

**فاعلية برنامج ريادة الأعمال كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة فى ضوء رؤية  
مصر ٢٠٣٠ "برنامج مشوارى نموذجاً"  
دراسة مطبقة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية**

**الدكتور**

**عماد الدين أحمد السيد عبد المقصود**

مدرس التخطيط الاجتماعى

المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية



### ملخص الدراسة باللغة العربية

استهدفت الدراسة رصد فاعلية برنامج ريادة الاعمال كمدخل لمواجهة البطالة في ضوء رؤية مصر ٢٠٢٣ - "برنامج مشوارى - نموذجاً"، من خلال التعرف على دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات "تحمل المخاطرة والابتكار والمبادرة والتفرد" للشباب الجامعى، وتنتمى الدراسة الى نمط الدراسات الوصفية، حيث اعتمدت على المسح الاجتماعى الشامل للشباب الجامعى المشاركون فى برنامج ريادة الاعمال "مشوارى" المنفذ من خلال الشراكة بين مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية ومنظمة اليونيسف، حيث بلغ مجتمع الدراسة (٣٣٤) مفردة، وتم جمع البيانات بتطبيق اداة الاستبيان، ووضحت النتائج دور برنامج مشوارى فى تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعى وتنمية مهارات تحمل المخاطرة والابتكار والمبادرة والتفرد بما يؤهلهم للالتحاق بسوق العمل عبر الاعمال الريادية، وانتهت الدراسة الى تصور مقترح من منظور التخطيط الاجتماعى لتفعيل برامج ريادة الاعمال فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

**الكلمات المفتاحية: البطالة - ريادة الاعمال - الشباب الجامعى**

### ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

#### Abstract:

The study aimed to monitor the effectiveness of the entrepreneurship program as an approach to confronting unemployment in light of gypt's Vision 20230 - "Mashwary Program - a model", by identifying the role of the Mashwary Program in developing the skills of "risk-taking, innovation, initiative and uniqueness" for university youth. The study belongs to the descriptive studies pattern, as it relied on a comprehensive social survey of university youth participating in the "Mashwary" entrepreneurship program implemented through the partnership between the Youth and Sports Directorate in Alexandria Governorate and UNICEF, where the study community amounted to (334) individuals, and the data was collected by applying the questionnaire tool, and the results showed the role of the Mashwary Program in developing the culture of entrepreneurship among university youth and developing the skills of risk-taking, innovation, initiative and uniqueness, which qualifies them to join the labor market through entrepreneurial work. The study concluded with a proposed vision from a social planning perspective to activate entrepreneurship programs in light of Egypt's Vision 2030

**Keywords:** Unemployment - Entrepreneurship - University Youth

## أولاً: مشكلة الدراسة.

تعد البطالة بين الشباب مشكلة عالمية وبالرغم من العدد المتزايد من البرامج التي تستهدف الشباب فإن العديد منهم ما زالوا يواجهون صعوبات في الاندماج في سوق العمل، وتظل البطالة بين الشباب مصدر قلق سياسي كبير في معظم بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وهذا يعد دافعا قويا لدراسة اسبابها والبحث من اجل الحلول والنيات العمل لمواجهتها (Byambaderi, P .2009)، خاصة انه بحلول ٢٠٣٠ من المتوقع أن يصل عدد سكان العالم ٨.٦ مليار نسمة، وسيزيد عدد الشباب إلى أكثر من ١.٣ مليار نسمة (United Nations, 2015, 2)

فأسباب البطالة بين الشباب متعددة الأوجه ويمكن تصنيفها على نطاق واسع إلى عوامل تتعلق بجانب الطلب وجانب العرض، وعلى جانب الطلب يمكن أن يؤدي حالاته الركود والانكماش الاقتصادي إلى انخفاض الوظائف المتاحة، مما يؤثر بشكل غير متناسب على الشباب الذين غالباً ما يكونون آخر من يتم توظيفهم وأول ما يتم تسريحهم (Bell & Blackflower, 2011)

فالبطالة واحدة من أكبر المشكلات التي تواجه المجتمعات في الوقت الحالي، فهي تؤدي إلى الكثير من الآثار التي تتجاوز الجوانب الاقتصادية إلى العديد من الجوانب الاجتماعية والأمنية والتنمية، ومن ثم فإن إعطائها اهتمام خاص بوصفها أحد أهم مشكلات المجتمعات المعاصرة يعد أمراً على جانب كبير من الأهمية (عبد الوهاب، ٢٠٠٢، ص ٢٢٩)، وهذا ما يدفع العديد من دول العالم إلى البحث عن الحلول والآليات لمواجهة مشكلة البطالة في مقابل تزايد عدد السكان وعلى الأخص تزايد عدد الشباب وكيف يمكن إيجاد سبل استثمار تلك الطاقات الشبابية، فالشباب هم المحور الأساسي والركيزة الرئيسية التي تعتمد عليها المجتمعات باعتبارها القوة المنتجة التي تحمل عبء التقدم الاقتصادي والاجتماعي، فالشباب هم الركيزة الأساسية في الانتاج (أبو النصر، ٢٠١٩، ص ١٧).

وفي المسح الذي قام به الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء أكد ان نسبة البطالة في المجتمع المصري تبلغ ١٢.٨ من منهم في سن العمل وقادرون عليه ومنهم ٣١.٨% من العاطلين حاصلين على مؤهل جامعي (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، مصر في أرقام، التقديرات السنوية للعمالة ومعدلات البطالة، ٢٠١٧).

حيث ظهرت مشكلة البطالة بوضوح في مصر مع بداية الثمانينيات ، ولذا اتجهت الدولة تدريجياً بالتخلي عن سياسة تعيين الخريجين وتزايدت المشكلة في التسعينيات، حيث بدأ الجهاز الحكومي يتضخم عبر السنوات الماضية في ظل التدفقات المتلاحقة من أعداد الخريجين سنوياً، والذي صاحبه انكماش الطلب على العمالة المصرية في الدول النفطية، ومع تطبيق مصر لبرنامج الإصلاح الاقتصادي منذ التسعينيات، والتحول من اقتصاد الدولة إلى الاقتصاد الحر، والتحول لخصخصة القطاع العام تدريجياً، بدأت مشكلة البطالة تتزايد في ظل توقف النمو الاقتصادي الوطني وتدهوره (محمود، ٢٠٢٢، ص ٣٣٤)

فقد عانى سوق العمل المصري من عدم التوازن بين العرض والطلب عليه، ويرجع ذلك لعدة عوامل منها انخفاض مستوى الطلب بشكل عام ، كما يرجع لعدم اتساق مهارات قوة العمل مع التخصصات المطلوبة في سوق العمل ، لذلك فإن سوق العمل المصري عانى من ارتفاع معدلات البطالة وقد بلغت معدلات البطالة ادنى معدل لها قبل ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١، الا انها شهدت ارتفاعاً تدريجياً بعد الثورة نتيجة نتيجة للتأثير السلبي لحالة عدم الاستقرار السياسي على النشاط الاقتصادي والنمو الاقتصادي لتصل عام ٢٠١٣ لاقصى معدل لها مسجلة 13.2%، ومع بداية الاستقرار السياسي وزيادة معدلات النمو عاودت معدلات البطالة الانخفاض التدريجي ولكن ببطء نسبي لتسجل 11.8% عام ٢٠١٧ (الجعفرأوى، ٢٠١٩، ص ٢٩).

