

## الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال وعلاقتها بالاتجاه

## نحو العمل الحر وتمكين الشباب

## أسماء صفوت جمال حسن الكردي

استاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الاسرة والطفولة - كلية

الاقتصاد المنزلي- جامعه حلوان

## المستخلص:

يهدف البحث إلى دراسة العلاقة بين الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحر وتمكين الشباب الجامعي, وتكونت عينة الدراسة من عينة أساسية قوامها (٣٧٧) طالب وطالبة في المرحلة العمرية من (١٨: أقل من ٢٤) سنة من جامعات حكومية وخاصة وكليات نظرية وعملية مختلفة, يعملوا بجانب الدراسة او لا يعملوا بجانب الدراسة وفي مراحل جامعية مختلفة (الفرقة الثانية والثالثة والرابعة), ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة. وإشتملت أدوات البحث على إستمارة البيانات العامة, واستبيان الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال للشباب الجامعي, واستبيان اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر, واستبيان تمكين الشباب الجامعي, وإتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت نتائج البحث إلى أن ٥٧,٣% من شباب عينة البحث سمعوا عن ريادة الأعمال, وان نسبة ٧٩,٣% لم يستخدموا في نادى ريادة الأعمال بالجامعة, وان أغلب شباب عينة البحث لم يتلقوا دورات تخص ريادة الأعمال بنسبة ٨٣,٩%, وأن أكثر من نصف العينة بنسبة ٥٢,٢% درسوا مقررات عن ريادة الأعمال, وأن نسبة ٥٨,٨% من شباب عينة البحث يفصلون الالتحاق بالقطاع الحكومي أو العام بعد تخرجهم من الجامعة, وكان في الترتيب الاول لاسباب ميولهم للعمل في القطاع الحكومي هو ضمان مرتب ثابت أو دخل منظم, أما بالنسبة لأكثر أسباب تفضيل بعض العينة للعمل في القطاع الخاص كان حرية اختيار العمل في الترتيب الاول, وكان أكثر الاسباب التي تجعل شباب عينة البحث الابتعاد عن التفكير في العمل لحسابهم الخاص هو الخوف من المخاطرة في الترتيب الاول, وكان أكثر من نصف عينة البحث من الشباب الجامعي يفضلون البدء في العمل الخاص عند توافر الدعم المالي بنسبة ٥٦,٤%, وأن مستوى

وعى الشباب الجامعي عينة البحث بالجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال كان متوسط بنسبة ٥١,١%، ويأتى من حيث الاهمية الجدارات الذاتية في الترتيب الاول، ويليهما الجدارات القيادية في الترتيب الثاني، ثم الجدارات المهنية في الترتيب الثالث، وأن مستوى اتجاه الشباب عينة البحث نحو العمل الحر كان اتجاه ايجابى بنسبة ٤٤,٢%، وكان من حيث الاهمية البعد الوجداني في الترتيب الأول، ويليه البعد المعرفي في الترتيب الثاني، ثم البعد السلوكي في الترتيب الثالث، وأن مستوى وعى الشباب الجامعي عينة البحث بالتمكين كان مستوى منخفض بنسبة ٤٦,٨% ويأتى من حيث الاهمية التمكين الاجتماعي في الترتيب الاول، يليه التمكين الاقتصادي في الترتيب الثاني بالنسبة لعينة البحث، كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محاور الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال للشباب الجامعي عينة البحث تبعاً لمتغيرات الدراسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه الشباب الجامعي عينة البحث نحو العمل الحر تبعاً لمتغيرات الدراسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تمكين الشباب الجامعي عينة البحث تبعاً لمتغيرات الدراسة، كذلك وجدت علاقة ارتباطية بين الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها وأبعاد كلا من الاتجاه نحو العمل الحر وتمكين الشباب عند مستوى دلالة تراوح بين (٠,٠١)، كما تبين أن الجدارات القيادية هو العامل الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في الاتجاه نحو العمل الحر بنسبة ٧٩%، كما تبين أيضاً أن الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال ككل هو العامل الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في تمكين الشباب بنسبة ٧٨% وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مبادئ وأصول الريادة والتطبيق العملي لها أثناء الدراسة وتضمينها بالمناهج الدراسية في المراحل التعليمية المختلفة، وخاصة في مراكز التدريب المهني وفي المدارس المهنية، وتضمين المناهج الدراسية الجامعية المحتويات اللازمة لتعزيز خصائص الريادة والإبداع والعمل الحر لدى الطلبة المقبلين على سوق العمل عند تخرجهم من هذه المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: الجدارات الادارية - ريادة الأعمال - العمل الحر - تمكين الشباب.

## **Administrative Competencies Supporting Entrepreneurship and their Relationship to the attitude Towards Self-Employment and Youth Empowerment**

### **Abstract:**

The research aims to study the relationship between the administrative competencies that support entrepreneurship and the trend towards self-employment and the empowerment of university youth. Different, working alongside the study or not working alongside the study and in different university stages (the second, third and fourth year), and from different social and economic levels., The research tools included a

general data questionnaire, a questionnaire of administrative competencies supporting entrepreneurship for university youth, and a questionnaire of the university youth's attitude towards Self-employment, university youth empowerment questionnaire, and the research followed the descriptive analytical approach.

The results of the research concluded that 57.3 % of the youth of the research sample had heard about entrepreneurship, and that the percentage of 79.3 % had not been used in the entrepreneurship club at the university, and that most of the youth of the research sample had not received courses related to entrepreneurship at a rate of 83.9%, and that more than half of the sample had a percentage of 52.2 % have studied courses on entrepreneurship, and 58.8% of the youth in the research sample decide to join the government or public sector after graduating from university. And it was in the first place for the reasons for their inclination to work in the government sector is the guarantee of a fixed salary or an organized income. Self-employed is the fear of risk in the first place, and more than half of the research sample of university youth prefer to start private work when financial support is available at a rate of 56.4%, And that the level of awareness of the university youth, the research sample, of the administrative competences supporting entrepreneurship was an average of 51.1%, and comes in terms of importance the self-competences in the first order, followed by the leadership competencies in the second order, then the professional competences in the third order, and that the level of orientation of the youth of the research sample towards work The heat was a positive trend with a percentage of 44.2 %, and it was in terms of importance the emotional dimension in the first order, followed by the cognitive dimension in the second training, then the behavioral dimension in the third order, And that the level of awareness of university youth, the research sample, about empowerment was a low level of 46.8 %, and social empowerment comes in the first order in terms of importance, followed by economic empowerment in the second order for the research sample. University research sample according to the variables of the study, And the presence of statistically significant differences in the direction of university youth, the research sample, towards self-employment, according to the variables of the study, and the presence of statistically significant differences in the empowerment of university youth, the research sample, according to the variables of the study. freedom and youth empowerment at a level of significance ranging between (0.01), It was also found that leadership competencies is the most influential factor in explaining the discrepancy in the trend towards

self-employment by 79 %. The study recommended the need to strengthen the inclusion in the curricula of the various educational stages, especially in vocational training centers and in vocational schools, the principles and principles of leadership and the practical application of them during the study, and the university curricula include the contents necessary to enhance the characteristics of irrigation. Birth, creativity and self-employment among students entering the labor market upon their graduation of these institutions.

**Key words:** administrative competencies - entrepreneurship - self-employment - youth empowerment.

### مقدمة البحث:

أصبح اقتصاد المعرفة أحد الأدوات المحورية في قياس مدى قدرة الدول على حياة أسباب التقدم وامتلاك ناصية مقوماته اللازمة لنجاح خططها وبرامجها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية الشاملة. ثم برزت دعوات عامة للإجابة عن جاهزية الدول لمحاكاة متطلبات ترسيخ هذا المفهوم من حيث تجسيد آلية تطبيقه. فالاقتصاد المعرفي يُعنى باستثمار القدرات التكنولوجية والصناعات والوظائف والأعمال الجديدة، وهذا ما يتطلب موارد بشرية مؤهلة تتصف بالعديد من المهارات الخاصة كالإبداع والقدرة على التكيف مع المستجدات. (محمود رضوان، ٢٠٢٠)

ويعتبر رأس المال البشري العمود الفقري لعملية التنمية، ومن أهم مقومات الاقتصاد الناجح على مستوى العالم، حيث اعتمدت الدول المتقدمة على هذا القطاع لرفع إنتاجيتها من ناحية وتنافسيتها في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية من ناحية ثانية. وذلك لما يؤديه هذا القطاع من دور هام في دفع عجلة النمو الاقتصادي بشكل عام والحد من تفاقم مشكلتي الفقر والبطالة بشكل خاص. (مدحت ابو النصر، ٢٠١٩)

فالتنمية عملية تطور تهدف الي الارتقاء بالمجتمع والانتقال به من الوضع الثابت الي وضع اعلي وافضل وهي عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وإدارية وسياسية، وهي شيء ضروري ومهم لكل مجتمع انساني وذلك لتحقيق أهداف الناس والمجتمع وعلي رأسها تحقيق مستوى معيشة مناسب أو حياة أفضل، وهي عنصر أساسي للاستقرار والتطور الإنساني والاجتماعي. (مدحت ابو النصر و ياسمين محمد، ٢٠١٧)

وفي ظل التحولات العالمية اصبح من الأولويات الهامة التي يجب توجيه الجهود إليها هي تأهيل الفرد بالمعارف والمهارات والقدرات المتنوعة التي تمكنه من استثمار طاقته ومهارته بصورة تعزز الاتجاه نحو العمل الحر لدى الفرد (أحلام مبروك وسناء فتحي، ٢٠١٩)، وتمثل زيادة الأعمال القوي الدافعة للتنمية بشكل عام والتنمية المستدامة بشكل خاص، حيث أنها القوة التي تقف خلف الابداع والابتكار وتعتبر محرك للنمو الاقتصادي في المجتمع، إلى جانب التنمية

الشخصية والاقتصادية والاجتماعية لأفراد المجتمع وزيادة القدرة الابتكارية والتنافسية للأفراد.  
(علاء الدين أيوب، ٢٠١٥)

فقد أصبحت الريادة سمة أساسية من سمات الاقتصاديات المعاصرة، حيث ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وازدياد المعرفة وانتقال الاقتصاد إلى اقتصاد رقمي مترابط، في دعم دور الأفكار الإبداعية والريادية في تحسين أداء وإنتاجية مؤسسات الأعمال المعاصرة. ومن هذا المنطلق اهتمت عديد من دول العالم بمراجعة سياساتها التعليمية، والعمل على اضعاف الطابع الدولي على الأنشطة والفعاليات الجامعية، وذلك سعياً من أجل الريادة باعتبارها أصبحت من أهم مبادئ السوق العالمية، التي فرضت نفسها على ساحة مؤسسات التعليم العالي في الوقت الراهن (Bizri & et.al., 2019).

ويعد الشباب العنصر الأساسي في بناء وتنمية المجتمع، فالشباب هم الأكثر طموحاً في المجتمع وهم أساس التغيير والقوة القادرة على احداثه، وهم الأكثر استعداداً لتقبل الجديد والتعامل معه والابداع فيه، وهم الاقدر علي التكيف بسهولة دون إرباك، مما يجعل دورهم أساسي في إحداث التغيير في مجتمعاتهم. (عبد الرحمن سيف، ٢٠١٧)

ويهتم المجتمع المصري بالشباب كعنصر أساسي في التنمية، فهم أشد حاجة إلى استثمار هذه المرحلة من خلال رفع مستوى إنتاجيته وتنافسيته في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية (حسين سيد، ٢٠١٨) (نور الهدى عفيفي، ٢٠٢٢) ومن خلال غرس قيم العمل والعمل المهني ومهارات الريادة والإبداع لدى أبنائه، وتمكينهم من الإبداع وريادة الأعمال، ورفد سوق العمل بالكوادر المؤهلة والمدرّبة. (محمد خاطر، ٢٠١٩)

ويواجه الشباب العديد من المشكلات والتي يعد علي رأسها البطالة، فالبطالة تعتبر من أعقد المشكلات التي يواجهها المجتمع والتي تتبعها مشكلات نفسية واجتماعية وامنية وسياسية، فالشباب هو جيل العمل والإنتاج وهو الذي يمتلك القوة والطاقة والمهارة وان تعطيل تلك الإمكانيات يسبب الفراغ للشباب وتعود عليه تلك الطاقة لتهدمه نفسياً مسببة له مشاكل كثيرة. (اسماعيل شكر، ٢٠١٦) خاصة بزيادة أعداد هذه الشريحة في العالم وبما أن مصر، كجزء من هذا العالم، يواجه مستويات عالية من البطالة وصلت بين الشباب الجامعي (١٨-٢٩ سنة) إلى (٣٣,٣%) في عام ٢٠٢٢. كما بلغت نسبة الشباب المشتغلين بعمل دائم ٥٦,٧% من إجمالي المشتغلين الشباب (٥٣,٢ ذكور، ٨١,٧% إناث)، كما بلغت نسبة العاملين بعقد قانوني ٢١% (١٦,١% ذكور، ٥٥,٧% إناث). (تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، ٢٠٢٢)

فالبطالة يترتب عليها اهدار للموارد البشرية واصابة الفرد بالخلل النفسي والاجتماعي وهي الوجه الاخر لإهدار حق الانسان في العمل، فالبطالة تعد من اشد معوقات التقدم والتنمية

في المجتمع والتي تهدد امنه واستقراره وسلامته وتماسكه وتؤدي إلى خفض مستوى المعيشة وزيادة معدل الفقر. (طارق عامر، ٢٠١٩)

واتضح لصناع القرار ان هناك دوراً مهماً للعمل الحر والمشروعات الصغيرة في النظام الاقتصادي، فهي تمثل احدى القوى الدافعة لانبعث النهضة الاقتصادية الجديدة، حيث ان العمل الحر والمشروعات الصغيرة الريادية تقوم على الابتكار والتغيير الذي يؤدي الى الانتاجية والقدرة الاقتصادية التنافسية، لذلك فهي محرك النمو الاقتصادي لأى دولة. (هند الأحمد، ٢٠١٩)

وتعتبر ثقافة العمل الحر استراتيجية فعالة للتعامل مع الضغوط الديموجرافية، وتخفيض معدلات البطالة بين الشباب، كونها توفر لهم المعرفة والكفايات التي تمكنهم من مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية، والتغيرات المختلفة في جميع مراحل حياتهم، وثقافة العمل الحر تعزز فرص التنمية البشرية والعدالة الاجتماعية. (اليونسكو، المركز الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني، ٢٠١٦، ١)

فقد برز في العقود الأخيرة الاتجاه نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة كوسيلة من وسائل الحد من الفقر والبطالة التي تعيشها كثير من الدول وخاصة دول العالم النامي، وقد اثبت هذا النوع من المشاريع فاعليته ونجاحه في تحسين المستوى الاقتصادي لبلدان كثيرة واعتبر من أهم أدوات التنمية الاقتصادية فيها. (محمود رضوان، ٢٠٢٠)

ونظراً لأنه يساهم بشكل كبير في حل مشكلة البطالة وإيجاد فرص عمل للموهوبين والمبدعين في مجال ريادة الأعمال من الطلاب والخريجين من التعليم مما يدفع عجلة الاقتصاد بشكل كبير، ولقد أصبح العمل الحر يؤدي إلى وجود اقتصاد مستقل غير تابع وهو الاقتصاد القائم على الإنتاج من قبل المواطنين وهو في الصعود المستمر في العالم في الآونة الأخيرة، ولكنه يتطلب مناخ تسوده الحرية والمرونة والروح الريادية لدى الأفراد لتكوين قادة الاقتصاد في المجتمع في الوقت الحالي. (Gandini, A., 2016, 137)

ومن ثم أصبح من الضروري نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الأفراد بالمجتمع خاصة المتعلمين منهم حتى يكونوا قادرين على اقتحام مجال العمل الحر بعد تخرجهم مباشرة ويوجد اهتمام عالمي بتعليم ريادة الأعمال ونشر ثقافة العمل الحر بالدول المختلفة. فالعمل الحر ليست مجرد وسيلة للحصول على الرزق بل هو مطلب شخصي لتحقيق الذات وتحقيق النفع المجتمعي. (ماجدة عبد الوهاب، ٢٠٠٦)

فقد أصبحت ريادة الأعمال خياراً استراتيجياً مهماً لمعظم دول العالم في عملية التنمية الاقتصادية والمجتمعية بشكل عام، وفي تعزيز القطاع الخاص كمحرك للوظائف والتنمية بشكل خاص. وبات التدريب على ريادة الأعمال وتنمية مهاراتها هدفاً تربوياً إيجابياً في مساعدة الشباب

على خلق فرص عمل جديدة، ورفع مستوى الدخل، وهذا من شأنه تقليل معدلات البطالة والفقر الذى تعاني منه معظم دول العالم. (هند الشوربجي، ٢٠٢٠)

فريادة الأعمال هي محور رئيسي للتغلب على بطالة الشباب، حيث إنها تعمل على تحسين سبل العيش وتمكين الشباب اقتصادياً، وهذا ما أكدته دراسة (Raposo & Paco, 2011) و(ياسر المري، ٢٠١٣) و(أحمد مهناوي، ٢٠١٤) حيث أوضحت نتائجهم أهمية دمج ريادة الأعمال في العملية التعليمية حيث أنها تؤدي إلى الحد من البطالة وذلك من خلال إيجاد فرص عمل جديدة وصقل مهارات ريادة الأعمال لدى الأفراد مما يساهم في توجيههم للعمل المناسب لقدراتهم وإمكاناتهم ومهاراتهم وتطلعاتهم المستقبلية.

وتعد الجدارات الادارية من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم إدارة الموارد البشرية، وهي من الآليات الأكثر حيوية في دعم تعلم ريادة الأعمال، وتمكينها لدى الطلاب (هند الشوربجي، ٢٠٢٠). فهي تركز على دعم اداء المهام المطلوبة بطريقة صحيحة، من قبل الشخص المناسب والمؤهل علمياً ومهارياً، والذي يمتلك صفات الشخصية القيادية. (اسلام المومني، ٢٠١٦)

والجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال تتضمن المعرفة النظرية، إلى جانب المهارات السلوكية، والقيم المستخدمة في تطوير الأداء، كما أنها تتطوي على التفكير المنهجي والذكاء العاطفي، فضلاً على انها توفر القدرة على اتخاذ القرارات التجديدية المناسبة، في الوقت المناسب وبالكيفية المناسبة، بما يتناسب مع بيئة العمل. (Saltsman & Shelton, 2019)

فالجدارة تعني امتلاك الفرد القدرة على استخدام المعارف والمهارات والقدرات الشخصية في مواقف العمل وذلك يعني اداء العمل الصحيح بطريقة صحيحة وفقاً لمقاييس الجدارة (عاطف طه، ٢٠١٣) ويرتكز مدخل الجدارة على مجموعة من العناصر والتي تتكامل معاً لإحداث التغير المطلوب وهذه الجدارات منها جدارات فنية وأخرى تقنية، وسلوكية وشخصية وإدارية. (وفاء المزين، ٢٠١٧)

ومن ثم فإن التحديات العالمية التي يواجهها الشباب الجامعي حالياً مثل العولمة بمظاهرها المختلفة، وثورة الاتصالات والمعلومات، والتنافسية تفرض عليهم ضرورة اكتساب المهارات التي سوف تمكنهم من العمل في ظل ظروف تنافسية جديدة، تختلف عن الظروف التي اعتادوا العمل فيها من قبل، ومن ثم فإن نقطة البداية لأي استراتيجية وطنية هي بناء وتكوين شخصية قيادية قائمة على الجدارات. (عبد الناصر رشاد وهشام عباس، ٢٠٢٠)

### مشكلة البحث:

اهتم الباحثون والممارسون والمهتمون بإدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة بموضوع الجدارة اهتماماً كبيراً، نظراً لما تحققه الجدارة من تميز في الأداء، وتمكين الفرد من اداء عمله؛ وتمثل الجدارة مجموعة من المعارف والسمات والمهارات التي يحتاجها الفرد لأداء الوظائف

المطلوبة منه بكفاءة وفعالية وتتكون الجدارة من مجموعة من الحزم هي)حزم الجدارت القيادية، حزم الجدارت السلوكية، حزم الجدارت الفنية، حزم الجدارت الانتاجية). (أحمد النجار ومحمد شعيب، ٢٠٢٠)

وتتبقى أهمية مدخل الجدارت كونه عنصراً فعالاً لإدارة الموارد البشرية، من أجل تمكينها من تحقيق أهدافها وتوجهاتها الاستراتيجية، وهي ترتبط بمجموعة من العناصر والصفات التي تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك، وهي أيضاً مجموعة المهارت والمعارف التي تؤدي إلى الأداء الفعّال في الوظيفة. كما تشتمل على الخصائص الشخصية للفرد مثل الأنماط الذهنية والدوافع الكامنة التي تمكنه عند استخدامها من تحقيق الأداء الناجح. (فهد فضالة، ٢٠١٨، ٨)

وتختلف الجدارت الادارية عن الجدارت الادارية الريادية- الداعمة لريادة الأعمال - في أن الجدارت الادارية تتسم بالعمومية، بينما تتسم الأخيرة بالتخصصية والتركيز على اليات محددة لدعم التعلم الريادي وقد حددها (مصطفى ابو بكر، ٢٠١٤) في ثلاث جدارت هي الابداعية والتي تتمثل في النزعة الى التفكير الابتكاري والابداع لتطوير الآراء الجديرة التي تستثمر الفرصة، وتحسن استخدام الموارد، وتساعد في حل المشكلات. والاستباقية وهي القيادة النشطة للتأثير في المستقبل وقيادته واستغلال الفرصة واخيراً تولي المسؤولية.

وقد أشار سعد الجبالي (٢٠١٧) إلى أن أهم مقومات نجاح ريادة الأعمال ضرورة توافر قيادات تتمتع بالجدارت الادارية الداعمة لريادة الأعمال، بالإضافة الى تمتعهم بخصائص رواد الأعمال انفسهم. وذكرت (صفاء المطيري، ٢٠١٧) وهند الشوريجي (٢٠٢٠) أن هذه الجدارت تعتمد على الاستباقية وخلق وتطوير الأفكار الجديدة والابداعات.

وقد أكدت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤) والجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠١٦) على أهمية الجدارت الادارية الداعمة لريادة الأعمال في إعداد جيل متنوع في القدرات والمهارت قادر على إقامة مشاريع صغيرة تسهم في تطوير الذات والمجتمع، بما يسهم في تأهيل الفرد بالمهارت التي تمكنه من مواجهة الظروف الاقتصادية التي تمر بها المجتمعات المختلفة عامة ومجتمعنا خاصاً، كما نكر (Strachan, Glenn, 2018) أن الاتحاد الأوروبي وجه الاهتمام من خلال خطة عمل ريادة الأعمال ٢٠٢٠ لتأهيل الأفراد بمهارت ريادة الأعمال تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة.

وقد وجهت معظم دول العالم عنايتها إلى شئون الشباب ورعايته، إيماناً منها بأنهم الثروة البشرية التي بها تتم التنمية وإليها تعود نتائجها. فالشباب في حاجة الى تنمية قدراتهم على تشخيص المشكلات وتحليلها، واستخدام الاسلوب العلمي في اتخاذ القرارات الادارية، فضلاً على تنمية قدراتهم على الادراك الكامل للبيئات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية المحيطة، بالإضافة



إلى تطوير وتنمية سلوكياتهم واتجاهاتهم وقيمهم، وبذلك تزداد الحاجة إلى بناء الجدارة باعتبارها تمثل مجموعة من الفعاليات والاجراءات الواعية والهادفة لتطوير قدراتهم ومهاراتهم، بالقدر الذي يمكنهم من القيام بالعملية الادارية وتحقيق اهدافهم بقدر عال من الكفاءة والفعالية. (محمد خاطر، ٢٠١٨) (Chen & Chang, 2010)

ويؤكد ذلك العديد من الدراسات التي توضح أهمية تنمية قدرات الشباب الجامعي حيث توضح دراسة (Wang, 2011) أهمية تنمية الشباب الجامعي وذلك من خلال تنمية وعيهم والعمل علي تهيئة الظروف لتوظيفهم بعد الجامعة وتوفير الاحتياجات لهم وتحسين قدراتهم. ويؤيد ذلك دراسة (Pyetan 2013) التي تعرض برنامج علماء النفس لتشجيع الطلاب الجامعيين علي التفكير العلمي والإبداعي والعمل علي إنشاء مجتمع علمي لشباب الجامعات. ويتفق مع ذلك دراسة (Agere, 2014) التي حاولت تقييم الدور الذي تلعبه الجامعة مع الشباب، وأوضحت نواحي القصور في الموارد المادية والبشرية، وأوصت بمواجهة ذلك لتقديم الدعم للشباب الجامعي.

ويعد شباب الجامعات في جمهورية مصر العربية الفئة الواعية، الذي يمكن الاعتماد عليه في دفع عجلة التنمية من خلال توجيه طاقاته لتحمل أعباء التحولات الحالية والمستقبلية بصورة فعالة، وتعديل اتجاهاتهم نحو العمل الحر، على أنه الهدف الذي يجب أن يسعى إليه الإنسان كضمان لحياته واستمرارها، فقيمة الإنسان لا تتحدد إلا بالعمل، والإنسان يفقد كرامته إذا كان بدون عمل. حيث يبلغ عدد طلاب التعليم الجامعي في آخر تعداد (٨,٤٣٥,٧٣ مليون طالب)(الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٧).

فالعمل الحرّ أصبح عملية ضرورية خاصة في ظل وجود العديد من الخريجين، ووجود نوع من البطالة في القطاع الحكومي، وفي ظل تركيز وزارة التعليم العالي والمؤسسات التعليمية على توجيه الشباب نحو الأعمال الحرة، وتغيير نظرتهم من خلال تقديم هذه المهن بشكل أفضل وبحوافز أعلى وبمكانة العمل وأهميته، فيجب توجيه الطلبة بالجانب المعرفي للعمل الحر واكتسابهم المهارات والمعارف التي تمكنهم من النجاح في هذا العمل. (محمد خزاعلة، ٢٠١٨)

فتعد ثقافة العمل الحر من الأولويات الهامة التي يجب توجيه الجهود لغرسها لدى المتعلمين وقد أوصت نتائج دراسة (حسين الاسرج، ٢٠١٤) بأهمية تكوين اتجاهات إيجابية نحو ثقافة العمل الحر وأن اكتساب المتعلمين لثقافة ومهارات العمل الحر يسهم في تحسين جودة الحياة للفرد والمجتمع وينمي مهارات الاعتماد على النفس والاستقلالية وروح المغامرة، الى جانب المساهمة في النمو الاقتصادي للمجتمع.

ويمثل امتلاك جدارات ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر عامل هام في دفع المتعلمين لإقامة مشروعات صغيرة، وفي ذلك السياق أوصت دراسة خديجة إبراهيم (٢٠١٨) بضرورة نشر

ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال واكتساب المتعلمين المهارات المختلفة اللازمة للعمل الحر، لما لذلك من مردود سريع الأثر على المستوى الاقتصادي للفرد والمجتمع.

وذلك ما دعا شبكة الامم المتحدة لتوظيف الشباب إلى التوصية بضرورة اعداد الشباب لاستثمار افكارهم الريادية وتهيئتهم لدخول سوق العمل (منظمة العمل الدولية واليونسكو، ٢٠٠٦) فتنمية الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال لدى الشباب يسهم في فتح فرص عمل جديدة امام الشباب وخفض معدلات البطالة بينهم (راشد الحمالي وهشام العربي، ٢٠١٦) مما ينعكس بشكل ايجابي على تحقيق النمو الاقتصادي المنشود للمجتمع (Dvouletý; Gordievskaya, & Procházka, 2018)

وبينت دراسة عصام إبراهيم (٢٠١٥) أن ريادة الأعمال منخفضة إلى حد بعيد سواء على مستوى الأنشطة الريادية أو حتى نسبة الأشخاص الرياديين من إجمالي الراشدين (من هم في سن ١٨ - ٦٤) عاماً التي تضم شريحة طلاب التعليم الجامعي المعرضين للبطالة بعد التخرج نتيجة للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها الدول المختلفة.

وأوجزت (هالة حسنين، ٢٠١٩) أن أهم المشكلات التي تواجه الطلاب نحو ريادة الأعمال هي مهارات الابداع والمبادأة وتحمل المسؤولية والقدرات الادارية والمخاطرة بالإضافة إلى ضعف قدرتهم على التوظيف الذاتي مما يتطلب اكسابهم هذه المهارات والمعارف.

كما أن دعوة الشباب للتوجه الى مجال الأعمال الحرة إنما يدعمها فكرة أن العمل الحر مجال خصب لإثبات الذات وتأكيد الثقة بالنفس، واطهار القدرات الفردية وتحقيق الطموحات الشخصية (محمد سويلم، ٢٠٢٠) وهو ما أوضحتها دراسة مهدي القصاص (٢٠٠٨) عندما أشارت إلى أهمية العمل الحر لحل مشكلات الشباب في المجتمع واعتبرته دراسة ياسر المري (٢٠١٣) وسيلة لتحقيق الابداع والابتكار وفي الوقت نفسه مواجهة المعضلات التي تواجه المجتمع وعلى رأسها البطالة.

وقد دعت دراسة إيمان الهاشمي والسيد السيد (٢٠٠٩) إلى العمل على نشر فكر العمل الحر، والاهتمام بالمشروعات الصغيرة لتأهيل الشباب لسوق العمل من أجل الحصول على فرصة عمل مناسبة. وفي ضوء التوجهات العالمية نحو التركيز على المهارات الحياتية والمهارات الريادية، وفي إطار الجهود العالمية لمعالجة مشكلتي البطالة والفقر، أكدت العديد من التجارب الدولية على أهمية ترسيخ ثقافة العمل المهني والإبداع وريادة الأعمال منذ الصغر.

وفي ضوء ما سبق وما يفرضه العصر من مستحدثات وعواقب وصعاب تفرضها الحياة علي الشباب نجده في أمس الحاجة لامتلاك الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال التي تسهم في تمكينه وتفتح افاق مختلفة له لايجاد فرص عمل تحقق له معيشة مناسبة وتكسبه ميزة تنافسية في سوق العمل من خلال توجيهه نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة ومن هنا نبعت

- فكرة البحث في دراسة الجداريات الادارية الداعمة لريادة الأعمال وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل الحرّ وتمكين الشباب الجامعي ومن خلال الاجابة على التساؤلات التالية:
- ما مستوى وعى الشباب الجامعي عينة الدراسة بالجداريات الادارية الداعمة لريادة الأعمال؟
  - ما مستوى اتجاه الشباب الجامعي عينة الدراسة نحو العمل الحر؟
  - ما مستوى وعى الشباب الجامعي عينة الدراسة بأبعاد التمكين؟
  - ما الاهمية النسبية للجداريات الادارية الداعمة لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة؟
  - ما الأهمية النسبية لابعاد الاتجاه نحو العمل الحر لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة؟
  - ما الأهمية النسبية لإبعاد التمكين لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة؟
  - هل توجد فروق في الجداريات الادارية الداعمة لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي عينة البحث تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة)؟.
  - هل توجد فروق في اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر تبعاً لمتغيرات الدراسة(الجنس- نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة)؟.
  - هل توجد فروق في التمكين لدى الشباب الجامعي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة)؟.
  - ما طبيعة العلاقة بين الجداريات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها وكلا من أبعاد الاتجاه نحو العمل الحر والتمكين لدى الشباب الجامعي؟
  - هل تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة (الجداريات الادارية الداعمة لريادة الأعمال - متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) في تفسير نسب التباین مع المتغير التابع (الاتجاه نحو العمل الحر- تمكين الشباب الجامعي) تبعاً لأوزان معاملات (الانحدار - درجة الارتباط)؟

#### هدف البحث:

- يهدف البحث الحالي إلى دراسة الجداريات الادارية الداعمة لريادة الأعمال وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل الحر وتمكين الشباب الجامعي من خلال الأهداف الفرعية التالية:
- ١- تحديد مستوى وعى الشباب الجامعي عينة الدراسة بالجداريات الادارية الداعمة لريادة الأعمال.
  - ٢- تحديد مستوى اتجاه الشباب الجامعي عينة الدراسة نحو العمل الحر.

- ٣- تحديد مستوى وعى الشباب الجامعي عينة الدراسة بأبعاد التمكين.
- ٤- تحديد الأهمية النسبية للجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة.
- ٥- تحديد الأهمية النسبية لأبعاد الاتجاه نحو العمل الحر لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة.
- ٦- تحديد الأهمية النسبية لأبعاد التمكين لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة.
- ٧- إيجاد فروق ذات دلالة إحصائية في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة).
- ٨- إظهار الفروق ذات الدلالة الإحصائية في اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة)..
- ٩- الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين لدى الشباب الجامعي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة)..
- ١٠- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها وكلا من أبعاد الاتجاه نحو العمل الحر والتمكين لدى الشباب الجامعي.
- ١١- إيجاد الاختلاف في نسب مشاركة المتغيرات المستقلة (الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال- متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) في تفسير نسب التباين مع المتغير التابع (الاتجاه نحو العمل الحر- تمكين الشباب الجامعي) تبعاً لأوزان معاملات (الانحدار - درجة الارتباط).

