإبتكار والتفكير الجاد الخلاق في ظروف التمويل و زمن التسليم ومهارات التسويق لإرضاء العميل ، خلق بيئة عمل مطابقة لتوقعات المستهلكين ، تقبل التغيير وإدارته للتكيف مع بيئة العمل المتغيرة ، إدارة الأزمات والمخاطر .

#### المحور الثاني : القيم التقنية :

إشتمل هذا المحور علي ( ١٥ ) عبارة تقيس مستوى القيم التقنية التي يدركها الشباب لتحقيق التميز المهني في المستقبل والتي تتمثل في تقدير قيمة استخدام برامج الكترونية آمنة ، التفاعل الإلكتروني الآمن مع الآخرين ، التحول الرقمي في جميع جوانب المشروع ، التنوع في البرامج التقنية ، توظيف الذكاء الاصطناعي لإيجاد نظام معلوماتي متكامل مدعوما بأحدث التقنيات والأدوات التكنولوجية ، ضبط الوقت أثناء استخدام التقنيات ، اختيار الأشخاص المؤهلين للعمل التقني ، اختيار طرق التواصل الإلكتروني بما يتناسب مع فئات المستهلكين المختلفة ، بناء سوق رقمية لتسويق المنتجات تتميز بالأمانه في عرض المنتج للمستهلك ، التحول نحو الخدمات المالية الرقمية ، إنشاء اقتصاد رقمي تعاوني ، إعطاء قيمه لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الخضراء ، توظيف الحوسبة السحابية والتحول إلى المتاجر الإلكترونية ، رسم السياسات والاستراتيجيات الرقمية الحالية والمستقبلية .

#### المحور الثالث : قيم تعزيز المعرفة :

إشتمل هذا المحور علي ( ١٦ ) عبارة تقيس المعايير المعرفية التي يدركها ويؤمن بها الشباب لتحقيق التميز المهني المستقبلي ، متمثلة في تقدير قيمة البحث والتجديد المعلوماتي ، الإيمان بأهمية توظيف المعرفة في مواجهة التحديات وتحديد المخاطر ، استكشاف أفكار مهنية ريادية جديدة ،

اختبار الأفكار مع التفكير الايجابي ، تعزيز العمل البيئي والتعاوني ، التنوع في طرق التعلم واغتنام الفرص المبتكرة ، الإلمام بالمعايير المهنية العالمية ، اقتصاد المعرفة وتقدير رأس المال الفكري ، تحويل المعرفة إلى منتج مميز ، توظيف التأهيل العلمي والمعرفي والتدريب المهني لزيادة النتائج في أي نشاط اقتصادي ، التنوع في البرامج التربوية والتثقيفية والإرشادية والمهنية ، الاستثمار في بناء رأس المال البشري في مجال الاستثمار المعرفي ونشر ثقافة الابتكار.

#### المحور الرابع : قيم التنمية الشخصية / القيم التطويرية

إشتمل هذا المحور علي ( ١٩ ) عبارات تقيس المبادئ التنموية التي يؤمن بها الشاب وتكون منظومته القيمية التطويرية الخاصة به للوصول إلى التميز المهني المستقبلي والمتمثلة في القابلية لتعلم كل ما هو جديد ويناسب بيئته وشخصيته ، تقدير قيمه التفاني في العمل ، البحث عن طرق حديثة في التنظيم والتقييم الذاتي ، تقدير قيمة الانضباط والتوقيت ، تنمية دوافع ذاتية إيجابية نحو العمل ، السعي نحو التميز من خلال الارتقاء والتحسين المستمر ، تحديد المتطلبات العصرية لسوق العمل ، رسم صورة عن المستقبل المرغوب مع وضع رؤية رشيدة ، تنمية ثقافة التطور المهني المستمر لتحسين المهارات القيادية ، تحقيق التوازن بين العمل والعائلة " الأداء المتوازن " ، الاستباقية في التقاط الفرص الجديدة ، القدرة على تحديد الحاجات المستقبلية للمستفيدين ، النزاهة كأساس نحو التميز المهني ، الانفتاح الفكري ، صناعة الثقافة المنتجة أثناء الأزمات ، الطموح واقتناص الفرص الكامنة ، قبول التحدي ، احترام ثقافة المجتمع.

#### المحور الخامس : القيم الاجتماعية

إشتمل هذا المحور علي ( ١٧ ) عبارة تقيس مستوى القيم الاجتماعية التي يقدرها الشاب ويؤمن بتأثيرها على تميزه المهني المستقبلي متمثلة في إحترام وتقبل الإختلاف في الرأي مع الآخرين ، منح الثقة للمشاركين في العمل ، تحقيق الرضا والإطمئنان لفريق العمل ، تشجيع التواصل المفتوح بين العاملين في المشروع ، القدرة على إدارة التنوع في ثقافة وقيم العاملين بالمشروع ، النزاهة وتجنب تضارب المصالح ، الاحترام والترابط ودعم وتحفيز الرؤسسين ، خلق بيئة تعاونية قائمة على الولاء ، الحرص على رضا الفئة المستهدفة ، التحلى بالقيم الأخلاقية من وفاء وإخلاص وأمانه ، خلق الأجواء الإيجابية للعمل و نسج العلاقات مع العاملين والمستفيدين ، الحرص على خدمة المجتمع و تدعيم الشراكة المجتمعية ، الشعور بالمسئولية تجاه النفس وتجاه المجتمع للشعور بهجة الحياة.

#### المحور السادس : قيم الاستدامة البيئية في العصر الرقمي

إشتمل هذا المحور علي ( ١٥ ) عبارة تقيس إدراك الشاب وإيمانه بأن الحفاظ على البيئة وتحقيق التنمية المستدامة من قيم التميز المهني من خلال تقديره لترشيد الإستهلاك فى بيئة العمل ، المحافظة على موارد البيئة ، استخدام مواد أولية غير سامة وغير ضارة ، استخدام مواد قابلة لإعادة التدوير ، استخدام تكنولوجيا الطاقة المتجددة ، اتباع نظام بيئي رقمي ، توفير منتج أخضر ، اتباع عمليات خضراء في تصنيع المنتج ، منتجات مخفضة لحجم النفايات ، الاهتمام بآثار المنتج على البيئة " البصمة البيئية للمنتج " ، التفكير الأخلاقي المستدام .

### ٣- استبيان " التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي " :

بناء على العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي قامت الباحثة بالإطلاع عليها والتي منها دراسة ماجده يوسف ( ٢٠٢١ ) ، دراسة جيهان محمد ( ٢٠٢٠ ) ، وجيدة حماد ( ٢٠١٩ ) ، وفاء بله ( ٢٠١٩ ) ، ( ٢٠١٦ ) Sulimani-Aidan Yafit ، ( 2019 ) Seginer, Rachel ، عصام السعيد ( ٢٠١٥ ) ، السيد على ( ٢٠١٤ ) - ب ، وبعد تحليلها وتنظيمها في سياق بنائي لتسهيل وتوضيح ما توفر من معلومات ، وفي ضوء التعريف الإجرائي تم تحديد عبارات الإستبيان بهدف التعرف على مدى توجه الشباب المقبلين على سوق العمل نحو ريادة الأعمال ، وقد تكون المقياس في شكله النهائي من ( ٧٠ ) عبارة خبرية مقسمة على ثلاث محاور ، تحددت الاستجابة عليها وفق ثلاث خيارات ( أوافق - الى حد ما - لا أوافق ) على مقياس متصل ( ٣ - ٢ - ١ ) للعبارات الموجبة ، ( ١ - ٢ - ٣ ) للعبارات سالبة الصياغة ، وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس ( ٢١٠ ) ، وأقل درجة ( ٧٠ ) ، وتمثل محاور الإستبيان كالآتي :

#### المحور الأول : البعد الدافعي :

إشتمل هذا المحور علي ( ٢٣ ) عبارة تقيس القيمة التي يعطيها الشباب للعمل الريادي ، ومدى شعوره بالنفع الذي سيعود عليه ، ودوره في القضاء على البطالة في الحاضر والمستقبل ، أنه أحد معايير التمييز المستقبلي ، الرغبة في العمل مباشرة بعد انتهاء الدراسة ، مواكبة تطورات العصر والمستقبل ، وكذلك درجة توافقه لنجاح مشروعه المستقبلي ، وتذكر خبراته الإيجابية نحو التميز ، وثقته في ذاته ومهاراته التي تؤهله للعمل الريادي ، تقديره لطاقته وأفكاره الكامنه ، الرغبة في تحقيق الإكتفاء الذاتي والاستقلال المالي ، الرغبة في مساعدة المقربين على إيجاد فرص عمل ، شعوره بأهمية إعتماده على نفسه لرد الجميل لوالديه ، إعجابه بتميز بعض الريادين خاصة الشباب ، تلقى الدعم من والديه وأفراد مقربين ، ظهور وتميز ملحوظ لأفكار ومشاريع ريادية جديدة ظهرت أثناء أزمة كورونا .

#### المحور الثاني : البعد المعرفي :

إشتمل هذا المحور علي ( ٢٦ ) عبارة تقيس مقدار ما يعلمه الشاب من معلومات وحقائق عن المشاريع الريادية لتساعده على تكوين رؤية متكامله لبلوغ هدفه المستقبلي ، بداية من معلوماته ومعارفه عن أنواع تلك المشاريع ، ومدى ملائمتها لميوله وقدراته ، السمات التي يجب توافرها في رائد الأعمال الناجح ، ما يواجه المشاريع الريادية من صعوبات وتحديات ، مدى معرفته بالمؤسسات والجهات الداعمة للأعمال الريادية ، القيم التي يجب أن يؤمن بها رائد الأعمال الناجح حتى يصبح متميزا ، مدى معرفته بدور التحول الرقمي في العصر الحالي في تميز الأعمال الريادية ، معلوماته عن مصادر التمويل ، وحاضنات الأعمال ودورها في توجيهه ، نماذج ريادية ناجحة وسر نجاحها ، عقبات واجهت ريادين بالفعل وكيفية تخطيهم للعقبات والإستفادة من تجاربهم ، وأخيرا معلوماته عن سيناريوهات بعض الريادين في التأقلم والمرونة وقت الأزمات خاصة وقت جائحة كورونا .

### المحور الثالث : البعد السلوكي :

إشتمل هذا المحور علي ( ٢١ ) عبارة تقيس مدى سعى الشاب فعليا لإكتشاف بدائل وخيارات المستقبل المهني للإستقرار على أفضلها ، السعى الجاد لتطوير قدراته المهنية ، بذل الجهد في تحليل الحاضر حتى يمكنه وضع خطة استراتيجية لتحقيق مستقبل مهني مميز ، إستغلال وقت فراغه في فتره كورونا في أخذ دورات تعزز توجهه نحو العمل الريادي ، متابعة مستجدات المشروعات الحديثة الناشئة أثناء أزمة كورونا لوضع تصوره المستقبلي لنقطة البداية واختيار المشروع ، الإقبال الفعلى على دراسة تجارب الآخرين من رواد الأعمال من خلال شبكة الانترنت ومن جهات ريادية مختلفة ، عرض أفكاره الريادية على المسئولين في مشاريع ريادية أو متخصصي حاضنات الأعمال الريادية ، محاولة تحديد التوجهات المحلية والعالمية المستقبلية نحو الأعمال المتوقع تميزها في المستقبل ، تدريب النفس على الصبر والعزيمة ، التخطيط المرحلي لكيفية توفير رأس مال المشروع ، تدريب النفس على قيمة إحترام وتنظيم الوقت كمطلب رئيسي في العمل الريادي ، البدء فعليا في دورات تنمية القدرة على توظيف التحول الرقمي في جوانب المشروع الريادي .

تقنين الأدوات : ويقصد به صدق وثبات الإستبيانات .

صدق الإستبيانات : للتأكد من صدق الإستبيانات اتبعت الباحثه الطرق التالية :

#### ١- صدق المحتوى ( المحكمين ) : Validity content

لقياس صدق المحتوى تم عرض الإستبيانات في صورتها المبدئية علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال " إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة ، وقسم الإقتصاد المنزلي التربوي بكلية الإقتصاد المنزلي جامعة حلوان ، كلية التربية جامعة المنصورة وذلك للتعرف علي آرائهم في مدى ملائمة الإستبيانات للهدف منها ، ومدى صحة صياغة العبارات علمياً ، مدى إرتباط كل عبارة بمفهوم المحور الذي يتضمنها ، ومناسبة اتجاه تصحيح العبارة . وقد أبدى الساده المحكمين بعض الملاحظات وطلب إجراء بعض التعديلات متمثلة في " إعادة صياغة بعض العبارات ، حذف عبارات أخرى " وبعد تفريغ بيانات التحكيم تبين اتفاق آراء السادة المحكمين بنسبة ٨٨% على مناسبة عبارات استبيان قيم التميز المهني ، ٩١% على استبيان التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي ، وقد تم إجراء التعديلات المطلوبة ، وبذلك تكون الأدوات قد خضعت لصدق المحتوى .

#### ٢- صدق الإتساق الداخلي Internal consistency :

تم حساب صدق الإتساق الداخلي وذلك عن طريق إيجاد معامل الإرتباط "بيرسون" بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ، ويوضح جدول (١) ذلك:

جدول (١) قيم معاملات الارتباط لمحاوَر كل من استبيان قيم التميز المهني ، استبيان التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي

الدلالة	الارتباط	استبيان قيم التميز المهني
٠,٠١	٠,٩٤٦	المحور الأول : قيم إدارية
٠,٠١	٠,٨٥٢	المحور الثاني : قيم تقنية
٠,٠١	٠,٧٢١	المحور الثالث : قيم تعزيز المعرفة
٠,٠١	٠,٨٩٤	المحور الرابع : قيم التنمية الشخصية / القيم التطويرية
٠,٠١	٠,٩١٧	المحور الخامس : قيم اجتماعية
٠,٠١	٠,٧٨٠	المحور السادس : قيم الاستدامة البيئية في العصر الرقمي
الدلالة	الارتباط	استبيان التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي
٠,٠١	٠,٨٨٢	المحور الأول : البعد الدافعي
٠,٠١	٠,٧٣١	المحور الثاني : البعد المعرفي
٠,٠١	٠,٩٣٤	المحور الثالث : البعد السلوكي

يتضح من جدول (١) أن قيم معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١) في جميع محاوَر كل من استبيان قيم التميز المهني ، استبيان التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي، مما يدل على صدق وتجانس عبارات ومحاوَر الإستبيانات والدرجة الكلية لها .

#### ثبات الإستبيانات :

يقصد بالثبات (Reliability) دقة الاختبار في القياس والملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه ، واتساقه فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المبحوث (آمال صادق وفؤاد أبو حطب ، ١٩٩١) .  
وقد تم التحقق من ثبات الإستبيانات باستخدام معامل ألفا كرونباخ ( AlphaCronbach ) ، طريقة التجزئة النصفية (Split-half) ، معامل اسبيرمان براون (Spearman-Brown) ، جيوتمان (Guttman) ويوضح جدول (٢) ذلك .

