

## بحث بعنوان

ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد آليات مواجهة مشكلة بطالة خريجي الجامعات في

مصر

### **Social Entrepreneurship as one of the Mechanisms for Confronting the Problem of Unemployment among Universities Graduates in Egypt**

إعداد

أ.م.د/ السيد علي عثمان أحمد

أستاذ التنمية والتخطيط المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم

sao00@fayoum.edu.eg



## - ملخص :

هدفت الدراسة إلى تحديد دور قيادة الأعمال الاجتماعية كأحد آليات مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر من خلال: اكساب خريجي الجامعات مهارات سوق العمل ، توفير فرص العمل ، التدريب ، نشر ثقافة العمل الحر ، كذلك تحديد معوقات قيادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات ، تحديد مقترحات تفعيل دور قيادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات ، وقد أعتد على استمارة استبانة ، قام باعدادها الباحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، واستشارة ذوي الخبرة ، وتتكون الأداة من (48) عبارة إضافة للبيانات الأولية ، وتم التأكد من صدقها وثباتها ، وقد طبقت ميدانيًا على عينة بلغت (81) مفردة من شباب الخريجين المترددين والمسجلين بمركز الخريجين بجامعة الفيوم ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج وهي: أن دور قيادة الأعمال الاجتماعية كأحد آليات مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر ، تمثل في إكسابهم مهارات سوق العمل خاصة القدرة على حل المشكلات المختلفة بطريقة مبتكرة، وتوفير فرص العمل من خلال وجود مبادرات شبابية لايجاد فرص عمل جديدة لشباب الخريجين، وتدريبهم من خلال توافر منصات إلكترونية لتدريب رواد الأعمال من الخريجين، ونشر ثقافة العمل الحر من خلال الاستفادة من خدمات أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا في تنمية ثقافة العمل الحر والابتكار، وتوصلت الدراسة لأهم معوقات قيادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات وهي قلة عدد المؤسسات الداعمة لمشروعات الخريجين ، أما أهم مقترحات تفعيل دور قيادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات كانت ربط مشروعات التخرج بمشروعات قيادة الأعمال الاجتماعية بالكليات.

- الكلمات المفتاحية: قيادة الأعمال الاجتماعية ، مشكلة بطالة خريجي الجامعات في مصر .

**Abstract :**

The study aimed to determine the role of social entrepreneurship as one of the mechanisms to confront unemployment of universities graduates through: Providing universities graduates in Egypt with labor market skills, Providing job opportunities, Training, Spreading the culture of self-employment, Also identifying the obstacles to social entrepreneurship in confronting the unemployment of universities graduates, Identifying proposals to activate the role of social entrepreneurship in confronting unemployment among universities graduates, , it relied on a questionnaire form, It was prepared by the researcher by reviewing previous studies and consulting experienced people , The tool consists of (48) statements in addition to the primary data, Its validity and reliability were confirmed, It was applied in the field to a sample of (81) individuals from young undecided graduates registered at the Graduates Center at Fayoum University, The study reached several results: The role of social entrepreneurship as one of the mechanisms to confront unemployment of universities graduates in Egypt , It represents providing them with labor market skills, especially the ability to solve various problems in an innovative way, Providing job opportunities through the presence of youth initiatives to find new job opportunities for young graduates, And train them through the availability of electronic platforms to train graduate entrepreneurs, And spreading the culture of self-employment by benefiting from the services of the Academy of Scientific Research and Technology in developing the culture of self-employment and innovation, The study found the most important obstacles to social entrepreneurship in confronting the unemployment of universities graduates, which is the small number of institutions that support graduates' projects, The most important proposals for activating the role of social entrepreneurship in confronting the unemployment of universities graduates were linking graduation projects to social entrepreneurship projects in colleges.

- **Keywords:** Social Entrepreneurship, Problem of Unemployment among Universities Graduates in Egypt

**أولاً: المقدمة ومشكلة الدراسة:** يتطلب تحقيق التنمية المستدامة بكل جوانبها الاقتصادية والاجتماعية مشاركة جميع أطراف العملية التنموية سواء أكان القطاع الحكومي أو القطاع الخاص أو المجتمع المدني، أو ما يسمون شركاء التنمية بالمجتمع في صورة جهود فردية أو جماعية أو مجتمعية ، ذلك لتحقيق تنمية مستدامة حقيقية يستشعرها الجميع.

ويعد الشباب خاصة خريجي الجامعات في مصر، أحد أهم مرتكزات تحقيق التنمية المستدامة بما يملكونه من طاقات إبداعية وأفكار جديدة ابتكارية، باعتبارهم صفوة المجتمع ورأس المال البشري المقوم، فهم في الحقيقة عماد الأمة بل حاضرها ومستقبلها في الأساس.

وبالرغم من الأهمية الكبيرة لفئة الشباب الجامعي بالمجتمع باعتبارهم الفئة المتعلمة ، والتي لديها القدرة على العمل والانتاج والعطاء والإضافة للاقتصاد القومي، إلا أن هذه الفئة المهمة تعاني شحاً واضحاً في فرص العمل المتاحة ، خاصة بعد التخرج من الجامعة وانقضاء مدة الدراسة الجامعية.

ولذا يمكن أن توصف البطالة في مصر، بأنها بطالة متعلمين أو حاملي الشهادات العليا ، ولا شك أنها من أخطر أنواع البطالة ، فهي الفئة الأكثر حيوية بالمجتمع والقادرة على العمل والانتاج والتنمية، حيث يشكل خريجو الجامعات المصرية المكون الأكبر فيها.

ولاشك أن تعطل فئة الشباب الجامعي أو خريجي الجامعات المصرية، وعدم توافر فرص العمل رغم قدرتها عليه ، خاصة في ظل عدم وجود وظائف بالجهاز الحكومي بالدولة ، والفجوة القائمة بين التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، هذه كلها تعد في الواقع مظاهر مشكلة اجتماعية جد خطيرة ، لها أبعاداً متعددة وتحتاج إلى مواجهة أو تدخل وعلاج ما.

حيث تتخطى معدلات بطالة الشباب في كل الدول العربية تقريباً المعدل العالمي (13,1%)، والمعدل الذي تسجله الدول النامية (9,5%)، وفي الحقيقة تسجل بطالة الشباب في الدول العربية أعلى المعدلات الإقليمية في العالم (30,6%)، وتسجل مصر وتونس وليبيا والعراق معدلات حتى أعلى من تلك (بسمة المومني، 2017، ص2).

ويقدر أن عدد خريجي التعليم العالي في مصر عام 2020 بلغ 643.8 ألف خريج ، في حين بلغ العدد 667.4 ألف خريج عام 2021، منهم 450.5 ألف خريج من الجامعات الحكومية

عام 2020 ، في مقابل 471.5 ألف خريج عام 2021 بنسبة بلغت 70.6% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2021).

فإن تحديات اليوم من البطالة والإقصاء بكافة أشكاله وعدم المساواة والصدمات الاقتصادية، والفقر وظاهرة الاحتباس الحراري تلزمننا بإعادة التفكير في الطريقة التي نؤدي بها أعمالنا(منظمة العمل الدولية، 2017، ص9).

فهناك عوامل وأسباب كثيرة مسئولة عن وجود مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات المصرية ، والتي من أهمها عدم مواكبة المقررات الجامعية لاحتياجات سوق العمل ، وضعف ثقافة العمل الحر لدى الكثيرين من خريجي الجامعات في مصر ، إضافة إلى تزايد أعداد الخريجين سنويًا الداخلة لسوق العمل، ومن ثم عدم قدرة هذا السوق على استيعاب تلك الزيادة المضطربة.

حيث يفتقر الخريج بالجامعات المصرية إلى التدريب الميداني والمهارات الحياتية وحتى البحثية، إضافة لعدم إتقان التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، وما تتطلبه مواقع العمل المختلفة من مهارات ، فغالبًا ما يتم التركيز على الكم من الخريجين دون الكيف.

فالجامعات في مصر تواجه تحديات كثيرة في مقدمتها التقدم التكنولوجي المتسارع ، واحتياجات سوق العمل المتطورة ، وفي المقابل تدني أو قصور في المهارات الأساسية لدى الخريجين، الأمر الذي يستدعي إصلاح منظومة التعليم العالي ، والبحث عن آليات جديدة في مجال العمل الحر والتوظيف الذاتي وريادة الأعمال.

وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة الحسيني سليمان 2016 حيث توصلت إلى أن خريجي الجامعات يواجهون صعوبات كثيرة في التوظيف، نظرًا لعدم امتلاكهم المهارات المطلوبة في مواقع العمل(الحسيني سليمان، 2016، ص54).

ونعيش اليوم في عالم سريع التغير يتطلب ضرورة العمل على إيجاد حلول سريعة وابتكارية لتلك المشكلة ذات الأبعاد الاجتماعية والإقتصادية ، والتي تواجه قوة العمل الضاربة في مصر ألا وهي فئة الخريجين الجامعيين.

وبالتالي كان لزامًا على الجميع بذل الجهود وإيجاد الحلول الممكنة لتلك المشكلة ، وعدم الركون للدور الحكومي في ذلك ، خاصة مع تزايد أعداد العاطلين من الخريجين في كافة التخصصات العلمية المختلفة.

ففي ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المتسارعة على مستوى العالم أجمع، وفي ظل الأزمات الاقتصادية التي تعصف بإقتصاديات دول العالم الكبرى منها والنامية، وفي ظل معدلات الفقر المرتفعة والآخذة بالازدياد عامًا في إثر عام، تزداد الآمال المعقودة على زيادة الأعمال في تخفيف حدة هذه المؤشرات الاقتصادية السلبية (يحيى السيد، 2021، ص9). ومن ثم فإن الواقع يحتم ضرورة توجه الجامعات في مصر الحكومية منها والخاصة أيضًا نحو مشروعات زيادة الأعمال الاجتماعية، من أجل إعداد خريجين قادرين على الإبداع والإبتكار ومقابلة احتياجات سوق العمل، وإكسابهم ثقافة ريادة الأعمال، والقدرة على تحويل أفكارهم ومبادراتهم الفردية الريادية إلى مشروعات صغيرة ومتوسطة ومتناهية الصغر تضمن لهم توفير العمل وبما يعود بالمنافع الاجتماعية على المجتمع.

وهذا ما أوضحته دراسة Saphetha Appie Gwija et al 2014 حيث توصلت إلى أن أحد العوامل الرئيسية التي تمنع تطوير ريادة الأعمال، هو الافتقار إلى الوعي بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية، مع عدم إمكانية الوصول إلى مؤسسات ومبادرات دعم ريادة الأعمال الشبابية في المجتمع (Saphetha Appie Gwija and et al, 2014, pp.10-20).

وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة باسم المؤذن وأحمد قاسم 2020 من أن أهم المعوقات التي تواجه الشباب الجامعي عند دخوله ريادة الأعمال الاجتماعية، هي انخفاض الإمكانيات المالية لتبني المشروعات الصغيرة، وارتفاع نسبة فوائض القروض الممنوحة لهذه المشروعات، وندرة الأجهزة أو المؤسسات المتخصصة في مجال التسويق (باسم المؤذن و أحمد قاسم، 2020، ص ص 664-731).

ومن ثم وجب الإهتمام بتدريب الشباب الجامعي خاصة الخريجين أو من هم في السنة النهائية بالجامعة، وتنمية مهاراتهم العملية وتشجيعهم على ممارسة العمل الحر أو العمل الخاص، والولوج بقوة لمشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية وتحقيق مبدأ التوظيف الذاتي.