حيث اطلقت مصر في فبراير ٢٠١٦ أجندة وطنية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة تتضمن معالجة القضايا الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وركزت على الارتقاء بجودة حياة المواطن المصري وتحسين مستوى معيشته في مختلف نواحي الحياة وذلك من خلال التأكيد على ترسيخ مبادئ العدالة والاندماج الاجتماعي ومشاركة كافة المواطنين في الحياة السياسية والاجتماعية، يأتي ذلك جنباً إلى جنب مع تحقيق نمو اقتصادي مرتفع احتوائي ومستدام وتعزيز الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية من خلال الحث على زيادة المعرفة والابتكار والبحث العلمي في كافة المجالات (رؤية مصر ٢٠٣٠)

وانطلاقاً من ان الشباب في مجتمعنا المصري مورداً بشرياً أكثر وفرة من الموارد المادية، وهذا بدوره يفرض علينا أن ننظر إليه كطاقة كبرى يمكن استثمارها وإتاحة الفرص لها للمساهمة الإيجابية في كافة مجالات التنمية ، ولتحقيق هذا الهدف يجب أن نتفهم حاجات الشباب ومشكلاتهم والعمل على إشباع هذه الاحتياجات وحل تلك المشكلات على أساس علمي منظم (غيث، ١٩٧٣، ص ٥١٥)، وفي هذا الصدد تشير دراسة (Deki, W. 2012) إلى أحد المعطيات الحيوية المرتبطة بقضية البطالة وهي ضرورة العمل على تغيير العقلية الاجتماعية للشباب ذات الصلة بالاتجاهات نحو طبيعة الأعمال والعمل الذين يرغبون في ممارسته، على الأحرى توجهاتهم نحو الأعمال الحرة واليدوية لأنها هي السبيل لمواجهة البطالة، وهذا يتطلب تغيير طريقة تفكيرهم ، كما تؤكد نتائج دراسة (Habiyaremye, A. & et al, 2022)، على أهمية دعم مهارات الشباب بما يسمح بتعزيز فرص الدخول الى سوق العمل وتوصي الدراسة بأهمية الارتقاء بمستوى البرامج الموجه للشباب لدعم مهاراتهم التي تهدف إلى معالجة البطالة ، حيث يشير تقرير (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠) أن ٢٦٧ مليون شاب في سن ما بين (١٥-٢٤) سنة لا يعملون أو يتلقون تعليماً أو تدريباً، ويعاني الكثيرون غيرهم من ظروف عمل دون المستوى المطلوب (ILO, 2020, 14).

ولذلك يجب العمل على إحداث التوازن بين متطلبات سوق العمل وتأهيل الشباب بالمعارف والمهارات التي تحفزهم على خوض مجالات عمل جديدة وتشجيعهم على استثمار تلك المعارف والمهارات لخلق المحفزات للتوجه لريادة الأعمال، وفي إطار ذلك يشير تقرير منظمة التعاون الاقتصادي (٢٠١١) الى انه يجب إيلاء المزيد من الاهتمام بتنمية المهارات بما في ذلك المهارات الناعمة لأنها تعد ذات أهمية في دعم الابتكار، حيث تشكل المهارات والقدرات الريادية عنصراً أساسياً للابتكار (OCED,2011,p.9)، كما يشير كلا من (Asongu,S & Tchamyu,V.2016)، الى أن ريادة الأعمال تتضمن إكتشاف الفرص ومحدداتها الرئيسية، وهي الريادة والابتكار وقرار المخاطرة بإستكشاف التكنولوجيات الجديدة. ويشكل الابتكار، بدوره، محفزاً للتنمية الاجتماعية والاقتصادية وخلق الثروة، عنصراً أساسياً في تعزيز النمو. لهذا السبب، قامت المنظمات والبلدان بنقل الموارد البشرية والمادية والمالية من أجل تعزيز ريادة الأعمال والابتكار وفهم أهميتها في خلق فرص العمل والأعمال التجارية والصناعية ذات التقنية العالية والتأثير على البيئي، ولذا تتركز المنافسة في القرن الحادي والعشرين بشكل أساسي على اقتصاد المعرفة.

وفي إطار ذات السياق يشير تقرير مركز ريادة الأعمال التابع لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لعام ٢٠١٣ الى العديد من الفوائد لريادة الأعمال بين الشباب حيث أنها تساعدهم على الدخول إلى السوق بطريقة ملائمة، حيث يشير التقرير إلى أن الخريجين الشباب يجدون صعوبة في الحصول على وظيفة جيدة، ولذلك فإني من خلال المشاركة في المبادرات الريادية يمكنهم إحداث فرق كبير، ولذلك تعتبر ريادة الأعمال خياراً كبيراً لفرص العمل أمام الشباب، حيث يكون الشباب فيه أكثر إستباقية ونشاطاً في الاستجابة للاتجاهات الاقتصادية الجديدة وعلى استعداد كبير لتحمل المخاطرة (OECD,2013).