### أهمية البحث:

١- يستمد هذا البحث أهميته من كونه استجابة إلى التوجهات الحديثة في مجالات البحث العلمي ومتطلبات البصمة البحثية، ومواكبة الاهتمام العالمي والقومي والمحلي بدور الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال كأحد الآليات المعاصرة في تمكين الشباب وتعزيز النمو الاقتصادي وحل الكثير من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والتي أبرزها مشكلة البطالة ومواجهة زيادة أعداد خريجي الجامعة، بالإضافة إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وذلك عن طريق إعداد كوادر من القيادات الريادية، حيث لم تعد ريادة الأعمال خياراً نأخذ به أو نتركه، بل أصبح ضرورة

- لبناء اقتصاديات الدول، وتنمية قدرتها التنافسية على المستوى العالمي والقومي، وتحقيق التنمية الوطنية المستدامة على المستوى المحلي.
- ٢- تعزيز مفاهيم العمل والعمل الحر والإبداع وريادة الأعمال في تخطيط المشاريع وإدارتها وإدارة الوقت لدى النشء ليكون طلبه اليوم رواد للمستقبل بمشاريع حقيقية لها أثر اقتصادي يساهم في زيادة معدل التشغيل والحد من ظاهرتي الفقر والبطالة.
- ٣- تعد الجدارات الإدارية من المفاهيم الحديثة التي تعد إضافة إلى الرصيد الفكري والمعرفي لمجال إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة.
- ٤- تحسين الوضع الاقتصادي وتمكين الشباب من خلال رسم سياسات مستقبلية مبنية على أفضل الممارسات لتحقيق مخرجات ذات تأثير نوعي وإيجاد فرص العمل المناسبة من خلال التوظيف الذاتي ومن خلال إيجاد البيئة الملائمة لتحويل الأفكار الجديدة إلى مخرجات اقتصادية واجتماعية.

### فروض البحث:

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة بمحاورها تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة).
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر ككل تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة).
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين ككل لدى الشباب الجامعي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة).
- ٤- توجد علاقة ارتباطية بين الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها وكلاً من أبعاد الاتجاه نحو العمل الحر والتمكين لدى الشباب الجامعي.
- ٥- تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة (الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال- متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) في تفسير نسب التباين مع المتغير التابع (الاتجاه نحو العمل الحر- تمكين الشباب الجامعي) تبعاً لأوزان معاملات (الانحدار - درجة الارتباط).

## الأسلوب البحثي:

## أولاً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الاجرائية:

## الجدارات الإدارية Managerial Competencies

عرف بأنها "مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوكيات المطلوبة لمجال معين أو للعمل بوظيفة محددة. والتي يجب أن يمتلكها الفرد ويطبقها حسب معايير الأداء المحددة في هذا المجال أو الوظيفة أو المهنة". (أشرف عبد القوي، ٢٠١٨)

كما تعرف بأنها "تركيبية - من المعرفة والمهارات والقدرات - في حقل مهنة خاصة والتي - يمتلكها الفرد لتؤهله لإنجاز مهمة أو وظيفة محددة بالمستوى المطلوب. (إيمان عبد الوهاب، ٢٠١٨)

وهي "متطلب نمطى للفرد كي يؤدي وظيفة معينة بشكل جيد، وتشتمل على مجموعة المعارف والمهارات والسلوكيات المستخدمة لتطوير الأداء". (هاني عبد الستار، ٢٠١٩)

كما عرف قاموس الأعمال الجدارات الإدارية بأنها المعرفة بالممارسات المطلوبة والمهارة في أدائها لإنجاز الأعمال أو الوظائف أو المهام بنجاح. (Business Dictionary, A, 2020)

وهي "مجموعة من الموصفات التي يجب أن تتوفر في شخص معين من معارف ومهارات وخبرات تؤهله للقيام بمهام العمل الذي يؤديه، وهي لا تعني مجرد القيام بالعمل فقط ولكن أداء هذا العمل على أكبر قدر من الفاعلية والإتقان (عبد الناصر رشاد وهشام عباس، ٢٠٢٠).

وتعرف الباحثة الجدارات الادارية بإنها مجموعة من الخصائص والصفات التي يجب ان يمتلكها الفرد من اتجاهات ومعارف ومهارات وقدرات وقيم وخبرات لإداء العمل المكلف به بكفاءة وفاعلية عالية لتعزيز القدرة على المنافسة داخل السباق المحلى والعالمى.

## ريادة الأعمال Entrepreneur Ship

هي عملية المبادرة باستحداث مشروع أعمال يتسم بالجد والمخاطرة المحسوبة، والحصول على الموارد اللازمة له، وتحمل المخاطر والحصول على العوائد المرتبطة به. (سعد الجبالي، ٢٠١٧)

عرفها قاموس الأعمال بأنها القدرة والرغبة في تطوير وتنظيم وإدارة مشروع تجارى مع تحمل المخاطرة من أجل تحقيق الربح (Business Dictionary, 2020, A)

وهي عملية مبتكرة لإنشاء مشروع جديد متفرد بإمكانات محدودة، قادرة على المنافسة، مع أخذ المخاطرة في اقتناص الفرص وتلافي التهديدات. (هند الشوربجي، ٢٠٢٠)

وتعرف الباحثه ريادة الاعمال بأنها خلق فكره مبتكره غير تقليدية لمشروع أو عمل ما يعتمد على الابداع والتميز ، والسعى نحو ادارته وتطويره لتحقيق مكاسب مالية ومعنوية مع الاخذ بعين الاعتبار المخاطرة المحتمله على أرض الواقع ووضع تصور لكيفية التعامل معها.

**الجدارات الإدارية الداعمة لريادة الأعمال**

### Managerial Competencies Supporting Entrepreneurship

هي المعارف والقيم والاتجاهات التي تدعم الأنشطة الفردية وتساعد على دعم روح الطموح والمبادرة للفرد والمجتمع. (Strachan, Glenn, 2018)

وتعرفه الباحثه إجرائياً بأنه مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات التي يمتلكها الشباب الجامعي لدعم انشطتهم الريادية لتنمية وتعزيز الخصائص الريادية لديهم المتمثلة في (الجدارات الذاتية والجدارات القيادية والجدارات المهنية) بما يسهم في دعم انشطتهم وتوفير فرص ناجحة لهم في سوق العمل وتحقيق معدلات أداء متميزة.

وتتبنى الباحثه في البحث الحالي الجدارات الإدارية التالية الداعمة لريادة الأعمال:

- ١- الجدارات الذاتية: وتعنى في هذا البحث مجموعة الجدارات التي تعبر عن الخصائص الذاتية والمهارات السلوكية الدالة على حسن إدارة الشاب لذاته وتوظيف خبراته ومهاراته وفق منهجيات التفكير العلمي وبما يحقق له اعلى مستوى اداء مثل (إدارة الذات - التواصل الفعال - المرونة النفسية - الذكاء الاجتماعي).
- ٢- الجدارات القيادية: وتعنى في هذا البحث المهارات والقدرات التي يمتلكها الشاب وتمكنه من احداث التغيير في المستجدات من حوله بطرق غير تقليدية والتأثير في الآخرين وتوجيههم بما يحقق الاهداف المخططة الحالية والمستقبلية مثل (التفكير الابداعي في حل المشكلات - الاستباقية- بناء وتطوير فرق العمل(قيادة الفريق)).
- ٣- الجدارات المهنية (الفنية): وتعنى في هذا البحث مجموعة الجدارات التي تعبر عن السلوكيات والمهارات الدالة على ادراك الشاب لتفاصيل ومعطيات العمل وكيفية النجاح فيه وادارته بما يحقق معايير النجاح والتفوق واداء العمل بمستوى عالي من الجدارة مثل (الجدارة التكنولوجية - إدارة الاولويات - إدارة الازمات- التخطيط للمشروع (التخطيط المنظم)).

### الاتجاه: Attitude

الاتجاه هو بناء يتكون من مجموعة من المعارف والمعتقدات والنزعات السلوكية تجاه القضايا والموضوعات والافراد كما يعبر عن التقويمات لكل ما يتعلق بهذه القضايا وتلك الموضوعات. (هند الأحمد، ٢٠١٩)

**العمل الحر : Self-Employment**

العمل هو ذلك الجهد الإنساني الإيجابي والخلاق، والذي تحمل مخرجاته أو نتائجه قيمة مضافه للفرد القائم به، وللمستفيدين بنتائجه. أما ان يكون العمل لدى الغير، أو لدى الذات، فاذا كان لدى الغير فهو يعنى التوظيف في الحكومة أو القطاع العام أو القطاع الخاص، واذا كان لدى الذات فهو يعنى ان يكون صاحب مشروع ما. (محمد مصطفى، ٢٠٢٠)

الاتجاه نحو العمل الحر يعرف اجرائيا بأنه معلومات ومعارف ومعتقدات الشباب الجامعي التي تشجع العمل الحر والابداع فيه ويحجم عن فكرة العمل الحكومي او التقليدي ويكون على أساس الرغبة من قبلهم للمشاركة في أي مشروع إنتاجي أو خدمي يتبع جهات مختلفة أو إقامة مشروع خاص بهم ويدر دخل مالي لهم. ويتضمن ثلاث أبعاد (معرفي - سلوكي- وجداني).

**تمكين الشباب : Youth Empowerment**

عرفه عصام خوري وآخرون (٢٠٠٦) بأنه عملية تعزيز القدرات والارتقاء بواقع الفرد لمعرفة حقوقه وواجباته، وتوفير الوسائل الثقافية، والمادية، والمعنوية، والتعليمية، لتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرار، والتحكم في الموارد على مستوى الأسرة والحياة العامة.

وتعرفه نيفين عيسى (٢٠١٥) بأنه تلك العملية الرامية إلى تنمية قدرات ومهارات الشباب، وإتاحة الفرصة لهم بشكل عادل أن يُوظفوا هذه القدرات بما يُحقق لهم مزيداً من التقدم والارتقاء في كافة المناحي الحياتية، بالإضافة إلى إشراكهم إشراكاً فاعلاً في صنع القرارات المتعلقة بالإجراءات التنموية المحسنة لجودة مساهمتهم في المجالات: السياسية، والاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية.

وهو إتاحة الفرصة للشباب للمساهمة والمشاركة في تحسين وضعهم الاقتصادي والاجتماعي عن طريق المشروعات التي تقدمها جمعيات تنمية المجتمع المحلي (أسماء ادريس واخرون، ٢٠١٩).

بينما يعرفه عبد الله عبد الله (٢٠٢١) بأنه توسيع الامكانيات والقدرات لدى الشباب للمشاركة في عملية صناعة القرار من خلال توسيع نطاق دورهم وزيادة المشاركة وتحفيزهم ذاتياً، وتطوير شخصيتهم وتوفير بيئة مناسبة لتفعيلهم.

**وتبنت الباحثة في البحث الحالي أبعاد التمكين التالية:**

- **التمكين الاجتماعي:** هو رفع الكفاءة الذاتية للشباب، ليكون شبابا ذا رؤية عملية بعيدة المدى، ولديه تصميم والتزام ودرجة عالية من الكفاءة والقدرة على المشاركة واتخاذ القرارات، ويشارك في مجتمعه بفاعلية، كما يعنى ضمان بيئة اجتماعية متعاونة للشباب في المجتمع بما يحقق لهم فرصة لممارسة عملهم ببسر وسهولة واثبات قدراتهم.



- التمكين الاقتصادي: حصول الشباب على الاعداد والتدريب المهني المناسب ليكونوا قادرين على دخول سوق العمل، وبالتالي حصولهم على التعويض المالي المناسب عن الأعمال التي يقومون بها في المجتمع بما يتناسب مع الجهد المبذول لإنجازها ويضمن لهم مستوى معيشة عال ويفتح أمامهم المجال للقيام بمشاريع علمية واقتصادية تعود عليهم بالنفع العلمي والمادي.

وتعرف الباحثة تمكين الشباب الجامعي إجرائياً بأنه عملية بناء قدرات وتنمية مهارات الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨-٢٤ سنة من الذكور والإناث بالجامعات المصرية وتوسيع فرصهم ومشاركتهم في المجالات والاقتصادية وزيادة وعيهم بحقوقهم وقدرتهم على إدارة شؤون حياتهم العامة والخاصة ليصبحوا فاعلين في المجتمع.

### الشباب الجامعي: University Students

يعرفه عادل الأشول (٢٠٠٨) بأنها تمثل المرحلة الجامعية لمرحلة الشباب وهي الفترة التي تقع بعد مرحلة المراهقة وتسبق مرحلة الرشد وهي تعتبر بمثابة فترة من النمو يندفع خلالها الكائن الذي صار مالكا لكل امكانياته نحو من سبقوه في حماس وصبر ليتخذ لنفسه مكانا داخل مجتمع الراشدين.

ويعرف إجرائياً بأنهم الطلاب من (الذكور - الإناث) تتراوح أعمارهم بين ١٨-٢٤ سنة ومتلحقين بجامعات مصرية حكومية وخاصة وبكليات عملية ونظرية من الفرق المختلفة ويعيشون في كنف أسرة متكاملة مستقرة.

### ثانياً: منهج البحث:

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي: يقصد به "المنهج الذي يقوم على الدراسة العلمية للظواهر الموجودة في جماعة معينة، وفي مكان معين، وجمع الحقائق عن الظاهرة ومختلف البيانات والموضوعات المرتبطة بها، وتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج منها للوصول إلى تعميمات بشأنها، وللمقارنة بينها وبين الطرق المختلفة" (ذوقان عبيدات وآخرون، ٢٠١٤:١٢). وفي هذه الدراسة تستخدم الباحثة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الدراسات المقارنة والعلاقات الارتباطية، وذلك لتحليل الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل الحر وتمكين الشباب، مع تحديد مدى تأثرهما بالمتغيرات الديموجرافية للدراسة.

### ثالثاً: حدود البحث: يتحدد هذا البحث على النحو التالي:

١- الحدود البشرية للبحث: تكونت عينة البحث من مجموعتين:

أ- عينة الدراسة الاستطلاعية: قوامها (٥٠) طالب وطالبة جامعيين تم اختيارهم بطريقة عشوائية بغرض تقنين أدوات الدراسة المتمثلة في استمارة البيانات العامة للشباب، مقياس الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال، مقياس الاتجاه نحو العمل الحر، مقياس تمكين

الشباب الجامعي، وقد تم تحويل أدوات الدراسة إلى أدوات الكترونية لسهولة التطبيق وذلك من خلال تطبيق google form، وتم إرسالها لأفراد العينة عبر الواتس والبريد الإلكتروني عبر الرابط التالي: <https://forms.gle/ECCVZuQsmSHeDhRZ9>.

ب- **عينة الدراسة الأساسية:** تمثلت في عينة غرضية مكونة من (٣٣٧) طالب وطالبة في المرحلة العمرية من (١٨: أقل من ٢٤) سنة من جامعات حكومية (جامعة حلوان وجامعة القاهرة وجامعة عين شمس) وخاصة (أكتوبر ومودرن أكاديمي والنهضة) وكليات نظرية تمثلت في (آداب وتربية وتجارة وحقوق وتربية رياضية) وكليات عملية تمثلت في (علوم وهندسة وفنون تطبيقية واقتصاد منزلي وسياحة وفنادق)، يعملوا بجانب الدراسة أو لا يعملوا بجانب الدراسة وفي مراحل جامعية مختلفة (الفرقة الثانية والثالثة والرابعة) ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة.

٢- **الحدود المكانية للبحث:** تم تطبيق أدوات البحث على طلاب الجامعات الحكومية والخاصة والكليات العملية والنظرية بجمهورية مصر العربية وعددهم (٣) جامعات حكومية و(٣) جامعات خاصة وعدد (٥) كليات عملية و (٥) كليات نظرية.

٣- **الحدود الزمنية للبحث:** تم تطبيق أدوات البحث في الفترة من بداية شهر يناير حتى نهاية شهر إبريل ٢٠٢٢م.

**رابعاً: أدوات البحث:** (إعداد الباحثة)

١- استمارة البيانات العامة للشباب

٢- استبيان الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال.

٣- استبيان الاتجاه نحو العمل الحر.

٤- استبيان تمكين الشباب الجامعي.

١- استمارة البيانات العامة:

أعدت بهدف الحصول على بعض البيانات الأولية التي تفيد في إمكانية تحديد الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للشباب الجامعي عينة الدراسة وأسره، واشتملت الاستمارة على ما يلي:

أ- **البيانات الديموجرافية:** الجنس وقد تم تقسيمه إلى (ذكر، أنثى) - **الفرقة الدراسية** وقد تم تقسيمه إلى (الفرقة الثانية، الفرقة الثالثة، الفرقة الرابعة) - **نوع الجامعة** وقد تم تقسيمها إلى (حكومي، وخاص) - **طبيعة الدراسة** وقد تم تقسيمها إلى (دراسة عملية، دراسة نظرية) - **العمل بجانب الدراسة** وقد تم تقسيمه إلى (أعمل بجانب الدراسة، لا أعمل بجانب الدراسة) - **المستوى التعليمي للأب والأم** وقد تم تقسيمه إلى ثلاث فئات منخفض (أمي - يقرأ ويكتب - حاصل على شهادة إعدادية - حاصل على شهادة الثانوية وما يعادلها)، متوسط (معاهد سنتين - معاهد ٤ سنين)، مرتفع (جامعي، فوق جامعي) - **الحالة الوظيفية للأب والأم** وقد تم

تقسيمها إلى (عاملة، غير عاملة) - متوسط الدخل الشهري للأسرة وقد تم تقسيمه إلى ثلاث فئات (منخفض أقل من ٥٠٠٠ جنيه، متوسط من ٥٠٠٠ لأقل من ١٠٠٠٠ جنيه، مرتفع من ١٠٠٠٠ جنيه فأكثر).

ب- بيانات تتعلق بالدراسة الوصفية: مجموعة من التساؤلات للتعرف علي (هل سمعت عن زيادة الأعمال - الاشتراك في نادي زيادة الأعمال - حضور دورات تخص زيادة الأعمال - دراسة مقررات عن زيادة الأعمال - نوعية العمل التي تفضل الالتحاق بها بعد التخرج من الجامعة - أسباب ميولك للعمل في القطاع الحكومي أو العام - أسباب تفضيلك للعمل الخاص - العوائق أو الاسباب التي تجعلك تبتعد عن التفكير في العمل لحسابك الخاص - أفضل وقت لبدء عملك الخاص).

## ٢- استبيان الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال:

تم إعداد هذا الاستبيان في ضوء المفهوم الإجرائي الوارد بالبحث، وبعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة: دراسة أمل أحمد (٢٠١٨)، أحلام مبروك وسناء فتحي (٢٠١٩)، غفار سليمان (٢٠١٩)، أكرم الدباس (٢٠٢٠)، هند الشوربجي (٢٠٢٠)، جمال مصطفى (٢٠٢١)، زينب يوسف (٢٠٢٢)، علاء الزغل (٢٠٢٢)، محمد منصور (٢٠٢٢)، فاتن لظفي وآخرون (٢٠٢٢)، نعمة رقبان وآية أبو سليم (٢٠٢٢) ويهدف الاستبيان إلى التعرف علي مستويات وعي الشباب الجامعي بالجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال، وقد تم إعداد الاستبيان في ضوء التعريف الإجرائي للجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال وقد تكون الاستبيان من (١٣٨) عبارة خبرية تقديرية موزعة على ثلاث محاور رئيسية يجب عليها الطلاب وفقاً لتقدير ثلاثي متدرج متصل (نعم، أحياناً، لا)، بتقييم (٣، ٢، ١) للعبارة موجبة الصياغة، (١، ٢، ٣) للعبارة سالبة الصياغة. وقد تم تحديد مستويات " الوعي بالجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال " طبقاً لطريقة المدى، فكانت أعلى درجة للاستبيان ككل هي (٤١٤) درجة وأقل درجة (١٣٨)، وتتمثل محاور الاستبيان فيما يلي:

**المحور الأول: الجدارات الذاتية؛** واشتمل هذا المحور على (٥٢) عبارة خبرية تقيس مدى وعي الشباب الجامعي بالجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال وبذلك تكون أعلى درجة الاستبيان هي (١٥٦) درجة وأقل درجة هي (٥٢) تقيس مدى وعي الشباب الجامعي في تلك المحاور الفرعية

أ- (إدارة الذات) ويتكون هذا المحور من (١٠) عبارات تشمل الآتي: أضع اهدافي نصب عيني لتكون دافعا لي للإنجاز، استطيع تحقيق ما وضعته من أهداف وخطط، اخطط لنفسي بصفة مستمرة لتحقيق اهدافي، استفيد من آراء الآخرين في توجيه ذاتي، يسعدني اكتشاف عيوبى لأعدلها وأغيرها، احدد لنفسى بعض الشخصيات التي اجعلها مثلي الأعلى، اشترك في عديد من الدورات التدريبية لأرفع من قدراتي ومهاراتي، اشترك في العديد من

المناقشات في دائرة جامعتي واسرتي لأصقل قدراتي العقلية والثقافية، اسعى للتميز في كل ما اقوم به وليس النجاح فقط، أحب المواقف التي بها قدر كبير من التحدي.

ب- **(التواصل الفعال)** ويتكون هذا المحور من (١٦) عبارة تشمل الاتي: أجد صعوبة في التعبير عن نفسي، أتعامل مع الآخرين بكل بشاشة وتفاؤل، أفقد السيطرة على انفعالاتي اثناء مناقشة الآخرين، أمتلك القدرة على توجيه الآخرين، أحب توجيه النصح والإرشاد للآخرين، تتحسن وتتطور علاقاتي مع زملائي بصورة مستمرة، العلاقات مع الآخرين تنشط من عزمي، أقبل النقاش الموجه لي من الآخرين، أجد صعوبة في إقناع الآخرين بوجهة نظري، أنضم إلى أنشطة الكلية لتتيح لي الفرصة لتنمية علاقاتي مع الآخرين، لدي القدرة على الاستماع الجيد وعدم مقاطعة الآخرين، أفقد للتكيف في التعامل مع الآخرين المختلفين في طبعاهم معي، التزم بأداب المناقشة من حيث نوعية الموضوعات وأسلوب المناقشة، أرى أن المناقشة جدال لا يجدي، أستطيع فهم وجهات النظر المختلفة من خلال النقاش، أتدخل في أي حوار دون أن يكون لي علاقة به.

ت- **(المرونة النفسية)** ويتكون هذا المحور من (١٠) عبارات تشمل الاتي: أستطيع التكيف مع التغيرات المختلفة، تمنحني نجاحاتي السابقة الثقة لمواجهة تحديات جديدة، أستطيع رؤية الجانب الايجابي في الأمور، أمتلك القدرة على الوقوف مجدداً بعد إصابتي بمرض أو مروري بتجربة صعبة، أبذل قصارى جهدي بغض النظر عن الموقف، لدي القدرة على تحقيق أهدافي، أشعر بالإحباط حينما تبدو الأمور من حولي بلا أمل فيها، يمكنني التركيز والتفكير بوضوح في أثناء الضغوط، يزداد اصراري على النجاح كلما واجهتني المصاعب والمشاكل، أستطيع التحكم بمشاعري السيئة.

ث- **(النكاه الاجتماعي)** ويتكون هذا المحور من (١٦) عبارة تشمل الاتي: أستطيع بسهولة أن أغير مجرى الحديث، أحب أن أكون مشاركاً في الحديث أكثر من أكون مستمعاً، حياتي اليومية مليئة بما يثير اهتمامي، امتلك القدرة على الحديث بطلاقة وجذب انتباه الآخرين، يمكنني ان أحفظ بصداقة صديقين بينهما عداً من خلال محاولة إرجاع الود بينهما، من السهل علي أن أجد مجالاً لحديث مع شخص لا أعرفه، يتفق سلوكي مع ثقافة مجتمعي الذي أعيش فيه. أهتم بمتابعة الأحداث والتغيرات التي تجري في مجتمعنا، أشعر بالحرج إن وجدت نفسي بين أناس لا أعرفهم جيداً. أشعر بالتردد عند مقابلة إحدى الشخصيات الهامة. أستمتع بالقيام بكثير من الأعمال بمفردي، يمكنني التنبؤ بسلوك الآخرين في المواقف المختلفة، أشعر بالشك في الشخصيات التي لا أعرفها أو التي أقابلها لأول مرة، أقدم المساندة للآخرين في الأزمات أو الموافق الصعبة، أفهم تأثير سلوكياتي على الآخرين وأقدر ذلك، يمكنني تحليل المشكلات المختلفة حتى الوصول إلى أسباب المشكلات.

**المحور الثاني: الجدارات القيادية؛** ويتكون هذا المحور من (٤١) عبارة خبرية تقيس مدى وعي الشباب الجامعي بالجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس هي (١٢٣) درجة وأقل درجة هي (٤١) تقيس مدى وعي الشباب الجامعي في تلك **المحاور الفرعية:-**

**أ- (التفكير الإبداعي في حل المشكلات)** ويتكون هذا المحور من (١٥) عبارة تشمل الآتي: قدرة الشباب الجامعي في جمع أكبر قدر من المعلومات لتحديد جوانب المشكلة بوضوح، وأواجه أكثر من مشكلة في نفس الوقت وأضع الحلول المناسبة لكلاً منها، أعطي وقتاً كافياً لدراسة الأفكار الجديدة قبل تنفيذها، أتقبل الأفكار الجديدة غير التقليدية التي تساعد في حل المشكلات، أرى أن لدي القدرة على التركيز الشديد رغم كثرة المعوقات من حولي، تتولد لدي افكار جديدة لم يسبقني اليها أحد، اجد من الصعب التفكير في حلول مبتكرة لمواجهة المشكلة، احصر تفكيري بالجوانب الايجابية للحل الذي اميل اليه، اختار الحل الاسهل بغض النظر عما يترتب علي ذلك، اجد صعوبة في تنظيم افكاري عندما تواجهني مشكلة، افكر بما يمكن ان يترتب علي الحل في المدى القريب و البعيد، احيد تحديد العواقب المتوقعة للمشكلة التي تمر بي، احدد اهدافي المهنية بوضوح وواقعية، اسعى لتنمية المعارف اللازمة لريادة الأعمال، اطرح حلول قابلة للتطبيق لمشكلات البدء بمشروع ريادي جديد.

**ب- (الاستباقية)** ويتكون هذا المحور من (١١) عبارة تشمل الآتي: يصعب علي جمع معلومات عن الاحداث المتوقع حدوثها مستقبلاً، اقبل الأمور كما تأتي في المستقبل ولا اخطط لها، ارى ان انفاق الوقت للاستعداد لحياتي المستقبلية هو اهدار للوقت، اتابع وسائل الاعلام المختلفة لضمان الاطلاع المستمر على كافة المستجدات العالمية، استمتع بالحياة ولا ارى ان التخطيط للمستقبل يستدعي الاهتمام، اتمتع بمهارات تمكيني من التنبؤ بسيناريوهات لأحداث حياتي المستقبلية، يصعب علي وضع تصورات لخطط مستقبلية في حياتي العملية أو الأسرية، اقيم قراراتي المستقبلية وبناءاً عليه احدد توقيت تنفيذها أو الغاؤها، أرى أن علي الاستفادة من نقاط القوة والضعف لدي حتى تساعدني على تطوير تفكيري المستقبلي، اجمع معلومات عن تحديات سوق العمل المتغيرة المرتبطة بريادة الأعمال للاستعداد لها، اضح خطط استباقية عن الآمال التي يمكنني القيام بها في حياتي المهنية مستقبلاً.

**ت- (بناء وقيادة فرق العمل)** ويتكون هذا المحور من (١٥) عبارة تشمل الآتي: أقدم عبارات الثناء الشفوية لتحفيز سلوك زملائي عندما نقوم بعمل جماعي، اقدم الحافز لفرق العمل معي بما يتناسب مع الاداء، احرص على خلق جو من التنافس الايجابي بيني وبين زملائي، اعزز مشاركة جميع العاملين في تحديد اهداف واساليب العمل ذات الكفاءة

والفاعلية، اغرس في اعضاء فريقى تحمل المسؤولية والحرص على تحقيق اهدافنا، اترك الحرية لفريقي في التعبير عن آرائهم ومشكلاتهم، أوزع الأعمال والمسئوليات بعدالة ووفقا لقدرات كل فرد، اطلع الى التغيير باستخدام فرق العمل والعمل التعاوني، اتغلب على رفض التغيير بالأساليب الادارية، اشجع استخدام التكنولوجيا لأنها سمة العصر، اعزز السلوك الايجابي لدى فريقى، اساهم في تذليل العقبات التي تحول دون تحقيق التغيير المنشود، احرص على ان يقدم اعضاء الفريق المساندة لبعضهم البعض. اتيح الفرصة لأعضاء فريقى لإنجاز مهامهم وممارسة اعمالهم بالطريقة التي يفضلونها. اجد صعوبة في توجيه الاخرين لتغيير اسلوبهم في اداء الأعمال.

**المحور الثالث: الجدرات المهنية (الفنية) ؛** ويتكون هذا المحور من (٤٥) عبارة خبرية وتتحدد الإجابة عليها وفقاً لثلاث خيارات (نعم - أحيانا - لا) على مقياس متصل (١، ٢، ٣) للعبارات موجبة الصياغة، (١، ٢، ٣) للعبارات سالبة الصياغة. وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس هي (١٣٥) درجة وأقل درجة هي (٤٥) تقيس مدى وعى الشباب الجامعي في تلك المحاور الفرعية:-

أ- **(الجدارة التكنولوجية)** ويتكون هذا المحور من (٩) عبارات تشمل الاتي: كقدرة الشباب الجامعي على استخدام الحاسب الالى في عمليات التخطيط والتقييم، استخدام الانترنت في الاتصال ومتابعة المشاريع الرقمية، استطيع التعامل مع البرمجيات المختلفة والاجهزة الرقمية، يمكنني توظيف شبكة العمل الدولية في دراستي واطورها لأستفيد منها في عملي المستقبلي، اتمكن من القراءة الصحيحة للبيانات ووظيفها لاتخاذ القرارات، استخدم التطبيقات الرقمية التي توفر لي الوقت والجهد، اتمكن من خلال مواقع التواصل الاجتماعي من اقامة علاقات تفيدنى في عملي في المستقبل، اتعلم بعض المهارات الجديدة من خلال المواقع الالكترونية المختلفة، تساعدني تطبيقات الانترنت في مواكبة تغيرات السوق.

ب- **(إدارة الاولويات)** ويتكون هذا المحور من (١٥) عبارة تشمل الآتي: أحاول إدارة وقتي بجدية مما يفقدني بعض الفرص المتاحة وغير المتوقعة. أضع أولويات لمختلف النشاطات المتوقع القيام بها. أنظم مكالماتي الهاتفية، وخاصة للأمور الهامة قبل البدء في المكالمة. انطباعي عن نفسي والأخرين يؤثر على الجهد والوقت الذي استنفذه في إنجاز العمل. اضع تصور ليومي وتسلسل المهام بشكل مثالي. اسجل اعمالى اليومية والاسبوعية والشهرية المطلوب أدائها. أكتب أولوياتي حسب الأهمية أو النتيجة، وإطارها الزمني. اسجل الأنشطة المحببة لي والساعات التي اصل فيها الى ذروة الانتاج. أرتب المهام والأنشطة حسب أهميتها وأولويتها. أحدد الأوراق والتقارير التي أحتاجها كمصدر للمعلومات، للتخلص من الفائض المعلوماتي لتجنب ضياع الوقت، والإخلال بالأولويات. أحرص على ترتيب مكتبي

وأوراقى لان ذلك يساعد في ترتيب اولوياتي. أضع جدولاً زمنياً مناسباً لحجم المهام والواجبات التي أكلف بإنجازها. أقسم المهام إلى جزئيات وخطط قصيرة، وأضع أوقات مناسبة لإنجازها. اتجنب مضيعات الوقت حتى انجز مهامى المطلوبة منى. أحدد آخر وقت ممكن لإنجاز كل عمل.

ت- (إدارة الازمات) ويتكون هذا المحور من (١٢) عبارة تشمل الآتى: أرى أن الحوار الإيجابي هو أولى خطوات مواجهة الازمات، أتمسك برأىي للضغط على الآخرين لتقديم تنازلات، عند احتدام الصراع بيني وبين احد زملائي أسعى إلى تحقيق أهدافى بغض النظر عن مطالبه ورأيه، أقلل من أهمية نقاط الخلاف لتحويلها إلى نقاط اتفاق، أعمل على تخفيف مشاعر الغضب والتوتر أثناء الخلاف والنقاش بيني وبين الآخرين، يصعب على اخذ قرار فى مواقف الازمات والمواقف الصعبة، يقف عقلى عن التفكير عند مواجهتي لأزمة طارئة، أعدل أهدافى إذا تعارضت مع الأزمة الحالية، أحرص على التخطيط لمواجهة الازمات، تقييم الأزمة لايفيدني فى تحديد أهدافى الجديدة وأعتبره مضيعة للوقت، أرفض تقييم أسلوبى وقت الأزمة حتى لا تظهر عيوبى أمام الآخرين، ألقى اللوم على الآخرين عند فشلى فى مواجهة الأزمة.