وهو ما أشارت إليه دراسة Mike Chike Nwosu 2019 حيث استهدفت استكشاف إستراتيجيات ريادة الأعمال التي يحتاجها الشباب بعد التخرج من الجامعات، وتوصلت إلى أن الشباب الذين شاركوا في برامج وإستراتيجيات ريادة الأعمال الاجتماعية، قد أداروا مشاريع

ريادية ربحية ، أكثر من أولئك الذين لم يحصلوا على ذلك التدريب ( Mike Chike (Nwosu,2019).

وهذا من شأنه المساهمة بفاعلية في مواجهة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات في مصر، من خلال استيعاب الأعداد المتزايدة من هؤلاء في مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية ، التي تساهم في تحقيق التنمية وإيجاد فرص عمل حقيقية للشباب.

ومما يعزز دور ريادة الأعمال الاجتماعية ويساهم في تعميق أثرها ، أنها تشكل منبعاً للإبداع والابتكار، حيث يمكنها تفجير طاقة الإبداع الفردي لدى الخريج الجامعي، وتخلق له مسارات ليتحول لجانب عملي تطبيقي يخدم الخريج نفسه والمجتمع معاً.

حيث ينظر لمشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية ، بأنها نوع من التنمية المجتمعية التي لا تصطدم بقيود الموارد المتاحة؛ بل تسعى إلى تعظيم الاستفادة من الموارد من خلال فكرة مبتكرة ، تسهم في تلبية حاجات حقيقية ، أو تحل مشكلات اجتماعية بالمجتمع طال حلها، فتأتي هذه الفكرة أو ربما الاختراع كنقطة مضيئة لحل هذه المشكلة الاجتماعية.

ولذا تسعى الدولة المصرية إلى دعم المبادرات والعمل الريادي والعمل الحر والمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، ومشروعات الريادة الاجتماعية من خلال توفير التمويل والدعم المادي والمعنوي وكذلك الرعاية المقدمة من حاضنات الأعمال ومراكز ونوادي الأعمال. وينشط في هذا الشأن الرواد الاجتماعيون أو أصحاب المبادرات ومشروعات الريادة الاجتماعية المتسمة بالابتكار والإبداع من أجل التصدي للقضايا والمشكلات الاجتماعية التي يعاني منها أفراد المجتمع المحلي.

فالمبادرة المحلية هي عملية استباقية يقوم بها فرد أو جماعة أو منظمة لعمل تغيير ما ، يحسن من الظروف المعيشية للمجتمع المحلي، أو يحل مشكلة ملحة يعاني منها هذا المجتمع(مؤسسة تكامل لاستدامة التنمية،2015،ص43).

فغالباً ما تلجأ المجتمعات المحلية إلى حل مشكلاتها بالجهود الذاتية ، إما من خلال مساهمات مادية أو عينية عبر متبرعين بالمنطقة وغيرهم، وهي محاولات جادة ولكن تأثيرها محدود لضعف الإمكانيات بهذه المناطق، لذلك يجب على شركاء التنمية جميعاً دعم جهود مشروعات الريادة الاجتماعية ومن خلفها.



ويظل مفهوم التنمية المستدامة مجالاً للتعلم، وقد ظهر كمجموعة فرعية أيضاً ضمن نظريات وممارسات قيادة الأعمال وعلى وجه الخصوص الاجتماعية، وأشارت العديد من الدراسات إلى قيادة الأعمال كعلاج للمشاكل الاجتماعية والتحديات التي تعترض أنشطة وبرامج التنمية المستدامة.

وهذا ما أشارت إليه دراسة Chinonye Love M.,and Maxwell Ayodele O.2014 حيث أوضحت دور أنشطة قيادة الأعمال الاجتماعية في ضمان الحق في العيش للجيل الحالي و الأجيال القادمة، بالإضافة إلى ضمان حريتهم مع إمكانية الوصول إلى الاحتياجات الإنسانية الأساسية (Chinonye Love M.,and Maxwell Ayodele O.2014, Pp.158-169).

وخلال السنوات الماضية تطورت مناقشات مهمة في إطار الحوار الأكاديمي الدولي، حول عدد من المفاهيم المترابطة والتي تتضمن بشكل جوهري بعدين متناقضين ظاهرياً من بينها الاجتماعي والاقتصادي، وأحد أكثرها وضوحاً هي قيادة الأعمال الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية والاقتصادية (Mihai Lisetchia, Laura Brancub,2014,p.87).

وغدت قيادة الأعمال الاجتماعية في الآونة الأخيرة من أسرع الموضوعات انتشاراً، وأحد المجالات ذات الإهتمام المشترك، والتي تمتد عبر الأوساط الأكاديمية المختلفة وقيادة الأعمال والمنظمات غير الربحية وقطاع التنمية الاقتصادية (Ian C. MacMillan and James D. Thompson,2017).

ولقد أوضحت دراسة وجدان صالح عوض 2022 أن هناك مجموعة من الصعوبات التي تواجه الشباب الجامعي عند دخوله مجال قيادة الأعمال الاجتماعية، وتوصلت لمقترحات لتنمية إقبال الشباب الجامعي على مشروعات قيادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة (صالح عوض الجدلبي، 2022، ص 531).

وهذا ما أكدت عليه دراسة عصام محمد عبد القادر و مها محمد عبد القادر 2021 حيث أهتمت بدور الجامعة في ضوء ثقافة قيادة الأعمال، وتوصلت لوجود علاقة بين أدوار الجامعة وأبعاد ثقافة قيادة الأعمال، وأكدت على ضرورة ربط المناهج بمتطلبات واحتياجات سوق العمل، مع وضع تصور مقترح لتفعيل دور الجامعة المنتجة، في ضوء ثقافة قيادة الأعمال وآليات تنفيذه (عصام محمد عبد القادر ومها محمد عبد القادر، 2021، ص 22).

ولقد أكدت دراسة بختاوي أمال وصوار يوسف 2022 على وجود علاقة بين ريادة الأعمال الاجتماعية والنمو الإقتصادي ، وتوصلت إلى أن الحكومات والمنظمات بحاجة إلى دعم وتشجيع نماذج جديدة ، لإدماج الشباب لتطوير أفكار ريادة الأعمال الاجتماعية، وتقديم مزيد من المنح والضمانات للشباب(بختاوي أمال وصوار يوسف،2022، ص693).

وتحاول ريادة الأعمال الاجتماعية عادةً تعزيز الأهداف الاجتماعية والثقافية والبيئية الواسعة ، التي ترتبط غالبًا بالقطاع التطوعي في مجالات مثل التخفيف من حدة الفقر والرعاية الصحية وتنمية المجتمع.(Seema Devi,2016,Pp.191-197).

ويتم ذلك من خلال أخذ زمام المبادرة في معالجة المشكلات الاجتماعية باستخدام مبادئ ومميزات ريادة الأعمال الاجتماعية ، والعمل على الاستفادة من خصائص تنظيم المشاريع في التغلب على تحديات ريادة الأعمال الاجتماعية في خلق نتائج ريادية فعالة ، تساهم في إحداث التغيير الاجتماعي المرغوب في المجتمعات الفقيرة ، تلك التغييرات الاجتماعية التي تعني بمساهمة رواد الأعمال الاجتماعيين في تحسين نوعية الحياة وضمان كفاءة واستدامة النمو الإقتصادي بالمجتمع(Rosdiana Sijabat,2015,P.36).

ولا شك أن مهنة الخدمة الاجتماعية يمكنها الاستفادة من ريادة الأعمال الاجتماعية ، في إيجاد الحلول الجذرية والمبتكرة للكثير من القضايا والمشكلات المختلفة التي يعاني منها أفراد المجتمع وأهمها مشكلة البطالة.

وهذا ما أكدت عليه دراسة لانا بنت حسن بن سعد 2014 حيث أهتمت الدراسة بالتعرف على موقف الخدمة الاجتماعية من ريادة الأعمال الاجتماعية ، وتوصلت إلى أهمية البدء بتعليم ريادة الأعمال الاجتماعية ضمن مناهج الخدمة الاجتماعية ، لتحقيق التقارب والاستفادة من المعطيات النظرية والمهنية التي يمكن أن تحقق العدالة الاجتماعية التي تنشدها المهنة(لانا بنت حسن ، 2014، ص73).

وهذا ما أوضحته دراسة محمد أبو الحمد سيد 2021 حيث توصلت إلى المتطلبات والمداخل والأساليب المناسبة في التخطيط لتطوير الإعداد المهني للخدمة الاجتماعية ، في ضوء متغير ريادة الأعمال الاجتماعية ، وكذلك التدريب الميداني المرتكز على ريادة الأعمال الاجتماعية(محمد أبو الحمد،2021، ص388).

ولعل تلك النتائج تتوافق مع نتائج دراسة Gunn,R. et al,2008 حيث أهتمت بواقع وتأثير البرامج التدريبية على الريادة الاجتماعية بالجامعات خاصة قبل التخرج ، وتوصلت أن تلك البرامج قد أمدت الخريجين بالمهارات اللازمة للحصول على فرص العمل (Gunn,R. et al,2008,Pp.74-80).

حيث تعتبر ريادة الأعمال الاجتماعية في الوقت الحاضر ، من أهم المجالات في جميع القطاعات الخدمية والحكومية ، بعبارة أخرى هي التي تمنح الجميع فرصة للتفكير من منظور اجتماعي في قضايا مختلفة خاصة الفقر والجوع، كما يساهم هذا المصطلح في تحسين فرص العيش وضمان الدخل للفقراء من خلال المشاركة الكاملة في مواجهة المشاكل الاجتماعية (Titien Agustina and et al,2020,p.227).

وقد أوضحت دراسة مجيدة بنت محمد 2018 أن ريادة الأعمال الاجتماعية تعد توجهاً حديثاً لابد من العمل على تطويره ، ليساهم في تحسين واقع معيشة الأفراد والجماعات والمجتمعات ، ويعزز قيمة مشاركة الشباب في التنمية الاجتماعية والاقتصادية (مجيدة بنت محمد، 2018، ص83).

حيث هنالك إتفاق بشكل عام في الوقت الحاضر حول تضمين مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية ، كافة أنشطة وبرامج ريادة الأعمال ذات الأغراض الاجتماعية (Cukier and et al., 2011,p.99).

وتحتاج الجامعات في مصر إلى الإهتمام بمشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية كمدخل لتشغيل شباب الخريجين من الكليات النظرية والعلمية، وتدريبهم على المهارات اللازمة لتنفيذ مشروعاتهم الريادية ، مع توفير الدعم المادي والمعنوي وتضمين المناهج الدراسية موضوع ريادة الأعمال الاجتماعية.

إنه وانطلاقاً من الإطار النظري للدراسة ، وأهمية مرحلة الشباب وخاصة فئة الشباب الجامعي وبالأخص خريجي الجامعات في مصر ، وعلى الرغم من قدرة هذه الفئة على العمل والانتاج ورغبتها فيه ، إلا أنها تعاني من عدم توافر فرص العمل ، ومن ثم شيوع مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات في مصر، ونظرا للأهمية العظمى لمشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية ، ودورها المهم في مواجهة مشكلة بطالة خريجي الجامعات في مصر ، ومن خلال نتائج الدراسات

السابقة التي أكدت على أهمية قيادة الأعمال الاجتماعية في خلق فرص العمل لخريجي الجامعات المصرية ، فقد تحددت الإشكالية البحثية للدراسة في: قيادة الأعمال الاجتماعية كأحد آليات مواجهة مشكلة بطالة خريجي الجامعات في مصر .