فالمشاريع الريادية ذات مساهمة فعالة في التنمية الاقتصادية في مختلف البلدان، وقد أعطت الدول والمؤسسات الدولية المعنية أهمية خاصة لريادة الأعمال خصوصاً بين الشباب لكونها مدخلاً مهماً للتخفيف من معدلات البطالة العالمية، ومجالاً خصباً لإنشاء المشاريع وتحقيق الابتكارات (محمد، ٢٠٢٠، ص ٣٧٢)

ولذلك حرصت مصر في صياغتها لرؤيتها التنموية مصر ٢٠٣٠ كل الحرص على الاستفادة من كل الموارد والقدرات والامكانيات التنظيمية والمؤسسية والبشرية المتاحة لطرح القضايا التي تعوق مسيرة التنمية والدفع نحو ايجاد الحلول الفاعلة لمواجهتها ، حيث تعد رؤية مصر ٢٠٣٠ بمثابة خطة طموحة في مسيرة التنمية الشاملة لمصر ، وتم صياغتها لتكون خارطة طريق تعظم الاستفادة من امكانيات مصر التنافسية وتعمل على احياء دورها الريادي في تحقيق اهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ على المستوى الدولي ، ومتوفير حياة لائقة وكريمة للمواطنين قائمة على العدالة الاقتصادية والاجتماعية من خلال تخطيط مستقبل التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ (وزارة التخطيط والمتابعة والاصلاح الادارى ، ٢٠١٤، ص٩)

لذا اولت الدولة المصرية اهتمام خاص بالشباب فى سياق رؤيتها لتحقيق أبعاد إستراتيجية التنمية المستدامة فيما طرحته فى رؤيتها مصر ٢٠٣٠، فالشباب هم القادرين على الابتكار واستثمار المعرفة من خلال دعمهم بالتدريب والتعليم لاعاداهم الفكرى ومهاريا، واستثمار قدراتهم ومهاراتهم لخوض المشروعات الريادية وريادة الاعمال.

وفى ضوء جهود الدولة نحو غرز ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب، جاء برنامج مشوارى كأحد توجهات الدولة فى رؤية مصر ٢٠٣٠ لمواجهة مشكلة البطالة لدى الشباب، حيث يجسد "برنامج مشوارى " الشراكة الراشخة بين وزارة الشباب والرياضة ومنظمة اليونيسيف، ويعد خطوة ومعلما بارزا على طريق تحقيق رؤية اهداف التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠ فيما يتعلق بتمكين الشباب وانخراطهم ومشاركتهم على الصعيدين الاجتماعى والاقتصادى.

وفى هذا السياق تسعى الدراسة الراهنة الى تحديد: " فاعلية برنامج ريادة الاعمال كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ برنامج مشوارى نموذجا.

## ثانياً: الدراسات والبحوث السابقة.

### (١) الدراسات الخاصة بمشكلة البطالة لدى الشباب.

- دراسة (Hoxhaj, M. 2017): استهدفت الدراسة البحث فى الأسباب والنتائج والحلول لمشاكل البطالة فى ألبانيا، حتى تشير أن معدل البطالة بين الشباب وصل الى أعلى مستوى له ، وقد قامت الدراسة بتحليل العلاقة بين بطالة الشباب وبعض المؤشرات الاقتصادية، وأوضحت النتائج أن هناك ارتباط سلبي بين النمو الاقتصادى وبطالة الشباب، وكذلك هناك ارتباط سلبي بين الأستثمار المباشر الأجنبي وبطالة الشباب، وتشير نتائج الدراسة إلى أن المشكلة الرئيسية لبطالة الشباب فى ألبانيا هو "النمو الاقتصادى" الذى لا يعالج الفقر ولا يمنح فرص العمل، ويكون غير قادر أعلى سد الفجوة بين سوق العمل وما يتطلبه من مهارات .
- دراسة (Singh, D.R. & Raj, A. 2018): سعت لك الدراسة إلى البحث فى أسباب بطالة الشباب فى الهند حيث الحقائق ذات العلاقة ببطالة الشباب وأنواعها وأسبابها ، و أشارت النتائج إلى أن أسباب بطالة الشباب هو عدم تأهيل المؤسسات التعليمية الشباب لسوق العمل، كذلك سوء التخطيط للموارد البشرية ونقص مراكز التدريب المهنى وقلة فرص العمل ونقص مشروعات ريادة الأعمال، واوصت الدراسة بضرورة التخطيط الجيد للموارد البشرية ووضع صياغة جيدة لسياسات التوظيف بالهند، وأهمية التركيز على التدريب المهني لأكساب المهارات والعمل على تخفيف الزيادة السكانية.
- دراسة (Baak, S., Kim. N. & Jang K, 2018): سعت الدراسة إلى تحليل العوامل المحددة لمعدل البطالة بين الشباب فى العشرينات من العمر فى (٣٠) دولة من الأعضاء بمنظمة التعاون الاقتصادى والتنمية بين عامى ٢٠١٧ إلى ٢٠٠٠، وأوضحت نتائج الدراسة أن أحد أسباب ارتفاع البطالة بين الشباب فى كوريا هو عدم توفر بيئة العمل المناسبة مقارنة باليابان، كذلك التفاوت الواسعة فى الأجور بين الوظائف

في الشركات الكبيرة والصغيرة، وأوصت الدراسة بضرورة حل المشاكل طويلة الأجل وضرورة تعزيز التدابير السياسية لحل مشاكل عدم التوافق قصيرة الأجل في تشغيل الشباب من خلال الإشارة إلى أمثلة السياسات اليابانية.