ث- (التخطيط المنظم للمشروع) ويتكون هذا المحور من (٩) عبارات تشمل الآتى: اضع خطة لمشروعى تشمل جميع اجراءات العمل، احدد المتطلبات التى يحتاجها المشروع ومدى قدرتى على توفيرها، احسب الميزانية المطلوبة لإقامة المشروع والسبل المخلفة لتوفيرها، اوزع الموارد المادية على اعمال وخطوات المشروع بما يناسب الغرض منها، احدد بداية ونهاية كل عمل من أعمال المشروع، اخطط لاجهزة والادوات اللازمة للمشروع وافضل اماكن للحصول عليها، استعين بالخبرات الفنية عند دراسة جدوى المشروع، اضع سناريوهات للعقبات التى سوف تعترضنى واجد حلول لها، احدد نسبة المخاطرة وكيفية تقليلها الى ادنى حد.

### ٣- استبيان الاتجاه نحو العمل الحر للشباب الجامعى:

تم إعداد هذا الاستبيان فى ضوء المفهوم الإجرائى الوارد بالبحث، وبعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة: دراسة سحر عبد الرحمن (٢٠١٨)، محمد الخزاعلة (٢٠١٨)، هند الاحمد (٢٠١٩)، محمد سويلم (٢٠٢٠)، محمد مصطفى (٢٠٢٠)، مروى أسماعيل (٢٠٢٠)، مروة نبيل (٢٠٢٠)، سعد الزير (٢٠٢١) ويهدف الاستبيان إلى التعرف على اتجاه الشباب الجامعى نحو العمل الحر تكون الاستبيان من (٥٤) عبارة خبرية تقديرية موزعة على ثلاث محاور رئيسية يجيب عليها الشباب الجامعى وفقاً لتقدير ثلاثى متدرج متصل (غالبا، أحيانا، نادرا)، بتقييم (٣، ٢، ١) للعبارات موجبة الصياغة، (١، ٢، ٣) للعبارات سالبة الصياغة. وقد

تم تحديد مستويات "اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر" طبقاً لطريقة المدى، فكانت أعلى درجه للمقياس ككل هي (١٦٢) درجة وأقل درجة (٥٤)، وتتمثل محاور الاستبيان فيما يلي:

**المحور الأول: الجانب المعرفي:**

ويتكون هذا المحور من (١٧) عبارة خبرية تقيس اتجاه الشباب الجامعي نحو متابعة المبادرات الحكومية التي تدعم مشاريع العمل الحر، ادراكهم ان المؤهل الجامعي يزيد من فرص نجاحي في العمل الحر، اطلاعهم على برامج الصندوق الاجتماعي للتنمية والتي تهدف لدعم العمل الحر، متابعتهم لوسائل الاعلام فيما يتعلق بالنتائج الايجابية للعمل الحر، ترداد فرصة ممارسة العمل الحر نتيجة تضاؤل فرص العمل في القطاع الحكومي، متابعة الدورات التدريبية الخاصة بالمهارات اللازمة لممارسة العمل الحر، ادراكهم لفرص العمل الحر المتاحة في مجال تخصصهم، جمع معلومات عن الشركات الخاصة والجهات غير الحكومية التي تدعم الراغبين في إنشاء مشاريع خاصة، سعى بعض الجمعيات الاهلية لدعم أصحاب المشروعات الصغيرة العمل الحر، أن العمل الحر يحقق للفرد حرية الاختيار للعمل الذي يحبه، معرفه انه لا بديل للشباب في الفترة الحالية الا العمل الحر، اعلاهم بالخطوات والاجراءات الصحيحة لإقامة مشروع حر خاص بي، تحقق العمل الحر مردودا ماديا مناسباً يشعر الفرد بالأمان الاقتصادي، ضرورة ربط الدراسة الجامعية بسوق العمل الحر، الاهتمام بالقراءة عن المشروعات الصغيرة التي يحتاج اليها المجتمع، رؤيتهم أن الاجراءات الروتينية تؤدي إلى فشل المشروعات الصغيرة، ان العمل الحر يفتح مجالات جديدة لتوظيف الشباب.

#### **المحور الثاني: الجانب الوجداني:**

ويتكون هذا المحور من (١٧) عبارة خبرية وتشمل اتجاه الشباب الجامعي نحو الاعتقاد ان العمل الحر يحقق لهم الاستقلالية، العمل الحر يجعله يفتخر بنفسه، العمل الحر يمكنه من المشاركة في تنمية أسرته وخدمة مجتمعه، تقديرهم للدعم الذي تقدمه الحكومة للممارسة العمل الحر، العمل الحر يحفزهم لتحقيق ذاتهم، العمل الحر يتطلب القدرة على التحدي والمخاطرة، تفضيلهم العمل في وظيفة ثابتة عن العمل في الأعمال الحرة، تخوفهم من فشلهم عند قيامهم بعمل خاص بهم، دراسة الصعوبات التي قد يعترض اي عمل حر، معرفتهم على اصحاب الأعمال الناجحة واتخذهم قدوة لهم، ان يكسب العمل الحر الفرد خبرة عملية، استطاعة الفرد في العمل الحر التحكم في وقت الفراغ، ان يحقق العمل الحر للفرد طموحه في الثراء، العمل الحر في يعزز ثقة الفرد بنفسه، العمل الحر يكسب الفرد علاقات اجتماعية مع الآخرين، قيمة العمل الحر واهميته للطالب الجامعي، إسهام العمل الحر في استثمار الطاقات الكامنة لدى الشباب.



**المحور الثالث: الجانب السلوكي**

ويتكون هذا المحور من (٢٠) عبارة خبرية وتشمل اتجاه الشباب الجامعي نحو التخطيط للاستفادة من الجهات التي تدعم المشروعات الصغيرة، البحث عن البرامج التدريبية المناسبة التي تساعده في ممارسة العمل الحر، التخطيط للاشتراك في البرامج الخاصة بتأهيل الشباب للعمل الحر، الحرص على الاستفادة من التخصص في التدريب على المشروعات الخاصة، الاستشارة الاسرية حول ممارسة العمل الحر مستقبلاً، مشاهدة البرامج التلفزيونية التي تتحدث عن اصحاب المشاريع الناجحة، التحدث مع أساتذة في الكلية عن عوامل نجاح ممارسة العمل الحر، مشاركة زملائه ممارسة الأعمال الحرة ان وجدت، التخطيط لإقامة مشروع خاص به من الان، مساعدة العمل الحر على ابتكار طرق جديدة في العمل، تمكين العمل الحر من ابراز قدراته وامكانياته المختلفة، السعي للحصول على وظيفة حكومية بعد انتهاء دراسته، العمل لدى الغير في مشروعات خاصة تجنباً للخسارة، التخطيط من الان لكيفية ادخار الاموال المناسبة لإقامة مشروع خاص به، امتلاكه القدرة على اتخاذ القرار فهي ضرورة لإقامة عمل حر، الموافقة على بدء حياته بمشروع صغير وتطوره في المستقبل، السعي الى تعلم بعض المهارات الحرفية التي قد تقيد عند ممارسة العمل الحر، الثقة بقدرته على النجاح في قيادة مشروعه الخاص، امتلاك الخبرة الفنية المناسبة لممارسة العمل الحر.

**٣- استبيان تمكين الشباب الجامعي:**

تم إعداد هذا الاستبيان في ضوء المفهوم الإجرائي الوارد بالبحث، وبعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة: دراسة نعمة رقبان وأخرون (٢٠١٤)، دراسة سناء النجار وأسماء الكردى (٢٠١٩) ويهدف الاستبيان إلى قياس تمكين الشباب الجامعي تكون الاستبيان من (٣٢) عبارة خبرية تقديرية موزعة على محورين رئيسيين يجيب عليها الشباب الجامعي وفقاً لتقدير ثلاثي متدرج متصل (غالبا، أحياناً، نادراً)، بتقييم (٣، ٢، ١) للعبارات موجبة الصياغة، (١، ٢، ٣) للعبارات سالبة الصياغة. وقد تم تحديد مستويات " تمكين الشباب الجامعي عينة البحث" طبقاً لطريقة المدى، فكانت أعلى درجة للمقياس ككل هي (٩٦) درجة وأقل درجة (٣٢)، وتتمثل محاور الاستبيان فيما يلي:

**المحور الأول: تمكين اقتصادي:**

وتكون هذا المحور من (١٤) عبارة خبرية تقيس تحليل احتياجات الشاب قبل استخدام الموارد، التدريب على الادخار والتوسط في الانفاق، الاستخدام الامثل للموارد الاسرية يحسن مستوى المعيشة للأسرة، استخدام المواصلات العامة لتحقيق استهلاك اقل للموارد المالية الخاصة به، اتباع نمط معتدل في الاستهلاك حتى لا يهدر امواله، ادراك اهمية ترشيد الاستهلاك داخل المنزل، ادراك اهمية الاستعمال الكفء لموارد الاسرة لتحقيق الرفاهية فيما بعد، استثمار جزء من

المصرف للمستقبل، الابتكار في استثمار مايقوم بادخاره الشاب من مصروفه الخاص، تدخل الوالدين في كيفية إدارة شئونه المادية، صعوبة توفير احتياجاته بمفرده، الحرص على توفير مدخرات خاصة به لتأمين استقلاله المالي، الشعور بالقلق المالي المستقبلي وصعوبة الحصول على دخل مناسب، استطاعته لمواجهة الأزمات الاقتصادية التي تمر بها.

#### المحور الثاني: تمكين اجتماعي:

وتكون هذا المحور من (١٨) عبارة خبرية وتشمل استطاعة الشاب لمواجهة التحديات، الشعور بالمسئولية الاجتماعية تجاه أسرته ووطنه، مدى مشاركة زملائه واهله مناسبتهم الاجتماعية، سرعته بالانضمام لاي عمل تطوعي في المؤسسات الخيرية وأسد بذلك، رفضه للعمل الجماعي فهو لا يظهر شخصيته، استطاعته للتعبير عن نفسه بشكل ايجابي، تقبله اراء الاخرين من حوله، سعيه الى تحقيق طموحاته باستمرار، اهتمامه بان يكون له دور مؤثر في المجتمع، حرصه على اقامة علاقات طيبة مع زملائه واصدقائه والحافظ عليها، ممارسه حريته كاملة حتى لو تضايق منها الآخرين، الحرص على احترام مواعيده مع أصدقائه، الحرص أن يكون سلوكه مقبول لدى الجميع، مشاركته زملائي في الحديث عن مشاكل المجتمع وكيفية علاجها، مشاركته أسرته في اتخاذ القرارات الاسرية، الافتقار الى تقدير أسرته له ولقدراته، الشعور بالأمان الاجتماعي في وجود والده ووالدته، معرفته بواجباته الأسرية والمجتمعية والقيام بها على خير وجه.

#### تقنين أدوات الدراسة: يقصد بتقنين الأدوات قياس صدق وثبات الأدوات.

##### أولاً: استبيان الجدارات الادارية لريادة الأعمال.

صدق الاستبيان: اعتمدت الباحثة في ذلك على كل من:

- **صدق المحتوى Validity Content**: وذلك بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة- كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان، لإبداء الرأي في مدى ملائمة أسئلة الاستبيان والاستجابات للعبارات وصياغتها لما تهدف إلى تجميعه من معلومات وبيانات. وقد أبدوا موافقتهم على أسئلة الاستبيان وعلى الاستجابات بنسبة ٩٦% مع تعديل وحذف بعض العبارات في بعض المحاور، وقامت الباحثة بالتعديلات المشار إليها.

- **صدق التكوين Construct Validity**: تم حساب صدق التكوين بطريقة صدق الاتساق الداخلي عن طريق إيجاد معامل الارتباط باستخدام معامل "بيرسون"، لكل محور (الجدارات الذاتية "إدارة الذات، التواصل الفعال، المرونة النفسية، الذكاء الاجتماعي"، الجدارات القيادية "التفكير الإبداعي في حل المشكلات، الاستباقية، بناء وقيادة فريق العمل" الجدارات المهنية (الفنية) " الجدارة التكنولوجية، ادارة الاولويات، ادارة الازمات، التخطيط المنظم للمشروع) والدرجة الكلية

للاستبيان (الجدارات الادارية لريادة الأعمال)، وكذلك معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك. وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان بين (٠,٧١٦)، (٠,٩٣٣) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل على تجانس عبارات ومحاور الاستبيان والدرجة الكلية له كما يتضح من الجدول التالي رقم (١)

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان الجدارات الإدارية الداعمة لريادة الأعمال

| الدلالة | الارتباط | محاور مقياس الجدارات الادارية الداعمة لريادة الاعمال |
|---------|----------|--|
| ٠,٠١    | ٠,٩١٢    | المحور الأول: جدارات ذاتية                           |
| ٠,٠١    | ٠,٧٧٩    | المحور الفرعي الاول: ادارة الذات                     |
| ٠,٠١    | ٠,٨٥٦    | المحور الفرعي الثاني: التواصل الفعال                 |
| ٠,٠١    | ٠,٧١٦    | المحور الفرعي الثالث: المرونة النفسية                |
| ٠,٠١    | ٠,٨٠٣    | المحور الفرعي الرابع: الذكاء الاجتماعي               |
| ٠,٠١    | ٠,٧٧٥    | المحور الثاني: جدارات قيادية                         |
| ٠,٠١    | ٠,٩٣٣    | المحور الفرعي الاول: التفكير الابداعي في حل المشكلات |
| ٠,٠١    | ٠,٧٩٤    | المحور الفرعي الثاني: الاستباقية                     |
| ٠,٠١    | ٠,٨٨٧    | المحور الفرعي الثالث: بناء وقيادة فريق العمل         |
| ٠,٠١    | ٠,٨٣٦    | المحور الثالث: الجدارات المهنية                      |
| ٠,٠١    | ٠,٨٢٣    | المحور الفرعي الاول: الجدارة التكنولوجية             |
| ٠,٠١    | ٠,٩١١    | المحور الفرعي الثاني: ادارة الاولويات                |
| ٠,٠١    | ٠,٧٥٨    | المحور الفرعي الثالث: ادارة الازمات                  |
| ٠,٠١    | ٠,٨٦٣    | المحور الفرعي الرابع: التخطيط المنظم للمشروع         |

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان. معاملات الثبات: تم حساب الثبات للاستبيان الجدارات الادارية لريادة الأعمال باستخدام طريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، معامل اسبيرمان براون Spearman-Brown، جيوتمان Guttman وكانت قيم الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١ لاقتربها من الواحد الصحيح كما يتضح من الجدول التالي رقم (٢)، مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

جدول (٢) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان الجدارات الإدارية الداعمة لريادة الأعمال

| المحاور  | عدد العبارات | معامل الفا | اسبيرمان براون | جيوتمان |
|--|--------------|------------|----------------|---------|
| المحور الأول: جدارات ذاتية                           | ٥٢           | ٠,٨٨٤      | ٠,٩١٥          | ٠,٨٧١   |
| المحور الفرعي الاول: ادارة الذات                     | ١٠           | ٠,٩١٤      | ٠,٩٥٠          | ٠,٩٠٠   |
| المحور الفرعي الثاني: التواصل الفعال                 | ١٦           | ٠,٧٥٨      | ٠,٧٩٤          | ٠,٧٤٢   |
| المحور الفرعي الثالث: المرونة النفسية                | ١٠           | ٠,٨٤٣      | ٠,٨٨٣          | ٠,٨٣٠   |
| المحور الفرعي الرابع: الذكاء الاجتماعي               | ١٦           | ٠,٩٣٥      | ٠,٩٦٧          | ٠,٩٢١   |
| المحور الثاني: جدارات قيادية                         | ٤١           | ٠,٩٠٧      | ٠,٩٣٩          | ٠,٨٩٢   |
| المحور الفرعي الاول: التفكير الإبداعي في حل المشكلات | ١٥           | ٠,٩٢١      | ٠,٩٦١          | ٠,٩١٠   |
| المحور الفرعي الثاني: الاستباقية                     | ١١           | ٠,٧٨٨      | ٠,٨٢١          | ٠,٧٧٤   |
| المحور الفرعي الثالث: بناء وقيادة فريق العمل         | ١٥           | ٠,٨١٩      | ٠,٨٥٦          | ٠,٨٠٧   |
| المحور الثالث: الجدارات المهنية                      | ٤٥           | ٠,٧٨٧      | ٠,٨١٨          | ٠,٧٧٥   |
| المحور الفرعي الاول: الجدارة التكنولوجية             | ٩            | ٠,٧٣٤      | ٠,٧٧٥          | ٠,٧٢١   |
| المحور الفرعي الثاني: ادارة الاولويات                | ١٥           | ٠,٨٨٤      | ٠,٩٢١          | ٠,٨٧١   |
| المحور الفرعي الثالث: ادارة الازمات                  | ١٢           | ٠,٩٠٧      | ٠,٩٤٣          | ٠,٨٩٢   |
| المحور الفرعي الرابع: التخطيط المنظم للمشروع         | ٩            | ٠,٧٦٣      | ٠,٨٠٢          | ٠,٧٥١   |
| ثبات مقياس الجدارات الادارية ككل                     | ١٣٨          | ٠,٨٢٦      | ٠,٨٥٦          | ٠,٨١٤   |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، اسبيرمان براون، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان.

- وقد تم حساب مستويات استجابات الشباب الجامعي على استبيان الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال طبقا لطريقة المدى، من خلال تحديد أعلى درجة مشاهده وأقل درجة مشاهدة من المعادلات التالية:

المدى = أعلى درجة مشاهدة - أقل درجة مشاهدة

طول الفئة = المدى / ٣ (عدد المستويات)، والجدول التالي يوضح حساب المستوى لاستجابات الشباب على استبيان الجدارات الداعمة لريادة الأعمال بإبعاده:

جدول (٣) مستويات استجابات الشباب الجامعي على استبيان الجدارات الادارية

الداعمة لريادة الأعمال بأبعاده (ن = ٣٣٧)

| أبعاد الاستبيان  | أقل درجة مشاهده | أعلى درجة مشاهدة | المدى | طول الفئة | المستوى المنخفض | المستوى المتوسط | المستوى المرتفع |
|------------------|-----------------|------------------|-------|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| جدارات ذاتية     | ٦٢              | ١٥٢              | ٩٠    | ٣٠        | (٩١:٦٢)         | (١٢١:٩٢)        | (١٢٢ فأكثر)     |
| جدارات قيادية    | ٤٨              | ١٢٠              | ٧٢    | ٢٤        | (٧١:٤٨)         | (٩٥:٧٢)         | (٩٦ فأكثر)      |
| الجدارات المهنية | ٤٥              | ١٣٣              | ٨٨    | ٢٩        | (٧٣:٤٥)         | (١٠٣:٧٤)        | (١٠٤ فأكثر)     |
| إجمالي الاستبيان | ١٥٢             | ٤١٠              | ٢٥٨   | ٨٦        | (٢٣٧:١٥٢)       | (٣٢٣:٢٣٨)       | (٣٢٤ فأكثر)     |

ثانياً: استبيان الاتجاه نحو العمل الحر:

صدق الاستبيان: اعتمدت الباحثة في ذلك على كل من:

١- صدق المحتوى **Validity Content**: وذلك بعرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة- كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان، لإبداء الرأي في مدى ملائمة عبارات الاستبيان وصياغتها لما تهدف إلى تجميعه من معلومات وبيانات. وقد أبدوا موافقتهم على عبارات المقياس بنسبة ٩٤% مع تعديل وحذف بعض العبارات، وقامت الباحثة بالتعديلات المشار إليها.

٢- صدق التكوين **Construct Validity**: تم حساب صدق التكوين بطريقة صدق الاتساق الداخلي عن طريق إيجاد معامل الارتباط باستخدام معامل "بيرسون"، بين الدرجة الكلية لكل بعد (البعد المعرفي، البعد السلوكي، البعد الوجداني) والدرجة الكلية للاستبيان الاتجاه نحو العمل الحر، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان بين (٠,٧٩٤)، (٠,٨٥١) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل على تجانس عبارات وأبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له كما يتضح من الجدول التالي رقم (٤)

جدول (٤) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان اتجاهات الشباب

الجامعي نحو العمل الحر والدرجة الكلية للبعد وكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

| البعد الأول (البعد المعرفي) |              | البعد الثاني (البعد السلوكي) |              | البعد الثالث (البعد الوجداني) |              |
|-----------------------------|--------------|------------------------------|--------------|-------------------------------|--------------|
| معامل الارتباط              | رقم العبارة  | معامل الارتباط               | رقم العبارة  | معامل الارتباط                | رقم العبارة  |
| **٠,٨٥٦                     | ١            | **٠,٨٥٦                      | ١٨           | **٠,٨٩٧                       | ٣٥           |
| **٠,٩٧٣                     | ٢            | **٠,٩١٨                      | ١٩           | **٠,٨٨٦                       | ٣٦           |
| **٠,٩٤١                     | ٣            | **٠,٧٩٤                      | ٢٠           | **٠,٧١٣                       | ٣٧           |
| **٠,٨٩٤                     | ٤            | **٠,٩١٣                      | ٢١           | **٠,٦٧٨                       | ٣٨           |
| **٠,٦٦٧                     | ٥            | **٠,٦٤٥                      | ٢٢           | **٠,٨٧٢                       | ٣٩           |
| **٠,٨٩٧                     | ٦            | **٠,٨٧٦                      | ٢٣           | **٠,٧٩٨                       | ٤٠           |
| **٠,٩٨٩                     | ٧            | **٠,٦٨٧                      | ٢٤           | **٠,٨٤٥                       | ٤١           |
| **٠,٧٧٦                     | ٨            | **٠,٦٧٨                      | ٢٥           | **٠,٨٥٨                       | ٤٢           |
| **٠,٩٨٨                     | ٩            | **٠,٧٣٤                      | ٢٦           | **٠,٨٦٦                       | ٤٣           |
| **٠,٧٤٠                     | ١٠           | **٠,٨٧٩                      | ٢٧           | **٠,٧٤٣                       | ٤٤           |
| **٠,٨٣١                     | ١١           | **٠,٨٩١                      | ٢٨           | **٠,٥٤١                       | ٤٥           |
| **٠,٨٣٤                     | ١٢           | **٠,٨٢٤                      | ٢٩           | **٠,٧٦٣                       | ٤٦           |
| **٠,٧٨٩                     | ١٣           | **٠,٧٠٨                      | ٣٠           | **٠,٨٤٥                       | ٤٧           |
| **٠,٧٢٨                     | ١٤           | **٠,٨٩٠                      | ٣١           | **٠,٨٩٥                       | ٤٨           |
| **٠,٧٨٩                     | ١٥           | **٠,٨١٣                      | ٣٢           | **٠,٨٩٦                       | ٤٩           |
| **٠,٨٧٦                     | ١٦           | **٠,٧٤٥                      | ٣٣           | **٠,٥٦٨                       | ٥٠           |
| **٠,٨٧٣                     | ١٧           | **٠,٨٧٦                      | ٣٤           | **٠,٨١٥                       | ٥١           |
| **٠,٨٥١                     | إجمالي البعد | **٠,٧٩٤                      | إجمالي البعد | **٠,٧٨٢                       | ٥٢           |
|                             |              |                              |              | **٠,٩٨٧                       | ٥٣           |
|                             |              |                              |              | **٠,٨٢٣                       | ٥٤           |
|                             |              |                              |              | **٠,٨٤٣                       | إجمالي البعد |

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان.

**معامل الثبات:** تم حساب الثبات الاستبيان الاتجاه نحو العمل الحر باستخدام طريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، معامل اسبيرمان براون Spearman-Brown، جيوتمان Guttman وكانت قيم الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١ لاقتربها من الواحد الصحيح كما يتضح من الجدول التالي رقم (٥)، مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

**جدول (٥) قيم معامل الثبات لمحاور الاستبيان الاتجاه نحو العمل الحر**

| المحاور                                   | عدد العبارات | معامل الفا | اسبيرمان براون | جيوتمان |
|---|--------------|------------|----------------|---------|
| المحور الأول: بعد معرفي                   | ١٧           | ٠,٩١٥      | ٠,٩٤٦          | ٠,٩٠٣   |
| المحور الثاني: بعد سلوكي                  | ١٧           | ٠,٧٩٢      | ٠,٨٢٤          | ٠,٧٨١   |
| المحور الثالث: بعد وجداني                 | ٢٠           | ٠,٨١٩      | ٠,٨٤٠          | ٠,٨٠٢   |
| ثبات الاستبيان الاتجاه نحو العمل الحر ككل | ٥٤           | ٠,٨٤٧      | ٠,٨٧٩          | ٠,٨٣٠   |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، اسبيرمان براون، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان.

وقد تم حساب مستويات الشباب الجامعي في اتجاه نحو العمل الحر طبقا لطريقة المدى، من خلال تحديد أعلى درجة مشاهده وأقل درجة مشاهده من المعادلات التالية:

$$\text{المدى} = \text{أعلى درجة مشاهده} - \text{أقل درجة مشاهده}$$

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{المدى}}{3} \text{ (عدد المستويات)}$$

(اتجاه سلبي، اتجاه محايد، اتجاه إيجابي)

والجدول التالي يوضح حساب المستوى لاستجابات الشباب على استبيان الاتجاه نحو

العمل الحر بمحاوره:

**جدول (٦) مستويات استجابات الشباب الجامعي على استبيان الاتجاه نحو العمل الحر**

بمحاوره (ن = ٣٣٧)

| محاور الاستبيان  | أقل درجة مشاهده | أعلى درجة مشاهده | المدى | طول الفئة | اتجاه سلبي | اتجاه محايد | اتجاه إيجابي |
|------------------|-----------------|------------------|-------|-----------|------------|-------------|--------------|
| البعد المعرفي    | ٢١              | ٤٦               | ٢٥    | ٨         | (٢٨:٢١)    | (٣٦:٢٩)     | (٣٧ فأكثر)   |
| البعد السلوكي    | ٢٠              | ٤٩               | ٢٩    | ١٠        | (٢٩:٢٠)    | (٣٩:٣٠)     | (٤٠ فأكثر)   |
| البعد الوجداني   | ٢٣              | ٥٠               | ٢٧    | ٩         | (٣١:٢٣)    | (٤٠:٣٢)     | (٤١ فأكثر)   |
| إجمالي الاستبيان | ٦٠              | ١٤٧              | ٨٧    | ٢٩        | (٨٨:٦٠)    | (١١٧:٨٩)    | (١١٨ فأكثر)  |

ثالثاً: استبيان تمكين الشباب الجامعي:

صدق الاستبيان: اعتمدت الباحثة في ذلك على كل من:

١- صدق المحتوى **Validity Content**: وذلك بعرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة- كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان، لإبداء الرأي في مدى ملائمة عبارات الاستبيان وصياغتها لما تهدف إلى تجميعه من معلومات وبيانات. وقد أبدوا موافقتهم على عبارات المقياس بنسبة ٩٧% مع تعديل وحذف بعض العبارات، وقامت الباحثة بالتعديلات المشار إليها.

٢- صدق التكوين **Construct Validity**: تم حساب صدق التكوين بطريقة صدق الإتساق الداخلي عن طريق إيجاد معامل الارتباط باستخدام معامل "بيرسون"، بين الدرجة الكلية لكل بعد (تمكين اقتصادي، تمكين اجتماعي) والدرجة الكلية للاستبيان تمكين الشباب الجامعي، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان بين (٠,٨٥٧)، (٠,٩٠٩) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل على تجانس عبارات وأبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له كما يتضح من الجدول التالي رقم (٧)

جدول (٧) قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان تمكين الشباب

الجامعي والدرجة الكلية للبعد وكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

| المحور الثاني (تمكين اجتماعي) |              | المحور الأول (تمكين اقتصادي) |              |
|-------------------------------|--------------|------------------------------|--------------|
| معامل الارتباط                | رقم العبارة  | معامل الارتباط               | رقم العبارة  |
| **٠,٧٤٠                       | ١٥           | **٠,٨٣٤                      | ١            |
| **٠,٨١١                       | ١٦           | **٠,٩٠٨                      | ٢            |
| **٠,٨٣٤                       | ١٧           | **٠,٨٩٢                      | ٣            |
| **٠,٧٩٩                       | ١٨           | **٠,٩٣٣                      | ٤            |
| **٠,٦٢٠                       | ١٩           | **٠,٩٤٥                      | ٥            |
| **٠,٧٨٩                       | ٢٠           | **٠,٨٧٦                      | ٦            |
| **٠,٨٧٦                       | ٢١           | **٠,٩٨٧                      | ٧            |
| **٠,٧٧٢                       | ٢٢           | **٠,٦٧٨                      | ٨            |
| **٠,٨٦٥                       | ٢٣           | **٠,٧٥٤                      | ٩            |
| **٠,٩٠٣                       | ٢٤           | **٠,٨٩٧                      | ١٠           |
| **٠,٦٩٦                       | ٢٥           | **٠,٧٨٢                      | ١١           |
| **٠,٨٤٣                       | ٢٦           | **٠,٨٥٦                      | ١٢           |
| **٠,٧٦٨                       | ٢٧           | **٠,٨٢٣                      | ١٣           |
| **٠,٦٨٣                       | ٢٨           | **٠,٩٨٤                      | ١٤           |
| **٠,٧٩١                       | ٢٩           | ٠,٩٠٩                        | إجمالي البعد |
| **٠,٧٦٢                       | ٣٠           |                              |              |
| **٠,٨٣٥                       | ٣١           |                              |              |
| **٠,٨٩٤                       | ٣٢           |                              |              |
| **٠,٨٥٧                       | إجمالي البعد |                              |              |

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور للاستبيان.

**معامل الثبات:** تم حساب الثبات لاستبيان تمكين الشباب الجامعي باستخدام طريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، معامل اسبيرمان براون Spearman-Brown، جيوتمان Guttman وكانت قيم الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١ لاقتربها من الواحد الصحيح كما يتضح من الجدول التالي رقم (٨)، مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

جدول (٨) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان تمكين الشباب الجامعي

| المحاور                                 | عدد العبارات | معامل الفا | اسبيرمان براون | جيوتمان |
|---|--------------|------------|----------------|---------|
| المحور الأول: تمكين اقتصادي             | ١٤           | ٠,٧٥٣      | ٠,٨٢٤          | ٠,٧٨٢   |
| المحور الثاني: تمكين اجتماعي            | ١٨           | ٠,٧٨٧      | ٠,٧٩٢          | ٠,٧٤١   |
| ثبات الاستبيان تمكين الشباب الجامعي ككل | ٣٢           | ٠,٧٧٥      | ٠,٨٦٨          | ٠,٨١٨   |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، اسبيرمان براون، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان.

وقد تم حساب مستويات الشباب الجامعي في مقياس تمكين الشباب طبقاً لطريقة المدى، من خلال تحديد أعلى درجة مشاهده وأقل درجة مشاهده من المعادلات التالية:

$$\text{المدى} = \text{أعلى درجة مشاهده} - \text{أقل درجة مشاهده}$$

طول الفئة = المدى / ٣ (عدد المستويات)، والجدول التالي يوضح حساب المستوى لاستجابات الشباب على استبيان تمكين الشباب الجامعي بمحاوره:

جدول (٩) مستويات استجابات الشباب الجامعي على استبيان تمكين الشباب بمحاوره (ن = ٣٣٧)

| محاور الاستبيان  | أقل درجة مشاهده | أعلى درجة مشاهده | المدى | طول الفئة | المستوى المنخفض | المستوى المتوسط | المستوى المرتفع |
|------------------|-----------------|------------------|-------|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| تمكين اقتصادي    | ١٩              | ٤٠               | ٢١    | ٧         | (٢٥:١٩)         | (٣٢:٢٦)         | (٣٣ فأكثر)      |
| تمكين اجتماعي    | ٢٤              | ٥٢               | ٢٨    | ٩         | (٣٢:٢٤)         | (٤١:٣٣)         | (٤٢ فأكثر)      |
| إجمالي الاستبيان | ٣٨              | ٩٤               | ٥٦    | ١٩        | (٥٦:٣٨)         | (٧٥:٥٧)         | (٧٦ فأكثر)      |

### سادساً: المعالجات الإحصائية

تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج Spss.x لتحديد المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، والعدد، والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار T.Test، وتحليل التباين في اتجاه واحد باستخدام اختبار F.Test، واختبار أقل فروق معنوي L.S.D، وحساب الوزن النسبي ومعامل الانحدار وذلك من أجل استخراج النتائج ومناقشتها وتفسيرها.