**ثانيًا: أهمية الدراسة :** تكمن أهمية الدراسة الراهنة على المستوى النظري في أنها تولي إهتمامها بمشكلة بطالة خريجي الجامعات في مصر، وتسلط الضوء على فئة الخريجين من الشباب الجامعي ، تلك الفئة العاملة والقادرة على العمل والإنتاج ولكن تعوزها فرص العمل ، والدور الذي يمكن أن تلعبه قيادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة تلك المشكلة، كذلك تثير الدراسة الجانب النظري لمهنة الخدمة الاجتماعية فيما يتعلق بمواجهة مشكلة بطالة خريجي الجامعات في مصر ، باعتبارها من المشكلات الاجتماعية التي تؤرق المجتمع المصري كله، كما يمكن أن تفتح الدراسة الباب أمام دراسات أخرى حول هذا الموضوع.

وعلى المستوى التطبيقي ترجع أهمية الدراسة الحالية ، إلى التركيز على دور قيادة الأعمال الاجتماعية في خلق فرص العمل لخريجي الجامعات ، وإيجاد المنفعة الاجتماعية للمجتمع من خلال تلك المشروعات ، كما أنه من المتوقع أن تفيد الدراسة الجامعات الحكومية والأهلية والخاصة والمؤسسات المعنية الأخرى، في تدريب شباب الخريجين على مشروعات الريادة الاجتماعية ، والعمل الحر والخاص والمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر وإكسابهم مهارات سوق العمل والقدرة على التوظيف الذاتي.

**ثالثًا: أهداف الدراسة :** تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد دور قيادة الأعمال الاجتماعية كأحد آليات مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر، وذلك من خلال ما يلي:

- 1- تحديد دور قيادة الأعمال الاجتماعية في إكساب خريجي الجامعات في مصر مهارات سوق العمل.
- 2- تحديد دور قيادة الأعمال الاجتماعية في توفير فرص العمل لخريجي الجامعات في مصر .
- 3- تحديد دور قيادة الأعمال الاجتماعية في تدريب خريجي الجامعات في مصر .
- 4- تحديد دور قيادة الأعمال الاجتماعية في نشر ثقافة العمل الحر بين خريجي الجامعات في مصر .
- 5- تحديد معوقات قيادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر .

6- تحديد مقترحات تفعيل دور ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر .

**رابعاً : تساؤلات الدراسة :** يتمثل السؤال الرئيس للدراسة الحالية في : ما دور ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد آليات مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر ، ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس مجموعة التساؤلات الفرعية الآتية:

1- ما دور ريادة الأعمال الاجتماعية في إكساب خريجي الجامعات في مصر مهارات سوق العمل.

2- ما دور ريادة الأعمال الاجتماعية في توفير فرص العمل لخريجي الجامعات في مصر .

3- ما دور ريادة الأعمال الاجتماعية في تدريب خريجي الجامعات في مصر .

4- ما دور ريادة الأعمال الاجتماعية في نشر ثقافة العمل الحر بين خريجي الجامعات في مصر .

5- ما معوقات ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر .

6- ما مقترحات تفعيل دور ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر .

#### **خامساً : الإطار النظري للدراسة:**

**(1) مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية Social Entrepreneurship:** في البداية لابد من التأكيد على أمر مهم ، أنه لا يوجد اتفاق عام حول المقصود بمفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية ، نظراً لتعدد المداخل في النظر لذلك المفهوم ، فكل يعرفه حسب تخصصه، وبالتالي نواجه بالعديد من التعريفات المختلفة.

تعد ريادة الأعمال الاجتماعية نوعاً من الأنشطة والخدمات التي يقدمها رواد اجتماعيون لهم سمة الريادة والابتكار، من أجل إيجاد الحلول الجديدة والابتكارية لمشكلات المجتمع ، من خلال المشروعات الاجتماعية التي توصف بالاستمرارية والاستدامة والقدرة على تحويل العوائد إلى قيمة اجتماعية بالنسبة للمجتمع(Mair,J.Marti I.,2006,p,3644).

وتعرف Teresa Chahine ريادة الأعمال الاجتماعية على أنها العملية التي من خلالها يتم إيجاد حلول فعالة وابتكارية ومستدامة و رائدة لمواجهة التحديات أو المشكلات الاجتماعية بالمجتمع(Teresa Chahine ,2016,p.2).

ويعرفها المركز الكندي لريادة الأعمال الاجتماعية (CCSE 2001) بأنها مجموعة متنوعة من المبادرات التي تقع في فئتين هما: الأولى في القطاع الربحي وتشمل ريادة الأعمال الاجتماعية أنشطة تؤكد على أهمية القطاع الخاص المنخرط اجتماعياً ، والفوائد التي تعود على أولئك الذين يقومون بعمل جيد من خلال عمل الخير للناس، والثانية تشير إلى الأنشطة التي تشجع على المزيد من المناهج الريادية في القطاع غير الربحي من أجل زيادة الفعالية التنظيمية وتعزيز الاستدامة على المدى الطويل (Cook, B., Dodds, C., & Mitchell, W., 2001, p.63).

ويتشابه مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية مع مجموعة من المفاهيم الأخرى كالمشروعات التجارية الاجتماعية ، المسؤولية الاجتماعية للشركات، الإبداع الاجتماعي، الابتكار الاجتماعي، المشروعات الاجتماعية ، ريادة الأعمال، ريادة الأعمال الاجتماعية ، وإن كان التشابه بينها يكمن في وجود فكرة عمل ما تتميز بالابتكار والإبداع والمخاطرة.

فهي مبادرات ذاتية لحل المشكلات الاجتماعية ، يدفعها حس المسؤولية الاجتماعية وتتم من خلال مجموعة من البرامج والمشروعات، والريادي هو الشخص الذي يدير وينظم مخاطر الأعمال أو المشروع.

وهناك اتفاق واسع على أن رواد الأعمال الاجتماعيين ومشاريعهم مدفوعة بأهداف اجتماعية ؛ أي الرغبة في إفادة المجتمع بطريقة أو بأخرى، أو بمعنى آخر يمكن القول بأن رائد الأعمال الاجتماعي يهدف بطريقة ما إلى زيادة القيمة الاجتماعية ، أي المساهمة في الرفاهية أو تحسين مستوى المعيشة بالمجتمع المحلي ( Ana María Peredo Murdith McLean, 2006, p.12).

والبعض يعرف الريادة الاجتماعية بأنها الأنشطة الاقتصادية التي تحدث تغييراً اجتماعياً بصورة مبتكرة ، أو هي الأنشطة الإبداعية بأهداف اجتماعية في القطاع الربحي، كما في النشاطات الاقتصادية ذات الهدف الاجتماعي، أو في تعاونيات الريادة الاجتماعية ، أو في القطاع غير الربحي أو القطاعات المتداخلة من الربحي وغير الربحي.

ويعرف الريادي الاجتماعي بأنه الشخص أو أشخاص ، أو حتى جهة ما تسعى لخدمة قيمة اجتماعية بالمجتمع ، أو خلقها من خلال أنشطة أو مشروعات اقتصادية مبتكرة وإبداعية وتتسم بالمخاطرة وقد تكون مشروعات ربحية أو غير ربحية.

فكثير من المشروعات الاقتصادية الربحية المبتكرة ، قد تكون من خلال مشروعات اجتماعية قد تم تنفيذها أساسًا لإحداث التغيير أو خدمة المجتمع ، فالريادة الاجتماعية أي نشاط اقتصادي له مردود مادي يهدف إلى تغيير اجتماعي بصورة مبتكرة.

ويرى Dees أن ريادة الأعمال الاجتماعية ، هي مزيج من رسالة اجتماعية وعلم إدارة الأعمال ، وابتكار والتزام نحو احتياجات اجتماعية.

ويقصد بريادة الأعمال الاجتماعية في الدراسة الراهنة بأنها أنشطة وبرامج ذات قيمة اقتصادية واجتماعية ، تساعد خريجي الجامعات في تحويل أفكارهم لأفعال وممارسات ، من خلال إنشاء وتخطيط وإدارة المشروعات ، القائمة على الإبداع والابتكار والمخاطرة ، وتساهم بشكل فعال في توفير فرص العمل ومواجهة بطالة الخريجين.

أ- مقومات ريادة الأعمال الاجتماعية: هناك مقومات أساسية لا غنى عنها لمشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية والتي يمكن حصرها في الآتي:

1- التعليم: للجامعات دور مهم في تعليم ريادة الأعمال الاجتماعية ، إذ تعتبر الجامعة مركزًا للإبداع والابتكار من خلال ربط المعرفة والتكنولوجيا بمشروعات التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع ، فالتعليم يمكنه ضمان توافر المهارات اللازمة لريادة الأعمال الاجتماعية كالتفكير والإبداع ، وبالتالي يتطلب الأمر التركيز على ريادة الأعمال بالجامعات وتدريب الطلاب على تنفيذ المشروعات الريادية.

وبناء على ذلك فإن خلق فرص عمل مستدامة من خلال نمو القطاع الخاص والاستثمار والمشروعات، يعتبر وسيلة رئيسية لتسخير طاقة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب، والذين يمثلون الأساس لخلق أي قيمة مستقبلية(Dima J. and Alessandro L.,2015,p3).

2- التدريب: يحتاج الخريجون بالجامعات المصرية إلى تدريبهم على ممارسة العمل الحر ، وكذلك كيفية تحقيق التوظيف الذاتي من جانب الخريج بالاعتماد على النفس، وقد يحتاج الأمر إلى تدريب الخريجين على بعض المهن الأخرى من أجل خلق فرص العمل لهم ، وربما يتطلب ذلك تغيير مهنة الخريج نهائيًا ، لأنها ربما لا تناسب سوق العمل(التدريب التحويلي)، أو التدريب على بعض البرامج والمهارات التكنولوجية المتخصصة.

3- نشر ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية: ويقصد بها العمل على إيجاد بيئة إيجابية دافعة تؤثر في مجموع الخريجين ، وتدفعهم في المقابل للحصول على الدعم الفني والمادي والمعنوي المطلوب لأفكارهم ومشروعاتهم الابتكارية، ويتم نشر ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية عبر وسائل مختلفة كالندوات والدورات التدريبية والأنشطة والفعاليات العملية، ومن ثم وجب على الجامعات العمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية بين الطلاب ، بما تتضمنه من الإبداع والابتكار والتأمل وتوليد الأفكار الجديدة وعدم الركون للوظائف الحكومية.

فمن ناحية أخرى يتم تركيز معظم الإهتمام على الطرق ، التي يمكن بها تطبيق مهارات إدارة الأعمال لتحقيق أهداف اجتماعية - على سبيل المثال كيف يمكن للمشاريع غير الربحية ، أن تعمل من أجل تحقيق ربح وتوليد إيرادات (ديفيد بورنستاين، 2014، ص2).

4- ايجاد المؤسسات الداعمة لريادة الأعمال الاجتماعية: لا شك أنه لتفعيل ريادة الأعمال الاجتماعية ، يتطلب الأمر وجود مؤسسات راعية أو داعمة لرواد الأعمال ، داخل الجامعات المصرية مهمتها الأساسية ، هي تقديم أنواع الدعم المختلفة لهم ، وهذه قد تكون في صور عديدة وإن كان أهمها حاضنات الأعمال الاجتماعية ومسرعات الأعمال والصناديق الاستثمارية وجهاز تنمية المشروعات.

5- التشريعات والقوانين: تعد السياسات والتشريعات والقوانين من أكثر مقومات ريادة الأعمال الاجتماعية أهمية من بين المقومات الأخرى ، من حيث كونها معوقة أو ميسرة لها، ولذا فمن الأهمية العمل على تطوير السياسات التعليمية في مصر ، حتى تستوعب مشروعات ريادة الأعمال في إطار الإستراتيجية الوطنية لتشغيل الشباب الجامعي، مع إعطاء أولوية كبرى للتوظيف الذاتي للخريجين دون انتظار العمل الحكومي، وما يتطلبه ذلك من إصدار القوانين والتشريعات الداعمة.