جدول ( ٢ ) قيم معاملات ثبات الإستبيانات بمحاورها المختلفة

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول : قيم إدارية	٠,٨٨٣	٠,٨٥٢	٠,٩٢٠	٠,٨٧١
المحور الثاني : قيم تقنية	٠,٧٩١	٠,٧٦٠	٠,٨٣١	٠,٧٨٠
المحور الثالث : قيم تعزيز المعرفة	٠,٩٠٨	٠,٨٧٢	٠,٩٤٥	٠,٨٩٢
المحور الرابع : قيم التنمية الشخصية	٠,٨٦٠	٠,٨٣١	٠,٩٠٩	٠,٨٥١
المحور الخامس : قيم اجتماعية	٠,٧٧٥	٠,٧٤٣	٠,٨١٣	٠,٧٦٣
المحور السادس : قيم الاستدامة البيئية في العصر الرقمي	٠,٩٢٥	٠,٨٩١	٠,٩٦١	٠,٩١١
ثبات الاستبيان ككل	٠,٨٢٦	٠,٧٩٥	٠,٨٦٤	٠,٨١٤
المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول : البعد الدافعي	٠,٩١٦	٠,٨٨٨	٠,٩٥٥	٠,٩٠٢
المحور الثاني : البعد المعرفي	٠,٨٠٣	٠,٧٧٩	٠,٨٤٣	٠,٧٩١
المحور الثالث : البعد السلوكي	٠,٧٨٢	٠,٧٥٢	٠,٨٢٦	٠,٧٧٢
ثبات الاستبيان ككل	٠,٨٤٧	٠,٨١٣	٠,٨٨٨	٠,٨٣٠

يتضح من جدول ( ٢ ) أن جميع قيم معاملات الثبات في استبيانات البحث كانت مقبولة بالنسبة لهذا النوع من معاملات الثبات ، وتعتبر هذه القيم عالية بالنسبة لهذا النوع ، مما يدل على الإتساق الداخلي للإستبيانات وبالتالي صلاحيتها للتطبيق .

#### خامسا : التطبيق الميداني على عينة البحث :

##### الحدود الزمنية Time Samples :

تم تطبيق أدوات البحث على عينة الدراسة الأساسية خلال شهري ( فبراير / مارس ) عام (٢٠٢١) .

##### الحدود الجغرافية Geographic Samples :

تم توزيع الاستماره بشكل إلكتروني على عينة صدفية غرضيه مشروطه من الشباب الجامعي بعدد من الكليات العملية " تربية نوعية - حاسبات ومعلومات - صيدلة - هندسة - علوم " بجامعة المنصورة وجامعة الزقازيق ، ومعهد السلاب العالي للتجارة والحاسبات ، معهد الدلتا العالي ، والمعهد العالي للتكنولوجيا بالعاشر من رمضان ، ومدارس الثانوي ( الفني ، التجاري ، الصناعي ) بمدينة السنبلوين بالدقهلية ، ( المدرسة الثانوية الفنية للتعليم والتدريب المزدوج - المدرسة التجارية ( مدينة العاشر بالشرقيه .

وتم توزيع الاستبيان عن طريق وسائل التواصل الإجتماعي " الواتس والتليجرام " من خلال الرابط التالي:

[https://docs.google.com/forms/d/1PcTEQY8ijCG6Awzu\\_AX4zOHh\\_ljGMkrSlXyWpzwopgqI/prefill](https://docs.google.com/forms/d/1PcTEQY8ijCG6Awzu_AX4zOHh_ljGMkrSlXyWpzwopgqI/prefill)

### سادسا : المعاملات الإحصائية:

بعد جمع البيانات وتфриغها تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية  
Statistical Package For Social Sciences Program (S.P.S.S) للعلوم الاجتماعية  
وقد تم استخدام المعالجات الاحصائية التالية :

- حساب التكرارات والنسب المئوية لمتغيرات الدراسة .
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لبعض متغيرات الدراسة .
- معامل ارتباط بيرسون وألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب الصدق والثبات .
- اختبار "ت" T- test لحساب الفروق بين المتوسطات بالنسبة لمتغيرات الدراسة .
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way Anova .
- اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه دلالة الفروق .

## النتائج تحليلها وتفسيرها :

أولاً: النتائج الوصفية :

١- وصف عينة البحث : فيما يلي وصف شامل لعينة البحث موضحة في جدول (٣) :

جدول (٣) التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث الأساسية وفقاً للخصائص الديموغرافية (ن=٢٧٤)

الجنس	العدد	%	٢- المؤسسة التعليمية المنتمى إليها	العدد	%
- ذكور	١٥٦	٥٦,٩%	- جامعة	١٠٥	٣٨,٣%
- إناث	١١٨	٤٣,١%	- معهد عالي	٩٢	٣٣,٦%
			- مدارس ( فنية - صناعية- تجارية)	٧٧	٢٨,١%
٣- المستوى التعليمي للأب	العدد	%	٤- المستوى التعليمي للأب	العدد	%
- منخفض " أقل من ثانوى "	٧٨	٢٨,٥%	- منخفض " أقل من ثانوى "	٨٨	٣٢,١%
- متوسط " ثانوى وأقل من جامعى "	٨٩	٣٢,٤%	- متوسط " ثانوى وأقل من جامعى "	٨٤	٣٠,٧%
- مرتفع " جامعى فأعلى "	١٠٧	٣٩,١%	- مرتفع " جامعى فأعلى "	١٠٢	٣٧,٢%
٥- مهنة الأب	العدد	%	٦- عمل الشاب / الفتاة	العدد	%
- عمل حكومي	١٢١	٤٤,٢%	- يعمل	١٠٧	٣٩,١%
- عمل بالقطاع الخاص	٨٥	٣١%	- لا يعمل	١٦٧	٦٠,٩%
- أعمال حرة	٦٨	٢٤,٨%			
٧- مستوى دخل الأسرة	العدد	%	٨- متوسط المصروف الشخصي	العدد	%
- منخفض (أقل من ٤٠٠٠ جنيهه)	٧٩	٢٨,٨%	- أقل من ٥٠٠ جنيهه	٨٥	٣١%
- متوسط من (٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠) جنيهية	٩٢	٣٣,٦%	- من (٥٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠)	٩٠	٣٢,٨%
- مرتفع (أكثر من ٦٠٠٠ جنيهه)	١٠٣	٣٧,٦%	- أكثر من ١٠٠٠ جنيهية	٩٩	٣٦,١%
٩- امتلاك أحد أفراد الأسرة / العائلة لمشروع حر	العدد	%			
- يوجد	٩٦	٣٥%			
- لا يوجد	١٧٨	٦٥%			

يتضح من جدول (٣) أن أعلى نسبة من عينة الدراسة الأساسية كانت من الذكور بنسبة ٥٦,٩% ، وأقل نسبة من الإناث بنسبة ٤٣,١% ، كما تبين من الجدول أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة كانت من المنتمين للجامعة بنسبة ٣٨,٣% ، وأقل نسبة للمدارس الثانوية الفنية بنسبة ٢٨,١% ، ويوضح الجدول أن المستوى التعليمي لأباء أعلى نسبة من عينة البحث كان مرتفع بنسبة ٣٩,١% ، يليه المستوى المتوسط بنسبة ٣٢,٤% ، وأخيراً المستوى المنخفض بنسبة ٢٨,٥% ، أما بالنسبة للمستوى



التعليمى لأمهات عينة البحث فكان مرتفع أيضا لكن بنسبة ٣٧.٢% ، يليه المستوى المنخفض بنسبة ٣٢.١% ، وأخيرا المستوى المتوسط بنسبة ٣٠.٧% . وبالنسبة لمهنة الأب فكانت أعلى نسبة لمن يعملون بالحكومة بنسبة ٤٤.٢% ، يليه العاملين بالقطاع الخاص بنسبة ٣١% ، وأخيرا ممن يعملون أعمال حرة بنسبة ٢٤.٨% ، وعن عمل الشباب فكان ٦٠.٩% يعملون ، ٣٩.١% لا يعملون ، أما بالنسبة لمتوسط الدخل الشهري للأسره فيتضح من الجدول أن أعلى نسبة لمستوى الدخل المرتفعه بنسبة ٣٧.٦% ، يليها المتوسطة بنسبة ٣٣.٦% ، وأخيرا المنخفضة بنسبة ٢٨.٨% . أما بالنسبة لمتوسط المصروف الشخصي شهريا فيتضح أن أعلى نسبة مصروفهم أكثر من ١٠٠٠ جنية بنسبة ٣٦.١% ، وأقل مصروف أقل من ٥٠٠ جنية بنسبة ٣١% ، وأخيرا يتضح من الجدول أن ٦٥% من العينة لا يمتلك أحد أفراد أسرته مشروع حر ، ٣٥% ممن يمتلكون أحد المشاريع الحرة.

٢- الأهمية النسبية للمؤسسات التي تؤثر على غرس قيم التميز المهني التي توجه للعمل الريادي لدى عينة البحث :

جدول (٤) التوزيع النسبي للمؤسسات المؤثرة على غرس قيم التميز المهني للتوجه للعمل الريادي

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	مؤسسات غرس قيم التميز المهني التي توجه للعمل الريادي
الثاني	١٧,٨%	٣٣٢	الأسرة / العائلة
السادس	١٤,٨%	٢٧٧	الأصدقاء
الخامس	١٥,٥%	٢٨٩	المدرسة " التعليم الأساسي "
الأول	١٨,٣%	٣٤١	المعهد / الجامعة " ما بعد الأساسي "
الثالث	١٧%	٣١٨	وسائل الاعلام المختلفة " القنوات الفضائية ، وسائل التواصل الإجتماعى ، شبكة الإنترنت "
الرابع	١٦,٦%	٣١٠	المراكز الريادية / حاضنات الاعمال
	١٠٠%	١٨٦٧	المجموع

يتضح من جدول ( ٤ ) أن المعهد و الجامعة " ما بعد التعليم الأساسي" جاء في المقام الأول من وجهة نظر عينة البحث في غرس قيم التميز المهني للتوجه للعمل الريادي بنسبة ١٨.٣% ، يليها الأسرة والعائلة بنسبة ١٧.٨% ، ثم وسائل الإعلام المختلفة بنسبة ١٧% ، يليها المراكز الريادية وحاضنات الأعمال بنسبة ١٦.٦% ، ثم المدرسة " التعليم الأساسي" بنسبة ١٥.٥% ، وأخيرا الأصدقاء بنسبة ١٤.٨% .

وتتفق هذه النتائج جزئيا مع دراسة منعم السعيدة وآخرون ( ٢٠٠٩ ) في دور المنهج التعليمى في إكتساب القيم المهنية ، ودراسة نورة الزهرانى ( ٢٠٢١ ) في تأثير وسائل التكنولوجيا الحديثة على القيم لدى الشباب كما تتفق جزئيا مع دراسة نهاد رصاص و رباب عبد الحميد ( ٢٠١٨ ) ، ودراسة Durufle et al., ( ٢٠١٨ ) ، ودراسة جيهان محمد ( ٢٠٢٠ ) على مسؤولية وأهمية دور الجامعات في بناء وتفعيل منظومة ريادة الأعمال كطرف استراتيجي في هذه المنظومة ، وأميره حسونة ( ٢٠١٩ ) في دور المعاهد العليا التجارية في تنمية التوجه نحو ريادة الأعمال ، عبير عثمان (

( ٢٠١٨ ) في تنمية معارف ومهارات طلبة الثانوى الصناعى ، خالد الباجورى ( ٢٠١٧ ) في أهمية غرس ثقافة ريادة الأعمال في المراحل الأولى من التعليم للتمكن من المنافسة والنمو في ظل البيئة العالمية سريعة التغيير.

كما تتفق جزئيا مع ( Najim , et al., (2018) أن من أهم العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات هي الأسرة حيث تعمل على التكوين التدريجى للإتجاهات ، من خلال استثمار طاقة أبنائها وتوظيف الاستراتيجيات وتعزيز القيم ، وقدرتها على اكتشاف وتنمية الذكاءات المتعددة لتلبية متطلبات العصر ، كما أكدت ووفاء بلة (٢٠١٩) أن للدعم الأسري دور في التوجه الايجابي للشباب نحو المستقبل ، ياسمين على (٢٠١٧) في دور الدراما التلفزيونية في توجهات الشباب المستقبلية.

وما أوضحتها إيثار الفيحان ، سعدون سلمان ( ٢٠١٢ ) ، عمران الفواز ( ٢٠١٤ ) في أن حاضنات الأعمال أحد المرتكزات الرئيسية للبنى التحتية للريادة في المجتمع ، وتأكيد Regni & Rosalie (2020) (2010) - J , Bouey على أهمية الإستفادة من خبرات رواد أعمال ناجحين ، وجعلهم نموذج يحتذى به لتشجيع الشباب على السير في طريق الريادة والنجاح في مواجهة التحديات.

### ٣- الأهمية النسبية لأهم معوقات توجه عينة البحث نحو العمل الريادي :

جدول (٥) التوزيع النسبي لأهم معوقات توجه عينة البحث نحو العمل الريادي

الترتيب	النسبة المئوية%	الوزن النسبي	معوقات التوجه لعمل الريادي
الخامس	١٥,٢%	٢٩٤	معوقات إدارية
الرابع	١٥,٩%	٣٠٨	معوقات اقتصادية
السادس	١٤,٥%	٢٨١	معوقات اجتماعية / معوقات ثقافية
الثاني	١٨,٤%	٣٥٦	معوقات مرتبطة بالتعليم
الأول	١٩,٢%	٣٧٢	معوقات خاصة بنقص الخدمات اللوجستية .
الثالث	١٦,٨%	٣٢٥	معوقات تقنية
	١٠٠%	١٩٣٦	المجموع

يتضح من جدول ( ٥ ) أن أهم المعوقات من وجهة نظر عينة البحث كانت بسبب نقص الخدمات اللوجستية بنسبة ١٩,٢% ، يليها معوقات مرتبطة بالتعليم بنسبة ١٨,٤% ، ثم المعوقات التقنية بنسبة ١٦,٨% ، ثم المعوقات الاقتصادية بنسبة ١٥,٩% ، يليها المعوقات الإدارية بنسبة ١٥,٢% ، وأخيرا المعوقات الاجتماعية / الثقافية بنسبة ١٤,٥% .

وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات ومنها دراسة منصور العتيبي ومحمد موسى (٢٠١٥) ، محمد عبد الفتاح (٢٠١٦) ، خالد الباجورى (٢٠١٧) دعاء جوهر (٢٠١٧) ، عبيد عثمان (٢٠١٨)

، ماجدة يوسف ( ٢٠٢١ ) في وجود العديد من المعوقات تحد من التوجه نحو زيادة الأعمال في المراحل التعليمية المختلفة .

٤. مستوى توافر قيم التمييز المهني لدى الشباب " عينة البحث " :

جدول ( ٦ ) الإحصاءات الوصفية الموضحة لمستوى قيم التمييز المهني (ن=٢٧٤)

المجموع	منخفض		متوسط		مرتفع		قيم التمييز المهني لكل
	أقل من ٥٠٪ إلى ٥٥٪		أكثر من ٥٥٪ إلى ٧٠٪		أكثر من ٧٠٪		
	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	
	٢٧٤	٤٥,٦٪	١٢٥	٣٥,٤٪	٩٧	١٨,٩٪	٥٢
	١٠٠٪						

يتضح من جدول ( ٦ ) انخفاض مستوى توافر قيم التمييز المهني لدى المقبلين على سوق العمل " عينة البحث " حيث وجد أن ٤٥,٦٪ من أفراد العينة كان مستواهم منخفض . وقد يرجع ذلك إلى التحديات المستمرة والمتغيره التي تحيط بالقيم المهنية نتيجة التغيير في هيكل السوق والعمل ، فأصبحت الحاجة ماسة لبناء منظومة قيمية جديدة لتناسب متطلبات العصر ، ونظرا لأن المؤسسات المسئولة عن غرس تلك القيم يواجهها العديد من المعوقات ، كما أنها بحاجة إلى التكاتف والتكامل في أدوارها لتغيير أنماط السلوك لتصبح أنماط حياة ليظهر التمييز والتفرد ، مما أظهر ضعف تلك القيم لدى عينة البحث .