النتائج تحليلها وتفسيرها

أولاً: النتائج الوصفية للبحث

١- وصف العينة الأساسية للبحث:

فيما يلي وصف شامل لعينة البحث الأساسية موضحة في جداول إحصائية من جدول (١٠) إلى جدول (-) من حيث:

جدول (١٠) وصف عينة البحث الأساسية (ن = ٣٣٧)

| متغيرات الدراسة       | الفئة                                | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------------|--------------------------------------|-------|----------------|
| الجنس                 | ذكور                                 | ١٤٤   | %٤٢,٧          |
|                       | إناث                                 | ١٩٣   | %٥٧,٣          |
|                       | المجموع                              | ٣٣٧   | %١٠٠           |
| الفرقة الدراسية       | الفرقة الثانية                       | ٨٤    | %٢٤,٩          |
|                       | الفرقة الثالثة                       | ٩٦    | %٢٨,٥          |
|                       | الفرقة الرابعة                       | ١٥٧   | %٤٦,٦          |
|                       | المجموع                              | ٣٣٧   | %١٠٠           |
| نوع الجامعة           | حكومي                                | ٢٠٧   | %٦١,٤          |
|                       | خاص                                  | ١٣٠   | %٣٨,٦          |
|                       | المجموع                              | ٣٣٧   | %١٠٠           |
| طبيعة الدراسة         | عملية                                | ١٢٢   | %٣٦,٢          |
|                       | نظرية                                | ٢١٥   | %٦٣,٨          |
|                       | المجموع                              | ٣٣٧   | %١٠٠           |
| العمل بجانب الدراسة   | أعمل                                 | ١١٤   | %٣٣,٨          |
|                       | لا أعمل                              | ٢٢٣   | %٦٦,٢          |
|                       | المجموع                              | ٣٣٧   | %١٠٠           |
| عمل الأم              | عاملة                                | ١٩٦   | %٥٨,٢          |
|                       | غير عاملة                            | ١٤١   | %٤١,٨          |
|                       | المجموع                              | ٣٣٧   | %١٠٠           |
| المستوى التعليمي للأم | منخفض (أقل من الثانوية)              | ٨٦    | %٢٥,٥          |
|                       | متوسط ( الثانوية وما يعادلها ومعاهد) | ٩٩    | %٢٩,٤          |
|                       | مرتفع (جامعي، فوق جامعي)             | ١٥٢   | %٤٥,١          |
|                       | المجموع                              | ٣٣٧   | %١٠٠           |
| المستوى التعليمي للاب | منخفض (أقل من الثانوية)              | ٧٧    | %٢٢,٨          |
|                       | متوسط ( الثانوية وما يعادلها ومعاهد) | ١٠٦   | %٣١,٥          |
|                       | مرتفع (جامعي، فوق جامعي)             | ١٥٤   | %٤٥,٧          |
|                       | المجموع                              | ٣٣٧   | %١٠٠           |
| متوسط الدخل الشهري    | منخفض (أقل من ٥٠٠٠ جنيه)             | ٨٨    | %٢٦,١          |
|                       | متوسط (من ٥٠٠٠ : لاقل من ١٠٠٠٠ جنيه) | ٩٧    | %٢٨,٨          |
|                       | مرتفع (من ١٠٠٠٠ جنيه فأكثر)          | ١٥٢   | %٤٥,١          |
|                       | المجموع                              | ٣٣٧   | %١٠٠           |

يتضح من جدول (١٠) أن أغلب عينة البحث من الإناث بنسبة ٥٧,٣% وأقلهم من الذكور بنسبة ٤٢,٧%، كما يتبين أن أغلب الشباب الجامعي عينة البحث من الفرقة الرابعة / النهائية بنسبة ٤٦,٦% وأقلهم من الفرقة الثانية بنسبة ٢٤,٩%، كما يتبين أن أغلب الشباب يدرسون في جامعات حكومية بنسبة ٦١,٤% وأقلهم من جامعات خاصة بنسبة ٣٨,٦%، كما يتبين أن معظم الشباب يدرسون بكليات نظرية بنسبة ٦٣,٨% في حين أقلهم يدرسون بكليات عملية بنسبة ٣٦,٢%، كما يتبين أن أغلب الشباب لا يعملون بجانب الدراسة بنسبة ٦٦,٢% في حين أقلهم يعملون بجانب الدراسة بنسبة ٣٣,٨%.

كذلك يتبين أن أغلب الشباب عينة البحث أمهاتهم عاملات بنسبة ٥٨,٢% وأقلهم أمهاتهم غير عاملات بنسبة ٤١,٨%.

كما يتبين أن أغلب أمهات الشباب الجامعي مستواهن التعليمي مرتفع بنسبة ٤٥,١%، وأقلهم مستواهن التعليمي منخفض بنسبة ٢٥,٥%، في حين أن أغلب آباء الشباب الجامعي مستواهم التعليمي مرتفع بنسبة ٤٥,٧%، وأقلهم مستواهم التعليمي منخفض بنسبة ٢٢,٨%.

أما بالنسبة للدخل الشهري فأغلب أسر الشباب الجامعي دخلهم مرتفع بنسبة ٤٥,١% وأقلهم دخلهم منخفض بنسبة ٢٦,١%.

١- هل سمعت عن ريادة الأعمال من قبل:

جدول (١١) هل سمعت عن ريادة الأعمال من قبل (ن=٣٣٧)

| هل سمعت عن ريادة الأعمال من قبل | العدد | النسبة المئوية |
|---------------------------------|-------|----------------|
| نعم                             | ١٩٣   | ٥٧,٣%          |
| لا                              | ١٤٤   | ٤٢,٧%          |
| المجموع                         | ٣٣٧   | ١٠٠%           |

يتضح من جدول (١١) أن أغلب عينة البحث من الشباب سمعوا عن ريادة الأعمال بنسبة ٥٧,٣%، في حين أن أقلهم لم يسمع عن ريادة الأعمال وذلك بنسبة ٤٢,٧% وترجع الباحثة ذلك للقاءات الشباب مع رئيس الجمهورية ووسائل الإعلام المختلفة التي تشجع على الاتجاه نحو ريادة الأعمال مما ساهم في نشر الوعي.

٢- الاشتراك في نادي ريادة الأعمال

جدول (١٢) الاشتراك في نادي ريادة الأعمال (ن=١٩٣)

| الاشتراك في نادي ريادة الأعمال | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------------------|-------|----------------|
| نعم                            | ٤٠    | ٢٠,٧%          |
| لا                             | ١٥٣   | ٧٩,٣%          |
| المجموع                        | ١٩٣   | ١٠٠%           |

يتضح من جدول (١٢) أن أغلب عينة البحث من الشباب غير مشتركين في نادي ريادة الأعمال بنسبة ٧٩,٣%، في حين أن أقلهم مشتركين في نادي ريادة الأعمال وذلك بنسبة ٢٠,٧%.

٣- هل حضرت دورة تخص ريادة الأعمال

جدول (١٣) حضور دورات تخصص ريادة الأعمال (ن=٣٣٧)

| النسبة المئوية | العدد | حضور دورات تخصص ريادة الأعمال |
|----------------|-------|-------------------------------|
| ١٦,١%          | ٥٤    | نعم                           |
| ٨٣,٩%          | ٢٨٣   | لا                            |
| ١٠٠%           | ٣٣٧   | المجموع                       |

يتضح من جدول (١٣) أن أغلب عينة البحث لم يحضروا ولم يتلقوا دورات عن ريادة الأعمال بنسبة ٨٣,٩%، في حين أن نسبة ١٦,١% قاموا بحضور دورات تدريبية عن ريادة الأعمال وذلك وهذا يوضح قلة وعى الشباب الجامعي عينة البحث بأهمية حضور دورات تخصص ريادة الأعمال.

## ٤- دراسة مقررات عن ريادة الأعمال

جدول (١٤) دراسة مقررات عن ريادة الأعمال (ن=٣٣٧)

| النسبة المئوية | العدد | دراسة مقررات عن ريادة الأعمال |
|----------------|-------|-------------------------------|
| ٥٢,٢%          | ١٧٦   | نعم                           |
| ٤٧,٨%          | ١٦١   | لا                            |
| ١٠٠%           | ٣٣٧   | المجموع                       |

يتضح من جدول (١٤) أن أغلب عينة البحث من الشباب قد درسوا بالفعل مقررات عن ريادة الأعمال بنسبة ٥٢,٢% حيث انه متطلب جامعي لبعض الكليات، في حين أن نسبة ٤٧,٨% لم يقوموا بدراسة مقررات عن ريادة الأعمال وتتقارب هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Bulut & Sayin (2010) التي أظهرت أن معظم الطلاب لم يدرسوا أي من المقررات الخاصة بريادة الأعمال.

## ٥- نوعية العمل التي تفضل الالتحاق بها بعد التخرج من الجامعة

جدول (١٥) نوعية العمل التي تفضل الالتحاق بها بعد التخرج من الجامعة (ن=٣٣٧)

| النسبة المئوية | التكرار | نوعية العمل التي تفضل الالتحاق بها بعد التخرج من الجامعة |
|----------------|---------|--|
| ٥٨,٨%          | ١٩٨     | القطاع الحكومي أو العام                                  |
| ٣٣,٢%          | ١١٢     | القطاع الخاص   |
| ٨%             | ٢٧      | حسابي الخاص (مشروع)                                      |
| ١٠٠%           | ٣٣٧     | المجموع  |

يتضح من جدول (١٥) أن أغلب عينة البحث من الشباب يفضلون الالتحاق بعد التخرج في العمل بالقطاع الحكومي أو العام ٥٨,٨%، في حين ان نسبة ٣٣,٢% يفضلون العمل بعد التخرج في القطاع الخاص، ونسبة ٨% يفضلون العمل لحسابهم الخاص (مشروع). وتفسر الباحثة ذلك ان الشعب المصري يحب العمل في القطاع الحكومي المضمون من حيث الدخل والضمان الاجتماعي والتأمين.... إلخ، طبقا للإرث الثقافي السائد في المجتمع المصري. وانققت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمد مقداد وخالد دهيلز (٢٠١٣) أن نسبة قليلة تبلغ

١,٢٤% من الطلبة لديهم ميول ريادية ويرغبون بإنشاء عمل خاص بهم بعد التخرج. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ريم رمضان (٢٠١٢) أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعاً عاماً أم خاصاً.

#### ٦- أسباب ميولك للعمل في القطاع الحكومي أو العام

جدول (١٦) أسباب ميولك للعمل في القطاع الحكومي أو العام (ن=١٩٨)

| الترتيب | العدد | أسباب ميولك للعمل في القطاع الحكومي أو العام |
|---------|-------|--|
| الأول   | ١٩١   | دخل منتظم (ضمان مرتب ثابت)                   |
| الخامس  | ٧٦    | تعلم مهارات                                  |
| الثالث  | ١٦٨   | الامتيازات (الضمان الاجتماعي والتأمينات)     |
| الرابع  | ٩٨    | ساعات العمل الثابتة                          |
| السادس  | ٥٢    | قله خطورته                                   |
| الثاني  | ١٧٢   | قلة الموارد المادية لبدء أي عمل تجارى        |

يتضح من جدول (١٦) أن أكثر الشباب الجامعي أسباب ميولهم للعمل في القطاع الحكومي أو العام هو الدخل المنتظم (ضمان مرتب ثابت) حيث احتلت الترتيب الأول يليه قلة الموارد المادية لبدء أي عمل تجارى حيث احتلت الترتيب الثاني يليه الامتيازات (الضمان الاجتماعي والتأمينات) في الترتيب الثالث يليه ساعات العمل الثابتة حيث احتلت الترتيب الرابع ويليه تعلم مهارات في الترتيب الخامس وأخيراً قلة خطورة العمل الحكومي حيث احتلت الترتيب السادس.

#### ٧- أكثر أسباب تفضيلك العمل في القطاع الخاص

جدول (١٧) أسباب تفضيلك العمل في القطاع الخاص (ن=١١٢)

| الترتيب | العدد | أسباب تفضيلك العمل في القطاع الخاص |
|---------|-------|------------------------------------|
| السادس  | ٤٦    | تحقيق الذات                        |
| الخامس  | ٥٢    | الاستقلالية                        |
| الثالث  | ٨٤    | المكاسب النقدية                    |
| الأول   | ٩٦    | حرية اختيار العمل                  |
| الرابع  | ٥٥    | نفس عمل والدي                      |
| السابع  | ٢٧    | لا يمكن العثور على وظيفة حكومية    |
| الثاني  | ٨٨    | اتاحه التنقل لاماكن عمل أفضل       |

يتضح من جدول (١٧) أن أكثر الشباب الجامعي الذين يفضلون العمل في القطاع الخاص من أسباب تفضيلهم للعمل في العمل الخاص هو حرية اختيار العمل حيث احتلت الترتيب الأول يليه اتاحه التنقل لاماكن عمل أفضل حيث احتلت الترتيب الثاني يليه المكاسب النقدية في الترتيب الثالث يليه نفس عمل والدي حيث احتلت الترتيب الرابع يليه الاستقلالية حيث احتلت الترتيب الخامس يليه تحقيق الذات حيث احتلت الترتيب السادس يليه لا يمكن العثور على وظيفة حكومية حيث احتلت الترتيب السابع والآخر. وتفسر الباحثة ان العمل الخاص يتيح

للشباب الجامعي حرية اختيار العمل بعيد عن تقيده بعمل معين وبعيدا عن الضغوط المهنية والنفسية التي يفرضها أحيانا العمل الحكومي بالإضافة الى إتاحة الفرصة له للتنقل لاماكن عمل أفضل وهذا غير متاح عند العمل الحكومي.

٨- أكثر العوائق أو الاسباب التي تجعل الشاب الجامعي يبتعد عن التفكير في العمل لحسابه الخاص

جدول (١٨) العوائق أو الاسباب التي تجعل الشاب يبتعد عن التفكير في العمل لحسابه الخاص

| الترتيب | العدد | الاسباب التي تجعل الشاب يبتعد عن التفكير في العمل لحسابه الخاص |
|---------|-------|--|
| الثالث  | ٨٦    | عدم القدرة على التمويل   |
| السادس  | ٣٥    | عدم القدرة على تحمل المسؤولية                                  |
| الاول   | ٩٩    | الخوف من المخاطرة  |
| الرابع  | ٧٢    | الخوف من الفشل   |
| الخامس  | ٤٨    | عدم وجود فكرة مشروع ناجح                                       |
| الثاني  | ٩٢    | عدم استقرار الدخل  |

يتضح من جدول (١٨) أن أكثر العوائق أو الاسباب التي تجعل الشاب الجامعي يبتعد عن التفكير في العمل لحسابه الخاص الخوف من المخاطرة حيث احتلت الترتيب الأول. وتفسر الباحثة ذلك إلى التفكير السلبي (القلق) الذي ينشأ التوتر، فالكثير من الناس يخافون من المستقبل (المجهول)، الأمر الذي يجعلهم يبعدون عن استثمار أموالهم في إحدى المشروعات خوفاً من الخسارة المحتملة في حالة عدم نجاح المشروع، يليه عدم استقرار الدخل حيث احتلت الترتيب الثاني، يليه عدم القدرة على التمويل في الترتيب الثالث، يليه الخوف من الفشل حيث احتلت الترتيب الرابع، يليه عدم وجود فكرة مشروع ناجح حيث احتلت الترتيب الخامس، يليه في الترتيب السادس والآخر عدم القدرة على تحمل المسؤولية وذلك إلى الأساليب التربوية الخاطئة التي تستخدمها الأسرة، والتي أدت إلى تقشي ظاهرة الاتكالية في الأسر المصرية، فالأبناء يعتمدون على الآباء في إنجاز المهام والواجبات المكلفين بها.

٩- أفضل وقت لبدء عملك الخاص

جدول (١٩) أفضل وقت لبدء عملك الخاص (ن=٣٣٧)

| النسبة المئوية | العدد | أفضل وقت لبدء عملك الخاص |
|----------------|-------|--------------------------|
| ١٠,١%          | ٣٤    | بعد التخرج مباشرة        |
| ١٣,٩%          | ٤٧    | منتصف الحياة المهنية     |
| ١٩,٦%          | ٦٦    | بعد حياة مهنية طويلة     |
| ٥٦,٤%          | ١٩٠   | عند توافر الدعم المالي   |
| ١٠٠%           | ٣٣٧   | المجموع                  |

يتضح من جدول (١٩) أن أغلب عينة البحث من الشباب يفضلون بدء عملهم الخاص عند توافر الدعم المالي بنسبة ٥٦,٤% بينما نسبة ١٠,١% يفضلون وقت بدء العمل الخاص بعد التخرج مباشرة وتفسر الباحثة ان الدعم المالي من أهم العوامل التي تؤثر على الشاب الجامعي للتفكير في العمل الحر.

• مستوى وعى الشباب الجامعي عينة البحث عن الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال  
جدول (٢٠) التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لمستوى وعيهم عن الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال (ن = ٣٣٧)

| الترتيب | الوزن النسبي | %    | العدد | مستوى وعى الشباب الجامعي عينة البحث بالجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال | محاور الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال         |
|---------|--------------|------|-------|---|--|
| الاول   | ٢٧٩          | ٩,٢  | ٣١    | مستوي الوعي منخفض (٦٢ : ٩١)   | الجدارات الذاتية                                       |
|         |              | ٤٠,٩ | ١٣٨   | مستوي الوعي متوسط (٩٢ : ١٢١)  |  |
|         |              | ٤٩,٩ | ١٦٨   | مستوي الوعي مرتفع (١٢٢ فأكثر).  |  |
|         |              | ١٠٠  | ٣٣٧   | المجموع   |  |
| الثاني  | ٢٧٠          | ١٥,٤ | ٥٢    | مستوي الوعي منخفض (٤٨ : ٧١)   | الجدارات القيادية                                      |
|         |              | ٦٢,٦ | ٢١١   | مستوي الوعي متوسط (٩٥ : ٧٢)   |  |
|         |              | ٢٢   | ٧٤    | مستوي الوعي مرتفع (٩٦ فأكثر)  |  |
|         |              | ١٠٠  | ٣٣٧   | المجموع   |  |
| الثالث  | ٢٥٤          | ٦,٢  | ٢١    | مستوي الوعي منخفض (٤٥ : ٧٣)   | الجدارات المهنية                                       |
|         |              | ٧٦,٩ | ٢٥٩   | مستوي الوعي متوسط (٧٤ : ١٠٣)  |  |
|         |              | ١٦,٩ | ٥٧    | مستوي الوعي مرتفع (١٠٤ فأكثر)   |  |
|         |              | ١٠٠  | ٣٣٧   | المجموع   |  |
|         | ٨٠٣          | ٥,٦  | ١٩    | مستوي الوعي منخفض (١٥٢ : ٢٣٧)   | إجمالي الوعي بالجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال |
|         |              | ٥١,١ | ١٧٢   | مستوي الوعي متوسط (٢٣٨ : ٣٢٣)   |  |
|         |              | ٤٣,٣ | ١٤٦   | مستوي الوعي مرتفع (٣٢٤ فأكثر)   |  |
|         |              | ١٠٠  | ٣٣٧   | المجموع   |  |

- تشير نتائج الجدول (٢٠) إلى أن النسب الأعلى من شباب الجامعة عينة البحث تتراوح مستويات وعيهم بالجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال ما بين مستوى الوعي المتوسط والمرتفع، حيث أن النسبة الأعلى من عينة البحث لديها مستوى وعي مرتفع في الجدارات الذاتية بنسبة ٤٩,٩% واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نعمة رقبان وآية أبو سليم (٢٠٢٢) اللاتي أكدن على انخفاض مستوى ادارة الجدارة الذاتية للمراهقين وضرورة تقديم برامج ارشادية لتنمية الوعي بإدارة الجدارة الذاتية وترجع الباحثة ذلك الاختلاف لاختلاف

نوعية عينة الدراسة، في حين أن النسب الأعلى من عينة البحث لديهم مستوى وعى متوسط في الجدارات القيادية والمهنية وفي إجمالي الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بنسبة ٦٢,٦%، ٧٦,٩%، ٥١,١% على الترتيب يعنى أكثر من نصف العينة، وتفسر الباحثة ذلك لارتفاع مستوى وعى الشباب الجامعي بأهمية الجدارات الذاتية المتمثلة في (ادارة الذات والتواصل الفعال والمرونة النفسية والذكاء الاجتماعي) في دعم ريادة الأعمال حيث تعد إدارة الإنسان لذاته وتعامله مع نفسه بكفاءة واقتدار هي إحدى مؤشرات النجاح في الحياه بالفرد الذى يمتلك السيطرة على أفكاره ومعتقداته وتوجيه إمكانياته واستغلالها الاستغلال الأمثل يكون قادراً على مواجهة تحديات المستقبل؛ ويؤثر في رضا الفرد عن ذاته، وثقته بنفسه، ويعد دافعاً له في مسيرته العلمية والعملية. (رجوه الهذلي، ٢٠١٠) (David Passing, 2011)، ويتفق هذا مع ما أكدته دراسة كلا من زينب حقي (١٩٩٥)، مروة البرى (٢٠١٦) أن الفرد الذي يحسن من إدارة ذاته ووقته يتسم ببعض الصفات الشخصية للأشخاص ذوى الدافعية للإنجاز المرتفعة، والتي منها الإحساس بقيمة الوقت، والقدرة على التنظيم، والمثابرة في المواقف الصعبة، والقدرة على اتخاذ القرارات، وتحمل المسؤولية، والالتزام بما يضعه لنفسه من أهداف مستقبلية لتحقيق ذاته. كما إن إدارة الفرد لذاته لها دروا إيجابياً وفعالاً في تنظيم حياته، حيث تزيد من قدرته على التحكم في الانفعالات، اتخاذ القرارات ومواجهة المشكلات بشكل سليم، فضلاً عن إقامة علاقات اجتماعية إيجابية ناجحة مع الآخرين. وهذا يتفق أيضاً مع أوضاعته دراسة بثينة عمارة (٢٠٠٢) أنه لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، يجب أن يمتلك الشباب مهارات جديدة، ويتمتع بمرونة في التفكير، وقدرة فائقة على التكيف مع المواقف واتخاذ القرار على أسس علمية، بالإضافة الى إلى مساحة الحرية والتفاعل الاجتماعي والتعامل مع متغيرات الحياة وفقاً لمحددات الثقافة المجتمعية والتنشئة الأسرية والموجهات الوالدية مما يرفع من مستوى قدراتهم ومهاراتهم وتحملهم للمسؤولية. ويليهما الجدارات القيادية ثم الجدارات المهنية (الفنية) حيث ان مستوى وعى الشباب الجامعي عينة البحث متوسطة فهذه الجدارات يتم اكتسبها باستمرار من خلال الجامعة والاصدقاء والمجتمع بالإضافة الى ما أكده كلا من (Andraws.T,2011) الى ضرورة العمل على تنمية الجدارات في ضوء التوجه العالمي واستخدام هذه الجدارات كمدخل للتنمية البشرية بغرض صقل وتنمية القدرات لمواجهة التحديات المعاصرة وتطبيق الافكار الجديدة التي تفرضها عملية التغيير المستمر. ولم تجد الباحثة الى حد علمها دراسات تناولت هذه الجدارات.

- مستوى الاتجاه نحو العمل الحر لدى الشباب الجامعي عينة البحث  
جدول (٢١) التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لمستوى الاتجاه نحو العمل الحر لدى الشباب الجامعي عينة البحث (ن = ٣٣٧)

| الترتيب | الوزن النسبي | %     | العدد | مستوى الاتجاه نحو العمل الحر لدى الشباب الجامعي عينة البحث | محاور الاتجاه نحو العمل الحر                          |
|---------|--------------|-------|-------|--|---|
| الثاني  | ١٦٢          | ٢٤,٩% | ٨٤    | اتجاه سلبي (٢٨:٢١)   | البعد المعرفي   |
|         |              | ٤٦%   | ١٥٥   | اتجاه محايد (٣٦:٢٩)  |   |
|         |              | ٢٩,١% | ٩٨    | اتجاه ايجابي (٣٧ فأكثر)                                    |   |
|         |              | ١٠٠   | ٣٣٧   | المجموع  |   |
| الثالث  | ١٥٨          | ٣٦%   | ١٢١   | اتجاه سلبي (٢٩:٢٠)   | البعد السلوكي   |
|         |              | ٣٨,٢% | ١٢٩   | اتجاه محايد (٣٩:٣٠)  |   |
|         |              | ٢٥,٨% | ٨٧    | اتجاه ايجابي (٤٠ فأكثر)                                    |   |
|         |              | ١٠٠   | ٣٣٧   | المجموع  |   |
| الاول   | ١٦٦          | ١٧,٣% | ٥٨    | اتجاه سلبي (٣١:٢٣)   | البعد الوجداني  |
|         |              | ٤١,٢% | ١٣٩   | اتجاه محايد (٤٠:٣٢)  |   |
|         |              | ٤١,٥% | ١٤٠   | اتجاه ايجابي (٤١ فأكثر)                                    |   |
|         |              | ١٠٠   | ٣٣٧   | المجموع  |   |
|         | ٤٨٦          | ٢٧,٣% | ٩٢    | اتجاه سلبي (٨٨:٦٠)   | إجمالي اتجاه الشباب الجامعي عينة البحث نحو العمل الحر |
|         |              | ٢٨,٥% | ٩٦    | اتجاه محايد (١١٧:٨٩)                                       |   |
|         |              | ٤٤,٢% | ١٤٩   | اتجاه ايجابي (١١٨ فأكثر)                                   |   |
|         |              | ١٠٠   | ٣٣٧   | المجموع  |   |

تشير نتائج الجدول (٢١) إلى أن النسب الأعلى من شباب الجامعة عينة البحث تتراوح مستويات اتجاهاتهم نحو العمل الحر ما بين الاتجاه المحايد والإيجابي، حيث أن النسبة الأعلى من عينة البحث لديها اتجاهات ايجابية في البعد الوجداني وفي إجمالي الاتجاهات نحو العمل الحر بنسبة ٤١,٥%، ٤٤,٢% على الترتيب في حين أن النسب الأعلى من عينة البحث لديهم اتجاهات محايدة نحو العمل الحر في البعد المعرفي السلوكي بنسبة ٤٦%، ٣٨,٢% على الترتيب، وترجع الباحثة ذلك لوعي طلاب الجامعة بالتغيرات التي تحدث في سوق العمل المحلي والعالمي والتي فرضت على الشباب التخلي عن فكرة التوظيف الحكومي والاتجاه الإيجابي نحو مسار التوظيف الذاتي بالعمل الحر انسجاماً مع التوجهات العالمية وتنفيذاً لرؤية مصر ٢٠٣٠. وتتفق هذه النتائج مع دراسة ريم رمضان (٢٠١٢) التي أشارت نتائجها إلى أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من نسبة الطلاب الذين يفضلون



العمل لدى الآخرين سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، ودراسة مشيب الأسمرى (٢٠١٣) التي توصلت نتائجها إلى أن معظم المبحوثين لديهم استعداد وتوجه جيد نحو ممارسة العمل الحر، ودراسة سماح عبد الجواد (٢٠١٥)، بسام الرميدي (٢٠١٨ب)، محمود رضوان (٢٠٢٠)، زينب يوسف (٢٠٢٢) حيث أشاروا لارتفاع نسبة الطلاب في الاتجاه نحو العمل بالمشروعات الصغيرة، كما تتفق مع دراسة (Ooi, Y & Nasiru, A., 2015) التي توصلت إلى أن نصف العينة من الجامعيين في ماليزيا تنتظر بدء أعمالهم التجارية كمهنة مستقبلية. في حين تختلف مع دراسة عمرو زيدان (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن أكثر من نصف العينة من طلاب الجامعة مازالوا يفضلون العمل في الوظائف التقليدية عن إقامة مشروعات ريادية خاصة بهم، وترجع الباحثة هذا الاختلاف لتوقيت الدراسة حيث تمسك الأهل والطلاب منذ زمن بالوظائف التقليدية لإحساسهم بالأمان المالي بها عن العمل الحر.

• مستوى استجابات الشباب الجامعي على استبيان تمكين الشباب بمحاورة

جدول (٢٢) التوزيع النسبي لأفراد العينة لاستجاباتهم على استبيان تمكين

الشباب بمحاورة (ن = ٣٣٧)

| الترتيب | الوزن النسبي | %    | العدد | مستوى استجابات الشباب الجامعي<br>عينة البحث عن استبيان تمكين الشباب | محاورة تمكين الشباب    |
|---------|--------------|------|-------|---|------------------------|
| الثاني  | ١٨٨          | ٥٧,٣ | ١٩٣   | مستوي منخفض (٢٥:١٩)   | تمكين اقتصادي          |
|         |              | ٢٩,٤ | ٩٩    | مستوي متوسط (٣٢:٢٦)   |                        |
|         |              | ١٣,٣ | ٤٥    | مستوي مرتفع (٣٣ فأكثر)  |                        |
|         |              | ١٠٠  | ٣٣٧   | المجموع   |                        |
| الاول   | ١٩٦          | ٢٤,٧ | ٨٣    | مستوي منخفض (٣٢:٢٤)   | تمكين اجتماعي          |
|         |              | ٦٠,٢ | ٢٠٣   | مستوي متوسط (٤١:٣٣)   |                        |
|         |              | ١٥,١ | ٥١    | مستوي مرتفع (٤٢ فأكثر)  |                        |
|         |              | ١٠٠  | ٣٣٧   | المجموع   |                        |
|         | ٣٨٤          | ٤٦,٨ | ١٥٨   | مستوي منخفض (٥٦:٣٨)   | إجمالي<br>تمكين الشباب |
|         |              | ٣١,٢ | ١٠٥   | مستوي متوسط (٧٥:٥٧)   |                        |
|         |              | ٢٢   | ٧٤    | مستوي مرتفع (٧٦ فأكثر)  |                        |
|         |              | ١٠٠  | ٣٣٧   | المجموع   |                        |

تشير نتائج الجدول (٢٢) إلى أن النسب الأعلى من شباب الجامعة عينة البحث تتراوح مستويات استجاباتهم لاستبيان تمكين الشباب ما بين منخفض ومتوسط، حيث إن النسب الأعلى للتمكين الاقتصادي كانت منخفضة بنسبة ٥٧,٣%، بينما كان التمكين الاجتماعي النسب

الاعلى للمستوى المتوسط بنسبة ٦٠,٢%، وتفسر الباحثة ذلك ان العامل المالى يقف عائقا أمام تحقيق الامال فيقف الشباب عاجزا نحو تحقيق أهدافهم الاسرية فيتأخر سن الزواج ويصعب توفير المتطلبات المادية التي تساعد الشباب وتمكنهم اقتصاديا، أما عن التمكين الاجتماعي فالتغيرات الاجتماعية وخاصة بعد ثورة يناير زادت قدرة الشباب على اتخاذ القرار نتيجة لإحساسهم بتحمل المسؤولية وإدراكهم بأنهم القوة الضاربة في المجتمع لقدرتهم الفعالة على التغيير والتطوير داخل المجتمع مما زاد من أهمية إشراك الشباب وتمكينهم اجتماعيا داخل الاسرة وخارجها، كما أن التمكين الاجتماعي يزداد بزيادة انتشار الديمقراطية وروح التعاون ومشاهدة الفضائيات والبرامج المختلفة من خلال وسائل الاعلام المختلفة وسماع بعض المقررات للطالب بالتعبير عن نفسه وآراءه وتبادل الثقافة مع الاخرين.

### ثانياً: النتائج في ضوء فروض البحث:

النتائج في ضوء الفرض الأول: والذي ينص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس - نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة)."

"وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات الشباب من (الذكور والإناث)، نوع الجامعة (حكومي وخاص)، طبيعة الدراسة (نظري وعملي)، العمل بجانب الدراسة (يعمل بجانب الدراسة و لا يعمل بجانب الدراسة)، عمل الام (تعمل ولا تعمل) في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها، بينما تم إجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه للوقوف على دلالة الفروق بين الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها وكلاً من متغيري الفرقة الدراسية للشباب الجامعي والمستوى التعليمي للاب، المستوى التعليمي للام، متوسط الدخل الشهري للأسرة كذلك تم إجراء اختبار أقل فرق معنوي L.S.D لبيان اتجاه دلالة الفروق والجداول من رقم (٢٣) إلى رقم (٢٩) توضح ذلك.