6- الوعي المجتمعي: فلا بد أن يتضمن الوعي المجتمعي ، التوجه نحو مجتمعات إنتاجية لا إتكالية قادرة على الإنتاج والإبداع والابتكار ، وتقديم الحلول الإبداعية لمشكلات المجتمع ومنها مشكلة بطالة خريجي الجامعات.

حيث توجه المواطنين نحو العمل في القطاع الخاص و الإهتمام بتحقيق قدر أكبر من الاستقلالية من خلال التوظيف الذاتي والعمل الحر، وفي المقابل فإن عدم وجود فرص عمل



أخرى ، تدفع المزيد من الناس إلى اللجوء إلى التوظيف الذاتي كبديل في تلك الحالة(اليزابيث باكنر وآخرون،2012، ص16).

7- التمويل: يعد التمويل أحد أهم العناصر الأساسية لقيام مشروعات الريادة الاجتماعية للخريجين ، فالتمويل معناه قدرة الخريجين على الحصول على التمويل اللازم وتنفيذ الأنشطة والأعمال الخاصة بالمشروع، وتتعدد مصادر تمويل مشروعات الريادة الاجتماعية ما بين الرسمية وغير الرسمية، ولذا لابد من توفير التمويل لمشروعات خريجي الجامعات حتى يتسنى لهم مواجهة الفراغ والبطالة التي تواجههم بعيد التخرج مباشرة.

**(2) مفهوم بطالة خريجي الجامعات:** تعرف البطالة بأنها حالة الفرد القادر على العمل، ويرغب في العمل ويبحث عن فرصة عمل ، ولا يجد فرصة العمل المطلوبة وليس له من مورد رزق (سامية خضر،2004،ص223).

ويقصد بالبطالة في الدراسة عدم توافر فرص العمل لخريج الجامعة من الكليات النظرية والعلمية ، نظرًا لمتطلبات سوق العمل مع قدرته عليه في ذات الوقت.

أما خريج الجامعات في مصر فهو الشخص الذي أنهى من الدراسة الجامعية من المؤهلات العليا النظرية أو العلمية وفي حاجة ملحة للعمل أو التوظيف أو الدخل ، ويحاول من خلال أنشطة الريادة الاجتماعية تنفيذ المشروع الخاص أو العمل الحر أو التوظيف الذاتي.

**أ- العوامل المؤدية لبطالة خريجي الجامعات:** توجد مجموعة كبيرة من الأسباب والعوامل التي تسهم في خلق ما يسمى ببطالة خريجي الجامعات في مصر وأهم تلك العوامل يمكن حصرها في التالي:

1- الزيادة السكانية: إن مشكلة البطالة ترتبط ارتباطاً مباشراً بالزيادة السكانية في مصر ، حيث تتأثر تلك الزيادة بمجموعة من المتغيرات المختلفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، فما زال التوظيف والعمل من الحاجات الأساسية لكل أفراد المجتمع وخاصة خريجي الجامعات.

2- مشكلات التعليم الجامعي: يعاني نظام التعليم الجامعي من مشكلات جمة، أهمها الفجوة بين مجموعة المناهج الجامعية، ومتطلبات سوق العمل واحتياجاته من المهارات المختلفة، بالإضافة لتزايد أعداد الملتحقين به، وتعدد التخصصات التي لا يحتاجها سوق العمل، و رغبة معظم الخريجين في التوظيف الحكومي...إلخ.

3- مشكلات التوظيف الحكومي: كانت المؤسسات الحكومية تستوعب خريجي الجامعات المصرية في التخصصات المختلفة، وفي وقت معين فإن هذه المؤسسات ، قد عجزت عن استيعاب معظم مخرجات الجامعات ، خاصة النظرية والتي تشكل غالبية الخريجين سنويًا مما زاد من نسبة تعطل خريجي الجامعة.

4- الزيادة المضطربة في أعداد الخريجين من الجامعات المصرية: يستمر تزايد أعداد الخريجين من الجامعات المصرية، ومن ثم إضافة المزيد من العاطلين عن العمل إلى نسبة البطالة الإجمالية في مصر، حيث يقدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أن معدل البطالة بين الشباب في مصر بلغ 15.4%، وبلغ هذا المعدل بين الشباب الحاصلين على مؤهل عال فأكثر 33.3% ، في مقابل 12% للمؤهلات الفنية المتوسطة وذلك خلال العام 2022، وهذا يدل على الزيادة المستمرة في بطالة خريجي الجامعات.

5- افتقار الخريجين لمهارات سوق العمل: حيث توجد فجوة حقيقية بين مؤسسات التعليم العالي ومواقع العمل المختلفة، حيث مازال الخريج الجامعي يفتقر لمجموعة المهارات المختلفة المؤهلة لسوق العمل، إضافة لضعف التنسيق بين الجامعات ومؤسسات التوظيف.

6- التقدم التكنولوجي: حيث تمر مصر والعالم اليوم بمجموعة من التحديات والمتغيرات المتلاحقة المختلفة في كافة المجالات، والتي تلقي بانعكاساتها على جميع مناسط الحياة بالمجتمع، ومن أخطرها ما ترتب عن التقدم التكنولوجي أو الثورة المعرفية أو تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات، من آثار جليلة على منظومة العمل وهيكل القوى العاملة والمنتجة خاصة من فئة خريجي الجامعات المصرية ، حيث ضعف المهارات التكنولوجية اللازمة.

7- التغييرات في المؤسسات الاقتصادية: فقد طالت الآثار المترتبة عن المتغيرات الحديثة معظم المؤسسات في كافة القطاعات، خاصة ما تعلق منها بالنواحي المهنية والوظيفية، حيث زادت الحاجة إلى تخصصات معينة ، تتطلب مجموعة مهارات عالية لا تتوافر عند الكثيرين من خريجي الجامعات في مصر .

#### سادسًا: الإجراءات المنهجية للدراسة :

1- نوع الدراسة: تنتمي الدراسة الراهنة لنوعية الدراسات الوصفية التحليلية ، التي تقيس العلاقة بين متغيرين أحدهما المستقل والثاني التابع، إذ تستهدف وصف وعرض الظاهرة محل الدراسة

وجمع البيانات والمعلومات اللازمة عنها ، ومن ثم دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي وبالتالي وصفها وصفاً دقيقاً، حيث تهتم الدراسة الراهنة بتحليل ووصف دور ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد آليات مواجهة بطلالة خريجي الجامعات في مصر .

2- **المنهج المستخدم:** تعتمد هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي ، والذي يُعتبر من أشهر المناهج وأكثرها استخداماً ؛ ويعرف المسح الاجتماعي بأنه محاولة منظمة لدراسة وفهم الوضع الراهن لموضوع الدراسة، حيث تعتمد الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة.

3- **أدوات الدراسة:** اعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة على ما يلي:

أ- **استبانة :** كأداة رئيسية قام بإعدادها من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، الاستفادة من الدراسات والبحوث ، استشارة بعض ذوي الخبرة ، وقد تضمنت البيانات الأولية بجانب مجموعة من الأبعاد التي تحقق أهداف الدراسة والتي يوضحها الجدول التالي:

### جدول (1) يوضح أبعاد أداة الدراسة

م	الأبعاد	عدد العبارات
1	البيانات الأولية	من 1 إلى 9
2	دور ريادة الأعمال الاجتماعية في إكساب خريجي الجامعات في مصر مهارات سوق العمل	من 1 إلى 8
3	دور ريادة الأعمال الاجتماعية في توفير فرص العمل لخريجي الجامعات في مصر	من 9 إلى 16
4	دور ريادة الأعمال الاجتماعية في تدريب خريجي الجامعات في مصر	من 17 إلى 24
5	دور ريادة الأعمال الاجتماعية في نشر ثقافة العمل الحر بين خريجي الجامعات في مصر	من 25 إلى 32
6	معوقات ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطلالة خريجي الجامعات في مصر	من 33 إلى 40
7	مقترحات تفعيل دور ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطلالة خريجي الجامعات في مصر	من 41 إلى 48
المجموع		48

### - قياس صدق وثبات استمارة الدراسة:

(1) **صدق أداة الدراسة:** يقصد بصدق الدراسة التأكد من أنها تقيس ما وضعت له ، بمعنى شمول الأداة كل العناصر المكونة للدراسة إضافة لوضوح عباراتها ، وقد تأكد الباحث من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ- **الصدق الظاهري:** حيث تم عرضها في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة سواء السادة الأكاديميين أو الممارسين، وقد طلب منهم تقييم جودة الأداة من حيث قياسها لما أعدت له، ومدى ملائمتها لأهداف الدراسة الحالية، وكذلك التأكد من وضوح العبارات بها وتبعتها للمحور ومدى السلامة اللغوية ، ثم تعديل وحذف وإضافة ما يروونه مناسباً من العبارات ، وفي النهاية تم إجراء التعديلات التي أتفق عليها غالبية السادة المحكمين وإخراج الأداة في صورتها النهائية.

ب- **صدق المحتوى أو الصدق المنطقي:** وقد تحقق منه الباحث من خلال الإطلاع ومراجعة الأدبيات والأطر النظرية والدراسات السابقة والتي تناولت متغيرات الدراسة ، كذلك تحليل الأدبيات والبحوث من أجل صياغة الأبعاد والعبارات ذات الصلة بالدراسة الراهنة.

(2) ثبات أداة الدراسة: لقد تأكد الباحث من ثبات أداة الدراسة الأساسية ، من خلال اجراء معامل الثبات للأداة ، وذلك من خلال معامل Alpha Correlation Coefficient ، وذلك لقياس الاتساق الداخلي بين عبارتها، حيث تتراوح قيمة المعامل بين (0-1).

### جدول (2) يوضح الإتساق الداخلي لأداة الدراسة

م	الأبعاد الرئيسية	معامل الثبات
1	دور ريادة الأعمال الاجتماعية في اكساب خريجي الجامعات في مصر مهارات سوق العمل	0.632
2	دور ريادة الأعمال الاجتماعية في توفير فرص العمل لخريجي الجامعات في مصر	0.725
3	دور ريادة الأعمال الاجتماعية في تدريب خريجي الجامعات في مصر	0.682
4	دور ريادة الأعمال الاجتماعية في نشر ثقافة العمل الحر بين خريجي الجامعات في مصر	0.701
5	معوقات ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر	0.596
6	مقترحات تفعيل دور ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر	0.639

حيث يوضح الجدول نتائج تحليل Alpha Correlation Coefficient ، وهي ما يمكن اعتبارها قيمة جيدة لثبات الإتساق الداخلي ، ومقبولة لإجراء التحليل الإحصائي، والاعتماد عليها في الحصول على نتائج الدراسة، وهي نسبة مرضية لتطبيق الأداة.

4- أدوات التحليل الإحصائي: يقوم الباحث باستخدام مجموعة من المعاملات الإحصائية التي تحقق أهداف الدراسة ، والمتضمنة في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الراهنة التي تحصل عليها الباحث من الميدان وهذه المعاملات تمثلت في:

أ- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

ب- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة ، وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة ، التكرار المرجح ، القوة النسبية، الوزن المرجح، النسبة المرجحة.

- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني : يتحدد المجال المكاني لمجتمع الدراسة الراهنة في مركز الخريجين على مستوى جامعة الفيوم وذلك لعدد من المبررات المنطقية والتي تنحصر في:

- توافر إطار المعاينة بالمركز حيث تقتصر الدراسة على المبحوثين من خريجي كليات جامعة الفيوم.

- تعاون المركز مع الباحث في تطبيق الدراسة الميدانية.

- امكانية التواصل مع المبحوثين من عينة الدراسة.