٥. مستوى التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى الشباب " عينة البحث " :

جدول ( ٧ ) الإحصاءات الوصفية الموضحة لمستوى التوجه نحو العمل الريادي (ن=٢٧٤)

المجموع	منخفض		متوسط		مرتفع		التوجه للعمل الريادي لكل
	أقل من ٥٠٪ إلى ٥٥٪		أكثر من ٥٥٪ إلى ٧٠٪		أكثر من ٧٠٪		
	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	
	٢٧٤	٥٠,٤٪	١٣٨	٣٢,٨٪	٩٠	١٦,٨٪	٤٦
	١٠٠٪						

يتضح من جدول ( ٧ ) انخفاض مستوى التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى المقبلين على سوق العمل " عينة البحث " حيث وجد أن ٥٠,٤٪ من أفراد العينة كان مستواهم منخفض ، وقد يرجع ذلك إلى حداثة زيادة الأعمال ، أو عدم الرغبة في التجديد أو تبني أي فكرة جديدة ، مع ظن الكثيرون أن زيادة الأعمال عبارة عن استثمارات بالملايين أو المليارات ، وعدم العلم بأنها إنشاء عمل بطريقة مبتكرة غير تقليدية مهما يكن يسيرا ، كذلك قصور المناهج الدراسية الخاصة بكل تخصص ومدى حداثةها وملائمتها لمتطلبات سوق العمل ، بالإضافة للحاجة إلى تكامل وتضافر جهود مؤسسات عديدة لدعم هذا التوجه وتغيير الفكر التقليدي تجاه المهن . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ( Najim Elrefea & Alnaji, 2018 ) .

وتختلف جزئياً مع ماجده يوسف (٢٠٢١) التي أوضحت ارتفاع مستوى معارف الشباب حول ريادة الأعمال لكن هناك فجوة بين المعرفة والإتجاه والسلوك هي التي تحد من التوجه نحو العمل الريادي ، كما تختلف جزئياً مع دراسة كلا من وجيدة حماد (٢٠١٩) ، جيهان محمد (٢٠٢٠) ، ماجده يوسف (٢٠٢١) التي أوضحت أن اتجاه الشباب الجامعي نحو المستقبل متوسط نتيجة التوجه الحديث للجامعات في تثقيف طلابها وعقد ندوات وأنشطة رياضية ترفع من مستوى الطلاب المعرفي ، وقد يرجع ذلك إلى إختلاف طبيعية عينة دراستهم والتي طبقت على شباب جامعي فقط بينما عينة البحث الحالي طبقت على عينة متنوعة من المقبلين على سوق العمل ، مما يؤكد على ضرورة إعطاء أولوية أكبر للجانب الدافعي والسلوكي وعدم الإقتصار على الجانب المعرفي لأن الأبعاد الثلاثة ذو أهمية وتحتاج لتكامل في تكوين التوجه المستقبلي .

ثانياً : النتائج في ضوء فروض البحث :

**الفرض الأول :** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب المقبلين على سوق العمل " عينة البحث" في توافر قيم التميز المهني وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب / الفتاه) .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء اختبار (ت) T-Test للوقوف على دلالة الفروق للمتغيرات ثنائية الفئات ( الجنس - عمل الشاب / الفتاه ) والموضحة بالجدول (٨ ، ٩) ، كما تم إجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه " One Way ANOVA " لإيجاد قيمة ( ف ) F.test للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات العينة للمتغيرات ثلاثية الفئات أو أكثر (المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب) ، وتطبيق اختبار " L.S.D " لبيان اتجاه دلالة الفروق إن وجدت والموضحة بالجدول (١٠ ، ١١) كالآتي :

- وفقاً للجنس :

**جدول (٨) دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في مستوى قيم التميز المهني وفقاً للجنس (ن=٢٧٤)**

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكور	٢٧٦,٨٢١	٧,٨٥٢	١٥٦	٢٧٢	١,٣٣٥	غير دال
إناث	٢٧٧,٦٢٤	٧,٠١٣	١١٨			

يتضح من جدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقبلين على سوق العمل " عينة البحث " بين الجنسين " ذكور / إناث " في مستوى توافر " قيم التميز المهني ككل " ، وقد يرجع ذلك إلى أن كلا الجنسين يجب أن يتسلح بقيم التميز المهني ويقدر قيمة كل منها ، ويكون لنفسه

منظومة قيمية مهنية يؤمن ويعتز بها ، مما يساعده على إثراء معارفه ، سواء كانت تلك القيم إدارية ، تقنية لمواجهة الثورة الرقمية ، قيم تعزيز المعرفة ، وتمكنه من التطوير الشخصي والمهني ، قيم إجتماعية للتعامل مع الأفراد داخل وخارج بيئة العمل ، قيم الإستدامة البيئية في العصر الرقمي ، ومن هنا تنطلق بداية النجاح للشباب الواعد استكمالاً لمسيرة نمو الوطن وصون رفعة وعزته .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ( Skagges , W.J. ( 2018 ) أهمية توافر القيم المهنية للمقبلين على سوق العمل ، وتختلف جزئياً مع دراسة نوره الزهراني ( ٢٠٢١ ) في أن الذكور أكثر قدرة على تحديث القيم ، ومحاولة التأقلم مع الانفتاح الذي أنتجته التكنولوجيا الحديثة .  
- وفقاً لعمل الشاب / الفتاة :

جدول ( ٩ ) دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في مستوى قيم التميز المهني

وفقاً للعمل ( ن = ٢٧٤ )

عمل الشاب / الفتاة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
يعمل	٢٩٥,٥٤٦	٨,١١١	١٠٧	٢٧٢	٤٠,٢٧٩	دال عند 0.01 لصالح العاملين
لا يعمل	٢٤١,٠٣٩	٦,٨٩١	١٦٧			

يتضح من جدول ( ٩ ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقبلين على سوق العمل " عينة البحث " وفقاً لعمل الشاب / الفتاه في مستوى توافر " قيم التميز المهني ككل " لصالح العاملين بمستوى دلالة (٠,٠١) ، وقد يرجع ذلك إلى أن الحصول على عمل هذه الأيام ليس بالأمر اليسير ولكن من يمتلك المهارات ويسعى نحو ثقل خبراته وتنمية ذاته وتحسين سيرته الذاتية هو من يحصل على عمل ، ومن تتوفر لديه القيم المهنية هو من يستطيع مواجهة أعباء الحياه العملية والصمود أمام التحديات للإستمرار في العمل ، ومن ثم تتولد الدوافع للبحث عن التميز والمضى قدما نحوه .

- وفقا لبعض المتغيرات الثلاثية للدراسة (المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - مهنة الأب - متوسط الدخل الشهري للأسرة) :

جدول (١٠) تحليل التباين في مستوى قيم التميز المهني وفقا لبعض المتغيرات (ن = ٢٧٤)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المؤسسة التعليمية	بين المجموعات	٥٠,٧١٦	٢	٢٥,٣٥٨	١,٩٤٧	٠,١٤٥ غير دال
	داخل المجموعات	٢٥٢٩,٦٦٢	٢٧١	١٣,٠٢٥		
	التباين الكلي	٣٥٨٠,٣٧٩	٢٧٣			
مستوى تعليم الأب	بين المجموعات	١٤٦٩٠,٤٧٩	٢	٧٣٤٥,٢٣٩	٤٣,١٤٧	0.01 دال
	داخل المجموعات	٤٦١٣٤,٢٧٠	٢٧١	١٧٠,٢٣٧		
	التباين الكلي	٦٠٨٢٤,٧٤٩	٢٧٣			
مستوى تعليم الأم	بين المجموعات	١٥١٩٦,٦٥١	٢	٧٥٩٨,٣٢٥	٥٩,٢٧٦	0.01 دال
	داخل المجموعات	٤٧٣٨,٢٣٤	٢٧١	١٢٨,١٨٥		
	التباين الكلي	٤٩٩٣٤,٨٨٥	٢٧٣			
مهنة الأب	بين المجموعات	١٤١٨٩,٤٤٢	٢	٧٠٩٤,٧٢١	٣٢,٤١٤	٠,٠١ دال
	داخل المجموعات	٥٩٣١٦,٨٤١	٢٧١	٢١٨,٨٨١		
	التباين الكلي	٧٣٥٠٦,٢٨٣	٢٧٣			
متوسط الدخل الشهري للأسرة	بين المجموعات	١٥٣٣٩,٨١٥	٢	٧٦٦٩,٩٠٧	٦٥,٢٦٣	٠,٠١ دال
	داخل المجموعات	٣١٨٤٨,٦٨٢	٢٧١	١١٧,٥٢٣		
	التباين الكلي	٤٧١٨٨,٤٩٧	٢٧٣			

جدول (١١) اختبار L . S . D للمقارنات المتعددة فى مستوى قيم التميز المهني باختلاف بعض متغيرات الدراسة

مستوى تعليم الأب		منخفض	متوسط	عالى
مستوى قيم التميز المهني	منخفض م = ٢٠٦,٣٧١	-	-	-
	متوسط م = ٢٥٢,٧١٨	**٤٦,٣٤٧	-	-
	عالى م = ٢٨٨,٦٣٧	**٨٢,٢٦٦	**٣٥,٩١٩	-
مستوى تعليم الأم		منخفض	متوسط	عالى
مستوى قيم التميز المهني	منخفض م = ٢٠٥,٦٣٤	-	-	-
	متوسط م = ٢٢٣,١٧٩	**١٧,٥٤٥	-	-
	عالى م = ٢٦٥,٨١٧	**٦٠,١٨٣	**٤٢,٦٣٨	-
مهنة الأب		عمل حكومي	عمل بالقطاع الخاص	أعمال حرة
مستوى قيم التميز المهني	حكومي م = ٢٥٣,١٨٧	-	-	-
	خاص م = ٢٥٥,٣٥٥	*٢,١٦٨	-	-
	حرة م = ٢٧١,٦٤٨	**١٨,٤٦١	**١٦,٢٩٣	-
متوسط الدخل الشهري للأسرة		منخفض	متوسط	عالى
مستوى قيم التميز المهني	منخفض م = ٢١٩,٠٨٢	-	-	-
	متوسط م = ٢٦٠,٤٥٨	**٤١,٣٧٦	-	-
	عالى م = ٣٠٠,١٤١	**٨١,٠٥٩	**٣٩,٦٨٣	-

يتضح من جدول ( ١٠ ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم التميز المهني لدى المقبلين على سوق العمل " عينة البحث " وفقا للمؤسسة التعليمية المنتمين إليها ، وقد يرجع ذلك إلى قصور محتوى المناهج ، وطرق وأساليب التدريس في غرس قيم التميز المهني على مستوى جميع المؤسسات التعليمية ، ويتفق ذلك جزئيا مع دراسة نزار شموط ( ٢٠١٩ ) ، هالة أبو العلا وآخرون ( ٢٠٢١ ) .

بينما كان هناك تباين دال إحصائيا عند مستوى دلالة ( ٠.٠١ ) في توافر تلك القيم باختلاف كلا من " مستوى تعليم الأب ، مستوى تعليم الأم ، مهنة الأب ، متوسط الدخل الشهري للأسرة " ، وبالنظر لنتائج اختبار ( L.S.D ) والموضحه بجدول ( ١١ ) تبين أن هذه الفروق بين المجموعات في مستوى تعليم كلا من الأب والأم كانت لصالح المستوى التعليمي الأعلى بمستوى دلالة ( ٠.٠١ ) مما يدل على أن ارتفاع المستوى التعليمي للوالدين تتعد مصادر معلوماتهم ويمكنهم إدراك التطور المعلوماتي التكنولوجي المحيط بهم ، وما أفرزه من تغيرات في بيئة العمل وما يتطلبه ذلك من مرونة ، ومن ثم مواكبة التحديث الذي طرأ على قيم العمل التقليدية ومحاولة إكتساب قيم جديدة دون المساس بالقيم الدينية والقيم الأصيلة ، لتحسين كفاءة وجدارة الأبناء وتعزيز

الأداء المتميز ، وجعله طموحا مصرا على تحقيق أهدافه ، وإقناعه بأهمية وتأثير قيم التميز على التحول المستدام وجودة الحياة ، والبحث عن الطرق والأساليب التي تساعده لتحقيق طموحاته ، وعلى الاستفادة من الأزمات وتوظيف الأفكار الناجحة لدعم وتوجيه الأبناء وتوظيف رؤيتهم نحو التحديث .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة فاطمة عبد العاطى (٢٠١٤) في تأثير مستوى تعليم الوالدين على إكتساب الأبناء قيم التنمية والتحديث والمتمثلة في قيمة الطموح المهني، وقيم تطوير وتنمية الذات .

وبالنسبة لمهنة الأب فكانت الفروق لصالح من لديه عمل حر بمستوى دلالة ( ٠.٠١ ) ، وقد يرجع ذلك إلى أن مغامرة العمل الحر تتطلب مستوى عالى من المخاطره ، وقدره على التخطيط والتنظيم ، ومستوى متميز من العلاقات الإجتماعية حتى ينجح المشروع ، وهذا ماتقوم به القيم المهنية التي يؤمن بها صاحب المشروع ، ومن ثم تغرس تلك القيم لدى الأبناء من خلال إكتساب الخبرات المباشرة وغير المباشرة "الإقتداء بالنموذج Benchmarking". ويتفق ذلك جزئيا مع دراسة (Davis, A., 2019) .

وعن الفروق في متوسط الدخل الشهري لأسر العينة فكانت الفروق لصالح متوسط الدخل الأعلى ، وقد يرجع ذلك إلى أنه بزيادة دخل الأسرة يمكن الإرتقاء بجودة حياه الأبناء وتحسين مستوى معيشتهم ، حيث يتدرب الأبناء على تبني أساليب و أفكار متجددة ومبدعة ومتميزة ، وتستطيع الأسرة دعم التفكير وإعادة ترتيب المنظومة القيمية ، مع ترسيخ مبدأ العلم النافع الذي يكسب الأبناء القيم والإتجاهات الإيجابية والتعرف بفكر حديث غير تقليدي ، والتحرر من القيود الذاتية سواء من خلال القدوة أو من خلال دورات تنمية الذات (Schultz, J., et al., 2020) .  
وبذلك يتحقق الفرض الأول جزئيا.

**الفرض الثاني : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب المقبلين على سوق العمل " عينة البحث" في توجههم المستقبلي نحو العمل الريادي وفقا لمتغيرات البحث (الجنس - المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب / الفتاه) .**

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء اختبار (ت) T-Test للوقوف على دلالة الفروق للمتغيرات ثنائية الفئات (الجنس - عمل الشاب / الفتاه) والموضحة بالجداول (١٢ ، ١٣) ، كما تم إجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه "One Way ANOVA" لإيجاد قيمة (ف) F.test للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات العينة للمتغيرات ثلاثية الفئات أو أكثر (المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب) ، وتطبيق اختبار "L.S.D" لبيان اتجاه دلالة الفروق إن وجدت والموضحة بالجداول (١٤ ، ١٥) كالآتي :



وفقا للجنس :

جدول ( ١٢ ) دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في مستوى توجههم  
المستقبلي نحو العمل الريادي وفقا للجنس ( ن = ٢٧٤ )

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكور	١٨٩,١٣٦	٦,٠٥٤	١٥٦	٢٧٢	٣٢,٢٩٧	دال عند ٠,٠١ لصالح الذكور
إناث	١٥٤,٢٠٣	٥,١١٩	١١٨			

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقبلين على سوق العمل " عينة البحث " من الجنسين في مستوى " توجههم المستقبلي نحو العمل الريادي " لصالح الذكور وبمستوى دلالة ( ٠,٠١ ) ، وقد يرجع ذلك إلى وعى وإدراك الشاب أنه مقبل على تحمل مسؤولية نفسه ومسؤولية أسرته مستقبلية لذا يرغب فى تكوين نفسه ، ويحاول إيجاد فرصة عمل مباشرة بعد التخرج ، حتى لا ينتظر الوظيفة التي غالبا لا يمكنه الحصول عليها إلا بعد سنوات عديدة ، وإدراكه أن دخلها لن يناسبه ، مما يجعله أكثر تطلعا للتوجهات الحديثة لمجالات العمل . وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كلا من Boyd, et al., (2015)، بينما تختلف جزئيا مع دراسة ريم رمضان ( ٢٠١٢ ) ، ووفاء بلة ( ٢٠١٩ ) في عدم وجود فروق في النيه و التوجه المهني المستقبلي بين الذكور والإناث، كما تختلف جزئيا مع ماجدة يوسف ( ٢٠٢١ ) والتي أوضحت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في المستوى المعرفى حول ريادة الأعمال.