جدول (٢٣) الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، نوع الجامعة، طبيعة الدراسة، العمل بجانب الدراسة، عمل الأم) (ن = ٣٣٧)

| المحاور             | المتغيرات         | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت       | مستوى الدلالة             | لصالح           |                 |        |
|---------------------|-------------------|------------------------------------|--------------|--------------|---------------------------|-----------------|-----------------|--------|
| الجدارات الذاتية    | الجنس             | الذكور (١٤٤)                       | ٣٣٥          | ١٢,٠٣٥       | دال عند ٠,٠١              | لصالح الاناث    | المتوسط الحسابي | ٤١,٠٢٤ |
|                     |                   | الانحراف المعياري                  |              |              |                           |                 | ٣,٠٠٩           |        |
|                     |                   | المتوسط الحسابي                    |              |              |                           |                 | ٥٥,١٢٣          |        |
|                     |                   | الانحراف المعياري                  |              |              |                           |                 | ٣,٢١٨           |        |
|                     | نوع الجامعة       | حكومي (٢٠٧)                        | ٣٣٥          | ١٦,٠٣٥       | دال عند ٠,٠١              | لصالح الخاص     | المتوسط الحسابي | ٣٨,١١١ |
|                     |                   | الانحراف المعياري                  |              |              |                           |                 | ٤,٠٣٢           |        |
|                     |                   | المتوسط الحسابي                    |              |              |                           |                 | ٥٧,٥٧٢          |        |
|                     |                   | الانحراف المعياري                  |              |              |                           |                 | ٥,٢٩٩           |        |
| طبيعة الدراسة       | عملية (١٢٢)       | ٣٣٥                                | ١٧,٥٣٩       | دال عند ٠,٠١ | لصالح عملية               | المتوسط الحسابي | ٥٨,٠١٤          |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٤,٠٩٨           |                 |        |
|                     | المتوسط الحسابي   |                                    |              |              |                           | ٣٩,٢٢٢          |                 |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٢,١٥٣           |                 |        |
| العمل بجانب الدراسة | أعمل (١١٤)        | ٣٣٥                                | ٧,٢٢٣        | دال عند ٠,٠١ | لصالح العمل بجانب الدراسة | المتوسط الحسابي | ٥١,٠١٦٨         |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٤,١٨٧           |                 |        |
|                     | المتوسط الحسابي   |                                    |              |              |                           | ٤٤,٠١٤          |                 |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٣,٠٦٦           |                 |        |
| عمل الأم            | عاملة (١٩٦)       | ٣٣٥                                | ١٣,٢٨٩       | دال عند ٠,٠١ | لصالح العملات             | المتوسط الحسابي | ٥٠,١٥٨          |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٤,٢٥٦           |                 |        |
|                     | المتوسط الحسابي   |                                    |              |              |                           | ٣٦,١٢٢          |                 |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٣,٠٢٧           |                 |        |
| الجدارات القيادية   | الجنس             | الذكور (١٤٤)                       | ٣٣٥          | ٩,٠٩٦        | دال عند ٠,٠١              | لصالح الذكور    | المتوسط الحسابي | ٤٦,٢٩٣ |
|                     |                   | الانحراف المعياري                  |              |              |                           |                 | ٤,٨٨٣           |        |
|                     |                   | المتوسط الحسابي                    |              |              |                           |                 | ٣٥,٥٣٠          |        |
|                     |                   | الانحراف المعياري                  |              |              |                           |                 | ٣,٢٧٨           |        |
|                     | نوع الجامعة       | حكومي (٢٠٧)                        | ٣٣٥          | ١٨,٠٩٦       | دال عند ٠,٠١              | لصالح الخاص     | المتوسط الحسابي | ٣٥,٥٥١ |
|                     |                   | الانحراف المعياري                  |              |              |                           |                 | ٢,٧٧١           |        |
|                     |                   | المتوسط الحسابي                    |              |              |                           |                 | ٥٤,٧٤٦          |        |
|                     |                   | الانحراف المعياري                  |              |              |                           |                 | ٤,٢٩٦           |        |
| طبيعة الدراسة       | عملية (١٢٢)       | ٣٣٥                                | ١٣,٢٩٩       | دال عند ٠,٠١ | لصالح عملية               | المتوسط الحسابي | ٥٦,٢٥٧          |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٥,٠٠٩           |                 |        |
|                     | المتوسط الحسابي   |                                    |              |              |                           | ٤٠,١٢٨          |                 |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٣,٢١٤           |                 |        |
| العمل بجانب الدراسة | أعمل (١١٤)        | ٣٣٥                                | ١٧,٩٨٧       | دال عند ٠,٠١ | لصالح العمل بجانب الدراسة | المتوسط الحسابي | ٥١,١٩٨          |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٤,٢٦٥           |                 |        |
|                     | المتوسط الحسابي   |                                    |              |              |                           | ٣٣,٤٢٨          |                 |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٣,٢٧٧           |                 |        |
| عمل الأم            | عاملة (١٩٦)       | ٣٣٥                                | ١٥,١٣٦       | دال عند ٠,٠١ | لصالح العملات             | المتوسط الحسابي | ٤٤,٤٤١          |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٣,٩٣٩           |                 |        |
|                     | المتوسط الحسابي   |                                    |              |              |                           | ٢٨,٨١٩          |                 |        |
|                     | الانحراف المعياري |                                    |              |              |                           | ٢,٠٠٦           |                 |        |

| المحاور               | المتغيرات       | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت       | مستوى الدلالة            | لصالح                |
|-----------------------|-----------------|------------------------------------|--------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| الجدارات المهنية      | الجنس           | الذكور (١٤٤)                       | ٣٣٥          | ١٨,٢٧٩       | دال عند ٠,٠١             | لصالح الذكور         |
|                       |                 | الذكور (١٤٤)                       | ٣٣٥          | ١٨,٢٧٩       | دال عند ٠,٠١             | لصالح الذكور         |
|                       |                 | إناث (١٩٣)                         | ٣٣٥          | ١٨,٢٧٩       | دال عند ٠,٠١             | لصالح الذكور         |
|                       |                 | إناث (١٩٣)                         | ٣٣٥          | ١٨,٢٧٩       | دال عند ٠,٠١             | لصالح الذكور         |
|                       | نوع الجامعة     | حكومي (٢٠٧)                        | ٣٣٥          | ١١,١٠٨       | دال عند ٠,٠١             | لصالح الخاص          |
|                       |                 | حكومي (٢٠٧)                        | ٣٣٥          | ١١,١٠٨       | دال عند ٠,٠١             | لصالح الخاص          |
|                       |                 | خاص (١٣٠)                          | ٣٣٥          | ١١,١٠٨       | دال عند ٠,٠١             | لصالح الخاص          |
|                       |                 | خاص (١٣٠)                          | ٣٣٥          | ١١,١٠٨       | دال عند ٠,٠١             | لصالح الخاص          |
|                       | طبيعة الدراسة   | عملية (١٢٢)                        | ٣٣٥          | ٢١,٢٢٣       | دال عند ٠,٠١             | لصاح عملية           |
|                       |                 | عملية (١٢٢)                        | ٣٣٥          | ٢١,٢٢٣       | دال عند ٠,٠١             | لصاح عملية           |
|                       |                 | نظرية (٢١٥)                        | ٣٣٥          | ٢١,٢٢٣       | دال عند ٠,٠١             | لصاح عملية           |
|                       |                 | نظرية (٢١٥)                        | ٣٣٥          | ٢١,٢٢٣       | دال عند ٠,٠١             | لصاح عملية           |
| العمل بجانب الدراسة   | أعمل (١١٤)      | ٣٣٥                                | ١٣,٨٣٠       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العمل بجانب الدراسة |                      |
|                       | أعمل (١١٤)      | ٣٣٥                                | ١٣,٨٣٠       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العمل بجانب الدراسة |                      |
|                       | لا أعمل (٢٢٣)   | ٣٣٥                                | ١٣,٨٣٠       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العمل بجانب الدراسة |                      |
|                       | لا أعمل (٢٢٣)   | ٣٣٥                                | ١٣,٨٣٠       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العمل بجانب الدراسة |                      |
| عمل الأم              | عاملة (١٩٦)     | ٣٣٥                                | ١٦,٣٨٩       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العائلات            |                      |
|                       | عاملة (١٩٦)     | ٣٣٥                                | ١٦,٣٨٩       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العائلات            |                      |
|                       | غير عاملة (١٤١) | ٣٣٥                                | ١٦,٣٨٩       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العائلات            |                      |
|                       | غير عاملة (١٤١) | ٣٣٥                                | ١٦,٣٨٩       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العائلات            |                      |
| الجدارات الإدارية ككل | الجنس           | الذكور (١٤٤)                       | ٣٣٥          | ١٨,٣٩٠       | دال عند 0.01             | لصاح الذكور          |
|                       |                 | الذكور (١٤٤)                       | ٣٣٥          | ١٨,٣٩٠       | دال عند 0.01             | لصاح الذكور          |
|                       |                 | إناث (١٩٣)                         | ٣٣٥          | ١٨,٣٩٠       | دال عند 0.01             | لصاح الذكور          |
|                       |                 | إناث (١٩٣)                         | ٣٣٥          | ١٨,٣٩٠       | دال عند 0.01             | لصاح الذكور          |
|                       | نوع الجامعة     | حكومي (٢٠٧)                        | ٣٣٥          | ١٥,٢٨٦       | دال عند ٠,٠١             | لصاح الجامعات الخاصة |
|                       |                 | حكومي (٢٠٧)                        | ٣٣٥          | ١٥,٢٨٦       | دال عند ٠,٠١             | لصاح الجامعات الخاصة |
|                       |                 | خاص (١٣٠)                          | ٣٣٥          | ١٥,٢٨٦       | دال عند ٠,٠١             | لصاح الجامعات الخاصة |
|                       |                 | خاص (١٣٠)                          | ٣٣٥          | ١٥,٢٨٦       | دال عند ٠,٠١             | لصاح الجامعات الخاصة |
|                       | طبيعة الدراسة   | عملية (١٢٢)                        | ٣٣٥          | ١٠,٨٢٣       | دال عند ٠,٠١             | لصاح الكليات العملية |
|                       |                 | عملية (١٢٢)                        | ٣٣٥          | ١٠,٨٢٣       | دال عند ٠,٠١             | لصاح الكليات العملية |
|                       |                 | نظرية (٢١٥)                        | ٣٣٥          | ١٠,٨٢٣       | دال عند ٠,٠١             | لصاح الكليات العملية |
|                       |                 | نظرية (٢١٥)                        | ٣٣٥          | ١٠,٨٢٣       | دال عند ٠,٠١             | لصاح الكليات العملية |
| العمل بجانب الدراسة   | أعمل (١١٤)      | ٣٣٥                                | ١٢,٢٠٢       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العمل بجانب الدراسة |                      |
|                       | أعمل (١١٤)      | ٣٣٥                                | ١٢,٢٠٢       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العمل بجانب الدراسة |                      |
|                       | لا أعمل (٢٢٣)   | ٣٣٥                                | ١٢,٢٠٢       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العمل بجانب الدراسة |                      |
|                       | لا أعمل (٢٢٣)   | ٣٣٥                                | ١٢,٢٠٢       | دال عند ٠,٠١ | لصاح العمل بجانب الدراسة |                      |
| عمل الأم              | عاملة (١٩٦)     | ٣٣٥                                | ٩,٠٦٩        | دال عند ٠,٠١ | لصاح الامهات العائلات    |                      |
|                       | عاملة (١٩٦)     | ٣٣٥                                | ٩,٠٦٩        | دال عند ٠,٠١ | لصاح الامهات العائلات    |                      |
|                       | غير عاملة (١٤١) | ٣٣٥                                | ٩,٠٦٩        | دال عند ٠,٠١ | لصاح الامهات العائلات    |                      |
|                       | غير عاملة (١٤١) | ٣٣٥                                | ٩,٠٦٩        | دال عند ٠,٠١ | لصاح الامهات العائلات    |                      |

- بالنسبة للجنس يتضح من الجدول السابق رقم (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال (الجدارات القيادية

والمهنية) والجدارات الداعمة لريادة الأعمال ككل تبعاً لمتغير الجنس حيث كانت (ت) دالة عند ٠,٠١ لصالح الذكور، ويمكن تفسير ذلك إلى سمات شخصية الذكور وتحملهم القيام بالعمل خارج المنزل وقد رتهم على تحمل المسؤولية في العمل وكثرة خبراتهم واندماجهم مع الآخرين مما يزيد من قدرتهم على اتخاذ القرارات ويجعلهم أكثر قدرة على التفكير الإبداعي لحل المشكلات ووعي وخبرة وبعُد نظر للتنبؤ بالاحتياجات والظروف المستقبلية، وهم أكثر انفتاحاً على العالم وأكثر اختلاطاً بالعالم الخارجي مما يؤهلهم إلى أن يكونوا أكثر تعرضاً لمواقف وأمور الحياة المختلفة مما يترتب عليه أن يكونوا أكثر خبرة واكتساباً للمهارات المختلفة و أكثر إحساساً بالمسؤولية، كما تتعد المهام المطلوب منهم إنجازها، كما أنهم أكثر قدرة على إدارة أولوياتهم وازماتهم والتخطيط الجيد لأي عمل يقبلون عليه بالإضافة إلى أنهم يسعون دائماً للتطلع على كل ما هو جديد وتكنولوجي،، اما بالنسبة للجدارات الذاتية فكانت لصالح الإناث (إدارة الذات والتواصل الفعال والمرونة النفسية والذكاء الاجتماعي) وتفسر الباحثة ذلك بأن الفتيات يكن أكثر اندماجاً في الحياة الاجتماعية والتواصل مع الآخرين والمشاركة والتعاون مع زميلاتها وأهلها ويرجع ذلك إلى أيضاً سمات شخصية الإناث ومحاولتهن المستمرة لإثبات أنفسهن وتحملهن القيام بأكثر من دور في وقت واحد كالمشاركة في الأعمال المنزلية بجانب الدراسة، فالإناث أكبر قدرة في التعامل مع المواقف الحياتية الشخصية، الأسرية، والجامعية، وبالتالي إنجازتهن وإدارتهن لذاتهن، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة وفاء الصفتى (٢٠١٦) ونتيجة دراسة سناء النجار وأسماء الكردي (٢٠١٩) اللاتي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الذات عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين الذكور والإناث لصالح الإناث. كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نعمة رقبان وآيه أبو سليم (٢٠٢٢) في وجود فروق بين الذكور والإناث في إدارة الجدارة الذاتية للمراهقين لصالح الإناث بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أمل أحمد (٢٠١٨) التي أشارت إلى أن الذكور أكثر قدرة على الاستفادة والإمكانات والقدرات الداخلية بغرض تحقيق الأهداف وخلق التوازن وامتلاك القدرة العالية على اتخاذ القرار وإدارة المشاعر وذلك عن طريق استخدام السبل والطرق المرتبطة بالعقل والمعرفة والتي تمكنهم من التفاعل والتكيف الإيجابي والتعامل مع متطلبات الحياة بطرق إبداعية وطرح القضايا بوضوح ودقة وإيجاد الحلول بطرق أكثر فاعلية من الإناث، حيث يستطيع تطوير أفكاره من خلال التعرف على جوانب الضعف والقوة في الأداء بهدف التحسين والتطوير وكل هذا يمثل الجدارة الذاتية

- بالنسبة لنوع الجامعة يتضح من الجدول السابق رقم (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الإدارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها والجدارات الإدارية ككل تبعاً لمتغير نوع الجامعة حيث كانت (ت) دالة عند ٠,٠١ لصالح الجامعات الخاصة، وقد يرجع ذلك لأن توافر الإمكانيات في الجامعات الخاصة تتيح لها الاهتمام بتنمية الفرد على كافة المستويات سواء الجانب الأكاديمي من خلال المناهج النظرية

والعملية أو الجانب الاجتماعي والثقافي من خلال النشاطات المختلفة سواء الترفيهية أو المعرفية والأنشطة التطوعية والكثير من الأعمال التي يتم إنجازها مما يجعلهم أكثر قدرة على التفكير الإبداعي والابتكار وأكثر حرصاً على تطوير ذاتهم وتخطيطاً لمستقبلهم، فضلاً عن تركيز تلك الجامعات على العمل الجماعي والمشاريع المشتركة مما يتيح للشباب الفرصة للعمل التعاوني بصورة أفضل، بالإضافة إلى أن استخدامهم للوسائل التكنولوجية والمعلوماتية بشكل أفضل وأوسع وأشمل من الجامعات الحكومية يجعل الشباب في هذه الجامعات أكثر تطلعاً للعالم الخارجي ومسايرة التقدم بشكل أفضل مما يجعله يستمر في رفع وتنمية قدراته ومهاراته، مما يدل على مردود التوجه الحديث للجامعات الخاصة نحو ريادة الأعمال، وما بدأت من تفعيل للمراكز والنوادي الريادية وحاضنات الأعمال، كما قد يرجع إلى أن المعارف المتعلقة بالعمل الريادي تعتمد بشكل كبير على نوع المناهج الدراسية، ومدى حداتها وملائمتها لمتطلبات سوق العمل، وكذلك طريقة التدريس و مدى تنوعها واستخدامها للوسائل الحديثة في طرح المعلومة، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للطالب للاطلاع والبحث عن المعلومة بأنفسهم وعرضها بطريقة جيدة، فضلاً 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 الخاصة 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 مما جعل طلاب الجامعات الخاصة لديهم العديد من الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الحكومية التي بدأت من قريب توجيه طلابها للفكر الريادي. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما أشارت إليه دراسة وجيده حماد وشيماء توفيق (٢٠١٩) من وجود فروق في مهارة اتخاذ القرارات والتفكير الناقد لدى الشباب الجامعي لصالح اللذين يدرسون في جامعات خاصة، ويتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة ونأم معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١) من وجود فروق في القدرات التنافسية لدى الشباب الجامعي متمثلة في (التفكير الإبداعي في حل المشكلات والتخطيط للمستقبل وتطوير الذات والعمل التعاوني) لصالح الذين يدرسون في جامعات خاصة.

- بالنسبة لطبيعة الدراسة يتضح من الجدول السابق رقم (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها والجدارات الإدارية ككل تبعاً لمتغير طبيعة الدراسة حيث كانت (ت) دالة عند ٠,٠١ لصالح دراسة التخصصات العملية وقد يرجع ذلك إلى أن طبيعة الدراسة في الكليات العملية تزداد معها التكاليف المطلوبة من الطلاب وكذلك المشاريع التطبيقية التي يكلفون بها مما يدفعهم بشكل أكبر لتنمية جداراتهم الذاتية والقيادية والمهنية بالمقارنة مع طلاب الكليات النظرية، وهذا بجانب أن الدراسة العملية تكسب الطالب مهارات مختلفة منها تفكيره الإبداعي وتطويره

لذاته ومشاركته الفعالة في العمل التعاوني مع زملاءه عن طريق المشاريع الدراسية وإدارة وتنظيم الوقت وتحمل المسؤولية، كما تعد مجال مناسب لنقل المهارات والقدرات المختلفة للشباب مما يرفع من الجدارات الادارية الداعمة لديهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سناء النجار وأسماء الكردي (٢٠١٩) التي أكدت على وجود فروق جوهرية في درجات إدارة الذات والتخطيط للمستقبل للشباب لصالح التخصصات العملية.

- بالنسبة لعمل الشباب الجامعي بجانب الدراسة يتضح من الجدول السابق رقم (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها والجدارات الإدارية ككل تبعاً لمتغير العمل بجانب الدراسة حيث كانت (ت) دالة عند ٠,٠١ لصالح العمل بجانب الدراسة وتفسر الباحثة ذلك بأن العمل يزيد من قدرة الشباب على اتخاذ العديد من القرارات السليمة وحل المشكلات ويصبح الشاب متحملاً للمسئولية وقادراً على إدارة ذاته وأولوياته وتخطيط وقته بكفاءة ولديه مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين وارتفاع في الذكاء الاجتماعي والاستباقية. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما أشارت إليه دراسة وفاء الصفتي (٢٠١٦) من وجود فروق دالة احصائياً في إدارة الذات لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، ويتفق ايضا هذه النتيجة جزئياً مع ما أشارت إليه دراسة ونام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١) من وجود فروق دالة احصائياً في القدرات التنافسية للشباب الجامعي لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نهاد رصاص ورباب عبد الحميد (٢٠١٨) التي أوضحت عدم وجود فروق في معرفة الشباب بريادة الأعمال باختلاف عمل الشاب.

- بالنسبة لعمل الامهات يتضح من الجدول السابق رقم (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها والجدارات الإدارية ككل تبعاً لمتغير عمل الامهات حيث كانت (ت) دالة عند ٠,٠١ لصالح الامهات العاملات، وترجع الباحثة ذلك إلى أن الأم العاملة نتيجة خروجها للعمل واحتكاكها بالواقع تكون أكثر إدراكاً لما يحتاجه الشباب من قدرات ومهارات لتحقيق أهدافه بعد التخرج، وبذلك فهي أكثر قدرة على توجيه وتشجيع أبنائها لتنمية قدراتهم ومهاراتهم المختلفة مقارنة بالأم غير العاملة كما أن الأم العاملة تكون أكثر قدرة على إدارة وقتها، واتخاذ قرارات عقلانية رشيدة، وأكثر قدرة على التخطيط، والتنظيم، ومراقبة ذاتها عن تلك الأم غير العاملة بالإضافة إلى أن عمل الام يساعدها على التدريب على المهارات المختلفة في إطار عملها واكتساب مهاره ابتكار الحلول لمختلف المشكلات التي تواجهها كما أنها أكثر قدرة علي اتخاذ القرارات السليمة لشئون أسرتهما وأكثر قدرة على تطوير ذاتها وتواصلها مع الآخرين نتيجة تبادل الخبرات مع الزملاء في مواقف العمل المختلفة مما ينعكس على تنمية الجدارات الادارية المختلفة لدى الابناء وتمكنهم من التفاعل والمشاركة في اتخاذ القرارات، كما أن الام العاملة تعد بمثابة طاقة إيجابية وحافز ودافع قوى لأبنائها نحو الإنجاز والعمل وتقوى لديهم الوعي

بالمؤثرات والمتغيرات المحلية والعالمية التي تؤثر عليهم في حياتهم المستقبلية، فتجعلهم أكثر قدرة على التفكير وأكثر تطلعاً للمستقبل، وتزيد قدرتهم على تصنيف تلك المعلومات والمهارات وتبسطها لأبنائها من خلال التركيز على الخصائص المرتبطة بجوانب التخطيط لحياتهم المستقبلية، وتطوير ذاتهم وتواصلهم الجيد مع الآخرين من خلال عملهم التعاوني، وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما أشارت إليه دراسة وفاء الصفتي (٢٠١٦) من وجود فروق دالة احصائياً في إدارة الذات لصالح الشباب الجامعي من أبناء العاملات.

• الفرقة الدراسية

جدول (٢٤) الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها تبعاً لاختلاف الفرقة الدراسية (ن=٣٣٧)

| المحاور                                      | مصدر التباين   | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|--|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------------|
| جدارات ذاتية                                 | بين المجموعات  | ٩٨٩٥,٨١٣       | ٤٩٤٧,٩٠٦       | ٢            | ٣٩,٣٨٤   | دال عند ٠,٠١  |
|  | داخل المجموعات | ٤١٨٥٩,٥٣٤      | ١٢٤,٢١٢        | ٣٣٤          |          |               |
|  | التباين الكلي  | ٥١٧٥٥,٣٤٧      |                | ٣٣٦          |          |               |
| جدارات قيادية                                | بين المجموعات  | ٨٩٠٦,٧٨٢       | ٤٤٥٣,٣٩١       | ٢            | ٤٥,٧٤٢   | دال عند ٠,٠١  |
|  | داخل المجموعات | ٣١٤٣٥,٣٣٦      | ٩٣,٢٨٠         | ٣٣٤          |          |               |
|  | التباين الكلي  | ٤٠٣٤٢,١١٨      |                | ٣٣٦          |          |               |
| جدارات مهنية                                 | بين المجموعات  | ٩٦٢٤,٨٩٩       | ٤٨١٢,٤٤٩       | ٢            | ٣٤,٩٤٠   | دال عند ٠,٠١  |
|  | داخل المجموعات | ٥٠٨٣٣,٢٨٣      | ١٥٠,٨٤١        | ٣٣٤          |          |               |
|  | التباين الكلي  | ٦٠٤٥٨,١٨٢      |                | ٣٣٦          |          |               |
| الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال ككل | بين المجموعات  | ٩٣١٧,٩١٩       | ٤٦٥٨,٩٦٠       | ٢            | ٣٥,١٧٥   | دال عند ٠,٠١  |
|  | داخل المجموعات | ٦٢٣٦٥,١٤١      | ١٨٥,٠٦٠        | ٣٣٤          |          |               |
|  | التباين الكلي  | ٧١٦٨٣,٠٦٠      |                | ٣٣٦          |          |               |



يتضح من جدول (٢٤) وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها (الجدارات الذاتية، الجدارات القيادية، الجدارات المهنية) وكذلك الجدارات الإدارية الداعمة لريادة الأعمال ككل باختلاف متغير الفرقة الدراسية، ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار المقارنات المتعددة وفيما يلي بيان ذلك.

جدول (٢٥) دلالة الفروق بين الشباب الجامعي في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها تبعاً لاختلاف الفرقة الدراسية

| جدارات ذاتية                         |                               |                              |                 |
|--------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------|
| الفرقة الرابعة<br>م = ٥٤,٤٠٩         | الفرقة الثالثة<br>م = ٤٦,٢٧٥  | الفرقة الثانية<br>م = ٣٥,٥٣١ | الفرقة الدراسية |
|                                      |                               | -                            | الفرقة الثانية  |
|                                      | -                             | * ٢,٠٩٦                      | الفرقة الثالثة  |
| -                                    | ** ١٢,٣٥٤                     | ** ١٤,٤٥٠                    | الفرقة الرابعة  |
| جدارات قيادية                        |                               |                              |                 |
| الفرقة الرابعة<br>م = ٥٠,٣٤٢         | الفرقة الثالثة<br>م = ٣٨,١٥٣  | الفرقة الثانية<br>م = ٢٤,١٨٤ | الفرقة الدراسية |
|                                      |                               | -                            | الفرقة الثانية  |
|                                      | -                             | ** ١٣,٩٦٩                    | الفرقة الثالثة  |
| -                                    | ** ٨,١٣٤                      | ** ٢٦,١٥٨                    | الفرقة الرابعة  |
| جدارات مهنية                         |                               |                              |                 |
| الفرقة الرابعة<br>م = ٥٠,٠١٤         | الفرقة الثالثة<br>م = ٣٠,٥٥٧  | الفرقة الثانية<br>م = ٢٨,٠٢٧ | الفرقة الدراسية |
|                                      |                               | -                            | الفرقة الثانية  |
|                                      | -                             | * ٢,٥٣٠                      | الفرقة الثالثة  |
| -                                    | ** ١٥,٧٠٨                     | ** ١٨,٢٣٨                    | الفرقة الرابعة  |
| الجدارات الادارية لريادة الأعمال ككل |                               |                              |                 |
| الفرقة الرابعة<br>م = ١٥٤,٧٦٥        | الفرقة الثالثة<br>م = ١١٤,٩٨٥ | الفرقة الثانية<br>م = ٨٧,٧٤٢ | الفرقة الدراسية |
|                                      |                               | -                            | الفرقة الثانية  |
|                                      | -                             | ** ٢٧,٢٤٣                    | الفرقة الثالثة  |
| -                                    | ** ٣٩,٧٨٠                     | ** ٦٠,٠٢٣                    | الفرقة الرابعة  |

يتضح من الجدول السابق رقم (٢٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها والجدارات الإدارية ككل تبعاً لمتغير الفرقة الدراسية حيث كانت (ت) دالة عند ٠,٠١ لصالح الفرقة الدراسية الأكبر, ويمكن تفسير ذلك إلى زيادة اكتساب الخبرات والتجارب والتبادل المعرفي بين فئات الشباب وخاصة في الحياة الجامعية والتعامل مع الآخرين وتحملهم للمسئولية خلال سنوات دراستهم كما يرجع ذلك إلى زيادة النضج الانفعالي، وكلما تقدم الشباب في السن تزداد لديهم المعلومات وتتسع مداركهم ومعارفهم من خلال الخبرات المكتسبة سواء من داخل الأسرة ومن خلال خبرات الآباء أو من خارجها من الزملاء أو الأساتذة لما لهم من دور هام في تنمية هذه الجدارات لديهم كما أن الأسرة وخبراتها تعد عوامل مؤثرة في تنمية تلك الجدارات المختلفة, كما أنه بتقدم سن الفرد يتوجه تفكيره نحو تحمل المسئولية ويزداد اهتمامه بمسئوليته في المستقبل وتطويره لذاته.

\*المستوى التعليمي للوالدين

جدول (٢٦) تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها تبعاً للمستوى التعليمي للوالدين (ن=٣٣٧)

| الدلالة     | قيمة (ف) | درجات الحرية | متوسطات المربعات | مجموع المربعات | المستوى التعليمي للأب | محاور الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال |
|-------------|----------|--------------|------------------|----------------|-----------------------|--|
| ٠,٠١<br>دال | ٦٤,٩٦٥   | ٢            | ٣٩٧٤,٧٩٠         | ٧٩٤٩,٥٨١       | بين المجموعات         | جدارات ذاتية                                   |
|             |          | ٣٣٤          | ٦١,١٨٣           | ٨٩٩٣,٩٤٦       | داخل المجموعات        |  |
|             |          | ٣٣٦          |                  | ١٦٩٤٣,٥٢٧      | المجموع               |  |
| الدلالة     | قيمة (ف) | درجات الحرية | متوسطات المربعات | مجموع المربعات | المستوى التعليمي للأم | جدارات ذاتية                                   |
| ٠,٠١<br>دال | ٣٧,٠٩٩   | ٢            | ٣٧٨٩,٣١٥         | ٧٥٧٨,٦٣٠       | بين المجموعات         | جدارات قيادية                                  |
|             |          | ٣٣٤          | ١٠٢,١٤٢          | ١٥٠١٤,٨١٢      | داخل المجموعات        |  |
|             |          | ٣٣٦          |                  | ٢٢٥٩٣,٤٤٢      | المجموع               |  |
| الدلالة     | قيمة (ف) | درجات الحرية | متوسطات المربعات | مجموع المربعات | المستوى التعليمي للأب | جدارات قيادية                                  |
| ٠,٠١<br>دال | ٤٥,١٠٥   | ٢            | ٣٨٥٧,٧٨٨         | ٧٧١٥,٥٧٦       | بين المجموعات         | جدارات قيادية                                  |
|             |          | ٣٣٤          | ٨٥,٥٢٩           | ١٢٥٧٢,٧٣٩      | داخل المجموعات        |  |

|             |          | ٣٣٦          |                  | ٢٠٢٨٨,٣١٥      | المجموع                |                       |
|-------------|----------|--------------|------------------|----------------|------------------------|-----------------------|
| الدلالة     | قيمة (ف) | درجات الحرية | متوسطات المربعات | مجموع المربعات | المستوى التعليمي للأُم |                       |
| ٠,٠١<br>دال | ٣٩,١١٦   | ٢            | ٣٨٠٨,٢٨٤         | ٧٦١٦,٥٦٧       | بين المجموعات          |                       |
|             |          | ٣٣٤          | ٩٧,٣٥٩           | ١٤٣١١,٧٧٤      | داخل المجموعات         |                       |
|             |          | ٣٣٦          |                  | ٢١٩٢٨,٣٤١      | المجموع                |                       |
| الدلالة     | قيمة (ف) | درجات الحرية | متوسطات المربعات | مجموع المربعات | المستوى التعليمي للأب  |                       |
| ٠,٠١<br>دال | ٤٧,٩٥٣   | ٢            | ٣٩٧٠,٢٤٨         | ٧٩٤٠,٤٩٧       | بين المجموعات          | جدارات مهنية          |
|             |          | ٣٣٤          | ٨٢,٧٩٥           | ١٢١٧٠,٨٥٢      | داخل المجموعات         |                       |
|             |          | ٣٣٦          |                  | ٢٠١١١,٣٤٩      | المجموع                |                       |
| الدلالة     | قيمة (ف) | درجات الحرية | متوسطات المربعات | مجموع المربعات | المستوى التعليمي للأُم |                       |
| ٠,٠١<br>دال | ٤٠,٦٧٥   | ٢            | ٣٨٢٢,٠٨٣         | ٧٦٤٤,١٦٥       | بين المجموعات          |                       |
|             |          | ٣٣٤          | ٩٣,٩٦٧           | ١٣٨١٣,٢٠٢      | داخل المجموعات         |                       |
|             |          | ٣٣٦          |                  | ٢١٤٥٧,٣٦٧      | المجموع                |                       |
| الدلالة     | قيمة (ف) | درجات الحرية | متوسطات المربعات | مجموع المربعات | المستوى التعليمي للأب  | الجدارات الادارية ككل |
| ٠,٠١<br>دال | ٦٧,٧٨٩   | ٢            | ٣٨٧٧,١٩٨         | ٧٧٥٤,٣٩٦       | بين المجموعات          |                       |
|             |          | ٣٣٤          | ٥٧,١٩٥           | ٨٤٠٧,٦٥١       | داخل المجموعات         |                       |
|             |          | ٣٣٦          |                  | ١٦١٦٢,٠٤٧      | المجموع                |                       |
| الدلالة     | قيمة (ف) | درجات الحرية | متوسطات المربعات | مجموع المربعات | المستوى التعليمي للأُم |                       |
| ٠,٠١<br>دال | ٥١,١٠٠   | ٢            | ٣٧٨٩,٦٩١         | ٧٥٧٩,٣٨٢       | بين المجموعات          |                       |
|             |          | ٣٣٤          | ٧٤,١٦٢           | ١٠٩٠١,٧٦١      | داخل المجموعات         |                       |
|             |          | ٣٣٦          |                  | ١٨٤٨١,١٤٣      | المجموع                |                       |

يتضح من الجدول السابق رقم (٢٦) وجود تباين دال إحصائياً في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال ككل بمحاورها عند مستوى (٠,٠١) تبعاً لإختلاف المستوى التعليمي للوالدين وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٢٧).