- يتولى المركز عقد أنشطة ريادة الأعمال مع الخريجين.

ب- المجال البشري: أقتصرت الدراسة على عينة من شباب الخريجين من المترددين والمسجلين بمركز الخريجين بجامعة الفيوم، حيث قام الباحث بسحب عينة عمدية ، ممن تنطبق عليهم شروط الدراسة وتحقق أهدافها ، وقد بلغ حجم العينة المختارة (81) مبحوثاً أو خريجاً.

ج- المجال الزمني: وهو فترة إجراء الدراسة والتي أمتدت من شهر يوليو وحتى نهاية شهر أغسطس 2023.

### سادساً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة:

- عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالبيانات الأولية لعينة الدراسة :

#### جدول رقم (3) يوضح البيانات الأولية لعينة الدراسة

(ن = 81)

م	المتغير	ك	%
1	النوع	أ- ذكر	72
		ب- أنثى	28
	المجموع	81	100
2	السن	أ- من 22 سنة إلى 24 سنة	26
		ب - من 24 سنة إلى 26 سنة	43
		ج - من 26 سنة إلى 28 سنة	18.5
		د- من 28 سنة فأكثر	12.5
	المجموع	81	100
3	الحالة الاجتماعية	أ- أعزب	80.2
		ب- متزوج	16
		ج- أرمل	-
		د- مطلق	-
	المجموع	81	100
4	نوعية الكلية	أ- كلية علمية	43.3
		ب- كلية نظرية	56.7
	المجموع	81	100
5	عدد محاولات إقامة مشروعك	أ- محاولة واحدة	31
		ب- محاولتان	55.5
		ج- ثلاث محاولات فأكثر	13.5
	المجموع	81	100
6	نوع المشروع الذي تم تنفيذه	أ- فردي	64
		ب- بالمشاركة مع آخرين	36
	المجموع	81	100
7	طبيعة التمويل بالمشروع	أ- تمويل ذاتي	31
		ب- تمويل بالمشاركة	23.4
		ج- قرض بنكي	39.4
		د- منحة من جهة	1.2
		هـ- أخرى تذكر	5
	المجموع	81	100
8	عدد الدورات التي تم الحصول عليها في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية	أ- دورة واحدة	15
		ب- دورتان	27
		ج- ثلاث فأكثر	58
	المجموع	81	100
9	نوعية الدورات التي تم الحصول عليها في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية	أ- اجراء دراسات الجدوى للمشاريع	38.5
		ب- التسويق للمنتجات	27
		ج- النواحي المالية والإدارية للمشاريع	21
		د- أخرى تذكر	13.5
	المجموع	81	100

- تشير بيانات الجدول السابق رقم (3) أن عينة الدراسة تنتوزع توزيعاً احصائياً حسب البيانات الأولية لعينة الدراسة على النحو التالي:
- من حيث النوع : من تحليل البيانات السابقة نجد أن غالبية مفردات مجتمع الدراسة من الذكور بنسبة 72% ، بينما جاءت نسبة الإناث في المرتبة الثانية بنسبة 28%.
  - من حيث السن : فقد جاءت الفئة العمرية من 24 سنة إلى 26 سنة بنسبة 43% ، ويليهما في المرتبة الثانية من 22 سنة إلى 24 سنة بنسبة 26% ، وتليها في المرتبة الثالثة الفئة العمرية من 26 سنة إلى 28 سنة بنسبة 18.5% ، وأخيراً الفئة من 28 سنة فأكثر بنسبة 12.5%.
  - من حيث الحالة الاجتماعية : فقد جاءت فئة غير المتزوجين بنسبة 80.2% في المرتبة الأولى، تليها فئة المتزوجين بنسبة 19.8%.
  - من حيث نوعية الكلية: فقد جاءت الكليات النظرية في المقدمة بنسبة 56.7%، تليها الكليات العلمية بنسبة 43.3%، وهذا يدل على أن خريجي الكليات النظرية ، ربما في حاجة أكثر لتنفيذ المشروعات الصغيرة لعدم توافر فرص عمل متاحة لهم في سوق العمل.
  - أما بالنسبة لعدد محاولات إقامة المشروع: فقد جاءت محاولتان في المرتبة الأولى بنسبة 55.5%، أما محاولة واحدة بنسبة 31%، بينما الثلاث محاولات فأكثر جاءت بنسبة 13.5% ، ويدل ذلك على رغبة الخريجين في إيجاد مصدر للدخل والحصول على فرصة عمل رغم تعدد المحاولات في ذلك.
  - وفيما يتعلق بنوع المشروع الذي تم تنفيذه: فقد جاءت في المرتبة الأولى المشروعات التي تمت بشكل فردي بنسبة 64%، وتليها المشروعات التي تمت بالمشاركة مع آخرين بنسبة 36%، وهذا مرجعه رغبة الكثيرين من خريجي الجامعة في الاعتماد على مواردهم الذاتية المتاحة في تنفيذ المشروعات.
  - أما من حيث طبيعة التمويل بالمشروع: فقد جاء القرض البنكي في المقدمة بنسبة 39.4% ، يليه التمويل الذاتي بنسبة 31%، ثم التمويل بالمشاركة بنسبة 23.4%، ثم أخرى تذكر بنسبة 5%، وأخيراً منحة من جهة فقد جاءت بنسبة 1.2% ، وهذا يؤشر لعدم امتلاك الخريج للتمويل الكافي لتنفيذ المشروعات ، ومن ثم يلجأ للتمويل من جانب البنك.
  - وفيما يتعلق بعدد الدورات التي تم الحصول عليها في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية: فقد جاءت ثلاث دورات فأكثر بنسبة 58% ، يليها دورتان بنسبة 27%، ثم دورة واحدة بنسبة 15%، وهذا يفسر في ضوء حاجة الخريجين لحضور دورات ريادة الأعمال ، كأحد الحلول المتاحة للحصول على العمل.

- أما نوعية الدورات التي تم الحصول عليها في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية: فقد جاء على الترتيب إجراء دراسات الجدوى للمشروعات بنسبة 38.5%، أما التسويق للمنتجات بنسبة 27%، والنواحي المالية والإدارية للمشروعات بنسبة 21%، أما أخرى تذكر فقد جاءت بنسبة 13.5%، وهذا دليل على حاجة خريجي الجامعة إلى التدريب على كيفية إعداد دراسات الجدوى المتكاملة للمشروعات الصغيرة.

#### - عرض وتحليل النتائج المرتبطة بتساؤلات الدراسة:

يعرض الباحث في هذا الجزء من الدراسة النتائج التي توصل إليها، وتحليلها وتفسيرها من خلال استجابات أفراد العينة وذلك في ضوء أسئلة الدراسة وأهدافها على النحو التالي:

(1) عرض وتحليل البيانات المرتبطة بدور ريادة الأعمال الاجتماعية في إكساب خريجي الجامعات في مصر مهارات سوق العمل:

جدول رقم (4) يوضح دور ريادة الأعمال الاجتماعية في إكساب خريجي الجامعات في مصر مهارات سوق

العمل

(ن = 81)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك					
1	تعلمت كيفية إجراء الدراسة الشاملة للمشروعات الصغيرة	55.9	47	34.5	29	5.9	5	204	83.5	34.5	6.88	8
2	أستطيع استخدام التكنولوجيا الحديثة في مواقع العمل المختلفة	51.2	43	28.5	24	16.6	14	191	78.6	63.6	12.68	7
3	لدي القدرة على اجتياز المقابلة الشخصية للحصول على فرصة عمل	48.8	41	41.6	35	5.95	5	198	81.5	66	13.15	5
4	أقوم بالتسويق الإلكتروني للمنتجات المختلفة للمشروعات	52.38	44	41.6	35	2.38	2	204	83.9	68	13.54	3
5	أجيد العمل ضمن فريق مع الآخرين	54.7	46	38.09	32	3.57	3	205	84.3	68.3	13.61	2
6	أجيد التواصل الفعال وتكوين العلاقات الإيجابية مع الآخرين	46.4	39	41.66	35	8.33	7	194	79.8	64.66	12.88	6
7	لدي القدرة على التخطيط الجيد للأنشطة المتعلقة بالمشروعات الصغيرة	50	42	42.85	36	3.57	3	201	82.7	67	13.34	4
8	لدي القدرة على حل المشكلات المختلفة بطريقة مبتكرة	60.71	51	30.95	26	4.7	4	209	86.01	69.66	13.88	1

القوة النسبية (%)	مجموع الأوزان المرجحة	مجموع التكرارات المرجحة	المتوسط الحسابي	المتوسط المرجح	المؤشر ككل
82.61	504.88	1606	19.82	200.7	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم(4) والذي يوضح دور ريادة الأعمال الاجتماعية في إكساب خريجي الجامعات في مصر مهارات سوق العمل ، يتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي بلغ (1606) ومتوسط حسابي عام (19.82) وقوة نسبية بلغت (82.61%) ، وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن هناك موافقة ،على أهمية دور ريادة الأعمال الاجتماعية في إكساب خريجي الجامعات في مصر مهارات سوق العمل ، وجاءت استجابات المبحوثين مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة :

1- في الترتيب الأول جاءت عبارة " لدي القدرة على حل المشكلات المختلفة بطريقة مبتكرة " بقوة نسبية (86.01%) ونسبة مرجحة (13.88%).

2- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " أجيد العمل ضمن فريق مع الآخرين " بقوة نسبية (84.3%) ونسبة مرجحة (13.61%).

3- أما في الترتيب الثالث فقد جاءت عبارة " أقوم بالتسويق الإلكتروني للمنتجات المختلفة للمشروعات " بقوة نسبية (83.9%) ونسبة مرجحة (13.54%).

4- و في الترتيب الرابع جاءت عبارة " لدي القدرة على التخطيط الجيد للأنشطة المتعلقة بالمشروعات الصغيرة " بقوة نسبية (82.7%) ونسبة مرجحة (13.34%).

5- و في الترتيب الخامس جاءت عبارة " لدي القدرة على اجتياز المقابلة الشخصية للحصول على فرصة عمل " بقوة نسبية (81.5%) ونسبة مرجحة (13.15%).

6- وجاءت في الترتيب السادس عبارة " أجيد التواصل الفعال وتكوين العلاقات الإيجابية مع الآخرين " بقوة نسبية (79.8%) ونسبة مرجحة (12.88%).

7- وجاءت في الترتيب السابع عبارة " أستطيع استخدام التكنولوجيا الحديثة في مواقع العمل المختلفة " بقوة نسبية (78.6%) ونسبة مرجحة (12.68%).

8- و جاءت في الترتيب الثامن عبارة " تعلمت كيفية إجراء الدراسة الشاملة للمشروعات الصغيرة " بقوة نسبية (83.5%) ونسبة مرجحة (6.88%) ، وهذا يتفق مع نتائج دراسة سعيد أبو قرن 2015 ، حيث أظهرت أهمية وجود صفات ومهارات ريادة الأعمال ، المتمثلة في الإبداع



والابتكار والمخاطر المحوسبة والاستقلالية والتنافسية والثقافية الريادية على التوجه الريادي (سعيد أبو قرن 2015).