وفقا لعمل الشباب / الفتاة :

جدول ( ١٣ ) دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في مستوى توجههم  
المستقبلي نحو ريادة الأعمال وفقا للعمل ( ن = ٢٧٤ )

عمل الشاب / الفتاة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
يعمل	٢٠١,٤٦٥	٨,٠٨١	١٠٧	٢٧٢	٣٠,٢٢٩	دال عند 0.01 لصالح العاملين
لا يعمل	١٦٢,٣٩١	٦,٩٠٤	١٦٧			

يتضح من جدول ( ١٣ ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقبلين على سوق العمل " عينة البحث " وفقا لعمل الشباب / الفتاة في مستوى " مستوى توجههم المستقبلي نحو ريادة الأعمال " لصالح العاملين بمستوى دلالة ( ٠,٠١ ) ، وقد يرجع ذلك إلى أن الشباب العاملين أكثر تعرفا على الواقع العملى ومتطلبات السوق ، مما يزيدهم خبرة ويدفعهم نحو التجديد والتغيير لحين الاستقرار

على أفضل ما يحتاجه سوق العمل ، ومواجهة المستجدات المحيطه لتحقيق النجاح والإستمرارية واكتساب الخبرات ، بالإضافة لذلك طموحهم المتزايد والذي من خلاله قد يجدوا فرصه تحقيقه في ريادة الأعمال ، وويتفق ذلك مع دراسة (Klamir,A. 2019).

- وفقا لبعض المتغيرات الثلاثية للدراسة : (المؤسسة التعليمية المنتمى لها - مستوى تعليم الوالدين - مهنة الأب - متوسط الدخل الشهري للأسرة) :

جدول ( ١٤ ) تحليل التباين في مستوى التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي وفقا لبعض المتغيرات

( ن = ٢٧٤ )

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ( ف )	مستوى الدلالة
المؤسسة التعليمية	بين المجموعات داخل المجموعات التباين الكلي	١٥٠٥٤,٣٢٦ ٣٧٧٥٤,٤٨١ ٥٢٨٠٨,٨٠٧	٢ ٢٧١ ٢٧٣	٧٥٢٧,١٦٣ ١٣٩,٣١٥	٥٤,٠٣٠	0.01 دال
مستوى تعليم الأب	بين المجموعات داخل المجموعات التباين الكلي	١٤٤٣٢,٥٣٦ ١٤٤٣٢,٥٣٦ ٦٧١٠٩,٢٠٨	٢ ٢٧١ ٢٧٣	٧٢١٦,٢٦٨ ١٩٤,٣٧٩	٣٧,١٢٥	0.01 دال
مستوى تعليم الأم	بين المجموعات داخل المجموعات التباين الكلي	١٤٦٠٢,٢٦٢ ٤٨٣١٤,٥٠١ ٦٢٩١٦,٧٦٣	٢ ٢٧١ ٢٧٣	٧٣٠١,١٣١ ١٧٨,٢٨٢	٤٠,٩٥٣	0.01 دال
مهنة الأب	بين المجموعات داخل المجموعات التباين الكلي	١٤٣٢٦,٥٥٨ ٥٥٥١٣,٩٨٤ ٦٩٨٤٠,٥٤٢	٢ ٢٧١ ٢٧٣	٧١٦٣,٢٧٩ ٢٠٤,٨٤٩	٣٤,٩٦٩	٠,٠١ دال
متوسط الدخل الشهري للأسرة	بين المجموعات داخل المجموعات التباين الكلي	١٤٩٥٣,٩٦١ ٣٩٩٦٨,٩٦٤ ٥٤٩٢٢,٩٢٥	٢ ٢٧١ ٢٧٣	٧٤٧٦,٩٨١ ١٤٧,٤٨٧	٥٠,٦٩٦	0.01 دال

جدول ( ١٥ ) اختبار L . S . D للمقارنات المتعددة في مستوى التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي باختلاف بعض متغيرات الدراسة ( ن = ٢٧٤ )

مدارس ثانوية فنية	معهد	جامعة	المؤسسة التعليمية	
		-	جامعة م = ١٨٧,٤٤٢	مستوى التوجه للعمل الريادي
	-	✖️✖️ ٢٧,١٣٤	معاهد م = ١٦٠,٣٠٨	
-	✖️✖️ ١٩,٠٧٩	✖️✖️ ٤٦,٢١٣	مدارس ثانوية فنية م = ١٤١,٢٢٩	
عالي	متوسط	منخفض	مستوى تعليم الأب	
		-	منخفض م = ١٥٦,٠٢٤	مستوى التوجه للعمل الريادي
	-	✖️ ٢,٣١٧	متوسط م = ١٥٨,٣٤١	
-	✖️✖️ ٣٢,٥٣١	✖️✖️ ٢٤,٨٤٨	عالي م = ١٩٠,٨٧٢	
عالي	متوسط	منخفض	مستوى تعليم الأم	
		-	منخفض م = ١٥١,٧٥٧	مستوى التوجه للعمل الريادي
	-	✖️✖️ ٢١,٥٣٤	متوسط م = ١٧٣,٢٩١	
-	✖️✖️ ٢٦,٨٢٠	✖️✖️ ٤٨,٣٥٤	عالي م = ٢٠٠,١١١	
أعمال حرة	عمل بالقطاع الخاص	عمل حكومي	مهنة الأب	
		-	حكومي م = ١٤٣,٢٨١	مستوى التوجه للعمل الريادي
	-	✖️✖️ ٢٥,٧٤٢	خاص م = ١٧٩,٠٢٣	
-	✖️ ٢,١٢٢	✖️✖️ ٣٧,٨٦٤	حرة م = ١٨١,١٤٥	
عالي	متوسط	منخفض	متوسط الدخل الشهري للأسرة	
		-	منخفض م = ١٣٩,٤٦٢	مستوى التوجه للعمل الريادي
	-	✖️✖️ ٣٠,٦٩٧	متوسط م = ١٧٠,١٥٩	
-	✖️✖️ ٢٥,٣٩١	✖️✖️ ٥٦,٠٨٨	عالي م = ١٩٥,٥٥٠	

يتضح من جدول ( ١٤ ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( ٠,٠١ ) في مستوى التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى المقبلين على سوق العمل " عينة البحث " وفقا لكلا من " المؤسسة التعليمية المنتمين إليها ، مستوى تعليم الأب ، مستوى تعليم الأم ، مهنة الأب ، متوسط الدخل الشهري للأسرة " ، وبالنظر لنتائج اختبار ( L.S.D ) والموضحة بجدول ( ١٥ ) تبين أن هذه الفروق بين المجموعات وفقا للمؤسسة التعليمية كان لصالح المنتمين للجامعات مما يدل على مردود التوجه الحديث للجامعات نحو ريادة الأعمال ، وما بدأت من تفعيل للمراكز والنوادي الريادية وحاضرات الأعمال ، كما قد يرجع إلى أن المعارف المتعلقة بالعمل الريادي تعتمد بشكل كبير على نوع المناهج الدراسية ، ومدى حداثة وملامتها لمتطلبات سوق العمل ، وكذلك طريقة التدريس و

مدى تنوعها واستخدامها للوسائل الحديثة في طرح المعلومة ، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للطلاب للإطلاع والبحث عن المعلومة بأنفسهم وعرضها بطريقة جيدة ، فضلا عن تعريفهم بالكيفية التي يمكنهم بها تحويل هذه المعلومات إلى مشاريع يمكن تطبيقها على أرض الواقع ، كاستجابة الفرد لتقبل الخبرات الجديدة، الانفتاح الفكري الواعي المتفق مع القيم والأخلاق ، كذلك ركزت الجامعات مؤخراً على موجة من الأنشطة الريادية ، مع التركيز على المبادرات الريادية للطلاب والخريجين الجدد من خلال إفساح المجال لهم ، وتكوين الشراكات الصناعية ، وبرامج التسريع الأكاديمي والتدريبي ، وتتفق هذه النتيجة مع جيهان محمد ( ٢٠٢٠ ) ، ماجده يوسف ( ٢٠٢١ ) في أهمية دور الجامعات في بناء وتفعيل منظومة ريادة الأعمال كطرف استراتيجي في هذه المنظومة ، من خلال دعم طلابها و تشجيعهم وتنمية قدراتهم وميولهم والوصول بها إلى مستوى من الحياة يتفق مع رغباتهم.

كذلك تتماشى مع دعاء جوهر ( ٢٠١٧ ) ، عبير عثمان ( ٢٠١٨ ) والتي أوضحت وجود معوقات وقصور في التعليم الفني والصناعي تحد من نشر ثقافة العمل الريادي ، ودراسة أميرة حسونة ( ٢٠١٩ ) في أن هناك حاجة إلى ربط المعارف المرتبطة بريادة الأعمال بالجانب التطبيقي في المعاهد العليا .

**وعن مستوى تعليم كلا من الأب والأم فكانت لصالح المستوى التعليمي الأعلى بمستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى أن بارتفاع المستوى التعليمي للوالدين يكون لديهم القدرة على تحديد أحدث مجالات العمل المطروحة أمام أبنائهم على الساحة المحلية والعالمية ، كذلك فهم أكثر ودراية بقدرات ومهارات أبنائهم ، ومن ثم توجيه هؤلاء الأبناء بطريقة منظمة ودعم توجههم الريادي بداية من دعم أفكارهم التي تناسب قدراتهم الشخصية وإمكانيات الأسره المادية وتشجيعهم عليها ، والبحث معهم على أماكن ومؤسسات دعم العمل الريادي لتدريبهم واكتسابهم خبرات على يد متخصصين، من أجل الخروج بمشاريع ناجحة تحقق لهم أهدافهم في تحقيق الريح والنمو . ويتفق ذلك جزئياً ، وتختلف مع دراسة وفاء بله (٢٠١٩) ( Bizri, et al., 2015 ) مع دراسة محمد خاطر (٢٠١٩) ، والتي أوضحت عدم تأثير المستوى التعليمي للوالدين على التوجه المستقبلي المهني لدى الشباب.**

وبالنسبة لمهنة الأب فكانت الفروق بين الشباب في التوجه الريادي لصالح عمل الأب عمل حر بمستوى دلالة ( ٠,٠١ ) ، وقد يرجع ذلك إلى أن العمل الحر يثقل خبرات الأب في كيفية الابتكار في التحول من أنماط العمل التقليدية إلى أنماط التحرر المهني والتميز من خلال عمل غير تقليدي ، ومن ثم نقل خبراته للأبناء ، ويتفق ذلك جزئياً مع ريم رمضان ( ٢٠١٢ ) في تأثير العمل الحر للأباء على توجه الأبناء للعمل الريادي ، كذلك مع دراسة ماجدة يوسف (٢٠٢١) في أن توجه الشباب نحو ريادة الأعمال يزداد من خلال الملاحظة و المشاركة والتجربة ومن ثم تزداد الخبرات الشخصية والدافع الإيجابي وتشكل وفقا لذلك محددات ذاتية وموضوعية تدعمها آماله وطموحاته، ويترجم ذلك كله سلوكياً في استكشاف وضبط سلوكه.

وعن الفروق في التوجه نحو العمل الريادي وفقا لمتوسط الدخل الشهري لأسر العينة فكانت الفروق لصالح متوسط الدخل الأعلى ، وقد يرجع ذلك إلى أن زيادة دخل الأسرة تتولد الرغبة في إنشاء عمل خاص ، وتظهر روح المغامرة ، وتقبل المخاطرة والتبعات المالية ، وربما استثمار عوائد الدخل والمدخرات في التوسع الأفقى أو الرأسى لتوفير فرص عمل جديدة له ولغيره للتخفيف أو الحد من البطالة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد عبد الفتاح ( ٢٠١٦ ) والذي أكد على أن بارتفاع الدخل تزداد الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية والمالية للشباب ، مما يساعده على تطوير وتنمية ذاته كمحاولة لتحقيق مستقبل مهني يتماشى مع متطلبات سوق العمل ويحقق من خلاله الإستدامة الوظيفية.

وتختلف تلك النتيجة مع دراسة وفاء بلة ( ٢٠١٩ ) والتي أوضحت وجود فروق بين الشباب في التوجه نحو المستقبل المهني لصالح ذوى الدخل المتوسط ، لتطلع أفراد العينة إلى مستقبل ودخل أعلى في المستقبل مما هم عليه الآن . وبذلك يتحقق الفرض الثانى .

**الفرض الثالث :** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم التميز المهني بمحاوره (القيم الإدارية ، القيم التقنية ، قيم تعزيز المعرفة ، القيم التطويرية ، القيم الإجتماعية ، قيم الاستدامة البيئية في العصر الرقمى ) وبين التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي بأبعاده (البعد الدافعى ، البعد المعرفى ، البعد السلوكى) .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون والموضح بجدول (١٦)

جدول (١٦) معاملات الارتباط بين قيم التميز المهني والتوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى عينة البحث

التوجه نحو العمل الريادي	البعد الدافعى	البعد المعرفى	البعد السلوكى	التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي ككل
القيم الادارية	٠,٧٦٥	٠,٦٠٧	٠,٨٩٣	٠,٨٢٣
القيم التقنية	٠,٦٣٤	٠,٧٩٧	٠,٩١٥	٠,٧٣٦
قيم تعزيز المعرفة	٠,٨٥٧	٠,٧١٩	٠,٦١٢	٠,٨٠٧
قيم التنمية الشخصية / القيم التطويرية	٠,٧٠٩	٠,٦٤٣	٠,٧٨١	٠,٨٦٣
القيم الاجتماعية	٠,٩٤٢	٠,٧٤٦	٠,٦٠٩	٠,٨٤٣
قيم الاستدامة البيئية في العصر الرقمى	٠,٦٢٥	٠,٩٥٢	٠,٧٢٧	٠,٧٥٨
القيم المهنية ككل	٠,٨٨٦	٠,٨٣٤	٠,٧٧٥	٠,٨١٦

◆ دال عند ٠,٠٥

◆◆ دال عند ٠,٠١

يتضح من جدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع المحاور الفرعية لإستبيان " قيم التميز المهني " و استبيان " التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي " حيث كانت الدلالة عند مستوى ( ٠,٠١ ) بين بعض المحاور، وعند مستوى ( ٠,٠٥ ) عند محاور أخرى، أما العلاقة بين قيم التميز

المهني ككل ، والتوجه المستقبلي نحو العمل الريادي ككل فكانت عند مستوى دلالة ( ٠.٠١ ) ، مما يوضح أهمية غرس وتنمية قيم التميز المهني من أجل توجه الأجيال نحو ريادة الأعمال ، فمن خلال القيم يتوجه الفرد نحو التخطيط والتنظيم وترتيب وجمع الأفكار للوصول لأهدافه المستقبلية التي يتطلع لتحقيقها ، ومن خلال توافر قيم التميز المهني ترتفع الكفاءة الذاتية للفرد ، ومن ثم التوجه نحو المهن الحديثة التي تواكب متطلبات العصر (Carey, et al., 2020).

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما أوضحتها دراسة كلا من محمد عليان ، عزت عسليية ( ٢٠٠٤ ) ، ودراسة حنان زقوت ( ٢٠١٥ ) في دور القيم في التوجه نحو التحديث بما يتضمنه من تحديث العمل بما يناسب احتياجات السوق ، ودراسة ( Seginer, R., 2017 ) ، ودراسة محمد خاطر ( ٢٠١٩ ) ، ( Studdard, L .etal., 2019 ) ، عبد القادر السيد ( ٢٠٢٠ ) في أن القيم أحد المقومات الأساسية للنجاح ، ومن الركائز الأساسية للتميز وتعزيز الثقافة الريادية لدى الشباب ، كما أكدت دراسة حسن الطعاني ( ٢٠١٠ ) ، نزار شموط ( ٢٠١٩ ) في انعكاس القيم على أساليب التفكير فالأفراد يعملون ضمن منظومة قيمية لكنها تتطلب مواكبة التطوير والتحديث، ومن ثم ضبط السلوك وتحديد الأهداف واتخاذ القرارات المهنية ، وأكدت دراسة ( Michele,2018 ) ، ( Dumas , 2019 ) ( Kumka,2020 ) ، على وجود علاقة بين القيم المهنية التي يؤمن بها الفرد وبين تفضيلاته المهنية . وبذلك يتحقق الفرض الثالث .