- **دراسة (سلامة، ٢٠١٨):** هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات المتسببة في انتشار ظاهرة البطالة بين الخريجين في محافظة نابلس بالضفة الغربية من وجهة نظرهم، وعلى ضوء نتائج الدراسة قام الباحث بطرح مجموعة من التوصيات والتي من أهمها السعي لتحقيق التعاون والتكامل بين القطاعين الاقتصادي والتعليمي من حيث معرفة احتياجات سوق العمل من الخريجين ومحاولة تليبيتها ، وضرورة الاهتمام بالصناعات الصغيرة والحرف اليدوية وفي ذلك محاولة للحد من ظاهرة البطالة في المجتمع من خلال تشجيع التشغيل الذاتي للخريج.
- **دراسة (احمد ، حرات ، ٢٠١٨):** استهدفت الدراسة تحليل ظاهرة بطالة خريجي التعليم الجامعي المصري في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة المرتبطة بالتحول في سوق العمل، وأوضحت النتائج ارتفاع معدل البطالة بما يعكس عدم التوافق بين العرض والطلب، كما يتسم حجم التشغيل بعدم التوازن بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتشير أيضا ان مشكلة البطالة ترجع الى الركود الاقتصادي والازمات المالية وضعف قدرة سوق العمل على استيعاب خريجي التعليم الجامعي، وأوصت الدراسة ان اعداد مخرجات التعليم بطريقة ملائمة لتلبية الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل بحيث تتوافر الكفاءة والمعرفة والمهارات في شباب الخريجين.
- **دراسة (Pellegrini, E. 2019):** هدفت الدراسة البحث في بطالة الشباب والحالات المتباينة في ألمانيا وأسبانيا، حيث رصد العناصر الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وراء الاختلافات في بطاقة الشباب أي ألمانيا وأسبانيا ، وتوضح الدراسة أن بطالة الشباب في أسبانيا أعلى بستة أضعاف من بطالة الشباب في ألمانيا، حيث أن النظام التعليمي المزدوج الألماني الذي يجمع بين التدريب في الفصول الدراسية والتدريب أثناء العمل، على عكس أسبانيا التي لديها مجموعة من تدابير التقشف التي تقلل من تشغيل الشباب ومنها الحد الأدنى للأجور التي لها تأثير سلبي، ولهذا اوصت الدراسة أنه يتعين على الحكومة الأسبانية أن تعمل على تحسين نظامها الدراسي للحد من التسرب من المدارس، وضرورة وضع استراتيجية طويلة الأجل لخفض الدين العام، وبالتالي ضمان الاستقرار والتنمية المستدامة، والحد من تدابير التقشف.
- **دراسة (Mukosa, F. et al, 2020):** استهدفت الدراسة البحث في قضية البطالة بين الشباب وكيف تؤثر على الاقتصاد الزامبي، وركزت على كيف يتم تهميش سن الانتاج في زامبيا من خلال بعض اللوائح والسياسات، وأشارت نتائج الدراسة أن زيادة سن التقاعد يضر بالشباب و يزيد من معدل البطالة بينهم، وتوضح النتائج أن مشكلة البطالة مشكلة عالمية و تؤثر حتي على البلدان الغنية مثل المملكة المتحدة التي لديها ناتج محلي اجمالي ضخم مقارنة بزامبيا، وتشير الدراسة أن هناك صلة مباشرة بين بطالة الشباب والنمو الاقتصادي، وتوصي الدراسة بضرورة ادراج خطة تشغيل الشباب في مركز التخطيط الاقتصادي الوطني.
- **دراسة (Mekonnen, M.A, 2021):** سعت تلك الدراسة إلى رصد الأسباب والاتجاهات الرئيسية لبطالة الشباب بين خريجي التعليم العالي من خلال النظر في الفجوة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، وأظهرت النتائج أن الافتقار إلى مهارات ريادة الأعمال، وانخفاض جودة التعليم، والهجرة من الريف إلى الحضر، وعدم توافق المهارات مع سوق العمل وارتفاع النمو السكاني من الأسباب الرئيسية لبطالة خريجي التعليم العالي في أثيوبيا، وأوصت بضرورة اتاحة البرامج لدعم مهارات ريادة الاعمال لدى الشباب.

• دراسة (البهلول، ٢٠٢١): استهدفت الدراسة رصد أسباب البطالة في المجتمع حيث تعد مشكلة البطالة من أهم الاختلالات في الاقتصاد المصري، وأوضحت النتائج عدم توجيه الشخص المناسب ووضعه في مكان العمل المناسب مما يجعله يرفض العمل أو قبوله بصفة مؤقتة لحين البحث عن عمل، وأوصت الدراسة بضرورة انسجام العملية التعليمية مع سوق العمل، لأن التعليم الجيد والمنسجم مع متطلبات سوق العمل يمكن الإنسان من الحصول على فرصة عمل مناسبة تدر عليه الدخل ولذلك لا بد من ربط مخرجات التعليم الجامعي والفني باحتياجات سوق العمل.

• دراسة (Nkhumeleni, M., Stiegler, N. & Ogujiulo, k. 2022): استهدفت الدراسة قضية البطالة في جنوب أفريقيا من خلال رصد العلاقة بين بطالة الشباب والمؤشرات الديموجرافية، وتشير الدراسة إلى أن نقص المهارات والمعرفة بين السكان في سن العمل هو أحد القضايا الرئيسية، وتوضح النتائج أن هناك صلة بين التحصيل العمى وحالة العمل، كما أن النساء في جنوب أفريقيا تواجه صعوبة أكبر في الحصول على وظائف مقارنة بالرجال، ولذا توصي الدراسة بأهمية تحريك سوق العمل بما يؤثر على النمو الاقتصادي إيجابياً، من خلال زيادة القوى العاملة من الشباب لمواجهة البطالة، مع التأكيد على أهمية تنفيذ المبادرات الحكومية التي تعزز مرونة سوق العمل.

## (٢) الدراسات السابقة الخاصة بزيادة الاعمال.

• دراسة (Jakubczak, J 2015): سعت الدراسة إلى رصد الحواجز والمعوقات التي تواجه الشباب لخوض مجال زيادة الأعمال العالمية، وأوضحت النتائج أن الشباب لديهم نوايا حقيقية لخوض مجال زيادة الأعمال ولكن تواجههم حواجز تولد لديهم مخاوف لخوض تجربة واقعية لفتح أعمال تجارية، وهذه الحواجز والمعوقات تركزت في مجال الإدارة والوصول إلى التمويل، بالإضافة إلى الخوف من الفشل والافتقار إلى المعرفة بالمصادر المحتملة لتمويل الشركات الناشئة والنظام الضريبي غير الداعم والمعقد والنظام القانوني، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على التعليم الريادي، ويجب منح الشباب المعرفة لسبل التغلب على الحواجز التي تواجههم وذلك لإحداث دفعة حقيقية لخوض مجال زيادة الأعمال.

• دراسة (عبد الخالق، ٢٠١٦) سعت الدراسة إلى الوصول إلى تصور مقترح لتفعيل التعليم لزيادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية، من خلال تحليل خبرات بعض الجامعات مثل الجامعة الأمريكية والماليزية والسعودية والتعرف على أوجه التميز، ثم تحليل خبرة الجامعة المصرية في تعليم زيادة الأعمال، وقد طرحت الدراسة تصوراً لتفعيل تعليم زيادة الأعمال بالجامعات المصرية يشير إلى ضرورة الإهتمام بتطوير البرامج والمقررات المقدمة بالجامعات المصرية وصيغتها بالصيغة الريادية والإبتكارية لأكساب الطلاب العقلية الريادية، وأوصت بإنشاء مركز لزيادة الأعمال بكل جامعة ذو رؤية وأهداف واضحة ويقدم أنشطة مختلفة من ورش عمل، وإعداد بحوث علمية ذو صلة بزيادة الأعمال

• دراسة (Mason, J. 2018): استهدفت الدراسة استعراض الأدبيات التي تناولت زيادة الأعمال والتعليم والاستثمار في الخدمات القائمة على المعرفة لاستكشاف تحديات وفرص تطوير المشاريع الجديدة المستندة إلى المعرفة واقتراح سبل البحث والاستثمار في المستقبل لدور زيادة الأعمال في المشاريع الجديدة المستندة إلى المعرفة، وأوضحت نتائج الدراسة أن الأعمال والأنشطة المعروفة باسم الخدمات المستندة إلى المعرفة تمثل جزءاً كبيراً ومرتدياً من الاقتصاد، كما أنها تضيف قيمة عالية وتوفر العديد من الوظائف غير الزراعية في الولايات المتحدة، ومع ذلك وبالرغم من إتاحة الأعمال والأنشطة المعروفة باسم الخدمات المستندة إلى المعرفة فرص كبيرة لإنشاء المشاريع الجديدة وزيادة حجم الاستثمار، إلا أنه لا يوجد اهتمام بها في مجالات التعليم وتنمية القوى العاملة والبحث العلمي.