جدول (٢٧) الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة للجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للوالدين

|                        |                        |                        |                                     |                               |
|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| مرتفع<br>= م<br>٣٨,٨١٥ | متوسط<br>= م<br>٣٠,٢٣٦ | منخفض<br>= م<br>٢٢,٢٤٧ | المستوى التعليمي للأب               | محاور<br>الجدارات<br>الادارية |
|                        |                        | -                      | منخفض (أقل من الثانوية)             |                               |
|                        | -                      | **٧,٩٨٩                | متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد) |                               |
| -                      | **٨,٥٧٩                | **١٦,٥٦٨               | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق الجامعي)     |                               |
| مرتفع<br>= م<br>٤١,٣٢١ | متوسط<br>= م<br>٣٣,٣٢٧ | منخفض<br>= م<br>٣١,٠١٢ | المستوى التعليمي للأم               | جدارات<br>ذاتية               |
|                        |                        | -                      | منخفض (أقل من الثانوية)             |                               |
|                        | -                      | *٢,٣١٥                 | متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد) |                               |
| -                      | **٧,٩٩٤                | **١٠,٣٠٩               | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق الجامعي)     |                               |
| مرتفع<br>= م<br>٣٧,٧٤٣ | متوسط<br>= م<br>٣١,٢٥٩ | منخفض<br>= م<br>٢٣,٣٢٦ | المستوى التعليمي للأب               | جدارات<br>قيادية              |
|                        |                        | -                      | منخفض (أقل من الثانوية)             |                               |
|                        | -                      | **٧,٩٣٣                | متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد) |                               |
| -                      | **٦,٤٨٤                | **١٤,٤١٧               | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق الجامعي)     |                               |
| مرتفع<br>= م<br>٣٣,٣٢٤ | متوسط<br>= م<br>٢٦,٣٥٩ | منخفض<br>= م<br>٢٤,٠٢١ | المستوى التعليمي للأم               |                               |
|                        |                        | -                      | منخفض (أقل من الثانوية)             |                               |
|                        | -                      | *٢,٣٣٨                 | متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد) |                               |
| -                      | **٦,٩٦٥                | **٩,٣٠٣                | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق الجامعي)     |                               |
| مرتفع<br>= م<br>٤٥,٥١٢ | متوسط<br>= م<br>٣٧,٣٣١ | منخفض<br>= م<br>٣٠,٤٤٤ | المستوى التعليمي للأب               | جدارات<br>مهنية               |
|                        |                        | -                      | منخفض (أقل من الثانوية)             |                               |

|                         |                        |                        |                                     |                          |
|-------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
|                         | -                      | **٦,٨٨٧                | متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد) |                          |
|                         | **٨,١٨١                | **١٥,٠٦٨               | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق الجامعي)     |                          |
| مرتفع<br>= م<br>٤٣,٣٣٥  | متوسط<br>= م<br>٣٥,٦٢٩ | منخفض<br>= م<br>٢٧,٧٧٢ | المستوى التعليمي للأُم              |                          |
|                         |                        | -                      | منخفض (أقل من الثانوية)             |                          |
|                         | -                      | **٧,٨٥٧                | متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد) |                          |
|                         | **٧,٧٠٦                | **١٥,٥٦٣               | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق الجامعي)     |                          |
| مرتفع<br>= م<br>١٢٢,٠٧٠ | متوسط<br>= م<br>٩٨,٨٢٦ | منخفض<br>= م<br>٧٦,٠١٧ | المستوى التعليمي للأب               | الجدارات<br>الادارية ككل |
|                         |                        | -                      | منخفض (أقل من الثانوية)             |                          |
|                         | -                      | **٢٢,٨٠٩               | متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد) |                          |
|                         | **٢٣,٢٤٤               | **٤٦,٠٥٣               | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق الجامعي)     |                          |
| مرتفع<br>= م<br>١١٧,٩٨٠ | متوسط<br>= م<br>٩٥,٣١٥ | منخفض<br>= م<br>٨٢,٨٠٥ | المستوى التعليمي للأُم              |                          |
|                         |                        | -                      | منخفض (أقل من الثانوية)             |                          |
|                         | -                      | **١٢,٥١٠               | متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد) |                          |
|                         | **٢٢,٦٦٥               | **٣٥,١٧٥               | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق الجامعي)     |                          |

يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) بين شباب عينة الدراسة في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها والجدارات الإدارية ككل تبعاً لإختلاف المستوى التعليمي للوالدين لصالح المستوى التعليمي المرتفع للوالدين. وترجع الباحثة ذلك إلى انه بارتفاع المستوى التعليمي للوالدين تزداد درجة الوعي بالمؤثرات والمتغيرات المحلية والعالمية التي تؤثر على أبنائهم الشباب في حياتهم المستقبلية، وتزداد قدرتهم اكتساب المعلومات والمهارات المرتبطة بالجدارات الادارية لمهارات ريادة الأعمال، ويتفق ذلك مع دراسة كل من وفاء شلبي (١٩٩٩) ودراسة منال مرسي (٢٠٠٠) ودراسة (singh-sagri, 2006)، ودراسة (corbet michelle, 2007)، حنان عبد العاطي (٢٠١٦)، سناء النجار وأسماء الكردي (٢٠١٩) في انه بارتفاع المستوى التعليمي للوالدين تزداد القدرة على إكساب الأبناء المعلومات والمهارات المختلفة.

• الدخل الشهري للأسرة

جدول (٢٨) الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها تبعاً لاختلاف الدخل الشهري للأسرة (ن=٣٣٧)

| المحاور                                      | مصدر التباين   | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|--|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------------|
| جدارات ذاتية                                 | بين المجموعات  | ٧٩٢٠,٢٨٠       | ٣٩٦٠,١٤٠       | ٢            | ٤٦,٥٤٦   | دال عند ٠,٠١  |
|  | داخل المجموعات | ١٢٥٠٦,٨٤٣      | ٨٥,٠٨١         | ٣٣٤          |          |               |
|  | التباين الكلي  | ٢٠٤٢٧,١٢٣      |                | ٣٣٦          |          |               |
| جدارات قيادية                                | بين المجموعات  | ٧٦١٩,٠٨٥       | ٣٨٠٩,٥٤٢       | ٢            | ٥٤,٣٧٤   | دال عند ٠,٠١  |
|  | داخل المجموعات | ١٠٢٩٩,٠٣٠      | ٧٠,٠٦١         | ٣٣٤          |          |               |
|  | التباين الكلي  | ١٧٩١٨,١١٥      |                | ٣٣٦          |          |               |
| جدارات مهنية                                 | بين المجموعات  | ٧٥٣٨,٣٣٣       | ٣٧٦٩,١٦٦       | ٢            | ٣٥,١٠٣   | دال عند ٠,٠١  |
|  | داخل المجموعات | ١٥٧٨٤,٢١٥      | ١٠٧,٣٧٦        | ٣٣٤          |          |               |
|  | التباين الكلي  | ٢٣٣٢٢,٥٤٨      |                | ٣٣٦          |          |               |
| الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال ككل | بين المجموعات  | ٧٤٩١,٤٧٨       | ٣٧٤٥,٧٣٩       | ٢            | ٤٤,٧١٠   | دال عند ٠,٠١  |
|  | داخل المجموعات | ١٢٣١٥,٣٣٧      | ٨٣,٧٧٨         | ٣٣٤          |          |               |
|  | التباين الكلي  | ١٩٨٠٦,٨١٥      |                | ٣٣٦          |          |               |

يتضح من الجدول السابق رقم (٢٨) وجود تباين دال إحصائياً في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال للشباب الجامعي بمحاورها والجدارات الادارية ككل عند مستوى (٠,٠١) تبعاً لإختلاف الدخل الشهري للأسرة وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٢٩).

جدول (٢٩) دلالة الفروق بين الشباب الجامعي في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال  
بمحاورها تبعاً لاختلاف الدخل الشهري للأسرة

| جدارات ذاتية                         |              |              |                                |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------------------------|
| مرتفع<br>= م                         | متوسط<br>= م | منخفض<br>= م | الدخل الشهري للأسرة            |
| ٢٧,٧٤١                               | ٢٢,٦٣٩       | ١٥,٥٢٠       |                                |
|                                      |              | -            | منخفض (أقل من ٤٥٠٠ ج)          |
|                                      | -            | **٧,١١٩      | متوسط (من ٤٥٠٠: أقل من ٨٥٠٠ ج) |
| -                                    | **٥,١٠٢      | **١٢,٢٢١     | مرتفع (من ٨٥٠٠ فأكثر)          |
| جدارات قيادية                        |              |              |                                |
| مرتفع<br>= م                         | متوسط<br>= م | منخفض<br>= م | الدخل الشهري للأسرة            |
| ٢٩,٠٣٢                               | ٢١,١٥٣       | ١٢,٢٤٧       |                                |
|                                      |              | -            | منخفض (أقل من ٤٥٠٠ ج)          |
|                                      | -            | **٨,٩٠٦      | متوسط (من ٤٥٠٠: أقل من ٨٥٠٠ ج) |
| -                                    | **٧,٨٧٩      | **١٦,٧٨٥     | مرتفع (من ٨٥٠٠ فأكثر)          |
| جدارات مهنية                         |              |              |                                |
| مرتفع<br>= م                         | متوسط<br>= م | منخفض<br>= م | الدخل الشهري للأسرة            |
| ٣١,٤٢٦                               | ٢٠,٢٣٦       | ١٨,٠٣٥       |                                |
|                                      |              | -            | منخفض (أقل من ٤٥٠٠ ج)          |
|                                      | -            | *٢,٢٠١       | متوسط (من ٤٥٠٠: أقل من ٨٥٠٠ ج) |
| -                                    | **١١,١٩٠     | **١٣,٣٩١     | مرتفع (من ٨٥٠٠ فأكثر)          |
| الجدارات الادارية لريادة الأعمال ككل |              |              |                                |

| مرتفع<br>= م<br>٨٨,١٩٩ | متوسط<br>= م<br>٨٤,٠٢٨ | منخفض<br>= م<br>٤٥,٨٠٢ | الدخل الشهري للأسرة            |
|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------------|
|                        |                        | -                      | منخفض (أقل من ٤٥٠٠ ج)          |
|                        | -                      | **١٨,٢٢٦               | متوسط (من ٤٥٠٠: أقل من ٨٥٠٠ ج) |
| -                      | **٢٤,١٧١               | **٤٢,٣٩٧               | مرتفع (من ٨٥٠٠ فأكثر)          |

يتضح من جدول (٢٩) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين شباب عينة الدراسة في الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها والجدارات الادارية ككل تبعاً لإختلاف متوسط الدخل الشهري للأسرة لصالح متوسط الدخل الشهري المرتفع، وقد يرجع ذلك إلى أن ارتفاع الدخل يتيح للشباب فرصة أكبر للاستقرار النفسي، الاعتماد على المال في الوفاء بمتطلبات الحياة المختلفة، والقدرة على إقامة مشروعات صغيرة، أو مواجهة الأزمات التي قد تمر بها الأسرة وتوفير الامكانيات والتسهيلات التكنولوجية المختلفة. وفي ضوء ما سبق من الجداول يكون قد تحقق صحة الفرض الأول.

**النتائج في ضوء الفرض الثاني:** والذي ينص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس - نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة)."

" وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات الشباب من (الذكور والإناث)، نوع الجامعة (حكومي وخاص)، طبيعة الدراسة (نظري وعملي)، العمل بجانب الدراسة (يعمل بجانب الدراسة و لا يعمل بجانب الدراسة)، عمل الام (تعمل ولا تعمل) في اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر ككل، بينما تم إجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه للوقوف على دلالة الفروق بين اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر ككل وكلاً من متغيرات الفرقة الدراسية للشباب الجامعي والمستوى التعليمي للاب، المستوى التعليمي للام، متوسط الدخل الشهري للأسرة كذلك تم إجراء اختبار أقل فرق معنوي L.S.D لبيان اتجاه دلالة الفروق والجداول من رقم (٣٠) إلى رقم (٣٦) توضح ذلك.



جدول (٣٠) الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في اتجاه الشباب الجامعي نحو

العمل الحر

ككل تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، نوع الجامعة، طبيعة الدراسة، العمل بجانب الدراسة، عمل

الأم) (ن=٣٣٧)

| المحاور                    | المتغيرات         | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة | لصالح                     |         |
|----------------------------|-------------------|------------------------------------|--------------|--------|---------------|---------------------------|---------|
| الاتجاه نحو العمل الحر ككل | الجنس             | الذكور (144)                       | ٣٣٥          | ١,٧٦٨  | ٠,٠٧٨         | غير دال                   |         |
|                            |                   | المتوسط الحسابي                    |              |        |               |                           | ١٨٦,٩٨٤ |
|                            | الانحراف المعياري | ٨,٣٣٥                              |              |        |               |                           |         |
|                            | إناث (193)        | المتوسط الحسابي                    |              |        |               |                           | ١٨٧,٣٤٠ |
|                            | الانحراف المعياري | ٨,١٢٧                              |              |        |               |                           |         |
| نوع الجامعة                | حكومي (٢٠٧)       | المتوسط الحسابي                    | ٣٣٥          | ٢٥,٥٥٣ | ٠,٠١          | لصالح الجامعات الخاصة     |         |
|                            |                   | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | ١٥٣,٣٤١ |
|                            | خاص (١٣٠)         | المتوسط الحسابي                    |              |        |               |                           | ٢٤٠,٩٥٩ |
|                            | الانحراف المعياري | ٦,٦٦                               |              |        |               |                           |         |
| طبيعة الدراسة              | عملية (١٢٢)       | المتوسط الحسابي                    | ٣٣٥          | ٤,٠٣٢  | ٠,٠٥          | لصالح الكليات العملية     |         |
|                            |                   | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | ٢٠٣,٧٣٧ |
|                            | نظرية (٢١٥)       | المتوسط الحسابي                    |              |        |               |                           | ١٩٩,٦١٦ |
|                            | الانحراف المعياري | ٣,٦٢٩                              |              |        |               |                           |         |
| العمل بجانب الدراسة        | أعمل (١١٤)        | المتوسط الحسابي                    | ٣٣٥          | ٩,٨٩٧  | ٠,٠٥          | لصالح العمل بجانب الدراسة |         |
|                            |                   | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | ١٦٨,٣٦٢ |
|                            | لا أعمل (٢٢٣)     | المتوسط الحسابي                    |              |        |               |                           | ١٤٩,٥١١ |
|                            | الانحراف المعياري | ٥,٢٥١                              |              |        |               |                           |         |
|                            | عاملة (١٩٦)       | المتوسط                            | ١٨٨,٨٥       | ١٩,٨٩  | دال           |                           |         |

|                        |          |   |  |        |                   |                 |
|------------------------|----------|---|--|--------|-------------------|-----------------|
| لصالح الامهات العاملات | عند 0.01 | . |  | ٦      | الحسابي           | عمل الأم        |
|                        |          |   |  | ٤,٩٥٢  | الانحراف المعياري |                 |
|                        |          |   |  | ١٣٧,٦٤ | المتوسط الحسابي   |                 |
|                        |          |   |  | ٦      | الانحراف المعياري |                 |
|                        |          |   |  | ٢,٢٥٠  | الانحراف المعياري | غير عاملة (١٤١) |

- بالنسبة للجنس يتضح من الجدول السابق رقم (٣٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لمتغير الجنس حيث كانت (ت) غير داله، ويمكن تفسير ذلك إلى ان الذكور والإناث على حد سواء لديهم نفس الاتجاه نحو العمل الحر وترجع الباحثة ذلك إلى أن الاتجاه نحو العمل الحر تغرس في الفرد سواء ذكر أو أنثي من خلال التنشئة الاجتماعية كما أن جميع وسائل الإعلام تركز على تنمية الاتجاه الايجابي لدى الشباب الجامعي سواء ذكور أو اناث نحو العمل الحر. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلا من محمد الكساسبه (٢٠٠٨) وهبة شعيب (٢٠١٣) ومحمود رضوان (٢٠٢٠) وزينب يوسف (٢٠٢١) اللذين أكدوا على عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة والعمل الحر بين الذكور والإناث، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلا من ماهر العياط وانتصار حسن (٢٠١٣) وماجدة إسماعيل (٢٠١٤) وسماح عبد الجواد (٢٠١٥) وعبادة خالد واخرون (٢٠١٧) وأميرة عبد العال والهام عبد السميع (٢٠١٨) وجمعة تهامى (٢٠١٨) التي توصلوا لوجود فروق في اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة لصالح الذكور وترجع الباحثة هذا الاختلاف لاختلاف مكان وزمان وظروف العينة بالإضافة الى التوعية المستمرة خلال السنوات السابقة حتى الان بأهمية الاتجاه نحو العمل الحر.

- بالنسبة لنوع الجامعة يتضح من الجدول السابق رقم (٣٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لمتغير نوع الجامعة لصالح الجامعات الخاصة، وترجع الباحثة ذلك الى إقتصار الجامعة الحكومية على التدريس والمحاضرات، وعدم تركيزها على إظهار صورة العمل الحر وأهميته في صقل الشخصية، وتحقيق الدخل الاقتصادي للفرد والمجتمع، وقصور الجامعة الحكومية في عقد الدورات والورش التدريبية في هذا المجال وكيفية عمل المشاريع الحرة، بالإضافة الى أن البيئة التعليمية وما توفره من فرص تعلم أفضل والتي قد تتوفر في الجامعات الخاصة عن الجامعات الحكومية بسبب توافر الإمكانيات المادية ورغبة المستثمرين في جذب الطلاب للدراسة لديهم من خلال توفير مصادر أفضل في التعلم للطالب من الطبيعي أن تنمي لديه

الاتجاه الايجابي نحو العمل الحر وتساعده على تولد افكار ومشروعات مختلفة تعينه فيما بعد على انتاج أفكار جيدة لمشروعات صغيرة مختلفة بالإضافة الى الجامعات الخاصة توفر للطالب البرامج الارشادية التي تساعده على التعرف على عدة مشروعات مختلفة وعلى الحياة المهنية المستقبلية ويهيء له فرص التخطيط للحياة المستقبلية والمعرفة الكافية لتذليل ما قد يواجهه من معيقات في المستقبل، بالإضافة الى اهتمام الجامعات الخاصة بتضمين مناهجها مقررات تدعم المشروعات الصغيرة بالإضافة الى وسائل التكنولوجيا المستحدثة المتاح أمام الطلاب في الجامعات الخاصة التي تمنحهم العديد من الرؤى وافكار والمشروعات المستحدثة عكس طلاب الجامعات الحكومية اللذين لا يتمتعون بتوافر قدر كبير من هذه الوسائل التكنولوجية ويفتقرون العديد من المميزات التي تمنح لطلاب الجامعات الخاصة، كما قد يرجع إلى أن المعارف المتعلقة بالاتجاه نحو العمل الحر تعتمد بشكل كبير على طبيعة ونوع المناهج الدراسية والتدريبات الميدانية، ومدى حداتها وملائمتها لمتطلبات سوق العمل، وكذلك طريقة التدريس ومدى تنوعها واستخدامها للوسائل الحديثة في طرح المعلومة، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للطالب 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 التي تساعد في التوجه نحو العمل الحر، مع التركيز على اوتكوين الشراكات الصناعية، وبرامج التسريع الأكاديمي والتدريبي للطلاب والخريجين ولم تجد الباحثة الى حد علمها دراسات تناولت هذا المتغير .

- بالنسبة لطبيعة الدراسة يتضح من الجدول السابق رقم (٣٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لمتغير لطبيعة الدراسة لصالح الدراسة العملية، وترجع الباحثة ذلك الى طبيعة الدراسة في الكليات العملية والمقررات والبرامج التعليمية التي تدعم الابداع والابتكار والانتاج الملموس والحلول المنطقية للمشكلات الانسانية القابلة للتطبيق والتسويق مثل ما يحدث في التخصصات العلمية التي من شأنها ان تدعم لديهم التوجه الريادي والعمل الحر، بالإضافة الى أن اتجاهات الشباب نحو العمل الحر تتكون من خلال المعارف التي يحصلونها في مختلف فترات حياتهم والافعال التي يتعودون عليها والقيم التي يكتسبونها عن هذا السياق، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجته دراسة عمرو زيدان (٢٠١٠) التي أظهرت وجود علاقة بين متغير التخصص الدراسي واحتمال اقامة الطلاب لمشروعات جديد بعد تخرجهم، ونتيجة دراسة (Sondari 2013) التي أكدت على أن الخلفية التعليمية واحدة من أهم العوامل التي تلعب دورا محوريا في

التأثير على توجه الطلاب نحو العمل الحر، وتتفق ايضا مع نتيجة دراسة أميرة عبد العال وإلهام عبد السميع (٢٠١٨) التي أكدت على أن توفر الدراسة العملية للشباب يتيح الفرصة للتجريب العملي في مجال تخصصه مما يتيح له العديد من المهارات التي تساعده للسعى نحو انشاء مشروع خاص او الاتجاه الى العمل الحر، ونتيجة دراسة كلا من جمعه التهامي (٢٠١٨)، ومحمد الخزاعله (٢٠١٨) التي توصلت لوجود فروق في الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة والعمل الحر لصالح الكليات العملية، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلا من سريه عبد الرحيم (٢٠٠٩) و أمل ميره (٢٠١٦) اللذين أكدوا على عدم وجود فروق في اتجاهات الطلبة نحو العمل الحر تبعا لمتغير التخصص وكذلك نتيجة دراسة فاتن مصطفى واخرون (٢٠٢٢) التي أكدوا على عدم وجود تباين دال احصائيا بين اتجاهات الطلاب نحو تأسيس مشروع ريادي تبعا لنوع الدراسة.

- بالنسبة للعمل بجانب الدراسة يتضح من الجدول السابق رقم (٣٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعا لمتغير للعمل بجانب الدراسة لصالح الشاب او الشابة العاملين بجانب الدراسة، وتفسر الباحثة ذلك بأن العمل يزيد من ثقة الشباب بنفسه وقدراته وخبراته ويكسبه سمات ومهارات ريادية تنعكس على حياته بشتى جوانبها وعلى مجتمعه ومن ثم على اتجاه نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مسيخ أيوب (٢٠١٧) الذي أكد على أن الشباب الذين يعملون أكثر قدرة على تطوير معارفهم ومهاراتهم المرتبطة بمجال عملهم عن أقرانهم الذين لا يعملون.

- بالنسبة لعمل الام يتضح من الجدول السابق رقم (٣٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعا لمتغير الحالة الوظيفية للام لصالح الامهات العاملات، وتفسر الباحثة ذلك أن الام العاملة تعد بمثابة طاقة إيجابية وحافز ودافع قوى لأبنائها نحو الإنجاز والعمل وتقوى لديهم الوعي بالمؤثرات والمتغيرات المحلية والعالمية التي تؤثر عليهم في حياتهم المستقبلية، فتجعلهم أكثر قدرة على التفكير وأكثر تطلعا للمستقبل، وتزيد من اتجاهاتهم الايجابية نحو التطلع لاقامة المشروعات الصغيرة والعمل الحر.

• الفرقة الدراسية

جدول (٣١) الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لاختلاف الفرقة الدراسية (ن=٣٣٧)

| الابعاد                    | مصدر التباين   | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------------|
| الاتجاه نحو العمل الحر ككل | بين المجموعات  | ٧٩٧٣,٣٦٣       | ٣٩٨٦,٦٨٢       | ٢            | ٥٠,٣٦٤   | دال عند ٠,٠١  |
|                            | داخل المجموعات | ١١٦٣٦,١٤٢      | ٧٩,١٥٧         | ٣٣٤          |          |               |
|                            | التباين الكلي  | ١٩٦٠٩,٥٠٥      |                | ٣٣٦          |          |               |

يتضح من الجدول السابق رقم (٣١) وجود تباين دال إحصائياً في اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر ككل عند مستوى (٠,٠١) تبعاً لاختلاف الفرقة الدراسية وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٣٢).

جدول (٣٢) دلالة الفروق بين الشباب الجامعي في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لاختلاف الفرقة الدراسية

| الاتجاه نحو العمل الحر ككل |                               |                               |                               |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| الفرقة الدراسية            | الفرقة الثانية<br>م = ١٣٩,٢٤٩ | الفرقة الثالثة<br>م = ١٦٥,٥٢١ | الفرقة الرابعة<br>م = ٢٠٣,٢٩١ |
| الفرقة الثانية             | -                             | -                             | -                             |
| الفرقة الثالثة             | **٢٦,٢٧٢                      | -                             | -                             |
| الفرقة الرابعة             | **٦٤,٠٤٢                      | **٣٧,٧٧٠                      | -                             |

يتضح من الجدول السابق رقم (٣٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لمتغير الفرقة الدراسية حيث كانت (ت) دالة عند ٠,٠١ لصالح الفرقة الدراسية الأكبر، ويمكن تفسير ذلك بان شباب الجامعة في السنوات المتقدمة دراسياً يكونون قد تعرضوا أكثر لما تقدمه الجامعة من أنشطة وفاعليات لنشر ثقافة العمل الحر وبالتالي يكون ادراكهم أكبر لهذا الدور، كما ان الأكبر سناً يمتاز بقدرات أعلى تتجه نحو البحث والتتقيب عن الابداع والابتكار وذلك لانهم بمرور الوقت كانوا أكثر نضجاً وحكمه واطران وقدرة

على انتاج الافكار هذه النقاط اكتسبها من المواقف والتجارب ساعدتهم على تنمية شخصيتهم التي تجعلهم اتجاهاتهم ايجابية نحو العمل الحر واقامة المشروعات الصغيرة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلا من نوره الزهراني (٢٠١٢) وماجدة اسماعيل (٢٠١٤) و سماح عبد الجواد (٢٠١٥) وبسام الرميدي (٢٠١٨) ب و أميرة عبد العال والهام عبد السميع (٢٠١٨) التي أشارت لوجود فروق داله احصائيا بين الطلاب في الاتجاه نحو العمل الحر واقامة المشروعات الصغيرة لصالح طلاب الفرق الدراسية الاعلى، في حين تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمود رضوان (٢٠٢٠) وبدرية المحروقية واخرون (٢٠٢١) التي أشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة تبعا السنة الدراسية.

**\*المستوى التعليمي للوالدين**

جدول (٣٣) تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في الاتجاه نحو العمل الحر ككل

تبعا للمستوى التعليمي للوالدين (ن=٣٣٧)

| الاتجاه نحو العمل الحر ككل | المستوى التعليمي للأب | مجموع المربعات | متوسطات المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة |
|----------------------------|-----------------------|----------------|------------------|--------------|----------|---------|
|                            | بين المجموعات         | ٧٩٠٧,٢١١       | ٣٩٥٣,٦٠٥         | ٢            | ٦٠,٦١٥   | ٠,٠١    |
|                            | داخل المجموعات        | ٩٥٨٨,٠٥٥       | ٦٥,٢٢٥           | ٣٣٤          |          |         |
|                            | المجموع               | ١٧٤٩٥,٢٦٦      |                  | ٣٣٦          |          |         |
| الاتجاه نحو العمل الحر ككل | المستوى التعليمي للأم | مجموع المربعات | متوسطات المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة |
|                            | بين المجموعات         | ٧٦٦٤,٢٤٨       | ٣٨٣٢,١٢٤         | ٢            | ٤١,٨٦٠   | ٠,٠١    |
|                            | داخل المجموعات        | ١٣٤٥٧,١٥٠      | ٩١,٥٤٥           | ٣٣٤          |          |         |
|                            | المجموع               | ٢١١٢١,٣٩٨      |                  | ٣٣٦          |          |         |

يتضح من الجدول السابق رقم (٣٣) وجود تباين دال إحصائيا في الاتجاه نحو العمل الحر ككل عند مستوى (٠,٠١) تبعا لإختلاف المستوى التعليمي للوالدين وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٣٤).

جدول (٣٤) الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للوالدين

| الاتجاه نحو العمل الحر ككل | المستوى التعليمي للأب               | منخفض<br>= م<br>١١٩,٨٠٤ | متوسط<br>= م<br>١٧٣,٨٨١ | عالي<br>= م<br>٢٠٣,٥٧٥ |
|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
|                            | منخفض (أقل من الثانوية)             | -                       |                         |                        |
|                            | متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد) | *٥٤,٠٧٧<br>*            | -                       |                        |
|                            | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق الجامعي)     | *٨٣,٧٧١<br>*            | *٢٩,٦٩٤<br>*            | -                      |
| الاتجاه نحو العمل الحر ككل | المستوى التعليمي للأم               | منخفض<br>= م<br>١١٩,٥٣٨ | متوسط<br>= م<br>١٥٥,١٦٤ | عالي<br>= م<br>١٩١,٢٥٩ |
|                            | منخفض (أقل من الثانوية)             | -                       |                         |                        |
|                            | متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد) | *٣٥,٦٢٦<br>*            | -                       |                        |
|                            | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق الجامعي)     | *٧١,٧٢١<br>*            | *٣٦,٠٩٥<br>*            | -                      |

يتضح من جدول (٣٤) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين شباب عينة الدراسة في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لإختلاف المستوى التعليمي للوالدين لصالح المستوى التعليمي المرتفع للوالدين. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلا من سميرة العبدلي (٢٠١١) وسماح عبد الجواد (٢٠١٥) اللذين أكدوا على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة والعمل الحر لصالح المستوى التعليمي المرتفع للوالدين وايضا تتفق مع نتيجة دراسة كلا من Saleh,H. (2014) و عبير اليماني (٢٠١٦) اللذين أشاروا الى ان مستوى تعليم الوالدين من العوامل التي تؤثر على اتجاه الشباب نحو العمل الحر، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة زينب يوسف (٢٠٢٢) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية سالبة بين

المستوى التعليمي للوالدين واتجاهات الشباب الجامعي نحو اقامة المشروعات الصغيرة، وترجع الباحثة هذه الاختلاف لاختلاف مكان تطبيق العينة.

• الدخل الشهري للأسرة

جدول (٣٥) الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لاختلاف الدخل الشهري للأسرة (ن=٣٣٧)

| مستوى الدلالة | قيمة (ف) | درجات الحرية | متوسط المربعات | مجموع المربعات | مصدر التباين   | الابعاد                    |
|---------------|----------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------------------|
| ٠,٠١          | ٥٤,٢٣٨   | ٢            | ٤٠١٠,٩٩٨       | ٨٠٢١,٩٩٧       | بين المجموعات  | الاتجاه نحو العمل الحر ككل |
|               |          | ٣٣٤          | ٧٣,٩٥١         | ١٠٨٧٠,٨٣٢      | داخل المجموعات |                            |
|               |          | ٣٣٦          |                | ١٨٨٩٢,٨٢٩      | التباين الكلي  |                            |

يتضح من الجدول السابق رقم (٣٥) وجود تباين دال إحصائياً في اتجاه الشباب الجامعي عينة الدراسة نحو العمل الحر ككل عند مستوى (٠,٠١) تبعاً لاختلاف الدخل الشهري للأسرة وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٣٦).

جدول (٣٦) دلالة الفروق بين الشباب الجامعي في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لاختلاف الدخل الشهري للأسرة

| الاتجاه نحو العمل الحر ككل |                      |                      |                                |
|----------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------|
| مرتفع<br>م = ٢١٠,٥٧٨       | متوسط<br>م = ١٨٦,٥٠٧ | منخفض<br>م = ١٢٤,٤٢٦ | الدخل الشهري للأسرة            |
|                            |                      | -                    | منخفض (أقل من ٤٥٠٠ ج)          |
|                            | -                    | **٦٢,٠٨١             | متوسط (من ٤٥٠٠: أقل من ٨٥٠٠ ج) |
| -                          | **٢٤,٠٧١             | **٨٦,١٥٢             | مرتفع (من ٨٥٠٠ فأكثر)          |

يتضح من الجدول السابق رقم (٣٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الاتجاه نحو العمل الحر ككل تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة حيث كانت



(ت) دالة عند ٠,٠١ لصالح متوسط الدخل الشهري المرتفع, ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما ارتفع الدخل الشهري لأسرة الشاب كلما شعر بالأمان المالى الذى يشجعه على تبني إتجاهات إيجابية نحو إقامة مشروع ريادةى خاص به، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Hundley 2006) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين دخل الأسرة المرتفع واتجاه الأبناء إلى العمل الحر، ونتائج دراسة كلاً من سميرة العبدلى (٢٠١١)، ماهر العياط وانتصار حسن (٢٠١٣)، وأميرة عبد العال والهام عبد السميع (٢٠١٨) التي توصلت جميعاً لوجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الدخل الشهري للأسرة واتجاه الشباب نحو العمل الحر أو المشروعات الصغيرة ونتيجة دراسة فاتن مصطفى واخرون (٢٠٢٢) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو تأسيس مشروع ريادةى ومتوسط الدخل الشهري للأسرة لصالح متوسط الدخل الشهري المرتفع. وعلي العكس تختلف مع نتائج دراسة نوره الزهرانى (٢٠١٢) التي توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل بالمشروعات الصغيرة ترجع لصالح الأسر ذوي مستوى الدخل الشهري المنخفض، ونتائج دراسة محمود رضوان (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن تحديد اتجاهات الشباب الجامعي نحو إقامة المشروعات الصغيرة لا يختلف باختلاف دخل الأسرة. وفي ضوء ما سبق تتحقق صحة الفرض الثاني جزئياً.

- النتائج في ضوء الفرض الثالث: والذي ينص على أنه " توجد فروق في التمكين ككل لدى الشباب الجامعي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة - الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - العمل بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الام - متوسط الدخل الشهري للأسرة)".

" وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات الشباب من (الذكور والإناث)، نوع الجامعة (حكومي وخاص)، طبيعة الدراسة (نظري وعملي)، العمل بجانب الدراسة (يعمل بجانب الدراسة و لا يعمل بجانب الدراسة)، عمل الام (تعمل ولا تعمل) في التمكين، بينما تم إجراء تحليل التباين أحادى الاتجاه للوقوف على دلالة الفروق بين الشباب الجامعي عينة الدراسة نحو التمكين ككل وكلاً من متغيرات الفرقة الدراسية للشباب الجامعي والمستوى التعليمي للاب، المستوى التعليمي للام، متوسط الدخل الشهري للأسرة كذلك تم إجراء اختبار أقل فرق معنوي L.S.D لبيان اتجاه دلالة الفروق والجدول من (٣٧) إلى (-) توضح ذلك.