**الفرض الرابع : توجد علاقة ارتباطية بين متغيرات الدراسة (الجنس – المؤسسة التعليمية المنتمى لها الشاب – مستوى تعليم الأب / الأم – متوسط الدخل الشهري للأسرة – مهنة الأب – عمل الشاب/ الفتاه – متوسط المصروف الشخصي شهريا – امتلاك أحد أفراد الأسرة لمشروع حر) على كل من قيم التميز المهني بمحاورها والتوجه المستقبلي نحو العمل الريادي بأبعاده .**

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون والموضح بجدول (١٧)

جدول ( ١٧ ) قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مع كلا من قيم التميز المهني ومحاورة ،  
التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي وأبعاده (ن=٢٧٤)

التوجه المستقبلي ككل	البعد السلوكي	البعد المعرفي	البعد الدافعي	القيم المهنية ككل	قيم الاستدامة البيئية	القيم الاجتماعية	قيم التنمية الشخصية	قيم تعزيز المعرفة	القيم التقنية	القيم الادارية	القيم المهنية / التوجه المستقبلي متغيرات الدراسة
٠,١٥٦	٠,٢٠٣	٠,٢٣٤	٠,١٣٨	٠,١٦٣	٠,١٤٦	٠,١٧٢	٠,١١٥	٠,٢٢٧	٠,١٩٢	٠,١٠٧	الجنس
**٠,٧٠٦	*٠,٦٠٥	**٠,٧٦٣	**٠,٩٠٤	**٠,٨٩٢	**٠,٩٥٤	**٠,٨٣٢	*٠,٦٣١	**٠,٧٢٩	**٠,٨٧٤	**٠,٩٢٥	المؤسسة التعليمية
**٠,٨٨٢	**٠,٩٥٨	**٠,٨٥٥	*٠,٦٢٩	**٠,٧١٣	**٠,٨٦٨	**٠,٧٧٩	**٠,٩٣٥	**٠,٨٣١	*٠,٦١٦	**٠,٧٩٢	المستوى التعليمي للأب
**٠,٧٩٥	**٠,٧١٥	**٠,٩١٣	**٠,٧٢٤	**٠,٨٣٨	**٠,٧٤٣	*٠,٦٤٤	**٠,٨٩١	**٠,٧٨٤	**٠,٨٢٦	**٠,٨٨٤	المستوى التعليمي للأم
**٠,٨٣١	*٠,٦٣٦	**٠,٧٣١	**٠,٨٧٣	**٠,٨٦٩	**٠,٨٠٦	**٠,٩٢٦	**٠,٧١٢	*٠,٦٢٧	**٠,٩٤١	**٠,٧٦٧	مهنة الأب
**٠,٧٧٤	**٠,٨٠٩	*٠,٦١٨	**٠,٩٠٩	**٠,٧٤١	**٠,٧٨٢	*٠,٦٠٢	**٠,٧٣٢	**٠,٨١٧	**٠,٧٣٤	**٠,٨٥٣	عمل الشاب
**٠,٨٦٢	**٠,٨٩٧	**٠,٩٠٧	**٠,٧٥٧	**٠,٨٧٢	*٠,٦١٥	**٠,٩٣٨	**٠,٨٥٦	**٠,٧٦٢	**٠,٨٠٣	**٠,٩١٧	الدخل الشهري للأسرة
**٠,٧٤٧	**٠,٨٠٠	**٠,٨٢٧	*٠,٦٤١	**٠,٧٥٥	**٠,٨٤٧	**٠,٧٩٦	*٠,٦١١	**٠,٩٤٧	*٠,٦٣٨	**٠,٧٠٥	متوسط المصروف الشخصي شهريا
**٠,٧٨٣	*٠,٦٢٣	**٠,٩٤٣	**٠,٨١٨	**٠,٨٤٦	*٠,٦٤٠	**٠,٨٨٣	**٠,٧٠٤	**٠,٨٢٩	**٠,٧٧٧	*٠,٦٤٢	امتلاك أحد أفراد الأسرة مشروع حر

يتضح من جدول ( ١٧ ) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع متغيرات الدراسة وكلا من قيم التميز المهني بمحاورها ، التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي بأبعاده عند مستوى دلالة ( ٠.٠١ ) ، ( ٠.٠٥ ) ، فيما عدا متغير الجنس فأوضحت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية ، مما يدل على أهمية تسليح الشباب المقبلين على العمل من الجنسين بقيم التميز المهني ، وكذلك فإن التوجه نحو زيادة الأعمال لا يقتصر على الذكور فقط فهناك رائدات أعمال متميزات في مشاريعهم .

وبالنسبة للمتغيرات ذات العلاقة الموضحة بالجدول وجد أن :

**المؤسسة التعليمية المنتمي لها الشباب المقبلين على سوق العمل** تؤثر على إكتساب قيم التميز المهني ، والتوجه المستقبلي نحو العمل الريادي ، مما يشكل دافع قوى للإهتمام بتلك المؤسسات بداية من القائمين عليها بجميع فئاتهم ووظائفهم ، ومرورا بتحديث مناهجها وطرق التدريس بها ، والإهتمام بالأنشطة العملية التي تحاكي المتطلبات العالمية لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وتتفق تلك النتيجة جزئيا مع ما أكدته منعم السعيدة وآخرون ( ٢٠٠٩ ) على أهمية غرس القيم المرتبطة بالمهنة في مرحلة التعليم الأساسي العليا .

**المستوى التعليمي للوالدين** له أثر إيجابي على غرس قيم التميز المهني ، وتوجيه الأبناء نحو العمل الريادي عند اختيار مهنتهم المستقبلية ، من خلال إحداث التغييرات الإيجابية وتحفيزهم لمواجهة التحديات المستمرة والمتغيرة المحيطة بمستقبل أبنائهم المهني .

ويختلف ذلك جزئيا مع دراسة ماجدة يوسف ( ٢٠٢١ ) والتي أوضحت فيها عدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي للوالدين في تنمية معارف الأبناء حول زيادة الأعمال .

أما مهنة الأب فكانت أيضا لها دور فعال على كلا المتغيرين فقد تكون نموذج يحتذى به الإبن ، ويسير على خطاه متأثرا بما يدعمها من قيم تمكنه من التميز . وتختلف تلك النتيجة جزئيا مع دراسة ماجدة يوسف ( ٢٠٢١ ) والتي أوضحت فيها عدم وجود علاقة بين مهنة الأب و تنمية معارف الأبناء حول العمل الريادي .

ولقد اتضح أيضا وجود علاقة بين عمل الشاب / الفتاه وتوافر القيم المهنية التي تساعد على التميز والسعى نحو اثبات الذات والإعتماد على النفس ، والتوجه المستقبلي نحو العمل الريادي نتيجة الإنفتاح على بيئة العمل والإحتكاك المباشر بمتطلبات السوق الحالية والمستقبلية . فالإدراك الموجب المبني على الخبرة يساعد الفرد على تحديد أهدافه المستقبلية والتطلع لإنجازها ، وارتباط هذه الأهداف بخطط ومهام مستقبلية تتناسب مع إمكانياته وقدراته الواقعية ، كما تنسجم مع قيمة الشخصية ، ومستوى طموحه ، ويؤدي هذا الإدراك إلى ثقة الفرد في نفسه وفي بيئته ، ومن ثم تفاؤله بشأن المستقبل ، وما ينطوي عليه من طاقات ذاتية كامنة ، وتغيرات بيئية موجبة .

كما كان للدخل الشهري للأسرة دور في مساعدة الأسره لأبنائها على غرس قيم التميز المهني وتوجيههم نحو العمل الريادي سواء ذلك من خلال القدرة على الإلتحاق ببعض الدورات التدريبية ، أو توفير الدعم والأمان المادي للتفكير والبحث عن فكرة عمل متميزه تتميز بالإستدامة . ويتفق ذلك مع دراسة وجيدة حماد ( ٢٠١٩ ) في وجود علاقة ارتباطية موجبة بين دخل الأسرة وتوجه الشباب نحو المستقبل الوظيفي فكلما زاد الدخل زاد التوجه نحو المستقبل الوظيفي والعمل الحر. وتختلف جزئيا مع دراسة ماجدة يوسف ( ٢٠٢١ ) والتي أوضحت فيها عدم وجود علاقة بين متوسط الدخل الشهري للأسرة وتنمية معارف الأبناء حول ريادة الأعمال .

كما لعب **المصروف الشخصي** للشباب / الفتاه دورا في تحقيق الأمن النفسى والإستقرار والإستقلالية الذى بدوره سهل من إكتساب قيم التميز المهني ، وساعد على التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي.

أما **امتلاك أحد أفراد الأسرة / العائلة لمشروع** حر فقد أثر إيجابيا على اكتساب الشباب لقيم التميز المهني سواء من خلال الملاحظة أو من خلال المشاركة والتجربة فبدون القيم لا يمكن الإستمرار والتميز في العمل ، كذلك ظهرت العلاقة مع التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي ، والتي قد ترجع إلى أنه فرصة للتوظيف الذاتى بالإضافة إلى ما يلعبه المشروع الخاص في تحسين الوضع الإقتصادي للفرد ، وزيادة الدخل ، كما أنه يحقق الاستقلالية لصاحبه ، ويعتبر فرصة للسعى نحو التميز لإبقاء المشروع في السوق ، وتحقيق الطموحات ، مما يدعم إنتقال التفكير الحر والمستقل للإبن ، واختيار مسارا خاصا لحياته يلبى من خلاله طموحاته وأهدافه ، ومن ثم زيادة فرصة توجهه نحو ريادة الأعمال . **وبذلك يتحقق الفرض الرابع.**



## ملخص النتائج :

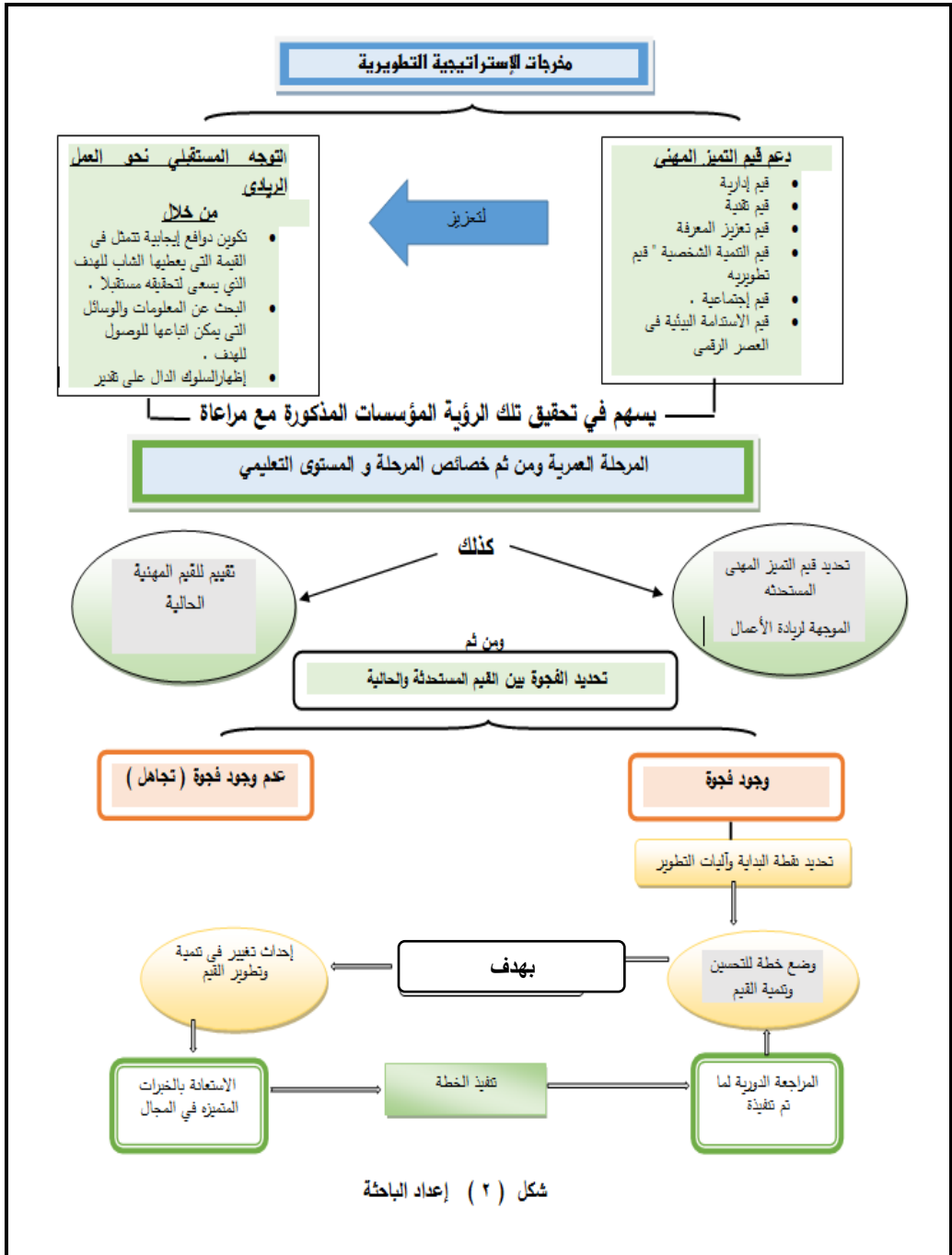
### أوضحت النتائج :

- 1 - تعددت المؤسسات المؤثرة على غرس قيم التميز المهني لتوجيه الشباب نحو ريادة الأعمال حيث كانت المؤسسات التعليمية والمتمثلة في المعهد والجامعة " ما بعد التعليم الأساسي" في المقام الأول من وجهة نظر عينة البحث بنسبة ١٨.٣% ، يليها الأسرة والعائلة بنسبة ١٧.٨% ، ثم وسائل الاعلام المختلفة بنسبة ١٧% ، يليها المراكز الريادية وحاضنات الأعمال بنسبة ١٦.٦% ، ثم المدرسة " التعليم الأساسي" بنسبة ١٥.٥% ، وأخيرا الأصدقاء بنسبة ١٤.٨% .
- ٢ - وجود عدد من المعوقات من وجهة نظر عينة البحث تقف أمام التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي تمثلت في نقص الخدمات اللوجستية بنسبة 2.19% ، يليها معوقات مرتبطة بالتعليم بنسبة 4.18% ، ثم المعوقات التقنية بنسبة 8.16% ، ثم المعوقات الاقتصادية بنسبة 9.15% ، يليها المعوقات الإدارية بنسبة 2.15% ، وأخيرا المعوقات الاجتماعية / الثقافية بنسبة 5.14% .
- ٣- انخفاض مستوى قيم التميز المهني لدى عينة البحث بنسبة ٤٥.٦% ، كذلك انخفاض مستوى التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي بنسبة ٥٠.٤% .
- ٤ - وجود تباين دال إحصائيا بين أفراد عينة الدراسة عند (٠.٠١) في مستوى الوعي بقيم التميز المهني وفقا لإختلاف بعض المتغيرات ، فبالنسبة لعمل الشاب / الفتاه قبل التخرج كانت الفروق دالة لصالح العاملين مقارنة بغير العاملين ، ولصالح المستوى التعليمي الأعلى للوالدين ، كذلك لمهنة الأب ذو العمل الحر مقارنة بالعمل الحكومي والخاص ، ومتوسط الدخل الشهري الأعلى للأسرة ، بينما لم توجد فروق ترجع لمتغير الجنس ، والمؤسسة التعليمية التي تنتمي لها عينة البحث .
- ٥ - وجود تباين دال إحصائيا بين أفراد عينة الدراسة عند (٠.٠١) في مستوى التوجه المستقبلي نحو ريادة الأعمال وفقا لإختلاف الجنس حيث كانت الفروق لصالح الذكور ، كذلك لصالح المنتميين للجامعات مقارنة بالمعاهد والمدارس الثانوية الفنية ، والمستوى التعليمي الأعلى للوالدين ، وعمل الأب عملا حرا ، ومتوسط الدخل الشهري الأعلى للأسرة .
- ٦ - وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم التميز المهني ، وبين التوجه المستقبلي للشباب المقبلين على سوق العمل نحو العمل الريادي بمستوى دلالة (٠.٠١) .
- ٧ - وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعض متغيرات الدراسة متمثلة في (المؤسسة التعليمية المنتمى لها الشاب - مستوى تعليم الأب / الأم - متوسط الدخل الشهري للأسرة - مهنة الأب - عمل الشاب/ الفتاه - متوسط المصروف الشخصي شهريا - امتلاك أحد أفراد الأسرة لمشروع حر) على كل من قيم التميز المهني ، والتوجه المستقبلي نحو العمل الريادي ككل عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، بينما لم توجد علاقة ترجع لمتغير الجنس .