(2) عرض وتحليل البيانات المرتبطة بدور قيادة الأعمال الاجتماعية في توفير فرص العمل لخريجي الجامعات في مصر:  
جدول رقم (5) يوضح دور قيادة الأعمال الاجتماعية في توفير فرص العمل لخريجي الجامعات في مصر

(ن = 81)

م	العبارة	نعم		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب	
		ك	%	ك	%						
1	التعرف على مؤسسات التوظيف المختلفة	47	55.95	30	35.7	205	84.3	34.7	6.74	8	
2	الاعتماد على النفس في التوظيف الذاتي	50	59.52	30	35.7	211	86.8	70.3	13.64	3	
3	أشارك باستمرار في فعاليات الملتقيات السنوية للتوظيف بالكلية أو الجامعة	46	54.76	34	40.5	207	85.2	69	13.38	5	
4	اجتزت دورات متخصصة في التدريب التحولي على بعض المهن	52	61.90	25	29.7	210	86.42	70	13.58	4	
5	حصلت على الدعم اللازم عند تنفيذ المشروع الصغير	35	41.66	38	45.23	189	77.7	63	12.22	7	
6	وجود مبادرات شبابية لايجاد فرص عمل جديدة لشباب الخريجين	52	61.9	29	34.5	214	88.06	71.33	13.84	1	
7	اكتسبت المعرفة اللازمة لبدء المشروعات الصغيرة	44	52.38	30	35.7	199	81.89	66.33	12.87	6	
8	عرفت أنواع المصادر المختلفة للحصول على التمويل اللازم لتنفيذ المشروعات	55	65.48	21	25	212	87.24	70.66	13.71	2	
		المؤشر ككل		المتوسط المرجح		المتوسط الحسابي		مجموع الاوزان المرجحة		القوة النسبية (%)	
		205.8		20.33		1647		515.3		84.72	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (5) والذي يوضح دور قيادة الأعمال الاجتماعية في توفير فرص العمل لخريجي الجامعات في مصر ، يتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي بلغ (1647) ومتوسط حسابي عام (20.33) وقوة نسبية بلغت (84.72%) ، وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن هناك موافقة على أهمية دور قيادة الأعمال الاجتماعية ، في توفير فرص العمل لخريجي الجامعات في مصر ، وجاءت استجابات المبحوثين مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة :

1- في الترتيب الأول جاءت عبارة " وجود مبادرات شبابية لايجاد فرص عمل جديدة لشباب الخريجين " بقوة نسبية (88.06%) ونسبة مرجحة (13.84%)، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة عبدالجليل إدريس 2015 حيث استنتجت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية ، بين

- تطبيق مشاريع ريادة الأعمال والحد من البطالة ، وتوفير الفرص الوظيفية للخريجين(عبدالجليل إدريس 2015 ، ص ص703-663).
- 2- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " عرفت أنواع المصادر المختلفة للحصول على التمويل اللازم لتنفيذ المشروعات " بقوة نسبية (87.24%) ونسبة مرجحة (13.71%).
- 3- أما في الترتيب الثالث فقد جاءت عبارة " الاعتماد على النفس في التوظيف الذاتي " بقوة نسبية (86.8%) ونسبة مرجحة (13.64%).
- 4- و في الترتيب الرابع جاءت عبارة " اجتزت دورات متخصصة في التدريب التحويلي على بعض المهن " بقوة نسبية (86.42%) ونسبة مرجحة (13.58%).
- 5- و في الترتيب الخامس جاءت عبارة " أشارك باستمرار في فعاليات الملتقيات السنوية للتوظيف بالكلية أو الجامعة " بقوة نسبية (85.2%) ونسبة مرجحة (13.38%).
- 6- وجاءت في الترتيب السادس عبارة " اكتسبت المعرفة اللازمة لبدء المشروعات الصغيرة " بقوة نسبية (81.89%) ونسبة مرجحة (12.87%).
- 7- وجاءت في الترتيب السابع عبارة " حصلت على الدعم اللازم عند تنفيذ المشروع الصغير " بقوة نسبية (77.7%) ونسبة مرجحة (12.22%).
- 8- و جاءت في الترتيب الثامن عبارة " التعرف على مؤسسات التوظيف المختلفة " بقوة نسبية (84.3%) ونسبة مرجحة (6.74%).

### (3) عرض وتحليل البيانات المرتبطة بدور ريادة الأعمال الاجتماعية في تدريب خريجي

الجامعات في مصر:

جدول رقم (6) يوضح دور ريادة الأعمال الاجتماعية في تدريب خريجي الجامعات في مصر

(ن = 81)

الترتيب	النسبة المرحجة	الوزن المرحج	القوة النسبية (%)	التكرار المرحج	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م	
					%	ك	%	ك	%	ك			
8	6.83	36.07	87.6	213	2.3	2	30.9	26	63.09	53	حضرت دورات تدريبية عن كيفية تصميم وتنفيذ المشروعات الصغيرة	1	
2	13.63	72	88.8	216	2.3	2	27.38	23	66.66	56	تدريب الخريجين على العمل والتجارة من المنزل لتوفير مصدر الدخل لهم	2	
6	12.94	68.33	84.3	205	3.5	3	38.1	32	54.76	46	شاركت في برامج تعليمية متخصصة مثل: الفوتوشوب- اصلاح المحمول...إلخ	3	
1	13.82	73	90.1	219	1.19	1	26.2	22	69.04	58	توافر منصات الكترونية لتدريب رواد الأعمال من الخريجين	4	
5	13.31	70.33	86.8	211	0	0	38.1	32	58.33	49	شاركت في التدريب على أنشطة ريادة الأعمال الرقمية	5	
3	13.44	71	87.6	213	5.95	5	23.8	20	66.66	56	توافر التدريب المستمر على الجوانب المختلفة لإدارة المشروعات	6	
7	12.62	66.6	82.30	200	3.5	3	44.04	37	48.80	41	تنفيذ ورش عمل تفاعلية عن المشروعات الصغيرة	7	
4	13.38	70.66	87.2	212	0	0	36.9	31	59.52	50	تنفيذ مجموعة برامج تدريبية للخريجين حول المهارات الأساسية لرواد الأعمال	8	
					القوة النسبية (%)	مجموع الأوزان المرحجة	مجموع التكرارات المرحجة	المتوسط الحسابي	المتوسط المرحج	المؤشر ككل			
					86.88	528.07	1689	20.85	211.1				

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم(6) والذي يوضح دور ريادة الأعمال الاجتماعية في تدريب خريجي الجامعات في مصر ، يتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرحجة لهذه الاستجابات والذي بلغ (1689) ومتوسط حسابي عام (20.85) وقوة نسبية بلغت (86.88%)، وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن هناك موافقة على أهمية دور ريادة الأعمال الاجتماعية ، في تدريب خريجي الجامعات في مصر ، وجاءت استجابات الباحثين مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرحجة :

1- في الترتيب الأول جاءت عبارة " توافر منصات الكترونية لتدريب رواد الأعمال من الخريجين " بقوة نسبية (90.1%) ونسبة مرجحة (13.82%).

2- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " تدريب الخريجين على العمل والتجارة من المنزل لتوفير مصدر الدخل لهم " بقوة نسبية (88.8%) ونسبة مرجحة (13.63%)، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة جعفر إدريس وأحمد أحمد 2016 من أن هناك وعي بأهمية المشروعات

- الريادية في التنمية الاقتصادية، ودورها في الحد من البطالة، ومساهمة المشروعات الريادية في زيادة دخل الفرد (جعفر إدريس وأحمد أحمد 2016، ص ص 125-142).
- 3- أما في الترتيب الثالث فقد جاءت عبارة " توافر التدريب المستمر على الجوانب المختلفة لإدارة المشروعات " بقوة نسبية (87.6%) ونسبة مرجحة (13.44%).
- 4- و في الترتيب الرابع جاءت عبارة " تنفيذ مجموعة برامج تدريبية للخريجين حول المهارات الأساسية لرواد الأعمال " بقوة نسبية (87.2%) ونسبة مرجحة (13.38%).
- 5- و في الترتيب الخامس جاءت عبارة " شاركت في التدريب على أنشطة ريادة الأعمال الرقمية " بقوة نسبية (86.8%) ونسبة مرجحة (13.31%).
- 6- وجاءت في الترتيب السادس عبارة " شاركت في برامج تعليمية متخصصة مثل: الفوتوشوب- إصلاح المحمول...إلخ " بقوة نسبية (84.3%) ونسبة مرجحة (12.94%).
- 7- وجاءت في الترتيب السابع عبارة " تنفيذ ورش عمل تفاعلية عن المشروعات الصغيرة " بقوة نسبية (82.30%) ونسبة مرجحة (12.62%).
- 8- و جاءت في الترتيب الثامن عبارة " حضرت دورات تدريبية عن كيفية تصميم وتنفيذ المشروعات الصغيرة " بقوة نسبية (87.6%) ونسبة مرجحة (6.83%).

#### (4) عرض وتحليل البيانات المرتبطة بدور ريادة الأعمال الاجتماعية في نشر ثقافة العمل

الحر بين خريجي الجامعات في مصر:

جدول رقم (7) يوضح دور ريادة الأعمال الاجتماعية في نشر ثقافة العمل الحر بين خريجي الجامعات في

مصر

(ن = 81)

م	العبارة	نعم		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب			
		إلى حد ما		لا									
		ك	%	ك	%								
1	ساهمت ريادة الأعمال الاجتماعية لدي في زيادة الوعي بأهمية العمل الحر	42	50	35	41.66	4	4.7	33.87	6.5	7			
2	استفدت من ريادة الأعمال الاجتماعية كيفية الحصول على قرض للبدء في المشروع	52	61.9	25	29.76	4	4.7	70	13.40	3			
3	أشارك في نشر ثقافة العمل الحر بين الأصدقاء	48	57.14	30	35.71	3	3.5	69	13.27	4			
4	استفدت من أنشطة ريادة الأعمال القدرة على ممارسة العمل الحر	45	53.57	31	36.90	5	5.9	67.33	12.95	6			
5	أشارك في لقاءات مع رجال أعمال للاستفادة من خبراتهم في تنفيذ المشروعات	47	55.95	27	32.14	7	8.33	67.33	12.95	6 مكرر			
6	تعرفت على أهمية ثقافة العمل الحر من خلال الاشتراك في المنصات الرقمية لريادة الأعمال	49	58.33	27	32.14	5	5.95	68.66	13.21	5			
7	استفدت من خدمات أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا في تنمية ثقافة العمل الحر والابتكار	55	65.47	25	29.76	1	1.19	72	13.85	1			
8	أشارك في مؤسسات ريادة الأعمال مثل رابطة الخريجين و نادي ريادة الأعمال... الخ	57	67.85	20	23.80	4	4.7	71.66	13.78	2			
		المؤشر ككل		المتوسط المرجح		المتوسط الحسابي		مجموع التكرارات المرجحة		مجموع الأوزان المرجحة		القوة النسبية (%)	
		207.2		20.46		1658		519.8		85.28			

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (7) والذي يوضح دور ريادة الأعمال الاجتماعية في نشر ثقافة العمل الحر بين خريجي الجامعات في مصر ، يتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي بلغ (1658) ومتوسط حسابي عام (20.46) وقوة نسبية بلغت (85.28%) ، وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن هناك موافقة على أهمية دور ريادة الأعمال الاجتماعية ، في نشر ثقافة العمل الحر بين خريجي الجامعات في مصر ، وجاءت استجابات المبحوثين مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة :

1- في الترتيب الأول جاءت عبارة " استفدت من خدمات أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا

في تنمية ثقافة العمل الحر والابتكار " بقوة نسبية (88.88%) ونسبة مرجحة (13.85%).