جدول (٣٧) الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من الشباب الجامعي نحو  
التمكين

ككل تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، نوع الجامعة، طبيعة الدراسة، العمل بجانب الدراسة، عمل  
الأم) (ن=٣٣٧)

| المحاور                  | المتغيرات          | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة | لصالح                     |        |
|--------------------------|--------------------|------------------------------------|--------------|--------|---------------|---------------------------|--------|
| تمكين الشباب الجامعي ككل | الجنس الذكور (144) | المتوسط الحسابي                    | ٣٣٥          | 0.911  | 0.723         | غير دال                   |        |
|                          |                    | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | ٦٦,٣٦٣ |
|                          | إناث (193)         | المتوسط الحسابي                    |              |        |               |                           | ٦٧,٠٤٨ |
|                          |                    | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | 2.124  |
| نوع الجامعة              | حكومي (٢٠٧)        | المتوسط الحسابي                    | ٣٣٥          | ٣٣,٥٦٩ | 0.01          | لصالح الجامعات الخاصة     |        |
|                          |                    | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | ٧٩,٤٩١ |
|                          | خاص (١٣٠)          | المتوسط الحسابي                    |              |        |               |                           | ٣,٢٤٧  |
|                          |                    | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | ٩٢,٧٠٥ |
| طبيعة الدراسة            | عملية (١٢٢)        | المتوسط الحسابي                    | ٣٣٥          | ٢,٦١١  | ٠,٠٥          | لصالح الكليات العملية     |        |
|                          |                    | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | ٨٩,٥٤٨ |
|                          | نظرية (٢١٥)        | المتوسط الحسابي                    |              |        |               |                           | ٥,١٨٢  |
|                          |                    | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | ٨٦,٧١٤ |
| العمل بجانب الدراسة      | أعمل (١١٤)         | المتوسط الحسابي                    | ٣٣٥          | ٣,٣٦   | ٠,٠١          | لصالح العمل بجانب الدراسة |        |
|                          |                    | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | ٧٣,٠١  |
|                          | لا أعمل (٢٢٣)      | المتوسط الحسابي                    |              |        |               |                           | ٦,٣٥   |
|                          |                    | الانحراف المعياري                  |              |        |               |                           | ٦٧,٢٧  |

|                              |                    |       |     |       |                      |                       |             |
|------------------------------|--------------------|-------|-----|-------|----------------------|-----------------------|-------------|
| لصالح<br>الامهات<br>العاملات | دال<br>عند<br>0.01 | ٢,٠٢٩ | ٣٣٥ | ٨٣,٥٥ | المتوسط<br>الحسابي   | عاملة (١٩٦)           | عمل<br>الأم |
|                              |                    |       |     | ٧,٥١  | الانحراف<br>المعياري |                       |             |
|                              |                    |       |     | ٦٩,٢٨ | المتوسط<br>الحسابي   | غير<br>عاملة<br>(١٤١) |             |
|                              |                    |       |     | ٥,٩٨  | الانحراف<br>المعياري |                       |             |

- بالنسبة للجنس يتضح من الجدول السابق رقم (٣٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في تمكين الشباب الجامعي ككل تبعاً لمتغير الجنس حيث كانت (ت) غير داله، ويمكن تفسير ذلك إلى ان تمكين الشباب لا يؤثر فيه الذكور والإناث على حد سواء لأنه نابع من قدرتهم على اتخاذ القرارات الرشيدة ومدى وعيهم بقرارات الشراء والاستهلاك وايضا مشاركتهم اجتماعيا مع اقربانهم وحرصهم على العمل الجماعي. كما ان طبيعة المجتمع الاسرى المصري حاليا تعتمد في أمور كثيرة على الابناء الذكور والإناث على حد سواء مما يكسبهم تحمل المسؤولية فهم الاب والام وازواج المستقبل وهم من تبنى عليهم الاسر فيما بعد بما يتطلب ذلك من قدرة على اتخاذ القرار بدءا من قرار الدراسة ثم العمل ثم الزواج وما يستلزم ذلك من قدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات وادارة الموارد والتعامل مع المجتمع الخارجى، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة وفاء شلبي (١٩٩٩) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (ذكور - إناث) حول إكساب أبناء عينة البحث الخبرات الأسرية المبكرة لتنمية قدراتهم الإدارية، ودراسة أسماء عمارة (٢٠٠٧) والتي اظهرت عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الممارسات الإدارية.
- بالنسبة لنوع الجامعة يتضح من الجدول السابق رقم (٣٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في تمكين الشباب ككل تبعاً لمتغير نوع الجامعة لصالح الجامعات الخاصة، وترجع الباحثة ذلك الى ان الجامعات الخاصة تتبع استراتيجيات التعلم تعتمد على ممارسة الشاب لاسلوب التفكير العلمي واتخاذ القرار السليم، كما أن الشاب يتعرض فيها الى كثير من المواقف الي يتطلب معها حل المشكلات بطرق علمية مما يكسبه هذه المهارة، كما تضيف الباحثة بأنه في الجامعات الخاصة يكون هناك التزام بتنمية الفرد على كافة المستويات سواء العلمية من خلال المناهج النظرية والعملية او الجسمية من خلال الاهتمام بالتدريبات الرياضية او الثقافية من خلال النشاطات المختلفة سواء الترفيهية او المعرفية أو التطوعية والكثير من الأعمال التي يتم انجازها مما يجعلهم أكثر حرصا على حسن استغلال مواردهم المختلفة بما يتيح لهم انجاز المتوقع منهم كما يجعلهم اكثر

حرصا على ادارة أمور حياتهم الخاصة، ومتطلبات الدراسة ووقت الراحة مما يجعلهم أكثر تمكينا اقتصاديا واجتماعيا.

- كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في تمكين الشباب ككل تبعاً لمتغير طبيعة الدراسة بالكلية لصالح الدراسة العملية وذلك عند مستوى دلالة ٠,٠١، وذلك لتمتع طلاب الكليات العملية بالمهارات المكتسبة من خلال دراستهم مما يتيح لهم المرور بكل مراحل اتخاذ القرار، في حين أن الكليات النظرية تتسم بالجمود لطبيعة التخصصات التي تحتويها.

- كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في تمكين الشباب ككل تبعاً لمتغير عمل الشاب بجانب الدراسة لصالح العمل بجانب الدراسة وذلك عند مستوى دلالة ٠,٠١، وذلك لتمتع الشباب بتحمل المسؤولية الناتجة عن العمل بجانب دراستهم فالعمل يصقل قدراتهم ويجعل أكثر تحملا لمتطلبات الحياة وأكثر احتكاكا بالبشر مما يجعلهم أكثر تمكينا على كافة الاصعدة، والعمل يتيح للشباب توافر الدخل مما يحقق التمكين الاقتصادي.

- كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في تمكين الشباب ككل تبعاً لمتغير عمل الام لصالح الام العاملة وذلك عند مستوى دلالة ٠,٠١ وترجع الباحثة ذلك إلى أن الأمهات العاملات تزداد لديهم المسؤوليات والضغوط الحياتية التي تثقل عليهم الأعباء عن الأمهات غير العاملات لذلك تفضل الأمهات العاملات تدريب أبنائهم على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات الحياتية وذلك في محاولة للتخفيف عن أنفسهم من كثرة الأعباء والمسئوليات الملقاة على عاتقهم بعكس الأمهات التي لا تعمل والتي غالباً ما يتكل عليها أبنائها في قضاء معظم مطالب حياتهم لذلك يزداد تحمل المسؤولية لدى أبناء العاملات عن أبناء غير العاملات.

جدول (٣٨) تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في التمكين ككل

تبعاً للفرقة الدراسية والمستوى التعليمي للوالدين ومتوسط الدخل الشهري للأسرة (ن=٣٣٧)

| المتغيرات       | مصدر التباين   | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------------|
| الفرقة الدراسية | بين المجموعات  | ٩٤٣٨,٧٥٦       | ٤٧١٩,٣٧٨       | ٢            | ٤٧,١٨١   | ٠,٠١          |
|                 | داخل المجموعات | ٢٩٧٠,٨,٢٢٤     | ١٠٠,٠٢٨        | ٣٣٤          |          |               |
|                 | التباين الكلي  | ٣٩١٤٦,٩٨٠      |                | ٣٣٦          |          |               |

|      |        |     |          |           |                |                           |
|------|--------|-----|----------|-----------|----------------|---------------------------|
| ٠,٠١ | ٥٤,٧٦٥ | ٢   | ٤٨١٤,٨٠٥ | ٩٦٢٩,٦٠٩  | بين المجموعات  | المستوى التعليمي للاب     |
|      |        | ٣٣٤ | ٨٧,٩١٨   | ٢٦١١١,٦٦٤ | داخل المجموعات |                           |
|      |        | ٣٣٦ |          | ٣٥٧٤١,٢٧٣ | التباين الكلي  |                           |
| ٠,٠١ | ٣٦,٩١٥ | ٢   | ٤٥٥٤,٠٩٥ | ٩١٠٨,١٩٠  | بين المجموعات  | المستوى التعليمي للام     |
|      |        | ٣٣٤ | ١٢٣,٣٦٥  | ٣٦٦٣٩,٥٣٩ | داخل المجموعات |                           |
|      |        | ٣٣٦ |          | ٤٥٧٤٧,٧٢٩ | التباين الكلي  |                           |
| ٠,٠١ | ٦١,٤٥٥ | ٢   | ٤٨٨٥,٩٨١ | ٩٧٧١,٩٦١  | بين المجموعات  | متوسط الدخل الشهري للاسرة |
|      |        | ٣٣٤ | ٧٩,٥٠٤   | ٢٣٦١٢,٨٠١ | داخل المجموعات |                           |
|      |        | ٣٣٦ |          | ٣٣٣٨٤,٧٦٢ | التباين الكلي  |                           |

يتضح من الجدول السابق رقم (٣٨) وجود تباين دال إحصائياً في تمكين الشباب ككل عند مستوى (٠,٠١) تبعاً لإختلاف الفرقة الدراسية والمستوى التعليمي للوالدين ومتوسط الدخل الشهري للأسرة وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٣٩).

جدول (٣٩) دلالة الفروق بين الشباب الجامعي في التمكين ككل تبعاً لإختلاف للفرقة الدراسية والمستوى التعليمي للوالدين ومتوسط الدخل الشهري للاسرة

|                |                |                |                         |
|----------------|----------------|----------------|-------------------------|
| الفرقة الرابعة | الفرقة الثالثة | الفرقة الثانية | الفرقة الدراسية         |
| م = ٦١,٤٢٣     | م = ٤٨,٤٠٣     | م = ٣٢,٦١٠     |                         |
|                |                | -              | الفرقة الثانية          |
|                | -              | **١٥,٧٩٣       | الفرقة الثالثة          |
| -              | **١٣,٠٢٠       | **٢٨,٨١٣       | الفرقة الرابعة          |
| عالي           | متوسط          | منخفض          | المستوى التعليمي للاب   |
| م = ٦٣,٥٧٨     | م = ٤٩,٧٣٥     | م = ٣٤,٠٢٠     |                         |
|                |                | -              | منخفض (أقل من الثانوية) |

|                     |                     |                     |  |
|---------------------|---------------------|---------------------|--|
|                     | -                   | **١٥,٧١٥            | متوسط (الثانوية وما يعادلها<br>ومعاهد) |
| -                   | **١٣,٨٤٣            | **٢٩,٥٥٨            | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق<br>الجامعي)     |
| عالي<br>م = ٥٦,٦٢٥  | متوسط<br>م = ٤٠,٣٣٧ | منخفض<br>م = ٣٨,٠١٢ | المستوى التعليمي للام                  |
|                     |                     | -                   | منخفض (أقل من الثانوية)                |
|                     | -                   | *٢,٣٢٥              | متوسط (الثانوية وما يعادلها<br>ومعاهد) |
| -                   | **١٦,٢٨٨            | **١٨,٦١٣            | مرتفع (مؤهل جامعي، فوق<br>الجامعي)     |
| مرتفع<br>م = ٦٠,١١١ | متوسط<br>م = ٤٥,٥٤١ | منخفض<br>م = ٣٢,٢٩٧ | الدخل الشهري للأسرة                    |
|                     |                     | -                   | منخفض (أقل من ٤٥٠٠ ج)                  |
|                     | -                   | **١٣,٢٤٤            | متوسط (من ٤٥٠٠: أقل من<br>٨٥٠٠ ج)      |
| -                   | **١٤,٥٧٠            | **٢٧,٨١٤            | مرتفع (من ٨٥٠٠ فأكثر)                  |

- كما يتضح من جدول رقم ( ٣٩ ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في تمكين الشباب ككل تبعاً لمتغير الفرقة الدراسية لصالح الفرق الدراسية الأكبر وذلك عند مستوى دلالة ٠,٠١ وترجع الباحثة ذلك إلى أن الشباب يرتفع لديهم الإحساس بالمسئولية واتخاذ القرار كلما تقدموا في السن وإقتربوا من مرحلة الرشد والتي يتحملون فيها مسئولية أنفسهم ومسئولية أسرهم عند الزواج وعند الخروج لميدان العمل أكثر من الشباب الأقل سناً، وأن من الطبيعي أن الأحساس بالمسئولية يزيد لدى الإنسان كلما تقدم في السن. وتضيف الباحثة إلى أنه كلما تقدم سن الشباب سواء الذكور أو الإناث تزداد المعلومات، وتتسع مدارك ومعارف الفرد من خلال قراءاته المختلفة، والمعلومات التي يحصل عليها سواء من المناهج الدراسية أو من مواقع الإنترنت، أو التي يستمدّها من الآخرين. فلا شك أن الخبرات المكتسبة سواء من داخل الأسرة ومن خلال خبرات الآباء أو من خارجها من الزملاء أو الأساتذة دور هام في تنمية القدرات الادارية لديهم كما أن الأسرة وخبراتها تعد عوامل مؤثرة في تنمية تلك القدرات، كذلك ترى

الباحثة أنه بتقدم سن الفرد يتوجه تفكيره نحو تحمل المسؤولية ويزداد اهتمامه بمسئوليته في المستقبل لذلك فهو في أمس الحاجة لصقل القدرات الادارية المختلفة لتحقيق أقصى إستفادة سواء من خلال الدراسة أولاً ثم الحياة الشخصية مستقبلاً ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة دلالة ضويحي (٢٠١٦) التي أثبتت انه بتقدم الاشخاص في السن فيصبحوا أكثر قدرة على استخدام واتقان القدرات الادارية المختلفه.

- كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في تمكين الشباب ككل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للوالدين لصالح المستوى التعليمي المرتفع للوالدين وذلك عند مستوى دلالة ٠,٠١ وترجع الباحثة ذلك إلى أن إرتفاع المستوى التعليمي للوالدين يعد أهم مؤشر يعبر عن مدى وعيهم وإتساع مداركهم وتنشئتهم لأبنائهم تنشئة سليمة واتخاذهم لقرارات بطريقة سليمة وغرس مفاهيم ومبادئ تحمل المسؤولية لديهم وتدعيم هويتهم وبناء شخصيتهم المستقلة التي يمكن الإعتماد عليها والإبتعاد عن مبدأ الإتكاليه عليها أو على الآخرين. وترجع الباحثة ذلك ايضا إلى ان بارتفاع المستوى التعليمي للوالدين يرفع مستوى وعيهم بأهمية اكساب الابناء بالمهارات والخبرات التي تساعدهم وتأهلهم على خوض تجارب الحياة المختلفة والمرور بها الى النجاح، كما ان بارتفاع المستوى التعليمي للوالدين يدرك الاباء أهمية اكساب هذه المهارات منذ الصغر وفي المراحل الاولى من حياة الابناء، ولاشك أن التعليم يساعد في إتساع دائرة معارف الفرد ووفرة معلوماته وأمام كل هذه الخبرات يتأثر الابناء بخبرات آبائهم والمستوى التعليمي للأب والأم يساهم في رفع درجة مشاركة الأبناء بإدارة الموارد كما أن الأبناء يكتسبون خبراتهم من خبرات آبائهم وأمهاتهم، كما يرى الباحثون أن معظم الآباء والأمهات ذوى المستوى التعليمي المرتفع يحثوا أبناءهم على التفكير العلمي والتخطيط والإدارة الجيدة للموارد وإتباع الإجراءات التي تكفل لهم تحقيق الأهداف وهذا يتفق مع دراسة زينب يوسف (٢٠٠٣) والتي اثبتت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القدرة الإدارية للشباب و تعليم الوالدين.

- كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في تمكين الشباب ككل تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة لصالح متوسط الدخل الشهري المرتفع وذلك عند مستوى دلالة ٠,٠١ وترجع الباحثة ذلك إلى أن دخل الاسرة المرتفع يوفر الإمكانيات المادية التي تسهل اتخاذ القرارات الرشيدة واختيار القرار الصحيح التي تساعد في تمكين الشباب اجتماعيا واقتصاديا بصورة أفضل وذلك لتلبية الاحتياجات اللازمة للشباب، كما تضيف الباحثة أن الدخل كلما ارتفع يساعد في زيادة المنفق على تمكين الابناء وذلك من خلال اتاحة الفرص لهم للاشتراك في الانشطة المختلفة سواء الترفيهية منها او المعرفية على سبيل المثال الاشتراك في المعسكرات المختلفة واقتناء الاجهزة المختلفة الى تسهل لهم تنمية قدراتهم الادارية المختلفة و كلما ارتفع الدخل زادت الحاجة لإدارته من خلال عمل الميزانية المالية، كما ان ارتفاع مستوى

الدخل يتيح للأسرة من توافر وسائل التكنولوجيا المختلفة والانترنت مما يكسب الابناء الكثير من المهارات منها ادارة المعلومات والبيانات وهي احدى الموارد الهامة لدى الابناء كما ان استخدام الابناء لهذه الوسائل يصاحبه توجيهات من الاسرة بكيفية الاستخدام السليم للوقت والابتعاد عن المضيعات وكذلك توجيهات خاصة بالجلسة السليمة اثناء استخدام هذه التكنولوجيا كما تمكن هذه الوسائل من التواصل الفعال مع الاخرين ومناقشة مشكلاته وايجاد حلول لها وكل هذا جوانب من المهارات الادارية، ويتفق هذا مع دراسة كلا من وفاء شلبي (١٩٩٩) والتي اظهرت ان دخل الأسرة من أهم متغيرات المستوى الاقتصادي والاجتماعي التي أثرت على تنمية القدرات الإدارية لدى الأبناء، وتتفق ايضا مع نتيجة دراسة هبة الله شعيب (٢٠٠٣) والتي كشفت عن فروق ذات دلالة إحصائية في الممارسات الإدارية تبعاً لدخل الاسرة لصالح الدخل الاعلى وفي ضوء ما سبق تحقق صحة الفرض الثالث.

النتائج في ضوء الفرض الرابع: والذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها وكلاً من أبعاد الاتجاه نحو العمل الحر والتمكين لدى الشباب الجامعي.

و للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون للتحقق من العلاقات الارتباطية بين محاور استبيان الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال وكلا من أبعاد الاتجاه نحو العمل الحر، والتمكين لدى الشباب الجامعي، وجدول (٤٠) يوضح ذلك.

جدول (٤٠): قيم معاملات الارتباط بين استبيان الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال وكلا من أبعاد الاتجاه نحو العمل الحر، والتمكين لدى الشباب الجامعي

| الاتجاه نحو العمل الحر وتمكين الشباب الجدارات الادارية الداعمة | البعد المعرفي | البعد السلوكي | البعد الوجداني | الاتجاه نحو العمل الحر ككل | تمكين اقتصادي | تمكين اجتماعي | تمكين الشباب ككل |
|--|---------------|---------------|----------------|----------------------------|---------------|---------------|------------------|
| الجدارات الذاتية   | **0.896       | *0.713        | **0.914        | *0.724                     | *0.945        | *0.892        | **٠,٨٥١          |
| الجدارات القيادية  | **0.904       | **0.809       | **0.769        | *0.743                     | **0.792       | *0.739        | **٠,٨٢٧          |
| الجدارات المهنية (الفنية)                                      | **0.772       | **0.861       | *0.642         | *0.941                     | *0.775        | *0.843        | **٠,٨٨٣          |
| الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال ككل                   | **٠,٨٣٥       | **٠,٨٧٨       | **٠,٨١٦        | *0.751                     | *0.725        | *0.883        | **٠,٨٥٢          |

\*\* دال عند 0.01



من عرض الجدول السابق رقم (٤٠) يتبين وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين الجداريات الادارية الداعمة لريادة الأعمال بمحاورها، الاتجاه نحو العمل الحر بأبعاده والتمكين بمحاوره؛ أي أنه كلما زادت وتطوّرت الجداريات الادارية الداعمة لريادة الأعمال والتي تتضمن الجداريات الذاتية متمثلة في كلا من (ادارة الذات، التواصل الفعال، المرونة النفسية، الذكاء الاجتماعي) والجداريات القيادية متمثلة في كلا من (التفكير الابداعي في حل المشكلات، الاستباقية، بناء وقيادة فرق العمل) والجداريات المهنية (الفنية) متمثلة في كلا من (الجدارية التكنولوجية، ادارة الاولويات، ادارة الازمات، التخطيط المنظم للمشروع) ساعد ذلك على الاتجاه نحو العمل الحر ككل بابعاد (البعد المعرفي والبعد السلوكي والبعد الوجداني) وتعزيز تمكين الشباب اقتصادياً واجتماعياً، وانعكس على التمكين ككل، وذلك لأن امتلاكهم للمهارات التي تؤهلهم لريادة الأعمال تساعدهم على ممارسة العمل الحر واكتساب اتجاهات إيجابية نحوه مما يدعم تمكينهم الاقتصادي والاجتماعي. وتفسر الباحثة ان الشباب العربي بشكل عام والمصري خصوصا يواجه حزمة من التحديات وأكثرها بروزا تلك الناجمة عن عدم التكافؤ بين التحصيلات العلمية والمهارات اللازمة لسوق العمل. فالتطورات في التكنولوجيا والمعرفة التي فرضتها العولمة المتسارعة أدت إلى تدني في الطلب على خريجي الجامعات لانخفاض مهاراتهم المطلوبة لسوق العمل بالإضافة الى قلة بذل الجهد لتعزيز تلك المهارات ولاسيما في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكذلك اللغات، خاصة وان هناك نسبة كبيرة من الشباب يجهلون استخدام هذه التكنولوجيا وهذا ما تؤكدته دراسة ايناس الشيتي (٢٠١٨) ، وعلى الرغم من إن فئة الشباب الحالية في مصر تمتلك العديد من المميزات والمكاسب كالوعى والتعليم واتاحة مجالات المعرفة المفتوحة فإنها تواجه بيئة اقتصادية واجتماعية معقدة وسريعة التطور في ظل العولمة مما قد يتسبب في تعرض الشباب للضعف إذا افتقرت لديهم المعارف والمهارات الضرورية للتكيف مع بيئة اقتصادية واجتماعية جديدة.

**وتضيف الباحثة** ايضا ان الشباب إذا حسن إعدادهم وتوجيههم والإستفادة منهم سيمثلون الطاقة الهائلة والقوى المحركة التي تنهض بالأمم فهم الذين يقومون بإعمار الأرض، ويحدث التغيير الإيجابي في أي مجتمع. كما ان دعم الشباب للمشاركة في عمليات التنمية المتاحة داخل المجتمع ويلزم لذلك الاهتمام ببناء قدرات وثقافات الأفراد من خلال التعليم والتدريب التي يجب أن يوفرها المجتمع لأبنائه، يقصد به تمكين الشباب و زيادة قدراتهم ومهاراتهم للمساهمة في تنمية مجتمعهم. كما إن الإستثمار في تمكين الشباب المؤهل الذي يمتلك مهارات الإبداع والإبتكار يمثل أولوية رئيسية في رؤية مصر ٢٠٣٠، التي تنطلق من أن الشباب هم الثروة الدائمة التي ينبغي العمل علي تنميتها وإستثمارها، وهذا يتجسد علي أرض الواقع في إستراتيجيات وسياسات عديدة لتمكين الشباب، والإرتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بشكل متواصل، لذا

قامت العديد من المؤسسات التنموية في الدولة بترجمة تلك الإستراتيجيات والسياسات ضمن خططها من خلال برامج ومبادرات، تهدف إلي تمكينهم وبناء قدراتهم وإستثمار طاقاتهم، وخلق الفرص المناسبة لمشاركتهم الفاعلة في المجتمع في كافة أنحاء الدولة. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه نتائج دراسة كلا من (Egunsola et al., 2012) (Keat et al., 2011) حيث اتضح وجود علاقة بين تعليم ريادة الأعمال للطلاب الجامعيين وتوجيههم نحو ممارسة العمل الحر بعد التخرج، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة ماهر العياط وانتصار على (٢٠١٣) في وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين دور الجامعة في تشكيل اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، أيضا تتفق مع نتائج دراسة كلاً من أيمن عيد (٢٠١٤) وعصام إبراهيم (٢٠١٥) حيث أكدوا على أن التجارب الدولية تشير إلى أن التعليم الريادي من أبرز التجارب الناجحة في التعليم العالي خلال العقود الماضية لتبني فكرة المشروعات للخريجين. كما تتفق مع نتائج دراسة (Verni et al., 2015) التي أظهرت فارقاً للتعليم الريادي في تعزيز الأفكار الريادية لدى طلاب الجامعات لإعدادهم ليكونوا رجال أعمال مستقبليين. كما تتفق مع نتائج دراسة (Daniela et al., 2016) التي أظهرت أن دراسة ريادة الأعمال تؤثر بشكل فعال في تكوين اتجاهات ريادية لدى الطلاب. أيضا تتفق مع ما أشار إليه حسام المخيزيم (٢٠١٧) إلي أن الثقافة الريادية من العوامل المؤثرة على اتجاه الأفراد نحو ريادة الأعمال. كما أشارت دراسة دعاء السر (٢٠١٧) إلى أن اهتمام الجامعة بالتعليم الريادي وتقديرها لإبداع وابتكار الطلاب يزيد من دافعيتهم لتعليم وتقديم أفكارهم الريادية التي من شأنها أن تتحول إلى مشروع استثماري يساهم في دفع عجلة الإنتاج والحد من ظاهرة البطالة. كما تتفق النتائج مع نتائج دراسة عبير عثمان (٢٠١٨) التي أشارت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب واتجاهاتهم نحوه. ودراسة علوية الزبير وسلوى أبو ضيف (٢٠١٨)، التي توصلت إلى أن تعزيز وتوعية الطالبات بأهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال مراكز الأعمال الريادية بالجامعة له أثر واضح وفعال في دعم ونجاح المشروعات الصغيرة لدى الطالبات. وبهذا تحقق صحة الفرض الرابع

النتائج في ضوء الفرض الخامس: والذي ينص على أنه تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة (الجدارات الادارية الداعمة لريادة الأعمال- متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) في تفسير نسب التباين مع المتغير التابع (الاتجاه نحو العمل الحر- تمكين الشباب الجامعي) تبعاً لأوزان معاملات (الانحدار - درجة الارتباط).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تمّ استخدام معاملات الانحدار المتعدّدة باستخدام طريقة الخطوة المتدرّجة إلى الأمام Stepwise للتعرف على نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة في

التأثير على المتغير التابع الاتجاه نحو العمل الحر- تمكين الشباب الجامعي)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٤١)

معاملات الانحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلى الأمام Stepwise للمتغيرات المستقلة

لعينة البحث مع الاتجاه نحو العمل الحر- تمكين الشباب الجامعي (ن=٣٣٧)

| مستوى الدلالة | قيمة (ت) | معامل الانحدار B | الدلالة | قيمة (ف) | نسبة المشاركة R2 | معامل الارتباط R | المتغير المستقل                      | المتغير التابع الاتجاه نحو العمل الحر |
|---------------|----------|------------------|---------|----------|------------------|------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| ٠,٠١          | ٩,٣٨٤    | ٠,٤٩١            | ٠,٠١    | ٨٥,٨٢٩   | ٠,٧٩٤            | ٠,٨٩١            | الجدارات القيادية                    | المتغير التابع الاتجاه نحو العمل الحر |
| ٠,٠١          | ٨,٣٠٤    | ٠,٣٧٤            | ٠,٠١    | ٦٨,٩٦٠   | ٠,٧١١            | ٠,٨٤٣            | الجدارات المهنية (الفنية)            |                                       |
| ٠,٠١          | ٧,٤٨٣    | ٠,٣١٦            | ٠,٠١    | ٥٦,٠٠٢   | ٠,٦٦٧            | ٠,٨١٧            | طبيعة الدراسة                        |                                       |
| ٠,٠١          | ٦,٨٨٨    | ٠,٢٧٠            | ٠,٠١    | ٤٧,٤٤٣   | ٠,٦٢٩            | ٠,٧٩٣            | متوسط الدخل الشهري للأسرة            |                                       |
| ٠,٠١          | ١٠,٣٨٥   | ٠,٤٩٣            | ٠,٠١    | ٩٣,٨٤٨   | ٠,٧٨٤            | ٠,٨٩١            | الجدارات الادارية لريادة الأعمال ككل | المتغير التابع تمكين الشباب الجامعي   |
| ٠,٠١          | ٨,٨٠١    | ٠,٤٠٦            | ٠,٠١    | ٧٧,٤٦٤   | ٠,٧٣٥            | ٠,٨٥٧            | متوسط الدخل الشهري                   |                                       |
| ٠,٠١          | ٨,٠٦٠    | ٠,٣٥٨            | ٠,٠١    | ٦٤,٩٧١   | ٠,٦٩٩            | ٠,٨٣٦            | المستوي التعليمي للام                |                                       |
| ٠,٠١          | ٧,١٣٢    | ٠,٢٨٩            | ٠,٠١    | ٥٠,٨٥٩   | ٠,٦٤٥            | ٠,٨٠٣            | نوع الجامعة                          |                                       |

يُتضح من الجدول السابق (41) أنّ الجدارات القيادية لدى أفراد عينة الدراسة هي العامل الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في الاتجاه نحو العمل الحر، حيث بلغت قيمة (ف) (٨٥,٨٢٩)،

وقيمة (ت) (٩,٣٨٤) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١). كما بلغت قيمة نسبة المشاركة (٠,٧٩) ما يعني أن الجدارت القيادية تفسر ٧٩% من التباين الكلي، وهذا يدل على تأثير الجدارت القيادية التي يمتلكها الشباب الجامعي أفراد عينة الدراسة على الاتجاه نحو العمل الحر. ويمكن تفسير ذلك بأن امتلاك تلك المهارت من الضروري أن يعزز وينمي الاتجاه نحو العمل الحر. كما يظهر أن الجدارت المهنية (الفنية) تأتي في الترتيب الثاني بنسبة (٦٨%)، يليها طبيعة الدراسة بنسبة (٥٦%)، يليها متوسط الدخل الشهري للأسرة بنسبة (٤٧%).

كما يتضح من الجدول السابق (41) أن الجدارت الادارية لريادة الأعمال لدى أفراد عينة الدراسة هي العامل الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في تمكين الشباب الجامعي، حيث بلغت قيمة (ف) (٩٣,٨٤٨)، وقيمة (ت) (١٠,٣٨٥) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١). كما بلغت قيمة نسبة المشاركة (٠,٧٨) ما يعني أن الجدارت الادارية لريادة الأعمال تفسر ٧٨% من التباين الكلي، وهذا يدل على تأثير الجدارت الادارية الداعمة لريادة الأعمال ككل التي يمتلكها الشباب الجامعي أفراد عينة الدراسة على تمكينه الاقتصادي والاجتماعي. ويمكن تفسير ذلك بأن امتلاك تلك المهارت من الضروري أن يعزز تمكين الشباب اقتصادياً واجتماعياً. كما يظهر أن متوسط الدخل الشهري للأسرة تأتي في الترتيب الثاني بنسبة (٧٣%)، يليها المستوى التعليمي للام بنسبة (٦٩%)، يليها نوع الجامعة للأسرة بنسبة (٦٤%). وتضيف الباحثة انه يقتضى لتمكين الشباب تعزيز قدراتهم، وهم ما يستوجب تحسين منظومات الخدمات الاساسية للشباب وخصوصاً في مجال التعليم كما يتعين توسيع نطاق الفرص المتاحة للشباب. من خلال اقتصاديات تولد عملاً لائقاً وتشجع ريادة الأعمال، وبيئات سياسية تشجع حريه التعبير والمشاركة الفاعلة. وبهذا تحقق صحة الفرض

#### الخامس

#### توصيات البحث:

- تبني الجهات الحكومية لسياسة دعم وتشجيع زيارات رواد الأعمال للمحافل ذات العلاقة بريادة الأعمال ومشاركتهم في المؤتمرات والجلسات وورش العمل المتخصصة حسب نوع المشروع الريادي والعمل على توفير المخصصات المالية لذلك بشكل سنوي وحسب الحاجة
- عقد بروتوكولات تعاون بين وزارة التعليم العالي والاتصالات لإنشاء مراكز رقمية في كل جامعه لتدريب الشباب الجامعي على إنشاء المشروعات الصغيرة لإعداد كوادر متخصصة في مجال التميز المهني وريادة الأعمال بما ينعكس إيجابياً على قدراتهم التنافسية وتأهلهم المناسب لسوق العمل. والعمل على احداث وتطوير برامج توعوية للشباب في الجامعات حول مفهوم ريادة الأعمال، والابتكار والابداع وتعزيز ثقافة العمل الحر لتكون قابلة للتطبيق في جميع مجالات عمله

- عقد بروتوكولات بين وزارة التعليم العالى ووزارة الشباب والجهات الحكومية لتخصيص أسبوع رياضي سنوي يكون ملتقى للريادين من الداخل والخارج (محلياً وإقليمياً، ودولياً) (ليتبادلوا الأفكار وليتباحثوا في شئون الريادة، اسوة بالدول الأخرى التي حققت قفزات نوعية في الريادة، وتضمن ذلك اطلاق مسابقات للرواد أصحاب أفكار المشاريع الريادية في المدارس والجامعات.
- تعزيز مبادئ وأصول الريادة والتطبيق العملي لها أثناء الدراسة وتضمينها بالمناهج الدراسية في المراحل التعليمية المختلفة، وخاصة في مراكز التدريب المهني وفي المدارس المهنية ، وتضمن المناهج الدراسية الجامعية المحتويات اللازمة لتعزيز خصائص الريادة والإبداع والعمل الحر لدى الطلبة المقبلين على سوق العمل عند تخرجهم من هذه المؤسسات.
- تبني وسائل الإعلام المختلفة لمفهوم الجدارات الداعمة لريادة الأعمال كمدخل للتطوير وتمكين الشباب اقتصاديا واجتماعيا وتحسين الأداء الفردي والجماعي داخل مؤسسات المجتمع المختلفة لمواجهة التحديات المعاصرة.
- تفعيل دور ندوات ومحاضرات تثقيفية للشباب الجامعي لحثهم على ضرورة استغلال الثروات الفكرية والأفكار الإبداعية الكامنة في عقولهم من خلال تنمية الجدارات المختلفة، ودفعهم لوضع رؤية واضحة وتخطيط جيد لحياتهم المستقبلية عن طريق إشراك الطلاب في لجان الإعداد والتنظيم مع إعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم والمشاركة بتقديم أوراق عمل في تلك الندوات.