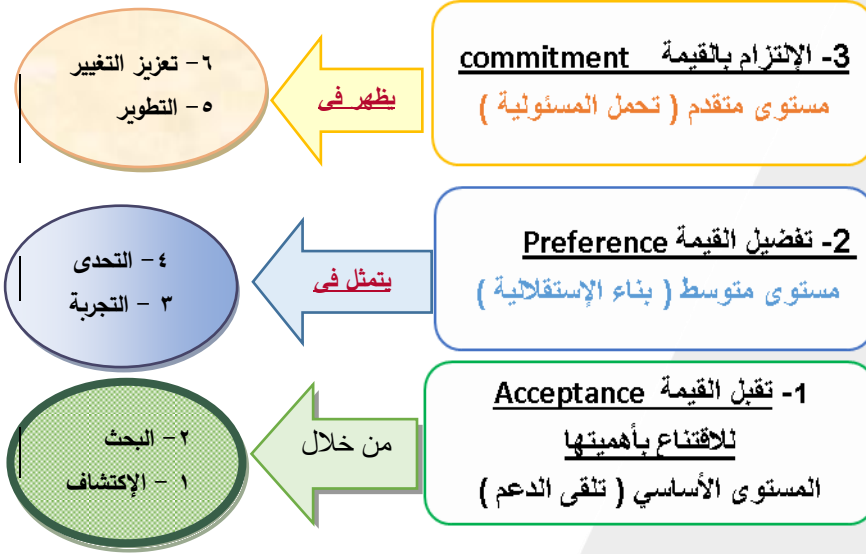
في ضوء نتائج البحث الحالي قامت الباحثة بوضع إستراتيجية تطويرية " مقترحة " لتكون داعمة لقيم التميز المهني من أجل توجيه الشباب المقبلين على سوق العمل نحو ريادة الأعمال وتوضح كالتالي :

### استراتيجية تطويرية مقترحة داعمة لقيم التميز المهني لتعزيز التوجه للعمل الريادي





وتتمثل الإستراتيجيه التطويرية المقترحة الداعمة لقيم التميز المهني لتعزيز التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي من خلال ثلاث مراحل:



شكل ( ٣ ) إعداد الباحثة

ويوضح الجدول التالي ذلك :

جدول (١٨) مستويات الإستراتيجية المقترحة لدعم قيم التميز المهني لتعزيز التوجه للعمل الريادي

المستوى المتقدم (الإلتزام بالقيمة)		المستوى المتوسط ( تفضيل القيمة )		المستوى الأساسي ( تقبل القيمة)	
تحمل المسؤولية		بناء الإستقلالية		تلقي الدعم من الآخرين	
المساهمة في تحقيق التطورات المستدامة	المساهمة في التطوير	تحمل وتقاسم بعض المسؤوليات	تكوين الدافع الذاتي .. تحت الإشراف	تلقي قدر أقل من الدعم + بعض الإستقلالية	دعم مباشر من المؤسسات المعنية
تعزيز التغيير	التطوير	التحدى	التجربة	البحث	الإكتشاف
<p>✳️ من خلال : - التعامل مع التحديات والمواقف المعقدة بسلوكيات تستند على القيم التي تظهر فيها الطاقات الكامنه سعيا نحو تحقيق التميز والتغيير . - التخطيط الفعلى لعمل ريادي توظف من خلاله القيم المهنية . - المثابرة . - حشد جهود الآخرين لدعم الأفكار من أجل تحقيق النتائج . - إقناع الأصدقاء والزملاء بالقيم المستحدثه لتحقيق التميز المهني .</p>	<p>✳️ يركز هذا المستوى على: - تطوير الفرد نفسه والإستعانة بمراكز ونوادى ريادية ، ورجال أعمال ناجحين لتنشيت القيم . - التغيير التطبيقي لله التطبيق الفعلى على أرض الواقع لله .</p>	<p>✳️ يركز هذا المستوى على: - التطبيق العملى للقيم في المواقف الحقيقية . - تحمل قدر أكبر من المسؤولية لتحقيق القيمة ، وتطوير المعارف حول ريادة الأعمال - تكرار القيمة وتنشيتها في السلوك . - التفاوض والإستفادة من الأخطاء . - الوعى الذاتي بالقدرة على المخاطرة . - السعي لتنشيت القيمة .</p>	<p>✳️ يركز هذا المستوى على : - التفكير النقدي والتجربة التي تساهم في تحقيق القيمة . - التركيز على دمج الخبرات السابقة للفرد . - إعطاء قيمة للأفكار . - الإعجاب بالناجحين وحب الإقتداء بهم . - تكوين إتجاهات إيجابية نحو قيم التميز المهني . - التدريب على إتخاذ القرار . - تحليل الإستراتيجيات لإيجاد الفرص المناسبة لسوق العمل . - الربط بين الأفكار المتنوعة . - الأخذ بزمام المبادرة .</p>	<p>✳️ يركز هذا المستوى على : - البحث عن طرق للتغيير نحو القيم المستحدثه و التحول من النمط التقليدي إلى العمل الريادي . - البحث عن نماذج متميزة لرواد ناجحين يتعرف الفرد من خلالها على قيمهم وسر نجاحهم . - استشارة الفضول نحو القيم المستهدفه . - البحث عن مجالات وإهتمامات تشغل الوقت على شبكة الإنترنت .</p>	<p>✳️ يركز هذا المستوى بشكل أساسي على : - إكتشاف صفات الفرد - إمكانياته - رغباته . - التعرف على المشكلات والإحتياجات الفردية . - تحديد الضجوه بين القيم الحالية والقيم المطلوبة لله الواقع والمأمول لله . - إكتشاف الفرص . - ترتيب منظومة القيم المهنية .</p>

جدول (١٩) آليات التنفيذ المرحلي للإستراتيجية المقترحة من المؤسسات المعنية

المؤسسة	المرحلة	آليات التنفيذ
الأسرة	تلقي الدعم	<p>" التنشئة للريادة " تحديد الفروق الفردية - البحث عن طرق للتغيير نحو القيم المستحدثة "</p> <p>◆ دعم عاطفي " حب - إحترام - تقدير - ثقة - قبول - انتماء "</p> <p>◆ دعم معلوماتي " عن القيم الإدارية ، التقنية ، التطويرية ، الاجتماعية ، البيئية المستحدثة الداعمة للعمل الريادي من أجل التميز المهني وسد الفجوة بين الواقع والمأمول .</p> <p>◆ دعم إجتماعي " من خلال الحوار البناء وقضاء بعض الوقت المخطط الهادف مع العائلة " لإحتواء الشباب والاستماع لمشكلاتهم ومناقشتهم مع التنوع في أساليب الإقناع .</p>
	بناء الإستقلالية	<p>◆ دعم تقديري تحفيزي " لبناء مشاعره الخاصة بتقييم ذاته " .</p> <p>◆ دعم سلوكي " من خلال القدوة والمحاكاة + توفير فرص لحل بعض المشكلات من خلال التفكير الناقد - توفير تجارب خبراتية من أفراد الأسرة أو الأقارب كنموذج يحتذى به - جلسات حوار يشارك فيها الشاب في إدارة الحوار لتعزيز كفاءتهم الذاتية.</p> <p>◆ دعم مالي " لأخذ دورات لتنمية القيم + دورات لدعم التوجه الريادي + توفير جهاز إلكتروني للتدريب على التحول الرقمي " .</p> <p>مما يساعد الشاب على الإلمام بالموارد والإمكانات المتاحة - الإيمان بالقدرة والكفاءة الذاتية في تحديث القيم .</p>
	تحمل المسؤولية	<p>◆ مراقبة غير مباشرة للتأكد من إلتزام الإبن بالقيمة ، وتخطيطه لعمل ريادي - القدرة على إقتناص الفرص - حث المقربين والأصدقاء للتوجه نحو العمل الريادي من خلال إبراز قيمته وتقديرها .</p>
المؤسسات التعليمية	تلقي الدعم	<p>◆ توفير قيادات وأساتذه وأعضاء هيئة التدريس يتميزون ب " المرونة وسرعة الإستجابة للتغيير - الإبداع في إيجاد طرق لغرس قيم التميز المهني وفقا لمستوى المتعلم - القدرة على صياغة استراتيجية واضحة للتحول نحو الريادة " + توفير مناخ داعم للتميز " .</p> <p>◆ تطوير المناهج الدراسية : تضمين القيم المهنية الداعمة للريادة بما يناسب المرحلة الدراسية ، مع عدم المساس بالقيم الأصيلة - توفير نظام معلوماتي إلكتروني متكامل يدعم العمل الريادي - الإهتمام بالجانب التطبيقي متخللا المنهج الدراسي - تحديد سفراء للريادة من المعلمين والقيادات والطلاب - تنمية قيم القيادة ومهارات الإدارة الاستراتيجية - الإهتمام بغرس قيم التخطيط والتنفيذ للمشروعات الريادية ، تركيز المناهج على مبادئ التعلم الذاتي .</p> <p>◆ إيجاد قنوات اتصال مفتوحة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب ، مع القدرة على إحتواء الطلاب و إدارة التنوع في الفروق الفردية واكتشاف المتميزين .</p>

<p>♦ إيجاد قنوات إتصال مفتوحة ومرنة بين جميع المؤسسات التعليمية على مختلف المستويات من أجل " تبادل الخبرات في التخصصات المختلفة لغرس قيم التميز المهني - إنشاء قاعدة بيانات مشتركة أساسها الجودة في مخرجات العملية التعليمية بما يناسب سوق العمل - تبادل نتائج البحوث الخاصة بالريادة من أجل تحقيق دوافع إيجابية نحو قيم التميز المهني .</p> <p>♦ عقد شراكات مع مؤسسات ريادية وحاضنات أعمال ، ريادين فعليين في محيط المؤسسة التعليمية ، مؤسسات مجتمعية مختلفة .</p> <p>♦ إشراك ريادين في تدريس قيم التميز المهني .</p> <p>♦ تخصيص جوائز مادية ومالية لأصحاب الأفكار الريادية " أو للقادرين على زيارة ريادين فعليين واستخلاص منهم القيم المؤثرة على تميزهم الريادي "</p>		
<p>♦ تبني مفهوم القيادة الريادية كدعم سلوكي للطلاب .</p> <p>♦ عدم إغفال الجانب والمواقف السلوكية لتثبيت القيم . تخصيص حصة / محاضره أسبوعيه ترتكز على حلقات نقاشية تفتح مدارك الشباب للاستفادة من عصف الأفكار في قراءة مايدور في عقل الجيل القادم وتوجيهها التوجيه السليم .</p> <p>♦ توفير أنشطة تربوية للمحاكاة + أساليب تعليمية حديثة + أنشطة صفيه ولا صفية للتطبيق الفعلي .</p> <p>♦ إشترك الشباب في الاتحادات الطلابية وتوفير أنشطة تربوية داعمة لتنمية القيم الموجهة لرياده الأعمال " .</p> <p>♦ زيارات ميدانية ♦ مسابقات لأفضل أفكار تجسد القيم وتساعد على غرسها وتأسيسها ، وتبنى أفكار ريادية . ♦ تشجيع العمل البيئي</p> <p>♦ عمل مجموعات توعويه من الطلاب " نظام القوافل " لتثبيت القيم المهنية بين المدارس والجامعات .</p> <p>♦ حلقات إلزامية وورش عمل للطلاب بالمدارس والجامعات لتوسيع آفاق الطلاب المهنية + توفير معامل حاسب آلى لدعم القيم التقنية .</p> <p>♦ وضع خطط مدروسة وعلمية للإستفادة من المؤسسات المتميزه سواء في غرس القيم ، أو التدريب السلوكى على العمل الريادى " مراكز ريادية ، حاضنات أعمال ، مراكز استشارات فنية وقانونية ، مؤسسات مصرفية للتمويل .</p> <p>♦ عقد مسابقات لأفضل مشروع ريادى.</p> <p>♦ المشاركة في إتخاذ القرارات .</p> <p>- عمل مشاريع تخرج لأفكار ريادية وتوضيح القيم والمهارات التي يحتاجها للتميز.</p>	<p>بناء الإستقلالية</p>	
<p>♦ مراقبة غير مباشرة للتأكد من إلتزام الطالب بالقيمة ، من خلال :</p> <p>- وضعه للأهداف وتخطيطه لعمل ريادى</p> <p>- القدرة على إقتناص الفرص</p> <p>- ترسيخ الانضباط وقيم الأعمال الإيجابية .</p>	<p>تحمل المسئولية</p>	

<p>♦ برامج تنموية هادفة لفرس القيم المهنية بناء على الخصائص العامة للمرحلة العمرية المستهدفة ، وبالتعاون مع متخصصين وقادة في وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي ، ومتخصصين إجتماعيين ونفسين وتربويين .</p> <p>♦ حملات توعية إعلامية واسعة النطاق تعرض صور ناجحة لرواد الأعمال يوضح من خلالها دور القيم المهنية في نجاحهم بهدف التوجيه الإيجابي وتشجيع الشباب للتوجه نحو الأعمال الريادية .. ويراعى فيها التنوع لإستفادة الأسرة ، والشباب المقبلين على سوق العمل تتاح من خلال جميع وسائل التواصل الإجتماعى ووسائل الإقناع الأكثر إنتشارا وتأثيرا .</p> <p>♦ إظهار الواقع بشكل مثالى أمام الشباب لفرس التفاؤل ورسم توقعات مستقبلية إيجابية.</p> <p>♦ وضع سياسات تحفيزية ( مادية ومعنوية ) لتشجيع الطلاب على توليد الأفكار الإبتكارية وتحويلها إلى مشروعات ريادية .</p> <p>♦ عرض لأهم مراكز التوجيه المهني ودورها في دعم الشباب .</p> <p>♦ توفير نظام إرشاد مهني إلكتروني ، يتضمن العديد من الوحدات المتنوعة والمكونات المبتكرة وأدوات القياس النفسى وتحليل الشخصية التي من شأنها مساعدة أبنائنا على تحديد مستوى توافر قيم التميز المهني لديهم ، ومساعدتهم على إكتساب القيم الموجهة للعمل الريادى من أجل التخطيط الأمثل لمستقبلهم المهني. ويوفر النظام كافة الأدوات بشكل إلكتروني دون الحاجة للتواجد خارج المنزل ، ويمكن عمل نظام للوالدين ، ونظام للأبناء .</p> <p>♦ عمل قناة على اليوتيوب لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب والخريجين .</p>	<p>وزارة الإعلام</p> <p>تلقى الدعم</p>	
<p>♦ تصميم مواقع تعليمية على الانترنت للتفاعل مع المتخصصين في ريادة الاعمال يتم من خلال هذا التفاعل استكشاف مهارات الطلاب الريادية.</p> <p>♦ إستضافة رواد ناجحين ، واستضافة أساتذة جامعات متخصصين ومسؤولين عن المراكز الجامعية للإستفادة من خبراتهم .</p> <p>♦ تبصير الشباب بطرق ومؤسسات تمويل الأعمال الريادية .</p> <p>تبصير الشباب بأهم المواقع الالكترونية الحالية : ومن ثم يمكنهم الاعتماد على انفسهم في البحث والتطوير ..</p> <p>أ - ريادة الأعمال الريحية مثل :</p> <p>♦ برينور مصر preneur-masr.com وهو موقع مصري مملوك لشركة مصرية وهى " مكمار " لتكنولوجيا المعلومات " وهو موقع متخصص ومتكامل فيما يخص ريادة الأعمال والمشروعات الصغيره .. وبه عدد من المواقع الهامة .</p> <p>♦ وموقع mobtada.com/details/848274 لتوضيح الجامعات التي بها تخصصات ريادة الأعمال .</p> <p>♦ وموقع www.Rowad2030.com .</p> <p>ب- ريادة الأعمال الاجتماعية مثل :</p> <p>أكيومن ( Acumen ) ، الفنار ( Alfanar ) ، مؤسسه أشوكا ( Askoka )</p> <p>علاشناك يابلدى للتنمية المستدامة ، كرم للطاقة الشمسية ، قبيلة TV</p> <p>- تطوير شبكة الاتصالات وجعلها متعددة الاتجاهات مع المسؤولين عن المشاريع " حاضنات الأعمال ... "</p> <p>- سد الفجوه الرقمية الأخذه في الاتساع بين الدول النامية والدول المتقدمة ،</p>	<p>بناء الإستقلالية</p>	