- 2- في الترتيب الثاني جاءت عبارة "أشارك في مؤسسات ريادة الأعمال مثل رابطة الخريجين و نادي ريادة الأعمال ... إلخ " بقوة نسبية (88.47%) ونسبة مرجحة (13.78%).
- 3- أما في الترتيب الثالث فقد جاءت عبارة " استندت من ريادة الأعمال الاجتماعية كيفية الحصول على قرض للبدء في المشروع " بقوة نسبية (86.4%) ونسبة مرجحة (13.40%).
- 4- و في الترتيب الرابع جاءت عبارة " أشارك في نشر ثقافة العمل الحر بين الأصدقاء " بقوة نسبية (85.18%) ونسبة مرجحة (13.27%).
- 5- و في الترتيب الخامس جاءت عبارة " تعرفت على أهمية ثقافة العمل الحر من خلال الاشتراك في المنصات الرقمية لريادة الأعمال " بقوة نسبية (84.77%) ونسبة مرجحة (13.21%).
- 6- وجاءت في الترتيب السادس العبارتان " استندت من أنشطة ريادة الأعمال القدرة على ممارسة العمل الحر " و"أشارك في لقاءات مع رجال أعمال للاستفادة من خبراتهم في تنفيذ المشروعات " بقوة نسبية (83.12%) ونسبة مرجحة (12.95%)، وهذا يتفق مع نتائج دراسة محمد الخزاعلة 2018 حيث أكدت على دور الجامعة في تنمية إتجاهات الشباب نحو العمل الحر (محمد الخزاعلة، 2018، ص ص 166-181).
- 7- وجاءت في الترتيب السابع عبارة " ساهمت ريادة الأعمال الاجتماعية لدي في زيادة الوعي بأهمية العمل الحر " بقوة نسبية (82.3%) ونسبة مرجحة (6.5%).

(5) عرض وتحليل البيانات المرتبطة بالمعوقات التي تواجه ريادة الأعمال الاجتماعية في

مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر:

جدول رقم (8) يوضح المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات

في مصر

(ن = 81)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب	
		ك	%	ك	%	ك	%						
1	صعوبة حصول الخريجين على الإمكانات والموارد للبدء بالمشروعات الصغيرة	49	58.3	30	35.7	2	2.3	209	86.01	35.39	6.85	7	
2	قلة عدد المؤسسات الداعمة لمشروعات الخريجين مثل حاضنات الأعمال - مراكز الابتكار... إلخ	55	65.5	25	29.7	1	1.19	216	88.88	72	13.94	1	
3	عدم تحديث الأطر القانونية التي تنظم مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية	49	58.3	28	33.3	4	4.7	207	85.18	69	13.36	3	
4	التعقيد في الإجراءات الحكومية المرتبطة بتنفيذ المشروعات الصغيرة	46	54.7	34	40.5	1	1.19	207	85.18	69	13.36	3 مكرر	
5	ضعف الدعم المقدم للمبدعين من خريجي الجامعات	42	50	34	40.5	5	5.95	199	81.89	66.33	12.84	6	
6	ضعف الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية في الجامعات المصرية	45	53.6	31	36.9	5	5.95	202	83.12	67.33	13.04	5	
7	صعوبة توفير بيئة محفزة للخريجين لتنمية روح الريادة والابتكار لدى الخريجين	45	53.6	33	39.3	1	3.57	204	83.95	68	13.17	4	
8	ضعف كفاءة برامج التدريب على المهارات الادارية والمالية اللازمة للخريجين	47	55.9	33	39.3	1	1.19	208	85.59	69.33	13.12	2	
		مجموع		المتوسط		المتوسط		المتوسط		مجموع		القوة	
		الاوزان		المرجحة		المرجحة		الحسابي		المرجحة		النسبية	
		516.39		206.5		20.39		1652		84.97		84.97	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (8) والذي يوضح المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر ، يتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي بلغ (1652) ومتوسط حسابي عام (20.39) وقوة نسبية بلغت (84.97%) ، وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن هناك موافقة على وجود معوقات ، تعوق ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر ، وجاءت استجابات المبحوثين مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة :

1- في الترتيب الأول جاءت عبارة " قلة عدد المؤسسات الداعمة لمشروعات الخريجين مثل حاضنات الأعمال- مراكز الابتكار... إلخ " بقوة نسبية (88.88%) ونسبة مرجحة (13.94%).

2- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " ضعف كفاءة برامج التدريب على المهارات الإدارية والمالية اللازمة للخريجين " بقوة نسبية (85.59%) ونسبة مرجحة (13.12%).

3- أما في الترتيب الثالث فقد جاءت العبارتان " عدم تحديث الأطر القانونية التي تنظم مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية " و " التعقيد في الإجراءات الحكومية المرتبطة بتنفيذ المشروعات الصغيرة " بقوة نسبية (85.18%) ونسبة مرجحة (13.36%).

4- و في الترتيب الرابع جاءت عبارة " صعوبة توفير بيئة محفزة للخريجين لتنمية روح الريادة والابتكار لدى الخريجين " بقوة نسبية (83.95%) ونسبة مرجحة (13.17%).

5- و في الترتيب الخامس جاءت عبارة " ضعف الإهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية في الجامعات المصرية " بقوة نسبية (83.12%) ونسبة مرجحة (13.04%) ، ولعل ذلك يتفق مع نتائج دراسة Myer,N.,2014 حيث أهتمت بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة، وتوصلت إلى أن الطلاب يدركون خطورة مشكلة البطالة، وقد أظهروا إتجاهات إيجابية نحو ضرورة تبني طلاب الجامعات لمشروعات ريادة الأعمال لمواجهة هذه المشكلة(Myer,N.,2014,Pp.281-289).

6- وجاءت في الترتيب السادس عبارة " ضعف الدعم المقدم للمبدعين من خريجي الجامعات " بقوة نسبية (81.89%) ونسبة مرجحة (12.84%).

7- وجاءت في الترتيب السابع عبارة " صعوبة حصول الخريجين على الإمكانيات والموارد للبدء بالمشروعات الصغيرة " بقوة نسبية (86.01%) ونسبة مرجحة (6.85%).



(6) عرض وتحليل البيانات المرتبطة بمقترحات تفعيل دور ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر:  
جدول رقم ( 9 ) يوضح مقترحات تفعيل دور ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر

(ن = 81)

م	العبارة	نعم		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب	
		ك	%	ك	%						
1	نشر ثقافة ريادة الأعمال بين خريجي الجامعات	57	67.8	19	22.6	214	88.06	36.24	6.75	8	
2	تفعيل دور مركز ووحدات الخريجين في اكساب الخريجين مهارات العمل الحر	53	63.1	23	27.4	210	86.42	70	13.04	6	
3	تعميم إنشاء مؤسسات ريادة الأعمال مثل : حاضنات الأعمال - نادي ريادة الأعمال...الخ	56	66.6	22	26.2	215	88.48	71.66	13.35	4	
4	استخدام وسائل الإعلام المختلفة في التوعية المجتمعية حول ريادة الأعمال الاجتماعية	54	64.28	24	28.57	213	87.65	71	13.23	5	
5	ايجاد مؤسسات داعمة تقدم الاستشارات للخريجين في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية	51	60.7	23	27.4	206	84.77	68.66	12.78	7	
6	توفير مصادر تمويل مختلفة لرواد الأعمال من الخريجين	56	66.6	23	27.4	216	88.88	72	13.41	3	
7	ربط مشروعات التخرج بمشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية بالكليات	63	75	17	20.23	224	92.18	74.66	13.91	1	
8	تنفيذ دورات تدريبية في مجال الابتكار وريادة الأعمال الاجتماعية لخريجي الجامعة	59	70.23	18	21.42	217	89.30	72.33	13.48	2	
		مجموع التكرارات المرجحة		المتوسط الحسابي		المتوسط المرجح		مجموع الأوزان المرجحة		القوة النسبية (%)	
		1715		21.17		214.4		536.57		88.22	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (9) والذي يوضح مقترحات تفعيل دور ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر ، يتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي بلغ (1715) ومتوسط حسابي عام (21.17) وقوة نسبية بلغت (88.22%) ، وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن هناك موافقة على تفعيل دور ريادة الأعمال الاجتماعية ، في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر ، وجاءت استجابات المبحوثين حول مجموعة من المقترحات مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة :

1- في الترتيب الأول جاءت عبارة " ربط مشروعات التخرج بمشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية بالكليات " بقوة نسبية (92.18%) ونسبة مرجحة (13.91%).

2- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " تنفيذ دورات تدريبية في مجال الابتكار وريادة الأعمال الاجتماعية لخريجي الجامعة " بقوة نسبية (89.30%) ونسبة مرجحة (13.48%)، وهذا يتفق مع نتائج دراسة Kolesnikova ,Julia & et al, 2015 حيث أكدت على التدريب وأهمية التوافق بين التخصصات الجامعية ، ومتطلبات سوق العمل بالتركيز على المهارات التكنولوجية(Kolesnikova ,Julia & et al, 2015).

3- أما في الترتيب الثالث فقد جاءت عبارة " توفير مصادر تمويل مختلفة لرواد الأعمال من الخريجين " بقوة نسبية (88.88%) ونسبة مرجحة (13.41%).

4- و في الترتيب الرابع جاءت العبارة " تعميم إنشاء مؤسسات ريادة الأعمال مثل : حاضنات الأعمال - نادي ريادة الأعمال...إلخ " بقوة نسبية (88.48%) ونسبة مرجحة (13.35%).

5- و في الترتيب الخامس جاءت عبارة " استخدام وسائل الإعلام المختلفة في التوعية المجتمعية حول ريادة الأعمال الاجتماعية " بقوة نسبية (87.65%) ونسبة مرجحة (13.23%).

6- وجاءت في الترتيب السادس عبارة " تفعيل دور مركز ووحدات الخريجين في إكساب الخريجين مهارات العمل الحر " بقوة نسبية (86.42%) ونسبة مرجحة (13.04%).

7- وجاءت في الترتيب السابع عبارة " إيجاد مؤسسات داعمة تقدم الاستشارات للخريجين في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية " بقوة نسبية (84.77%) ونسبة مرجحة (12.78%).

8- و جاءت في الترتيب الثامن عبارة " نشر ثقافة ريادة الأعمال بين خريجي الجامعات " بقوة نسبية (88.06%) ونسبة مرجحة (6.75%).

#### - النتائج العامة للدراسة:

1- النتائج المرتبطة بالتساؤل الأول والمتعلق بدور ريادة الأعمال الاجتماعية في إكساب خريجي الجامعات في مصر مهارات سوق العمل: حيث أوضحت الدراسة عددًا من الأدوار كان أهمها ما يلي:

- القدرة على حل المشكلات المختلفة بطريقة مبتكرة.

- إجابة العمل ضمن فريق مع الآخرين.
- التسويق الإلكتروني للمنتجات المختلفة للمشروعات.
- 2- النتائج المرتبطة بالتساؤل الثاني والمتعلق بدور قيادة الأعمال الاجتماعية في توفير فرص العمل لخريجي الجامعات في مصر: حيث أوضحت الدراسة عددًا من الأدوار كان أهمها ما يلي:
  - وجود مبادرات شبابية لإيجاد فرص عمل جديدة لشباب الخريجين.
  - الاعتماد على النفس في التوظيف الذاتي.
  - معرفة أنواع المصادر المختلفة للحصول على التمويل اللازم لتنفيذ المشروعات.
- 3- النتائج المرتبطة بالتساؤل الثالث والمتعلق بدور قيادة الأعمال الاجتماعية في تدريب خريجي الجامعات في مصر: حيث أوضحت الدراسة عددًا من الأدوار كان أهمها ما يلي:
  - توافر منصات إلكترونية لتدريب رواد الأعمال من الخريجين.
  - تدريب الخريجين على العمل والتجارة من المنزل لتوفير مصدر الدخل لهم.
  - توافر التدريب المستمر على الجوانب المختلفة لإدارة المشروعات.
- 4- النتائج المرتبطة بالتساؤل الرابع والمتعلق بدور قيادة الأعمال الاجتماعية في نشر ثقافة العمل الحر بين خريجي الجامعات في مصر: حيث أوضحت الدراسة عددًا من الأدوار كان أهمها ما يلي:
  - الاستفادة من خدمات أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا في تنمية ثقافة العمل الحر والابتكار.
  - المشاركة في مؤسسات قيادة الأعمال مثل رابطة الخريجين و نادي قيادة الأعمال...إلخ.
  - الاستفادة من قيادة الأعمال الاجتماعية في كيفية الحصول على قرض للبدء في المشروع.
- 5- النتائج المرتبطة بالتساؤل الخامس والمتعلق بمعوقات قيادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر: حيث أوضحت الدراسة عددًا من الأدوار كان أهمها ما يلي:
  - قلة عدد المؤسسات الداعمة لمشروعات الخريجين مثل حاضنات الأعمال- مراكز الابتكار... إلخ.
  - ضعف كفاءة برامج التدريب على المهارات الإدارية والمالية اللازمة للخريجين.
  - التعقيد في الاجراءات الحكومية المرتبطة بتنفيذ المشروعات الصغيرة.
  - عدم تحديث الأطر القانونية التي تنظم مشروعات قيادة الأعمال الاجتماعية.