- **دراسة (Egorov, E.E& et al, 2019):** أشارت تلك الدراسة إلى أهمية زيادة الأعمال بين الشباب لتحقيق ضمان النمو الاقتصادي طويل الأجل ، وركزت النتائج على الجوانب التحفيزية لتنظيم زيادة الأعمال بين الشباب من قبل الشريحة الأكثر نشاطاً من الشباب وعلى الأخص طلاب الجامعة، حيث التأكيد على دور الدولة في تشجيع الشباب ليصبحوا رواد أعمال في دولة روسيا، ورصدت الدراسة وصفاً للتأثيرات الاقتصادية المباشرة وغير المباشرة لتنمية زيادة الأعمال بين الشباب، وحددت المجالات التي تسهم في تنشيط النشاط الريادي للشباب التي اوصت بضرورة تحفيزها لاثراء ثقافة زيادة الاعمال بين الشباب.
- **دراسة (سليمان، ٢٠١٩):** سعت تلك الدراسة الى تحديد مدى وعي طلبة كلية الاقتصاد بجامعة تشرين بمفهوم ثقافة زيادة الأعمال، وإظهار الفروق فيما بينهم في مدى الوعي بثقافة زيادة الأعمال تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي، وأوضحت نتائج الدراسة وجود وعي كبير بثقافة زيادة الأعمال لدى طلاب كلية الاقتصاد عينة الدراسة، كذلك تبين عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات طلبة كلية الاقتصاد في مدى وعيهم لثقافة زيادة الأعمال تبعاً لمتغير الجنس، بينما تبين وجود فروق تبعاً لمتغير التخصص ولصالح تخصص إدارة الأعمال بالمقارنة مع التخصصات الأخرى.واوصت الدراسة بضرورة العمل على عقد البرامج التدريبية والندوات وورش العمل داخل الجامعة مع أهمية إنشاء مركز تدريب مهني لتدريب الطلاب على المهن ذات الطابع الريادي التي تتوافق مع سوق العمل.
- **دراسة (Kim, G. 2020):** سعت الدراسة إلى تطوير مؤشرات مناسبة لتعليم زيادة الأعمال للشباب في كوريا وفحص فعالية زيادة الأعمال للشباب، وقد رصدت الدراسة ستة متغيرات مشتركة لقياس تأثير زيادة الأعمال للشباب تمثلت في اكتشاف الفرص واستثمارها والقدرة على الابتكار وحل المشكلات الاجتماعية والنوايا الريادية، وأوضحت النتائج أن الكفاءة الاقتصادية تعتبر عنصراً حاسماً لتحسين النية الريادية، ولهذا توصى الدراسة بأهمية تطوير المؤشرات التي تحفز دمج الأهداف التعليمية العامة لبرامج الكفاءة الاقتصادية، حيث أكدت الدراسة على التوجه الريادي وحل المشكلات والقدرة على الابتكار كمؤشرات للكفاءة الاقتصادية ذات العلاقة بتطوير المهارات الريادية للشباب.
- **دراسة عبد الحميد والجزار (٢٠٢١):** سعت الدراسة الى رصد دور زيادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة مع الإشارة إلى الواقع المصري، و اوضحت النتائج أن زيادة الأعمال تسهم في تحقيق التنمية البشرية ، ومن ثم تؤثر في البعدين الاقتصادي والاجتماعي كابعاد أساسية في التنمية المستدامة، وأكدت على أهمية البعد البيئي في نجاح زيادة الأعمال، حيث أهمية توافر بيئة جيدة تدعم زيادة الأعمال في مصر، وطرحت الدراسة مجموعة من التوصيات تمثلت في ضرورة زيادة الاهتمام بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة وتحفيز الشباب وتطوير حاضنات الشباب وتطوير منظومة التخطيط الكلي مع ضرورة التركيز على التعليم الفني، وتقليص الروتين الإداري وتوسيع نطاق الدعم لمشروعات زيادة الاعمال.
- **دراسة (Wang.Z , Tang, R & Chang. X, 2021):** هدفت الدراسة الى ايجاد حلول للمشكلات الموجودة في تعليم وإدارة زيادة الأعمال في ظل تكنولوجيا الكمبيوتر، وأوضحت نتائج الدراسة أن تعليم زيادة الأعمال يحتاج إلى التكامل بشكل كبير مع ضرورة إضافة الطابع العملي لممارسة زيادة الأعمال، وأوضحت أنه يجب توافر الإبداع الريادي للطلاب والقدرة على التواصل والقدرة القيادية، كما اشارت النتائج الى أن استخدام أسلوب المحاكاة له تأثير للدعم الإيجابي لتوجه الطلاب نحو زيادة الأعمال، ولذا تقترح الدراسة أن تعتمد الكليات والجامعات أسلوب المحاكاة لتحسين جودة تدريس تعليم زيادة الأعمال وتعزيز إدراك الطلاب للوضع المهني وممارستهم لزيادة الأعمال.
- **دراسة ( Tas, M., Saydaliev H.B.& Kady rov.s.2022):** استهدفت تلك الدراسة رصد تأثير تعليم زيادة الأعمال والبيئة التعاونية على سلوك المخاطرة المالية بين الشباب في سن الجامعة، حيث سعت

لقياس ميل المخاطرة المالية لدى الشباب الجامعي، وأوضحت نتائج الدراسة التأثيرات الايجابية للتعليم والبيئة التعاونية على المجازفة المالية وأوصت بأهمية تطوير منهج تدريبي لريادة الأعمال بشكل يشتمل على الأنشطة والعناصر المختلفة للبيئة التعاونية.