<p>- إنشاء موقع إلكتروني للتقييم الذاتي : يتضمن مواقف تختبر تأصل القيم لدى الشاب .          - إنشاء روابط تشاركية : يشارك فيها الشاب في تنمية تلك القيم لدى الآخرين " على أن يتميز الموقع بخاصية تحديد عدد من ينمي فيهم الشاب تلك القيم / ويشاركهم بأفكاره الإبداعية الريادية "</p>	<p>تحمل المسئولية</p>	
<p>♦ إكتشاف صفات وخصائص الشباب المترددين لتحديد مستوى الدعم المطلوب .          ♦ شراكة مجتمعية من خلال عمل مكتب إستشارات ريادية داخل المدارس والجامعات .          ♦ تخصيص هيئة إعلامية للتسويق للعمل الريادي من خلال غرس القيم .          ♦ بناء قاعدة بيانات لرجال الاعمال والشركات بجميع المحافظات .          ♦ إنشاء بنك للأفكار الريادية بناء على بحوث وتجارب الرياديين .          - عقد بروتوكولات مع قطاعات مختلفة لتدريب وتوعية الطلاب بالقيم المهنية الداعمة للريادة -          تحديد طرق وأساليب تمويل مشاريع الطلاب الريادية - إنشاء أو التعاون مع مراكز ريادة أعمال /          حداثق بحوث / حاضنات أعمال .          ♦ استغلال الأجازات الصيفية في تنظيم لقاءات ميدانية بين رواد الأعمال والشباب .          ♦ تحرير مجلة متخصصة لإبراز قيم التميز المهني يحررها أبرز الرياديين الناجحين في مجالات مختلفة .          ♦ التشجيع على حضور الندوات إلكترونيا خاصة وانها أصبحت طريقه سهله وعصرية لتنمية الذات في جميع المجالات .</p>	<p>تلقى الدعم</p>	<p>مراكز و نوادي ريادة الأعمال + حاضنات الأعمال و بالتعاون مع مراكز التوجيه المهني</p>
<p>♦ دعم تحفيزي " إعطاء قيمة لأفكار الشاب ومساعدته على التفكير الناقد للمقارنة بين تطور القيم المهنية من خلال تطبيقها على أحد الأفكار الريادية " .          ♦ دعم سلوكي من خلال " سماح رواد الأعمال للشباب بالتدريب والمشاركة الفعلية وتقاسم المسؤوليات في مشاريعهم الفعلية ، لاكتساب القيم بطريقه غير مباشرة ومن ثم سرعه تأصيلها والإيمان بأهميتها .          ♦ دعم تحفيزي : من خلال استخلاص الشاب لبعض القيم من تجاربه الشخصية أو أحد أفراد أسرته المتميزين .          ♦ دعم مالى : مساهمة كبار رواد الأعمال في دعم أحد الشباب المبتدء ومساعدته على التطبيق العملى .</p>	<p>بناء الإستقلالية</p>	
<p>♦ مراقبة يصحبها توجيه لوضع خطه لعمل مستقبلى يوضح فيها أهم القيم التي يحتاجها لنجاح مشروعه ، ويتضح من خلالها توجهه الريادى .          - إعطاء بعض المهام في أحد المشاريع القائمة مع المراقبة غير المباشرة للتأكد من القدرة على القيام بمشروع خاص .</p>	<p>تحمل المسئولية</p>	

### متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة :

- إعداد خطة تكاملية لتحقيق الشراكة بين المؤسسات المعنية ، محددة بإطار زمني يناسب التطوير المقترح مع مراعاة المرونة لتناسب جميع المستويات .
  - إنشاء وحدة مسئولة بالمؤسسات التعليمية لتكون حلقة الوصل بين المؤسسات المعنية ، ومن خلالها يتم الإعلان عن وسائل التطوير وتحديث القيم لمواكبة سوق العمل .
  - تدريب القائمين من المؤسسات المستهدفة " على التنوع في أساليب الإقناع المختلفة " وتوظيف الإقناع التقني لإبراز النماذج المتميزة من أجل تأصيل القيم .
  - الاستعانة بخبرات أسرية متميزة ، ورواد متميزين ، وخبرات مؤسسية متميزة محلية وعالمية في مجال غرس قيم التميز في العمل والإستفاده منها .
  - دراسة الإستراتيجية المقترحة من المتخصصين وتطويرها وفق مايستجد من تطورات على الساحة المهنية.
- آليات مابعد التنفيذ :

تتمثل في تبادل خبرات التطبيق ونشرها على نطاق واسع بين الأسر والمؤسسات في الحضر والريف .

### معوقات تنفيذ الاستراتيجية المقترحة :

- من المحتمل ظهور بعض المعوقات في تنفيذ المقترحات المقدمة منها :
- الحاجة لفترة زمنية ومجهود كبير تشاركي للنهوض بتلك القيم .
- عدم وجود شبكة تواصل متكاملة بين المؤسسات المعنية بغرس القيم .
- الفجوة السائدة بين مفهوم العمل التقليدي والعمل الريادي .
- الخوف من المخاطرة ، مع مقاومة التغيير .
- سيطرة التقليدية على الأفكار في البحث عن عمل يدر دخل ثابت .
- القصور في وعي بعض فئات الوالدين والقائمين على المؤسسات التعليمية والإعلامية بالقيم الملائمة لتطورات بيئة العمل ، وقصور بعض المفاهيم عن القيم .

### متطلبات التغلب على معوقات تنفيذ الاستراتيجية المقترحة :

- تعزيز إرادة حقيقية وواضحة للإهتمام بالريادة فكرا وتطبيقا من خلال توفير كافة السبل بداية من غرس قيم التميز المهني .
- تعزيز العمل البيئي التشاركي المتكامل .
- بناء آلية لتغيير فكر الريادين ورجال الأعمال لتخصيص وقت لتدريب وتوعية الشباب المقبلين على سوق العمل ، والسماح لهم بالتدريب الفعلي داخل مشاريعهم .

## توصيات البحث :Research Recommendations

في ضوء ما أسفرت عنه النتائج توجه الباحث بعض التوصيات لعدد من الجهات تتمثل في :  
قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة ، وتخصصات إدارة المنزل والمؤسسات بالجامعات المصرية :

- إدراج قيم التميز المهني ضمن مناهج التخصص المختلفة كل حسب محتواه سواء منهج الإدارة ، منهج الحاسب الآلي ، إدارة مشروعات ، العلاقات الأسرية ، والمناهج المتعلقة بالمراهقين والشباب من أجل دعم القيم لدى الطلاب ، على أن يتم تطبيق خطة متكاملة مدروسة خلال سنوات الدراسة وفقا لجدول زمني محدد ، تنتهي بتوجيه مشاريع التخرج نحو إعداد مشروعات ريادية ، لتوفير جيل مسئول يمتلك قيم ومهارات التوجه للعمل الحر .

- تبني حملات تثقيفية للأسرة داخل وخارج الحرم الجامعي ، من خلال نظام القوافل في الريف والحضر لنشر أهمية ومراحل بناء قيم التميز المهني لدى الأبناء في المراحل العمرية المختلفة في ضوء الإستراتيجية المقترحة ، ومساعدة الأسرة على إكتشاف المبتكرين والمبدعين من الأبناء ودعمهم باعتبارهم نواه جديدة " لرواد الأعمال " ، وتبنى شعار " التنشئة للريادة " .

### وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي :

- دعم الدراسات البينية والشراكة بين الوزارتين في تطوير المناهج الدراسية لجميع المراحل يراعى فيها تدرج المحتوى للمراحل التعليمية المختلفة ، مع تصميم أنشطة عملية متشعبة ومرحلية لمنظومة البناء القيمي المهني ، وغرس ثقافة ريادة الأعمال لتحفيز الطلاب وتنشيطهم ذاتيا لمواكبة التغيير ومتطلبات سوق العمل ، وتبنى شعار " التعليم للريادة " في ضوء الإستراتيجية المقترحة .

- اهتمام الهيئات الإعلامية بكل من المدارس والجامعات بمتابعة الندوات والمؤتمرات وورش العمل الخاصة بريادة الأعمال والإعلان عنها على نطاق واسع ، خاصة مع سهولة الحضور والإستفادة إلكترونيا بأقل وقت وجهد ، وإلزام الطلاب في السنة النهائية من الدراسة سواء في المدارس الثانوية أو المعاهد والجامعات بحضور عدد معين كحد أدنى لتنمية الذات المهنية كشرط لإنهاء المرحلة التعليمية .

### وزارة الإعلام بالتعاون مع مراكز التوجيه المهني :

- توفير نظم إرشاد مهني إلكتروني تتبناه مراكز التوجيه المهني ، يصمم كل نظام حسب الفئة المستهدفة " الوالدين - الأبناء - المعلمين - أساتذة الجامعه " يتضمن كل نظام العديد من الوحدات والمكونات المتنوعة المبتكرة ، وأدوات القياس النفسي وتحليل الشخصية التي من شأنها استكشاف مهارات الطلاب الريادية ، لمساعدة أبنائنا على التخطيط الأمثل لمستقبلهم المهني ، وتوفير كافة تلك الأدوات بشكل إلكتروني .

### الجهات والمؤسسات البحثية والتشريعية في الدولة :

- دراسة ودعم تطبيق الإستراتيجية المقترحة والتعمق في دراسة أطرافها الداعمة لغرس قيم التميز المهني والعمل الريادي ، والتوسع في إنشاء مراكز استشارات فنية ومالية لدعم العمل الحر وخاصة لمن لهم توجه للعمل الحر ممن تكتشف قدراتهم الأسرة أو المؤسسة التعليمية .

## مراجع البحث :

### أولاً : المراجع العربية :

١. أسماء مراد صالح زيدان ( ٢٠١٨ ) : تصور مقترح لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة - مجلة العلوم التربوية - جامعة القاهرة - ع ٤ - جزء ٢ .
٢. السيد فهمى على ( ٢٠١٤ ) - أ : التحليل النوعي والكمي للأمال والأهداف المستقبلية وتقييمها لدى عينة من المراهقين والمراهقات " دراسة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية - مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة - ع ٣٣ .
٣. السيد فهمى على ( ٢٠١٤ ) - ب : الخصائص السيكومترية لنموذج مكونات التوجه نحو المستقبل على البيئة المصرية - دراسة مقارنة - مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة - ع ٣٦ .
٤. المجلس الأعلى للسكان " بالملكة العربية الهاشمية " ( ٢٠١٨ ) : دراسة إتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو ريادة الأعمال والبيئة المؤسسية الداعمة في الأردن - دائرة المكتبة الوطنية - ط١ - المملكة العربية الهاشمية.
٥. آمال صادق ، وفؤاد أبو حطب ( ١٩٩١ ) : مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والإجتماعية - مكتبة الأنجلو المصرية - القاهرة.
٦. أماني السيد غبور ( ٢٠١٩ ) : رؤية استراتيجية مقترحة لتطوير البحث العلمي في الجامعات المصرية لتعزيز قدرتها التنافسية - مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة - ع ٥٤ .
٧. أميرة محمد حسونة ( ٢٠١٩ ) : برنامج مقترح قائم على المشروعات لتنمية مفاهيم ومهارات ريادة الأعمال لدى طلاب المعاهد العليا التجارية وقياس فاعليته - المؤتمر القومي العشرين - العربى الثانى عشر .
٨. إيثار عبد الهادي الفيحان ، سعدون محسن سلمان ( ٢٠١٢ ) : دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال - مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية - ع ٣٠ .
٩. بسام سمير الرميدى ( ٢٠١٨ ) : تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب " استراتيجية مقترحة للتحسين " - مجلة إقتصاديات المال والأعمال " JFBE " .
١٠. بسمة المومنى ( ٢٠١٧ ) : ريادة الأعمال محرك لخلق فرص عمل ولتحقيق نمو شامل في العالم العربى - مركز بروكنجز - الدوحة - قطر .
١١. ثناء معوض على أبو شحاته ( ٢٠١٩ ) : دور الابتكار الأخضر في تصميم المنتجات صديقة البيئة - دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الصناعات الكهربائية في مدينة العاشر من رمضان - المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة .
١٢. جيهان عبد الحميد رمضان محمد ( ٢٠٢٠ ) : مبادرة تطويرية مقترحة لدعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية - مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية - ع ٥١ - مجلد ٢ . لم يتم قرأته

١٣. حسن الطعاني ( ٢٠١٠ ) : المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل العلمي والخبرة ومستوى المدرسة - مجلة جامعة دمشق - مجلد ٢٦ - ع ١ + ٢
١٤. حفيظة سليمان البراشيدية ( ٢٠٢١ ) : ريادة الأعمال الرقمية في ظل جائحة كورونا ( كوفيد ١٩ ) : الفرص والتحديات - مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا - جمعية المكتبات المتخصصة - فرع الخليج العربي .
١٥. حنان زقوت ( ٢٠١٥ ) : الاتجاه نحو التحديث لدى طالبات الجامعة الإسلامية بفزة في ضوء بعض القيم السائدة - رسالة ماجستير - كلية التربية - الجامعة الإسلامية .
١٦. خالد عبد الوهاب الباجوري ( ٢٠١٧ ) : ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي - اتحاد الغرف العربية - دائرة البحوث الاقتصادية .
١٧. دعاء محمود جوهر ( ٢٠١٧ ) : المتطلبات الإدارية لتعليم ريادة الأعمال بالمدارس الثانوية الصناعية في ج. م. ع - مجلة الإدارة التربوية - ع ١٥ .
١٨. ذوقان محمد عبيدات ، كايد إبراهيم عبد الحق ، وعبد الرحمن محمود عدس ( ٢٠٢٠ ) : البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه - دار الفكر المعاصر للنشر والتوزيع - ١٩ ط - القاهرة - مصر .
١٩. رحاب أحمد اليماني ( ٢٠١٨ ) : القيم الإنسانية والسلام العالمي - مهام جديدة في رسالة الجامعة - مستقبل التربية العربية - المركز العربي للتعليم والتنمية - مج ٢٥ - ع ١١١ .
٢٠. ريم رمضان ( ٢٠١٢ ) : تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم لمشروع بأعمال ريادية - مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - مجلد ٢٨ - ع ٢٤ .
٢١. سعيد عبده نافع ( ٢٠١٨ ) : نحو رؤية إستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي - المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية - ع ١٢ - يناير .
٢٢. سلطان أحمد خليف النوفل ، بسمة إبراهيم خليل القطان ( ٢٠١٩ ) : مدى توافر القيم الإبداعية في المنظومة التعليمية في تشكيلات هيئة التعليم التقني (الموصل) - بحث منشور بالمعهد التقني الموصل .
٢٣. عبد الرحمن بن فهد المطرف ( ٢٠٢٠ ) : التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة - من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس - المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط - مجلد ٣٦ - ع ٧ .
٢٤. عبد الرحمن جواد عبد الرحمن شعت ( ٢٠١٥ ) : أثر الخصائص والممارسات السلوكية على مستوى الإبداع التكنولوجي لدى رواد الأعمال " دراسة حالة على أصحاب الشركات الريادية المحتضنه لدى حاضنات التكنولوجيا والأعمال بقطاع غزة " - رسالة ماجستير غير منشورة - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة الأزهر - غزة .
٢٥. عبد القادر محمد عبد القادر السيد ( ٢٠٢٠ ) : مناهج التميز وتعزيز ثقافة ومهارات ريادة الأعمال وفق رؤية سلطنة عمان ٢٠٤٠ - المؤتمر الدولي السابع لكلية التربية - جامعة السلطان قابوس - التعليم وريادة الأعمال - الفرص والتحديات - كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة .
٢٦. عبد الله المنصوري ( ٢٠٢٠ ) : أهمية التوجيه المهني في زمن الكورونا (كوفيد ١٩) - دراسات مركز قطر للتطوير المهني - ع ١٥ .