- 6- النتائج المرتبطة بالتساؤل السادس والمتعلق بمقترحات تفعيل دور ريادة الأعمال الاجتماعية في مواجهة بطالة خريجي الجامعات في مصر: حيث أوضحت الدراسة عددًا من الأدوار كان أهمها ما يلي:
- ربط مشروعات التخرج بمشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية بالكليات.
  - تنفيذ دورات تدريبية في مجال الابتكار وريادة الأعمال الاجتماعية لخريجي الجامعة.
  - توفير مصادر تمويل مختلفة لرواد الأعمال من الخريجين.
  - **توصيات الدراسة:** توصي الدراسة بما يلي:
- 1- ضرورة اعتماد الريادة الاجتماعية بجميع عناصرها كأحد الإستراتيجيات التي تساعد في تمكين شباب الخريجين من مواجهة مشكلة البطالة.
  - 2- تضمين الريادة الاجتماعية بمفهومها وأنشطتها في خطط وزارة التعليم العالي بالكليات والجامعات.
  - 3- ضرورة العمل على إيجاد إطار قانوني يوضح الريادة الاجتماعية وينظمها، وتعديل القوانين ذات العلاقة.
  - 4- إيجاد مؤسسات للريادة الاجتماعية لتنسيق الجهود ، وتقديم كافة التسهيلات والتشجيع والدعم اللازم للريادة الاجتماعية سعيًا ، نحو التنمية ممثلة في حاضنات الأعمال والمسرعات ومراكز ونوادي ريادة الأعمال...إلخ.
  - 5- تنفيذ الدورات التدريبية في مجال الابتكار وريادة الأعمال الاجتماعية لخريجي الجامعة.
  - 6- نشر الوعي بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية من خلال برامج وأنشطة مخططة على مستوى خريجي الجامعات المصرية والمجتمع ككل.
  - 7- توفير متطلبات ريادة الأعمال الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي ، مثل تدريس المقررات الدراسية ، والبرامج التدريبية الموجهة لإكساب الطلاب المهارات الريادية ، وتنفيذ المشروعات الصغيرة مستقبلاً.
  - 8- التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي ، والقطاعات الأخرى الحكومية والخاصة ، ومواقع العمل المختلفة ، لتحديد متطلبات ومواصفات الخريج في سوق العمل.

## - مراجع البحث:

- 1- بسمة المومني(2017): **ريادة الأعمال** "محرك لخلق فرص عمل ولتحقيق نمو شامل في العالم العربي"، معهد بروكنجز، الدوحة، ص2.
- 2- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، 2021 ، متاح في [www.capmas.gov.eg](http://www.capmas.gov.eg).
- 3- منظمة العمل الدولية(2017): **دعم ريادة الأعمال الاجتماعية و رأس المال الاجتماعي في المجتمعات الريفية** " دليل عملي لدعم ريادة الأعمال الاجتماعية والدمج في المجتمعات الريفية" ، القاهرة ،ص9.
- 4- بن سالم، الحسيني سليمان(2016): **رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي عن طريق تحقيق تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل** "دراسة ميدانية"، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم ، السودان، ص54.
- 5- عمر، يحيى السيد(2021): **ريادة الأعمال بين الموهبة والممارسة، الطبعة الأولى، دار الأصاله للنشر والتوزيع ، إسطنبول، ص9.**
- 6-Saphetha Appie Gwija et al (2014): **Challenges and Prospects of Youth Entrepreneurship Development in a Designated Community in the Western Cape, South Africa**, Article in Journal of Behavioral Economics, Vol.6, No.1, Pp.10-20.
- 7- باسم المؤذن و أحمد قاسم (2020): **اتجاهات الشباب الجامعي نحو تبني المشروعات الصغيرة** "دراسة مقارنة بين جامعتي حلوان وأسوان"، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، الجزء الثالث ، العدد 52 ، ص 664-731.
- 8-Mike Chike Nwosu(2019):**Youth Entrepreneurship Among Univesites in Anambra-Nigeria**, Ph.D, College of Social and Behavioral Sciences, Walden University, Nigeria.
- 9- مؤسسة تكامل لاستدامة التنمية(2015): **الدليل الإرشادي للتنمية بالمشاركة** " مفاهيم عامة و إطار تنفيذي للمبادرات المحلية كنموذج"، مؤسسة هانس زايدل ، ألمانيا - ميونيخ، ص43.
- 10-Chinonye Love Moses, and Maxwell Ayodele Olokundun(2014):**Social Entrepreneurship"An Effective Tool for Meeting Social Challenges and Sustainable Development"**, Ph.D,

Entrepreneurship and Innovation Management Journal, Academy of Business & Scientific Research, Volume 2, Issue: 3, Pp.158-169.

11-Mihai Lisetchia, Laura Brancub(2014):**The Entrepreneurship Concept as a Subject of Social Innovation**, Procedia - Social and Behavioral Sciences 124, p.87 .

12- Ian C. MacMillan and James D. Thompson(2017): **The Social Entrepreneur's Playbook**, Wharton School Press, University of Pennsylvania,p.xii.

13- وجدان ، صالح عوض الجحدي(2022): **اتجاهات الشباب نحو ريادة الاعمال لمواجهة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية**، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الواحد والأربعون، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

14- عبد القادر ، عصام محمد و عبد القادر ، مها محمد (2021): **دور الجامعة في ضوء ثقافة ريادة الأعمال**، مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، القاهرة ، العدد192، الجزء الأول، ص22.

15- بختاوي أمال وصوار يوسف(2022): **أثر ريادة الأعمال الاجتماعية والنمو الاقتصادي** دراسة حالة لعينة من الدول الآسيوية"، مجلة آفاق للعلوم، المجلد السابع، العدد الثاني، جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، الجزائر.

16- Seema Devi(2016): **Social Entrepreneurship"Challenges in Way to Rise"**, ,International Journal of Research , Granthaalayah,Vol. 4, No. 9,Pp.191-197.

17-Rosdiana Sijabat,(2015):**The Role of Social Entrepreneurship in Enabling Economic Opportunities for the Poor"A Synthesis of the Literature and Empirical Works"**, Ph.D, International Journal of Business and Social Science, Vol. 6,No.11,P.36.

18- ابن سعيد، لانا بنت حسن بن سعد(2014): **ريادة الأعمال الاجتماعية وموقف الخدمة الاجتماعية منها**، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، العدد الثامن ، المملكة العربية السعودية ، ص73.

19- زيدان ، محمد أبو الحمد سيد أحمد(2021): **ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد مرتكزات الجامعة المنتجة ومتغير في التخطيط لتطوير تعليم الخدمة الاجتماعية بجامعة الأزهر**، مجلة التربية، العدد192، الجزء الثاني، كلية التربية ، جامعة الأزهر، ص388.

- 20- Gunn,R. et al(2008): **Social Entrepreneurship in the Social Policy Curriculum**, Social Enterprise Journal,4(1),Pp.74-80.
- 21- Titien Agustina and et al (2020):**Role of Social Entrepreneurship in Business Management**, Review Article, Journal of Critical Reviews,Vol 7,Issue1,p.227.
- 22- الناجم، مجيدة بنت محمد (2018): **ريادة الأعمال الاجتماعية " مفهومها - مقوماتها - دورها في تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية"**، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، العدد الثامن عشر، جامعة المجمعة، مركز النشر والترجمة، المملكة العربية السعودية، ص83.
- 23- Cukier et. al. (2011): **"Social Entrepreneurship" A Content Analysis**", Journal of Strategic Innovation and Sustainability,Vol.7,Iss.1,Pp.99-119.
- 24-Mair,J.Marti I.(2006):**Social Entrepreneurship Research"A Source of Explanation Prediction and Delight "**,Journal of World Business,Vol.14,No. 1,p.3644.
- 25-Teresa Chahine (2016):**Introduction to Social Entrepreneurship**, CRC Press Taylor & Francis Group, New York,p.2.
- 26-Cook,B.,Dodds,C.,&Mitchell,W.(2001):**Social Entrepreneurship" False Premises and Dangerous Forebodings"**,Centre of Full Employment and Equity,University of Newcastle,Working Paper, p.63.
- 27-Ana María Peredo Murdith McLean(2006): **Social Entrepreneurship" A Critical Review of the Concept"**, Journal of World Business,Vo l.(41).Issue (1),p.12.
- 28- Dima Jamali and Alessandro Lanteri(2015): **Social Entrepreneurship in the Middle East**, Volume 2, Palgrave Macmillan , UK,p3.
- 29- ديفيد بورنستاين(2014): **كيف تغير العالم" ريادة الأعمال الاجتماعية وفعالية الأفكار الجديدة"**، الطبعة العربية الأولى، ترجمة: لميس فؤاد يحيى، الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، ص2.
- 30- اليزابيث باكنروآخرون(2012): **ريادة الأعمال الاجتماعية" لماذا هي مهمة بعد الربيع العربي"**، برنامج الإصلاح والديمقراطية في العالم العربي (CDDRL)، مركز التنمية والديمقراطية وسيادة القانون، جامعة ستانفورد، ص16.

- 31- صالح، سامية خضر(2004):البطالة بين الشباب حديثي التخرج" العوامل والآثار  
والعلاج وعلاقتها بالزيادة السكانية " ،ص223 ، متاح في:  
www.kotobarabia.com
- 32- أبو قرن، سعيد (2015): واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة:  
دراسة مقارنة بين مسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية ، رسالة ماجستير  
منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- 33- إدريس، عبدالجليل(2015): ريادة الأعمال وأثرها في معالجة البطالة في المملكة العربية  
السعودية، مركز صالح عبدالله كامل للإقتصاد الإسلامي ، جامعة الأزهر، مج 19 ، ع 55 ،  
ص ص 663-703.
- 34- إدريس، جعفر. و أحمد، أحمد(2016): دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة  
بمنطقة الطائف" دراسة استطلاعية"، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، مج 7 ، ع  
21 ، ص ص 125-142.
- 35- الخزاعلة، محمد(2018): دور جامعة الزرقاء في تنمية إتجاهات الشباب نحو ممارسة  
العمل الحر ، دراسات العلوم التربوية، م 3، ع 4 ، ص ص 166-181.
- 36-Myer,N.,(2014): **Creating an Entrepreneurial Culture among Students through Entrepreneurship Development Programmes**  
,Mediterranean Journal of Social Science ,5|(13),Pp.281-289.
- 37- Kolesnikova ,Julia & et al (2015):**Higher Education Demands of the Labor Market** ,Social and Behavioral Sciences,Volume 191,2.