- **دراسة (يوسف، ٢٠٢٢):** هدفت الدراسة الى رصد 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 ، اوضحت النتائج ان شباب الجامعة لديهم مستوى مرتفع من ادراك دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الاعمال ، وهناك مستوى مرتفع من المهارات القيادية لدى شباب الجامعة، وايضا لديهم مستوى مرتفع من الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة ، كما تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، واوصت الدراسة بضرورة سن القوانين والتشريعات اللازمة لتعزيز المهارات الريادية ودمجها في المؤسسات التعليمية لرفع كفاءة الشباب، وإعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية بجامعة المنوفية لربطها بريادة الأعمال، وإدراج مقرر ريادة الأعمال كمقرر الزامي لجميع طلاب الجامعة ضمن الخطة الدراسية لجميع البرامج التعليمية.
- **دراسة (Ndebele, N. & et. Al 2022):** استهدفت تلك الدراسة رصد تحديات ريادة الأعمال بين الشباب، حيث سعت إلى فهم ما إذا كان قطاع الحكومة المحلية في جنوب أفريقيا قادراً على العمل كمحفز لتعزيز ريادة الأعمال بين الشباب، وأوضحت النتائج أن الحكومة المحلية يمكن أن تساهم في الحد من بطالة الشباب من خلال تنفيذ برامج تشجيع ودعم وتقوية ريادة الأعمال بين الشباب وإعطاء الأولوية لتعليم ريادة الأعمال، ورصدت الدراسة بعض التحديات التي بقطاع الحكومة المحلية مثل الفساد والانفاق الباهظ ونقص الموظفين المهرة، وأوصت الدراسة بضرورة معالجة التحديات التي تعوق تعزيز السياسات التي تدعم وتشجع ريادة الأعمال بين الشباب.
- **دراسة (على، ٢٠٢٢):** استهدفت الدراسة تحديد مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وتحديد مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب الجامعي، وتحديد أكثر أبعاد ثقافة ريادة الأعمال ارتباطاً بتدعيم المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب الجامعي، وأوضحت نتائج الدراسة ارتفاع كلا من مستوى ثقافة ريادة الأعمال ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب الجامعي ، وظهرت الدراسة إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين ثقافة ريادة الأعمال وتدعيم المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب الجامعي ، وقد طرحت الدراسة آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال لتدعيم المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب الجامعي
- **دراسة (النعمي، ٢٠٢٢):** استهدفت الدراسة التعرف على دور ريادة الأعمال في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ دراسة تطبيقية بأمانة منطقة عسير، وأظهرت النتائج وجود موافقة بدرجة عالية جداً حول واقع ممارسة بعد ريادة الأعمال والبعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي بمنطقة عسير من وجهة نظر عينة البحث المستطلعة ، وأوصت الدراسة بتوفير جميع سبل الدعم لرواد الأعمال لتنمية وتطوير المشروعات الاستثمارية الريادية ذات المردود الايجابي الذي يساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال التنمية المستدامة، وتشجيع رواد الأعمال على ابتكار مشروعات الإدارة البيئية والاتجاه نحو الاقتصاد الأخضر عن طريق توجيه رواد الأعمال إلى والاعتماد على النظم البيئية ، و تفعيل دور الشراكة من أجل الريادة والتنمية المستدامة ووضع الخطط والدراسات والتي تمكن من بلورة مشاريع اقتصادية محلية قابلة للاستدامة.
- **دراسة (محمد، ٢٠٢٢):** سعت الدراسة إلى تحليل دور ريادة الأعمال في الحد من بطالة الشباب في مصر وعبر فرضية مفادها أنه يمكن لريادة الأعمال أن تلعب دور مزدوج في الحد من بطالة الشباب من ناحية،

وزيادة فرص العمل اللائقة والمنتجة من ناحية أخرى، أوضحت نتائج الدراسة وجود عدد من التحديات التي تواجه رواد الأعمال الشباب في مصر، أهمها عدم التحديد التشريعي، وعدم التحديد الدقيق لماهية رائد الأعمال، كما توجد تحديات تمويلية وتعليمية، وأوصت الدراسة بضرورة إصدار قانون خاص بزيادة الاعمال وتوفير منصة رقمية حول نشاط ريادة الاعمال فى الاقتصاد المصرى.

- دراسة (Vutsova, A., Arabadzhieva, M. & Angelova, R, 2023): هدفت تلك الدراسة تحديد إلى أي مدى يمكن أن تكون ريادة الأعمال بين الشباب استجابة لمشكلة البطالة بين الشباب، حيث أوضحت نتائج الدراسة أن إمكانات وقدرة ريادة الأعمال يمكن أن تسهم في معالجة البطالة وتحسين منظومة الابتكار، وأوضحت النتائج أن هناك بعض التحديات التي تواجه ريادة الأعمال بين الشباب وهي تتمثل في نقص الخبرة والممارسة والانتقال الصعب بين التعليم وسوق العمل، مما يشير إلى ضرورة مواجهة تلك التحديات لإنجاح برامج ريادة الأعمال، وأوصت الدراسة بضرورة دعم سلسلة من المبادرات الوطنية لخلق بيئة جديدة محفزة لريادة الأعمال

### تحليل الدراسات والبحوث السابقة

#### (١) تحليل الدراسات المرتبطة بالبطالة لدى الشباب:

ركزت العديد من الدراسات على رصد أسباب مشكلة البطالة لدى الشباب، حيث أشارت إلى العلاقة بين البطالة بين الشباب وبعض المؤشرات الاقتصادية مثل النمو الاقتصادي الذي لا يعالج الفقر ولا يمنح فرص العمل، في حين أشارت بعض الدراسات إلى أن عدم تأهيل المؤسسات التعليمية للشباب لخوض سوق العمل والافتقار إلى التكنولوجيا وسوء التخطيط للموارد البشرية ونقص مراكز التدريب ونقص مشروعات ريادة الأعمال أحد الأسباب الرئيسية في البطالة، كذلك عدم توفر البيئة المناسبة لخلق فرص العمل للشباب، وأيضاً عدم توافق مهارات الشباب مع سوق العمل وارتفاع النمو السكاني، كذلك نقص المعرفة والمهارات اللازمة للشباب لدخول سوق العمل، وذلك كما أشارت إليه دراسة كلاً من (Hoxhaj (2017)، (Mekomen، Simgh (2018)، (2021)،

واهتمت العديد من الدراسات بالوقوف على بعض الحلول لمواجهة مشكلة البطالة والتي تمثلت في أهمية تحسين نظم التعليم مع ضرورة إدراج خطة تشغيل الشباب في إطار التخطيط الاقتصادي الوطني، كذلك ضرورة تعزيز التدابير السياسية لحل مشاكل عدم التوافق قصيرة الأجل في تشغيل الشباب، وأكد البعض على أهمية السعي لتحقيق التعاون والتكامل بين القطاعين الاقتصادي والتعليمي ومعرفة احتياجات سوق العمل لتوظيف الشباب، والتأكيد على أهمية إثراء ثقافة ريادة الأعمال من خلال الجامعات والندوات والمؤتمرات، وذلك ما أشارت إليه دراسة كلاً من (Baak, et al. (2018)، سلامة (٢٠١٨)، (Pellegriani (2019)، (Mukosa (2020)، عمارة (٢٠٢٣).