#### المراجع:

#### أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحلام عبد العظيم مبروك، سناء محمد فتحي (٢٠١٩): برنامج تدريبي قائم على المدخل الإنساني في مشروعات الاكسسوارات الجلدية الصغيرة لتنمية جدارات ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر لدى طالبات الاعدادي المهني- المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي - العدد الخامس والثلاثون، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مصر.
- ٢- أحمد غنيمي مهناوى (٢٠١٤): دور التعليم الثانوى الفني المزدوج في اكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المجلد ٢، العدد ٥٢، جامعة بنها، مصر.
- ٣- أحمد كرم النجار- محمد محمود شعيب (٢٠٢٠): حزم الجدارات الوظيفية كأداة لتطوير أداء القيادات الإدارية: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق المصرية - المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة (IJHTH) - تصدرها كلية

- السياحة والفنادق - جامعة الفيوم مج (١٤) عدد (١) يونيو ٢٠٢٠، الفيوم، مصر.
- ٤- اسلام المومني (٢٠١٦): أثر الجداريات الادارية على توافر متطلبات إدارة الأزمات في المستشفيات الجامعية الاردنية، رسالة ماجستير - كلية الأعمال - جامعة عمان العربية - الأردن.
- ٥- أسماء سعد أحمد عمارة (٢٠٠٧): " الممارسات الإدارية لطلاب المدن الجامعية وعلاقتها بتقدير الذات والرضا عن الحياة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، شبين الكوم، مصر.
- ٦- أسماء وحيد محمد ادريس، أمل عبد الفتاح شمس، شادية ربيع ذكي (٢٠١٩): "المتغيرات البيئية والاجتماعية المرتبطة بتمكين الشباب في مشروعات التنمية"، مجلة العلوم البيئية، مج (٤٧)، الجزء الثالث سبتمبر ٢٠١٩، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، مصر.
- ٧- إسماعيل علي شكر (٢٠١٦): "مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة"، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان.
- ٨- أشرف بهجات عبد القوى (٢٠١٨): "المدخل القائم على الجدارة كمدخل لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في مصر"، المؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس المتغيرات العالمية ودورها في تشكيل المناهج وطرائق التعليم والتعلم المنعقد في الفترة من ٥ إلى ٦ ديسمبر، كلية الدراسات العليا في التربية، جامعة القاهرة.
- ٩- أكرم صابر عبد الرزاق الدباس (٢٠٢٠): "الجداريات الادارية ودورها في تنمية رأس المال الاجتماعي دراسة ميدانية على وزارة التربية والتعليم العالي في المحافظات الجنوبية"- كلية الادارة والتمويل، جامعة الاقصى، غزة.
- ١٠- أمل على محمود سلطان أحمد (٢٠١٨): " الجداريات المهنية اللازمة لرؤساء الاقسام الاكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (دراسة ميدانية)"، المجلة التربوية، العدد (٥٦) ديسمبر، كلية التربية، جامعة سوهاج، سوهاج، مصر.
- ١١- أمل كاظم ميرة (٢٠١٦): " إتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر"، مجلة جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش، ١٧ (١)، ص ٤٨١-٤٩٧، الأردن.
- ١٢- أميرة حسن عبد العال وإلهام أسعد عبد السميع (٢٠١٨): " المهارات الادارية وعلاقتها باتجاه الشباب الجامعي نحو المشروعات الصغيرة"، مجلة الاقتصاد

- المنزلى، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة المنوفية، ع (٤)، مج (٢٨)، ص ١٧٣-١٩٦، المنوفية، مصر.
- ١٣- إيمان جمعة عبد الوهاب (٢٠١٨): مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها وسبل تطويرها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة "تصور مقترح"، كلية التربية جامعة الأزهر، ع ١٨١، مصر.
- ١٤- إيمان حنفي الهاشمي، السيد حسن السيد (٢٠٠٩): تصور مقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة: دراسة وصفية مطبقة على قيادات العمل الحكومي والاهلي - مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ع (٢٦)، ج (٥)، مصر.
- ١٥- أيمن عادل عيد (٢٠١٤): "التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي"، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الفترة من ٩ - ١١ سبتمبر)، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ١٦- إيناس محمد إبراهيم الشيتى (٢٠١٨): "أثر استخدام شبكات التواصل الاجتماعي على القيم لدى الشباب" دراسة ميدانية على طالبات جامعة القصيم ، مجلة البحوث التجارية ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، مج ٤٠ ، ع (٢) ، أكتوبر ٢٠١٨ ، مصر.
- ١٧- بثينة عمارة (٢٠٠٢): العولمة وتحديات العصر وانعكاساتها على المجتمع المصري، دار الأمين، القاهرة.
- ١٨- بدرية بنت حمود بن ناصر المحروقية، باسمه بنت سالم بن جمعة البلوشية، وداوود عبد الملك يحيى الحدابي (٢٠٢١): "واقع ثقافة ريادة الأعمال ومعوقات لها لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر بسلطنة عمان"، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، عدد (٢٢)، مجلد (٥).
- ١٩- بسام سمير الرميدي (٢٠١٨) أ: "تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب" (استراتيجية مقترحة للتحسين)، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد السادس، المجلد الثاني، جامعة الوادي، الجزائر.
- ٢٠- بسام سمير الرميدي (٢٠١٨) ب: "تقييم مستوى معرفة طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية حول ريادة الأعمال واتجاهاتهم نحوها"، مجلة

- دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، العدد (٣)، مج (١٠)، ص ٦٤٦-٦٦٥.
- ٢١- جمال بن مصطفى بن محمد مصطفى (٢٠٢١): " ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية وسبل تعزيزها من وجهه نظرهم"، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسه الدولية لآفاق المستقبل، مج (٤)، ع (١) يناير ٢٠٢١، ص ١٥٥-١١٠.
- ٢٢- جمعة حسين التهامي (٢٠١٨): تفعيل دور التعليم الجامعي في التربية على ريادة الأعمال في ضوء بعض النماذج والخبرات المعاصرة دراسة مطبقة على طلاب جامعة بني سويف، مجلة تطوير الأداء الجامعي، العدد (٧)، مج (٦)، ص ص ١١٧ :١٦٥، بني سويف، مصر.
- ٢٣- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠١٦): كتاب الإحصاء السنوي، مطبعة الجهاز، القاهرة.
- ٢٤- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧). النتائج النهائية للتعداد (٢٠١٧)
- ٢٥- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠٢٢): تقرير الإحصاء السنوي، مطبعة الجهاز، القاهرة.
- ٢٦- حسام بن إبراهيم بن حسين المخيزيم (٢٠١٧): " واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"، رسالة ماجستير، جامعة الإمام بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
- ٢٧- حسين الاسرج (٢٠١٤): المشروعات الصغيرة وتحدي البطالة لدى الشباب الخليجي، مجلة البحوث العربية والاقتصادية، ع ٦٩.
- ٢٨- حسين عبد العزيز سيد (٢٠١٨): "الفرصة الديموجرافية": حالة مصر تقييم أولى على أساس بيانات التعداد العام للسكان لعام ٢٠١٧ - مارس ٢٠١٨، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، الجيزة، مصر.
- ٢٩- حنان سامي محمد محمد عبد العاطي (٢٠١٦): "مشاركة الشباب الجامعي ببرامج إدارة رعاية الشباب وعلاقتها بمهارات إدارة الذات والقدرة على التخطيط للمستقبل"- بحث منشور في مجلة الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية- مجلد (٢٦)-العدد (١)، المنوفية، مصر.
- ٣٠- خديجة عبد العزيز إبراهيم (٢٠١٨): خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣٤، ع ١٢، أسيوط، مصر.



- ٣١- دعاء محمد أحمد السر (٢٠١٧): "درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وسبل تعزيزها"، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٣٢- دلال مطلق الضويحي (٢٠١٦): "شبكات التواصل الاجتماعي وتأثيرها على إكساب الأبناء المهارات الإدارية والمسئولية المجتمعية (دراسة مطبقة في المجتمع الكويتي)"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.
- ٣٣- ذوقان عبيدات، عبد الرحمن عدس، كايد عبد الحق (٢٠١٤): البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للنشر والتوزيع، جدة، السعودية، ط١٦.
- ٣٤- راشد الحمالي وهشام يوسف العربي (٢٠١٦): واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل واليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع (٧٦)، السعودية.
- ٣٥- رجوه بنت سمران الهزلي (٢٠١٠): "إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ٣٦- ريم رمضان (٢٠١٢): "تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم لمشروع بأعمال ريادية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية مج ٢٨، ع ٢، دمشق، سوريا.
- ٣٧- زينب صلاح محمود يوسف (٢٠٠٣): "التصميم الداخلي للمسكن وعلاقته بتنمية القدرة الإدارية لشباب الجامعة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، شبين الكوم، مصر.
- ٣٨- زينب صلاح محمود يوسف (٢٠٢٢): " دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، ع (٦٥) يناير، المنصورة، مصر.
- ٣٩- زينب محمد حسين حقي (١٩٩٥): علاقة إدارة الوقت بالدافعية للإنجاز والتحصيل الدراسي لدى طلاب كلية الاقتصاد المنزلي - مجلة الاقتصاد المنزلي - العدد الحادي عشر - ديسمبر - جامعة حلوان.

- ٤٠- سحر على عبد العزيز عبد الرحمن (٢٠١٨): " أثر برنامج قائم على التعلم التشاركي عبر محررات الويب في تنمية بعض مهارات ادارة المشروعات الصغيرة والاتجاه نحو العمل الحر لدى طلاب التعليم الفنى التجارى"، المجلة الدولية للتعلم بالانترنت، ديسمبر ٢٠١٨ <http://araedu.journals.ekb.eg>
- ٤١- سرية جاد عبد الرحيم (٢٠٠٩): "دراسة اتجاهات طالبات التعليم الصناعى نحو العمل الحر" دراسة مطبقة على مدرسة ١٥ مايو الثانوية الصناعية بنات. المؤتمر العلمى الدولى الثانى والعشرون للخدمة الاجتماعية (الخدمة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة)، مج (١١)، ص ٥٣٠٠-٥٣٥٥، كلية الخدمة، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.
- ٤٢- سعد الجبالي (٢٠١٧): تعليم ريادة الأعمال في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مصر نحو نموذج معياري، مجلة كلية التربية بالإسماعلية، العدد ٤٠، جامعة قناة السويس، ص ٥٨-١، مصر.
- ٤٣- سعد بن راشد بن عبد الله الزير (٢٠٢١): " اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر: دراسة مطبقة على طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الادارية بجامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، عمادة البحث العلمى، ع (٦١)، ص ١٣-٧٢، المملكة العربية السعودية.
- ٤٤- سماح عبد الفتاح عبد الجواد (٢٠١٥): تقييم مستوى وعي الشباب الجامعي ببعض برامج التنمية البشرية وعلاقته باتجاهاتهم نحو إقامة المشروعات الصغيرة، مجلة الاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، العدد (٤)، مجلد (٢٥)، مصر.
- ٤٥- سميرة أحمد حسن العبدلي (٢٠١١): اتجاه خريجات كلية الفنون والتصميم الداخلي نحو إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقته بمستوى الطموح، مجلة الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي، العدد (٢٧)، المجلد (٢٧)، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مصر.
- ٤٦- سناء محمد النجار، أسماء صفوت الكردى (٢٠١٩): فاعلية برنامج قائم على تعزيز مهارات إدارة الذات لدى الشباب الجامعي وإنعكاسه على التخطيط للحياة المستقبلية، المؤتمر العلمى الدولى السادس لكلية التربية النوعية

- جامعة طنطا "الدراسات النوعية ودورها في تنشيط السياحة لتنمية الاقتصاد القومي، طنطا، مصر.
- ٤٧- صفاء المطيري (٢٠١٧): **التعلم الريادي، سلسلة جسر التنمية، ع ١٤٩٩، المعهد العربي للتخطيط-الكويت.**
- ٤٨- طارق عبد الرؤوف محمد عامر (٢٠١٩): **أسباب وابعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع، دار اليازوري العلمية، عمان.**
- ٤٩- عادل عز الدين الاشول (٢٠٠٨): **علم نفس النمو من الجنين إلى الشيخوخة - مكتبة الانجلو المصرية - القاهرة - مصر.**
- ٥٠- عاطف جابر طه (٢٠١٣): **قضايا إعلامية معاصرة في الموارد البشرية - الدار الأكاديمية للعلوم- القاهرة.**
- ٥١- عبادة خالد، رضا المليجي، مجدى عبد الله (٢٠١٧): **" استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي"، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لاصول التربية، ع (١٠)، مج (٥)، ص ٦٦-١٠٤، كلية التربية، مصر.**
- ٥٢- عبد الرحمن أحمد سيف (٢٠١٧): **تنمية روح القيادة (روح الشباب)، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان.**
- ٥٣- عبد الله محمد عبد الهادي عبد الله (٢٠٢١): **دور مبادرات سمو الأمير حسين بن عبد الله الثاني ولي العهد في تمكين الشباب الأردني للمشاركة في عملية صنع القرار- رسالة ماجستير، معهد بيت الحكمة -جامعة ال البيت - الأردن.**
- ٥٤- عبد الناصر محمد رشاد، وهشام سيد عباس (٢٠٢٠): **"الجداريات الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية تصور مقترح"، مجلة الإدارة - التربوية، ع (٢٥)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٠٥-٢٠٥.**
- ٥٥- عبير بنت هاشم محسن اليماني (٢٠١٦): **دور الإدارة المدرسية في تعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.**
- ٥٦- عبير كمال محمد عثمان (٢٠١٨): **" فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة**

- بالمدرسة الثانوية الصناعية"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٥١)، المجلد (٥١)، سوهاج، مصر.
- ٥٧- عصام خوري وامطانيوس مخول و ندى هديوة (٢٠٠٦): تمكين المرأة في الجمهورية العربية السورية والواقع والأفاق، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية -سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد (٢٨)- العدد (٢)- جامعة تشرين- اللاذقية - سوريا.
- ٥٨- عصام سيد أحمد السعيد إبراهيم (٢٠١٥): التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية، العدد (١٨) يونيو، ص ١٣٢-١٧٧، كلية التربية، جامعة بورسعيد، مصر.
- ٥٩- علاء الدين عبد الحميد أيوب(٢٠١٥): "فعالية برنامج قائم علي الذكاء العلمي في تنمية مهارات ريادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية" - مجلس دراسات تربوية واجتماعية - كلية التربية - مج ٢١ يوليو، ع (٣) - جامعة حلوان، مصر.
- ٦٠- علاء على على الزغل (٢٠٢٢): "فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي"، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، الجمعية العربية للتنمية البشرية والبيئية، مج (٨)، ع (٢)، يناير ٢٠٢٢، ص ٣٩-٩٠،
- ٦١- علوية سعيد عثمان الزبير، وسلوى أبو ضيف (٢٠١٨): "دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة، دراسة تطبيقية على مركز التوظيف والأعمال الريادية"، مجلة أماراباك، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، العدد (٣٠)، مجلد (٩)، ص ٤٥ : ٦٤.
- ٦٢- عمرو علاء الدين زيدان (٢٠١٠): " دراسة ميدانية مقارنة للتوجهات والدوافع الريادية بين الطلاب والطالبات في الجامعات المصرية"، المجلة العربية للعلوم الادارية، الكويت، ع (٣)، مج (١٧)، ص ٤٤٧-٤٨٥، الكويت.
- ٦٣- غفار أحمد سليمان (٢٠١٩): "مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية الاقتصاد بجامعة تشرين"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة تشرين، مج (٤١)، ع (١)، ص ٢٥٦-٢٣٩.

- ٦٤- فاتن مصطفى كمال لطفي، سحر أمين حميدة سليمان، ايمان محمد إبراهيم العرجاوي (٢٠٢٢): " دور جامعة الاسكندرية في تنمية معارف الطلاب عن ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي، وعلاقة ذلك بإتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي"، مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، جامعة الزقازيق، مج (١٨)، ع (٤)، أكتوبر ٢٠٢٢، الزقازيق، مصر.
- ٦٥- فهد يوسف فضالة (٢٠١٨): الجدارة في العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت ع ١٤٠.
- ٦٦- ماجدة احمد عبد الوهاب (٢٠٠٦): تقويم عائد مشروع الفكر الحر- مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية جامعة حلوان، مصر.
- ٦٧- ماجدة يوسف محمد أسماعيل (٢٠١٤): اتجاهات طلاب الملابس والنسيج نحو العمل بالمشروعات الصغيرة في صناعة الملابس، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، العدد (٢٠)، مصر.
- ٦٨- ماهر إبراهيم عبد المقصود عطية العياط، وانتصار على حسن علي (٢٠١٣): اتجاه شباب البدو حديثي التخرج نحو العمل الحر، مجلة الإنتاجية والتنمية للبحوث الزراعية، جامعة الزقازيق، العدد (٢)، مجلد (١٨).
- ٦٩- محمد إبراهيم عبد العزيز خاطر (٢٠١٨): آليات مقترحة لتطوير أداء القيادات التعليمية بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية - مجلة الإدارة التربوية-ع(٢٠) ١١- ٨٦، مصر.
- ٧٠- محمد إبراهيم عبد العزيز خاطر (٢٠١٩): تنمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق الريادة بالجامعات المصرية - مجلة كلية التربية - أبريل ٢٠١٩ الجزء الاول، جامعة بنى سويف، مصر.
- ٧١- محمد أحمد منصور (٢٠٢٢): "الجدارة الادارية وعلاقتها بالتميز المؤسسي في الاتحادات الرياضية"، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، مج (٢٩)، عدد ٤، ديسمبر ٢٠٢٢، بنها، مصر.
- ٧٢- محمد الكساسبة (٢٠٠٨): " الاستعداد للريادة دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الاردن"، المؤتمر السنوى التاسع للمنظمة العربية للتنمية الادارية، الادارة الرشيدة وتحديات الالفية الجديدة في الفترة ٩: ١١/١١/٢٠٠٨، القاهرة، مصر.
- ٧٣- محمد سليمان فياض الخزايلة (٢٠١٨): دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر، يناير ٢٠١٨ المجلد ٤٥، العدد ٤، ملحق ٣،

- عمادة البحث العلمي, دراسات العلوم التربوية، ص ١٦٦-١٨٠ - الجامعة الاردنية، الاردن.
- ٧٤- محمد كمال مصطفى (٢٠٢٠): ثقافة العمل الحر والمشروعات الصغيرة - جمعية إدارة الأعمال العربية - ص ٣٠-٣٥ - العدد ١٧ سبتمبر.
- ٧٥- محمد محمد غنيم سويلم (٢٠٢٠): وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحر وتداعياته على الأمن الاجتماعي- مجلة كلية التربية -مج ٣٥-١ع - مارس- جامعة المنوفية، المنوفية، مصر.
- ٧٦- محمد مقداد و خالد دهليز (٢٠١٣): الخصائص الريادية لطلبة البكالوريوس في الإقتصاديات المتدهورة دراسة حالة قطاع غزة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- ٧٧- محمود علي محمود رضوان (٢٠٢٠): اتجاهات الشباب الجامعي المشارك وغير المشارك في الأنشطة الطلابية نحو اقامة المشروعات الصغيرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية مج (٣) يناير ٢٠٢٠، ع (٤٩)، مصر.
- ٧٨- مدحت محمد ابو النصر (٢٠١٩): الشباب وصناعة المستقبل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
- ٧٩- مدحت محمد ابو النصر وياسمين مدحت محمد (٢٠١٧): التنمية المستدامة مفهومها- أبعادها- مؤشراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٨٠- مروة أحمد نبيل (٢٠٢٢): "برنامج التنمية الاقتصادية لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طالبات الجامعة"، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة بنها، س (٤٠)، ع (١)، ص ٢٧-٥٨، بنها، مصر.
- ٨١- مروة عبد القادر البرى (٢٠١٦): العلاقة بين إدارة الذات والذكاء الوجداني لدى طالبات الجامعة - المؤتمر السنوي (العربي الحادي عشر -الدولي الثامن)- التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي "التحديات والتطوير" - كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة - أبريل، المنصورة، مصر.
- ٨٢- مروى حسين أسماعيل (٢٠٢٠): " برنامج مقترح في الجغرافيا قائم على التراث الثقافي اللامادي لتنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحر لدى طلاب المرحلة الثانوية"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع (٧٤)، يونيو، ص ١٠٠٩-١٠٧٥، سوهاج، مصر.
- ٨٣- مسيخ أيوب (٢٠١٨): " دور التوجه الريادي في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سكيكدة" -

- الجزائر، مجلة النجاح للابحاث (العلوم الانسانية) (٣١)، ص ١٩٨٩-٢٠٤٠.
- ٨٤- مشبب بن غرامة الاسمرى (٢٠١٣): "اتجاهات الشباب نحو العمل الحر: دراسة تطبيقية في مدينة جدة"، جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، السعودية، العدد (١٠)، مجلد (١)، ص ٧١-١١٢، المملكة العربية السعودية.
- ٨٥- مصطفى ابو بكر (٢٠١٤): منظومة قيادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، بحث منشور في المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز قيادة الأعمال بعنوان (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الاوسط)- خلال فترة من ٩-١١ سبتمبر - الرياض - المملكة العربية السعودية.
- ٨٦- منال مرسي الشامي (٢٠٠٠): الممارسات الإدارية للمراهقة وأثرها على تصورها لدورها كربة أسرة - رسالة ماجستير غير منشورة -كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية، المنوفية، مصر.
- ٨٧- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤): التقرير الختامي للمؤتمر التاسع لوزراء التربية والتعليم العرب "الإرتقاء بالتعليم الأساسي في الوطن العربي"، تونس. مايو/أيار ٢٠١٤
- ٨٨- منظمة العمل الدولية واليونسكو (٢٠٠٦): نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية، بيروت - لبنان.
- ٨٩- مهدي محمد محمد القصاص (٢٠٠٨): العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب:دراسة ميدانية، ندوة علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة، ١٧-١٨ مارس -كلية الآداب -جامعة طنطا، مصر.
- ٩٠- نعمة مصطفى رقبان، آية عبد الشافي على أبو سليم (٢٠٢٢): "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعى الامهات باستراتيجيات الإقناع وعلاقتها إدارة الجدارة الذاتية للمراهقين"، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٦٦) أبريل، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٩١- نعمة مصطفى رقبان، منى مصطفى الزاكي، شيماء مصطفى الزكي (٢٠١٤): "التغيرات السياسية والاجتماعية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى الشباب وقدرته على اتخاذ القرار"، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٣٥) يوليو، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٩٢- نهاد على بدوى رصاص، رباب السيد عبد الحميد مشعل (٢٠١٨): " برنامج لاعداد الشباب لادارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية

- المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠م، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، ع (١٧)، ج (١) يوليو، المنيا، مصر.
- ٩٣- نور الهدى عبد الخالق محمد عفيفي (٢٠٢٢): "استراتيجية مقترحة لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات أجهزة رعاية الشباب الجامعي في تحقيق الامن الفكرى"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (٥٧)، الجزء الثالث، يناير ٢٠٢٢، المعهد العالى للخدمة الاجتماعية، القاهرة، مصر.
- ٩٤- نوره مسفر عطية الزهرانى (٢٠١٢): اتجاهات خريجات الاقتصاد نحو العمل بمجال المشروعات الصغيرة وعلاقتها بتحقيق الذات، مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد (٢٦)، مصر.
- ٩٥- نيفين محمد عيسى (٢٠١٥): دور الاعلام المرئي في تمكين الشباب للمشاركة المجتمعية (دراسة تحليلية تقويمية لبعض برامج القناة الفضائية السورية) - رسالة دكتوراه - تخصص اصول تربية- كلية التربية - جامعة دمشق - سوريا.
- ٩٦- هالة حسنين (٢٠١٩): نحو تعليم فني للريادة- دار الثقافة للنشر - القاهرة.
- ٩٧- هاني ابو النصر عبد الستار (٢٠١٩): "فاعلية برنامج قائم على التنمية المستدامة لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي العلوم الزراعية"، المجلة التربوية، ع (٦٦)، كلية التربية جامعة سوهاج ١٠٧-١١١١، سوهاج، مصر.
- ٩٨- هبه الله علي محمود شعيب (٢٠٠٣): " فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بالممارسات الإدارية لدى المراهقات"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، شبين الكوم، مصر.
- ٩٩- هبه الله علي محمود شعيب (٢٠١٣): " فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعى الشباب بالمشروعات الصغيرة"، مجلة الاقتصاد والعلوم الاجتماعية، جامعة المنصورة، ع (٤)، مج (٤)، ص ٧٠٩-٧٣٠، المنصورة، مصر.
- ١٠٠- هند بنت محمد بن عبد الله الأحمد (٢٠١٩): اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر: دراسة ميدانية على المدرسة الثانوية للطلاب بمدينة الرياض - مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية - ع ١٧- (٣٧٨-٤١٦) - جامعة الباحة - المملكة العربية السعودية.
- ١٠١- هند سيد احمد الشوربجي (٢٠٢٠): "برنامج مقترح لتنمية الجدارات الادارية لدى قيادات التعليم الثانوي التجاري الداعمة لتعليم الطلاب ريادة الأعمال"، مجلة كلية



- التربية في العلوم التربوية - مج (٤٤) عدد (٤) كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- ١٠٢- وجيدة محمد حماد، شيماء أحمد توفيق (٢٠١٩): إدارة المعرفة وعلاقتها بالمهارات التنموية لدى عينة من شباب الجامعة، بحث منشور في المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، العدد الخامس والثلاثون، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.
- ١٠٣- وفاء صالح الصفتي (٢٠١٦): إدارة الذات وعلاقتها بمستوى طموح الشباب الجامعي في ضوء التحديات المحلية والعالمية في المجتمع المصري، بحث منشور في مجلد المؤتمر الدولي الرابع، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان " تفعيل دور الاقتصاد المنزلي في المواطنة وتنمية المجتمع "، مصر.
- ١٠٤- وفاء عبد النبي المزين (٢٠١٧): اثر استخدام برنامج الكتروني قائم على الويب في تنمية بعض جدارات الحاسب الالي لدى طلاب المدارس الثانوية التجارية- رسالة ماجستير -كلية التربية جامعة كفر الشيخ، مصر.
- ١٠٥- وفاء فؤاد شلبي (١٩٩٩): فاعلية إكساب الأبناء خبرات أسرية مبكرة على تنمية قدراتهم الإدارية، مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي، المجلد التاسع، جامعة المنوفية، المنوفية، مصر.
- ١٠٦- وئام على أمين معروف، أسماء صفوت الكردى (٢٠٢١): استيرراتيجية مقترحة قائمة على إدارة المعرفة الرقمية لتعزيز القدرات التنافسية لدى الشباب الجامعي، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، المجلد السابع والثلاثون، العدد (٢) ديسمبر ٢٠٢١م، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.
- ١٠٧- ياسر سالم المري (٢٠١٣): "ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية" - رسالة دكتوراه- جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ١٠٨- اليونيسكو (٢٠١٦): استيرراتيجية للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (٢٠١٦-٢٠٢١) - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.

#### ثانيا: المراجع الأجنبية

- 109- . Ager, Leonard Munyaradzi (2014): **An evaluation of the role of child and youth care centers in the implementation of south Africa**, A gene Mater, Faculty of social sciences and Humanities, Department of social work.

- 110- Andraws,T.(2011): **Suggested educational competencies for school teachers in light of the global tendencies towards knowledge economy International Form of Teaching and Studies**,Vol.(7) Issue (1).
- 111- Bizri, Rima& et.al.(2019). **The entrepreneurial university: a proposed model for developing nations**. Journal of Management Development. (5)38.
- 112- Bulut, Y., Sayin, E. (2010). **An Evaluation of Entrepreneurship Characteristics of University Students: An Empirical Investigation from the Faculty of Economic and Administrative Sciences in Adnan Menderes University**. International Journal of Economic Perspectives,4(3).
- 113- Business Dictionary (2020a). **Entrepreneurship**, Retrieved 5th April, 2020 from: [www.businessdictionary.com/definition/entrepreneurship.html](http://www.businessdictionary.com/definition/entrepreneurship.html).
- 114- Chen, H.M. & Chang, W.Y. (2010): **The essence of the competence concept: Adopting an organization's sustained competitive advantage viewpoint**. Journal of management & organization 16(5).
- 115- Corbett A. Michelle, (2007): **Factors affecting choice of contraceptive method among young women-southern, Connecticut state university**.
- 116- Daniela, M. & Harms, R. & Kailer, N. & Wimmer, W, B., (2016): **The impact of entrepreneurship education on the entrepreneurial intention of students in science and engineering versus business studies university programs**, science direct, Technological Forecasting & Social Change Journal, Vol (104), P 172: 179.
- 117- David Passing (2011): **Future time span a cognitive skill in future studies– Journal of future research quarterly- vol (19) No (4)- Pp27-47**.
- 118- Dvouletý, Ondřej; Gordievskaya, Alisa & Procházka, David (2018). **Investigating the relationship between entrepreneurship and regional development: case of developing countries**. Journal of Global Entrepreneurship Research, 8(16), 1-9.
- 119- Egunsola, A.; Dazala, I. & Daniel, J., (2012): **Entrepreneurship Education and Attitude of Undergraduate Students to Self-Employment in Mubi, Adamawa State, Nigeria**. Journal of Education and Practice, N (3), Vol (8), P 95: 103.
- 120- Gandini, A. (2016): **Digital work: Self-branding and social capital in the freelance knowledge economy**. Marketing Theory, 16(1), 123–141. <https://doi.org/10.1177/1470593115607942>.

- 121- Hundley, G. (2006): **Family Background and the Propensity for Self-Employment Industrial Relations**, Journal of Economy and Society 45(3).
- 122- Keat, O, Y.; Selvarajah, C. & Meyer, D., (2011). **Inclination towards entrepreneurship among university students: An empirical study of Malaysian university students**. International Journal of Business and Social Science, No (4), Vol (2), P 206:220.
- 123- Ooi, Y., & Nasiru, A., (2015): **Entrepreneurship education as a catalyst of business start - ups: a study on Malaysian community college students** Asian Social Science., published by Canadian Center of Science and Education. N (11), Vol (18), P 350: 363.
- 124- Pyetan, Erez (2013). **Higher Scientific education for the talented youth- Motivation scientific pursuit and laying the ground academic and creative research**, international conferences, IEEE, Publisher.
- 125- Raposo, M., & Paco, A. (2011): **Entrepreneurship Education: Relationship between Education and Entrepreneurial Activity**. Psicothema, 23, 453-457.
- 126- Saleh, H., (2014): **The Perceptions of the Lebanese Students of Choosing their Career in Entrepreneurship**, Jordan Journal of Business Administration, N (10), Vol (2), P 333:364.
- 127- Saltsman, G. & Shelton, K. (2019): **Leadership Competencies for Global Education Leaders: A Delphi Study of UNESCO Delegates and Administrators**, Education Leadership Review, 20(1), Pp. 150-166
- 128- Singh-Sagri, (2006): **Primarital family role, family planning information in fertility and contraceptive use among rural women in India-** The Johns Hopkins University.
- 129- Sondari, M., (2013): **Is Entrepreneurship Education Really Needed? Examining the Antecedent of Entrepreneurial Career Intention**, Procedia - Social and Behavioral Sciences Journal 115, P 44: 53.
- 130- Strachan, Glenn (2018): **Can Education for Sustainable Development Change Entrepreneurship Education to Deliver a Sustainable Future?** Discourse and Communication for Sustainable Education, v9 n1 p36-49 Jun.
- 131- Verni, Y & Ismaila, E & Zain, Z., (2015). **The Portrait of Entrepreneurial Competence on Student Entrepreneurs**, The 6th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship and Small Business, 12 – 14, ScienceDirect, Procedia - Social and Behavioral Sciences, P 178: 188.

- 132- Wang, Chuan Pei (2011). **University communist youth league organizational service college students employment entrepreneurship researches**, Renmin university of China proudest Dissertations publisher.