٢٧. عبد الله بن فالح السكران ( ٢٠١٦ ) : رؤية تطويرية لدور المشرف الأكاديمي على الرسائل العلمية والبحوث التكميلية لطلاب الدراسات العليا في أقسام التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود - مجلة العلوم التربوية - ٦٤ - المملكة العربية السعودية.
٢٨. عبير كمال محمد عثمان ( ٢٠١٨ ) : فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات قيادة الأعمال والإتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية - المجلة التربوية - ع ٥١ - كلية التربية - جامعة سوهاج
٢٩. عز الدين الهادي محمد الجاك ( ٢٠١٩ ) : دراسة القيم الإبداعية للتصميم في مجال الاتصال المرئي الرقمي في السودان ( المجال التجاري ) - رسالة دكتوراه غير منشورة - كلية الدراسات العليا - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
٣٠. عصام سيد أحمد السعيد ( ٢٠١٥ ) : التعليم الريادي - مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر - مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد - ع ١٨ . مهم في التصور .
٣١. على السلمي ( ٢٠٠٢ ) : إدارة التميز - نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة " ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر.
٣٢. على الشهري ( ٢٠٠٧ ) : العلاقة بين القيم والعمل في واقع متغير - دراسات وأبحاث المنتدى العربي الرابع للتربية والتعليم. عمان ٢٤ - ٢٥ نيسان ٢
٣٣. عمران الفواز ( ٢٠١٤ ) : دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية - رسالة ماجستير غير منشورة - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة اليرموك.
٣٤. فاطمة محمد أبو الفتوح عبد العاطى ( ٢٠١٤ ) : جودة الحياه الأسرية وانعكاسها على إكتساب الأبناء قيم التنمية والتحديث - مجلة علوم وفنون - دراسات وبحوث - جامعة حلوان - مجلد ٢٦ - ع ٤٤ .
٣٥. كريمة ربحى ، حياة الحرترسي ( ٢٠١٦ ) : أثر منظومة القيم الإدارية على الأداء البشرى المتميز - من منظور اسلامى - مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية - ع ٥ - الجزائر .
٣٦. لسان العرب لابن منظور المصري ( ١٩٩٩ ) : دار إحياء التراث العربي - بيروت ط ٣ .
٣٧. ماجدة محمود أحمد يوسف ( ٢٠٢١ ) : إتجاهات الشباب الجامعى نحو ريادة الأعمال " دراسة ميدانية بكلية الزراعة جامعة دمنهور - مجلة الاسكندرية للتبادل العلمى - مجلد ٤٢ - يناير - مارس .
٣٨. محمد إبراهيم عبد العزيز خاطر ( ٢٠١٩ ) : تنمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق الريادة بالجامعات المصرية - مجلة كلية التربية - جامعة بنى سويف - عدد ابريل - الجزء الأول .
٣٩. محمد عبد الفتاح ( ٢٠١٦ ) : الوعى بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية / جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها - دراسة ميدانية - مجلة البحث العلمى في التربية - مصر - مجلد ١٧ - ع ٣ .
٤٠. محمد عزت سعد محمود ، نرمين كامل محمد الجداوى ، مها على شوقى على سالم ( ٢٠٢١ ) : اقتصاد المعرفة يدعم مفهوم ريادة الأعمال - مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية - مجلد ٦ - ع ٢٥ .
٤١. محمد محمد عليان ، عزت يحيى عسلى ( ٢٠٠٤ ) : الاتجاهات نحو التحديث وعلاقتها بمنظومة القيم لدى الشباب الجامعي المعاصر لانتفاضة الأقصى - بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول " التربية في فلسطين وتغيرات العصر " - كلية التربية - الجامعة الإسلامية .

٤٢. منال محمود خيرى ( ٢٠١٩ ) : فاعلية برنامج مقترح في زيادة الأعمال لدى طلبة المدارس الفنية التجارية المتقدمة - المؤتمر القومي العشرين ( العربي الثاني عشر) - دراسات في التعليم الجامعي.
٤٣. منصور العتيبي ، محمد موسى ( ٢٠١٥ ) : الوعي بثقافة زيادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران ، واتجاهاتهم نحوها - دراسة ميدانية - مجاة التربية - جامعة الأزهر - مصر - مجلد ١٦٢ - ٢٤ .
٤٤. منعم السعايدة ، حامد طلافحة ، علا الحميدة ( ٢٠٠٩ ) : القيم المرتبطة بالعمل المهني في كتب التربية الوطنية والمدنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن - مجلة جامعة النجاح للأبحاث ( العلوم الإنسانية ) - مج ٢٣ - ٢٤ .
٤٥. مؤسسة العمل الدولية ( ٢٠١٤ ) : التقرير السنوي " ٢٠١٣ " - مكتب مطبوعات مؤسسة العمل الدولية - القاهرة .
٤٦. نزار شموط ( ٢٠١٩ ) : القيم المتعلقة بالعمل وصلتها بالترفضيل المهني لدى طلبة الصف الثانوي الأكاديمي في محافظة الزرقاء " - رسالة ماجستير غير منشورة - الجامعة الأردنية - عمان - الأردن .
٤٧. نهاد على بدوى رصاص ، رباب السيد عبد الحميد مشعل ( ٢٠١٨ ) : برنامج لإعداد الشباب لإدارة التغيير وزيادة الأعمال لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة " رؤية مصر ٢٠٣٠ " - المؤتمر الدولي الأول للتعليم النوعي - الابتكارية وسوق العمل - كلية التربية النوعية - جامعة المنيا - مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية - ١٧ ع - ١٧ ج يوليو .
٤٨. نورة مسفر عطية الغبيشى الزهراني ( ٢٠٢١ ) : أثر وسائل التكنولوجيا الحديثة على القيم لدى الشباب - مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية - جامعة المنيا - المجلد ٧ - ٣٤ ع .
٤٩. هالة سعيد أبو العلا ، نجوى محمد زين العابدين ، إيمان شعبان أبو عرب ( ٢٠٢١ ) : رؤية استشرافية لتطوير منهج الاقتصاد المنزلي في ضوء متطلبات جودة البناء القيمي للمرحلة الإعدادية - مجلة بحوث في مجالات التربية النوعية - مج ٧ - ٣٣ ع .
٥٠. هتان أحمد ( ٢٠٢٠ ) : الفرص الريادية خلال جائحة كورونا ( كوفيد - ١٩ ) لرواد الأعمال - جامعة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية .
٥١. هيام مصطفى عبد الله سالم ، منال فتحي محمد الشاعر ( ٢٠١٧ ) : تصور مقترح لتضمين زيادة الأعمال في مقرر الاشغال الفنية لتنمية مهارات التفكير الريادي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدى طلاب الاقتصاد المنزلي - مجلة التربية - جامعة المنوفية - ٤٤ ع - مج ١ .
٥٢. وجيدة محمد نصر حماد ( ٢٠١٩ ) : فاعلية برنامج إرشادي للتمكين الإقتصادي وعلاقته بالتوجه المستقبلي لدى عينة من شباب الجامعة - مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا - جامعة كفر الشيخ - مجلد ٤ - ع .
٥٣. وفاء عبد الستار السيد بله ( ٢٠١٩ ) : الدعم الأسري للشباب الجامعي وعلاقته بالاتجاه نحو المستقبل - المجلة المصرية للإقتصاد المنزلي - ع ٣٥ .
٥٤. وفاء فؤاد شلبي ، منار عبد الرحمن خضر ، إيناس ماهر بدير ، رشا عبد العاطى راغب ( ٢٠١٦ ) : إدارة الموارد في ظل متغيرات العصر - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان .

٥٥. ياسمين أحمد على ( ٢٠١٧ ) : دور الدراما التليفزيونية في تشكيل الإتجاهات والتطلعات المستقبلية للشباب - مجلة بحوث العلاقات العامة الشرق الأوسط - الجمعية المصرية للعلاقات العامة - مصر.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

56. Bizri, Rima& Nurmi, J-E. (2019) : **The entrepreneurial university: a proposed model for developing nations**, Journal of Management Development, vol. 38, No (5).
57. Bouey, J (2020) : **Assessment of COVID-19's impact on small and medium-sized enterprises**, Implications from China -Santa Monica, CA-RAND Corporation.-<https://www.rand.org/pubs/testimonies/CT524.htm>.
58. Boyd.B, Fietze .S, Philipsen .K (2015): **Entrepreneurial Intentions and Report**, Denmark.
59. Carey, M. A., Dräger, A., Beber, M. E., Papin, J. A., & Yurkovich, J. T. (2020): **Community standards to facilitate development and address challenges in metabolic modeling**, Molecular Systems Biology, Vol.16 , No.( 8) , 1–9. <https://doi.org/10.15252/msb.20199235>.
60. Davis, A. (2019): **Digital citizenship in a datafied society**, Journal of Multidisciplinary Research (1947-2900), Vol. 11, No. (2).
61. Durufle, G., Hellmann, T.F., and Wilson, K.E. (2018): **Catalysing Entrepreneurship in Around Universities**, Oxford Review of Economic Policy, Vol. 34, No. (4).
- 62.Dumas, Michelle. (2019):"**Values and Character Education in Public Schools**", Internet,[www.usoe.k12.ut.us/curr/chared/fedproj/hist/values.htm](http://www.usoe.k12.ut.us/curr/chared/fedproj/hist/values.htm).
63. Elliott, K. C., McCright, A. M., Allen, S., & Dietz, T. (2017): **Values in environmental research: Citizens' views of scientists who acknowledge values**, PLoS ONE, Vol.12, No. (10).  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0186049>
64. Klamir, A. (2019): **Cultural entrepreneurship**, (unpublished theses), Erasmus University, Nehterland.
65. Kumka, D. S. (2020): **Values and occupational choice: A case for consistency**, Dissertations Abstract International, Vol. 46, No (1).
66. Lindner, J. (2018): **Entrepreneurship, Education for a Sustainable future**, Discourse and communication for Sustainable Education, Vol. 9, No (1).



67. Michele, Mayor, (2018): **Vocational education and the work ethic in changing workplace**, Eric digest, ED299457.
68. Najim, Elrefea & Alnaji (2018): **The impact of the key dimension of entrepreneurship on opportunities for the success of new ventures in the greater Amman municipality**, Journal of business and management, Vol. 5, No. (4).
69. Nikolaeva, E. M., & Kotliar, P. S. (2019): **Developing a digital learning environment as a condition of digital citizenship**, Utopia y Praxis Latino Americana, Vol. 24.
70. Regni, Rosalie (2010): **Entrepreneurship: Methods of Preparing Students in a Classroom Environment, through the use of Simulation, the Techniques of Opening a Small Business** , The International Journal of Learning Vol. 16, No. (12).
71. Schultz, J., Fawcett, S., Holt, C., & Watson-Thompson, J. (2020): **Strengthening Collaborative Action for Community Health and Development**, American Journal of Health Studies, Vol. 35, NO. (2), PP152–163.
72. Seginer, R. (2019): **"Future orientation in times of threat and challenge: How resilient adolescents construct their future."** International Journal of Behavioral Development, Vol. 32, No. (4) , July 2011. p.p 272-282. Available at: SAGE Publications. <http://jbd.sagepub.com/content/32/4/272>, Access Date: 10-4-2012.
73. Seginer, R. (2017): **adolescent future orientation**, <http://www.edu/cultural>.
74. Skagges, W.J. (2018): **Work values of faculty members in selected small liberal Arts colleges**, Dissertations Abstract International, Vol. 48, No. (8).
75. **"Strategy"**, [dictionary.cambridge.org](http://dictionary.cambridge.org), Retrieved 29-4-2021 Edited.
76. Studdard, L. Nareatha & Munchus, George (2019): **Entrepreneurial firms' acquisition of knowledge using proactive help-seeking behavior**, International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research Vol. 15, No. (3).
77. Sulimani-Aidan Yafit, (2016) : **Future Expectations as a Source of Resilience among Young People Leaving Care**, British Journal of Social Work, Vol. 46, No. (4). DOI: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcw077>.

78. The Global Entrepreneurship Monitor. (2018): **Global report 2017/2018. U.S.A**, Global Entrepreneurship Research Association (GERA).
79. Wong, Wing-Ki; Cheung, Hong-Man & Venuvindo (2018): **Individual Entrepreneurial Characteristics and Entrepreneurial Success Potensial**, International Journal of Innovation and Technology Management, Vol. 2, No. (3).
80. Xu, S., Yang, H. H., MacLeod, J., & Zhu, S. (2019) : **Interpersonal communication competence and digital citizenship among pre-service teachers in China's teacher preparation programs**, Journal of Moral Education, Vol. 48, No.(2), 179–198.

## **A proposed strategy supporting the values of professional excellence to enhance the future orientation towards entrepreneurial work among young people entering the labor market**

### ***Abstract***

This research aimed to develop a proposed strategy that supports the values of professional excellence among young people who are entering the labor market to enhance their future orientation towards entrepreneurial work. The study sample consisted of (274) young men and women aged “17: 25” years, who are entering the labor market and who are belonging to a number of colleges and practical institutes and a number of secondary schools “technical – industrial – commercial” in the final year. With the aim to achieve the objectives of this research, the research tools were prepared as follows; the general data form, the professional excellence values questionnaire, and the future orientation towards entrepreneurial work questionnaire.

The results of the research showed a decrease in the level of the values of professional excellence among the research sample by 45.6%, as well as a decrease in the level of future orientation towards entrepreneurial work by 50.4%. The results also showed a statistically significant difference between the study sample members in the level of awareness of the values of professional excellence according to the difference of some variables as follows, regarding the work of the young men / young women before graduation, the differences were significant in favor of the working ones, in favor of the parents’ higher educational level, and in favor of the profession of the self-employed father, and family’s higher average monthly income. Whereas, there are no differences attributed to the variable of gender and the educational institution to which the research sample belongs. There is also a statistically significant difference between the study sample members in the level of future orientation towards entrepreneurship according to gender in favor of males, and in favor of those belonging to universities compared to the institutes and secondary schools specified in the research, and in favor of parents’ higher educational level, father's self-employment, and family’s higher average monthly income.

The results also showed a statistically significant correlation between the values of professional excellence, and the future orientation of young people entering the labor market towards entrepreneurship at (0.01) level of significance. There is also a positive correlation between some variables of the study represented in (young people's educational institution – parents' educational level – family's average monthly income - father's profession - young men / young women's work - average monthly pocket money - a family member's ownership of a private enterprise) and each of the values of professional excellence, and the future orientation towards entrepreneurship as a whole at (0.01) level of significance. Whereas, there is no relationship attributed to the gender variable.

Based on the results of this research and the previous studies, the researcher proposed a strategy that supports the values of professional excellence to enhance the future orientation towards entrepreneurial work among young people who are entering the labor market.

**Keywords:** strategy - values of professional excellence - future orientation - entrepreneurial work - young people entering the labor market