#### (٢) تحليل الدراسات المرتبطة بريادة الأعمال:

اهتمت العديد من الدراسات السابقة بريادة الأعمال وسعت إلى رصد الحواجز والمعوقات التي تواجه الشباب لخوض مجال رياض الأعمال والتي تمثلت في انخفاض مصادر التمويل وعدم معرفة سبل التمويل والافتقار إلى مصداقية التمويل أو الحصول على القروض العادلة، كذلك تعقيد الإجراءات، كذلك نقص التدريب الداعم والمحفز لخوض مجال ريادة الأعمال، كذلك أن انخفاض مستوى ثقافة ريادة الأعمال والمسئولية الاجتماعية يعد أحد المعوقات التي تواجه الشباب لخوض مجال ريادة الأعمال وذلك وفقاً لما أشارت إليه دراسة كلاً من (Jakubczak (2015)، (Ndebde (2022)، علي (٢٠٢٢).

وركزت العديد من الدراسات على إيجاد الحلول والآليات التي من أنها إثراء ثقافة ريادة الأعمال وتحفيز الشباب الجامعي للتوجه نحو خوض مجالات العمل واكتساب المهارات والمعارف لتأهيلهم وتحفيزهم، حيث

أوصت العديد من الدراسات بضرورة تطوير البرامج والمقررات الدراسية بالجامعات لإكساب الشباب الجامعي العقلية الريادية، وأهمية التأكيد على التوجه نحو المشاريع المستندة إلى المعرفة، والتركيز على الجوانب التحفيزية لتنظيم ريادة الأعمال بين الشباب الجامعي، كما أوصت تلك الدراسات بعقد الدورات التدريبية وورش العمل لتدريب الشباب الجامعي على المهن ذات الطابع الريادي التي تتوافق مع سوق العمل، وتوليد القدرة على الابتكار لتطوير المهارات الريادية للشباب، وأهمية توفير بيئة جيدة تدعم ريادة الأعمال، مع ضرورة سن القوانين والتشريعات اللازمة لتعزيز المهارات الريادية، وتفعيل ودعم سلسلة من المبادرات الوطنية لخلق بيئة جديدة محفزة لريادة الأعمال وذلك وفقاً لما أشارت إليه دراسات كلاً من عبد الخالق (٢٠١٦)، (Egorov، Mason (2018)، (2019)، سليمان (٢٠١٩)، (Kim (2020)، عبد الحميد والجزار (٢٠٢١)، يوسف (٢٠٢٢)، (Vutsova, et al. (2023).

### موقف الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة

#### • أوجه الاتفاق:

اتفقت الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة على أهمية رصد أسباب البطالة بين الشباب وكافة العوامل المؤدية إليها، لإيجاد الآليات والحلول لمواجهتها والمؤشرات على سبل الحد من آثارها وتقوية أسبابها، وطرحت دور ريادة الأعمال كآلية فاعلة يمكن للشباب من خلالها خوض سوق العمل وإيجاد الفرص الابتكارية لخلق فرص عمل عبر المشروعات الريادية.

#### • أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسة الراهنة عن الدراسات السابقة من حيث أهدافها، فقد استهدفت الدراسة رصد وعي الباب الجامعي بمشكلة البطالة، ورصد فاعلية برنامج "مشاوري" الذي تنفذه وزارة الشباب والرياضة بالتعاون مع منظمة "اليونيسيف" وذلك لتأهيل الشباب الجامعي لاكتساب المهارات والخبرات التي تؤهلهم لسوق العمل، حيث الوقوف على دور البرنامج في تنمية مهارات (تحمل المخاطرة- الابتكار- المبادرة- التفرد) لدى الشباب الجامعي.

#### • أوجه الاستفادة:

استفادت الدراسة الراهنة مما تم طرحه من الدراسات السابقة في الإطار النظري، وصياغة المفاهيم الإجرائية كما تم الاستفادة في إعداد وتصميم أداة البحث، وتحديد الأساليب الإحصائية، كذلك توظيف نتائج الدراسات السابقة في مناقشة وتحليل ما توصلت إليه الدراسة الراهنة من نتائج.

### ثالثاً: أهمية الدراسة.

- ١- تعد ظاهرة البطالة من أخطر الافات الاجتماعية والاقتصادية التي يمكن ان تصيب اي مجتمع ولذا يتوجب العمل على دراستها والوقوف على اسبابها وابعادها من اجل الوصول الى السبل الفاعلة للحد منها والقضاء عليها.
- ٢- تأتي الدراسة الراهنة في إطار سياق توجهات رؤية مصر ٢٠٣٠ والتي ركزت في محاورها على أهمية تحقيق أهداف التنمية المستدامة واستثمار الطاقات الشبابية عبر تنمية ثقافة ريادة الأعمال وتنمية مهاراتهم للالتحاق بسوق العمل.
- ٣- إلقاء الضوء على أهمية منظومة الشراكة بين المؤسسات الحكومية المصرية المتمثلة في مديرية الشباب والرياضية وشراكتها مع الجمعيات الأهلية لإثراء ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب لتنمية مهاراتهم لمواجهة مشكلة البطالة

**رابعاً: اهداف الدراسة.**

**الهدف العام:** رصد فاعلية برنامج ريادة الأعمال كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. "برنامج مشوارى - نموذجاً"

**الأهداف الفرعية:**

- أ- التعرف على وعى الشباب الجامعى بمفهوم البطالة وأسبابها.
- ب- التعرف على وعى الشباب الجامعى بثقافة ريادة الأعمال.
- ج- التعرف على دور برنامج مشوارى فى تنمية مهارات تحمل المخاطرة لدى الشباب الجامعى.
- د- التعرف على دور برنامج مشوارى فى تنمية مهارات الابتكار لدى الشباب الجامعى.
- هـ- التعرف على دور برنامج مشوارى فى تنمية مهارات المبادرة لدى الشباب الجامعى.
- و- التعرف على دور برنامج مشوارى فى تنمية مهارات التفرد لدى الشباب الجامعى.
- ز- رصد المعوقات التي تواجه البرنامج في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعى.
- ح- التعرف على الفروق الإحصائية بين خصائص عينة الدراسة واستجابات المبحوثين نحو متغيرات الدراسة.
- ط- التوصل الى تصور مقترح من منظور التخطيط الاجتماعى لتفعيل برامج ريادة الاعمال فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

**خامساً: تساؤلات الدراسة**

**التساؤل العام:** ما فاعلية برنامج ريادة الأعمال كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟

**التساؤلات الفرعية:**

- أ- ما وعى الشباب الجامعى بمفهوم البطالة واسبابها؟
- ب- ما وعى الشباب الجامعى بثقافة ريادة الأعمال؟
- ج- ما دور برنامج مشوارى فى تنمية مهارات تحمل المخاطرة لدى الشباب الجامعى؟
- د- ما دور برنامج مشوارى فى تنمية مهارات الابتكار لدى الشباب الجامعى؟
- هـ- ما دور برنامج مشوارى فى تنمية مهارت المبادرة لدى الشباب الجامعى؟
- و- ما دور برنامج مشوارى فى تنمية مهارات التفرد لدى الشباب الجامعى؟
- ز- ما المعوقات التي تواجه البرنامج في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعى؟
- ح- هل هناك فروق إحصائية بين خصائص عينة الدراسة واستجابات المبحوثين نحو متغيرات الدراسة؟
- ط- ما التصور المقترح من منظور التخطيط الاجتماعى لتفعيل برامج ريادة الاعمال فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟

## سادساً: مفاهيم الدراسة.

## (١) البطالة:

تعد البطالة واحدة من أكبر المشكلات التي تواجه المجتمعات في الوقت الحالي، فهي تؤدي الى الكثير من الآثار التي تتجاوز الجوانب الاقتصادية الى العديد من الجوانب الاجتماعية والامنية والتنمية، ومن ثم فان أعطائها اهتمام خاص بوصفها أحد مشكلات المجتمعات المعاصرة يعد امرا على جانب كبير من الاهمية (عبد الوهاب، ٢٠٠٢، ص ٢٢٩)

ولقد تعددت تعريفات البطالة من قبل المتخصصين في كافة المجالات المهمة بتلك القضية حيث يعرف البعض البطالة بأنها تعنى " وجود جزء من العمال والراغبين في العمل دون عمل، أي بقاؤهم خارج قوة العمل الفاعلة عاطلين عن العمل، وتعرف أيضاً "بأنها الحالة التي يكون فيها الناس قادرين على العمل ويبحثون عنه ولم يجدوه" (عبد القادر، ١٩٩٠، ص ٢٠٩).

وتعرف أيضا بأنها " الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه ولكن لا يجد العمل والاجر المناسبين " (الرماني، 2001، ص ٢٠).

في حين نجد بأن هناك من عرف البطالة بأنها الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا أو امثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان من المفترض الوصول إليه (جلال، ٢٠٠٨، ص ٢).

وتعرف البطالة اجرائيا في الدراسة الراهنة: "الحالة التي يكون فيها الشباب الجامعي لديه الرغبة والاستعداد للعمل ولكن لا يمتلكون فيها المهارت التي تؤهلهم لخوض الاعمال الريادية للالتحاق بسوق العمل **ريادة الأعمال**.

تعد ريادة الأعمال بمثابة المورد الإستراتيجي لتحقيق التنمية وتجديد القوى الإنتاجية للمجتمع باعتبارها الية جديدة لدعم المعارف والمهارت لخوض الاعمال الريادي وتعرف ريادة الأعمال بأنها " إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الوقت والجهد وتحمل تبعاته التنفسية والاجتماعية والمالية واستثمار عوائده لتحقيق الرفاهية الاجتماعية وبناء المستقبل (العتيبي، موسى، ٢٠١٦، ص ٦٢٦)، وتعد الريادة بمثابة " تلك العملية لبدء عمل تجاري وتنظيم الموارد اللازمة له مع توقع المخاطر والمنافع المرتبطة به" (Daft.R,2010, p.602)

وتعرف ريادة الأعمال بأنها بمثابة " التوجه للاعتماد على مشروعات صغيرة أو متوسطة محدودة رأس المال، وأفكار هذه المشروعات تتسم بالإبداع، ويكون الأساس فيها رائد الأعمال الذي يتسم بالموهبة الشخصية ومهاراته وقدرته على إكتشاف الفرصة وتحويلها الى مشروع يحقق ربح وقادر على النمو مع تحمل المخاطرة والمجازفة في ظل ظروف عدم التأكد (عبد الحميد، الجزائر، ٢٠٢٠، ص ٤).

وفي اطار هذا السياق فإن تعريف ريادة الأعمال يتضمن التوجه برغبة لإنشاء عمل خاص يديره الفرد من خلال بنال الفكر والجهد والوقت والمال، ويتحلى فيها بروح المغامرة وتقبل المخاطرة المحسوبة، وتحمل التبعات النفسية والاجتماعية والمالية لذلك، واستثمار عوائده في التوسع الأفقي أو الرأسي لتوفير فرص عمل جديدة له ولغيره للتخفيف أو الحد من البطالة، وكذلك تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لنفسه ولغيره، والمساهمة في بناء مستقبله ومستقبل وطنه، والمساهمة في إحداث تطوير وتنمية وطنية شاملة، ومستدامة (عبد الفتاح، ٢٠١٦، ٦٣٢).

وعليه تعرف ريادة الأعمال على أنها " مجموعة من الخصائص والسمات التي يتسم بها الأفراد والتي تولد سلوكًا فريداً، مما يدفعهم إلى الأفكار الإبداعية والتغيرات والمخاطرة والتي تسمح لهم بتحقيق أداء متميز أو ناجح(Termea, C.L, sepulveda, P.A & vega, E.O, 2002, p.1)

كما تعرف ريادة الأعمال بأنها " قدرة الفرد على تحويل الأفكار الي عمل وهي تشمل الإبداع والابتكار والمخاطرة فضلاً عن القدرة على تخطيط وإدارة المشاريع من أجل تحقيق الأهداف (Raposo, M. & paco, A.d. 2011, p: 454)

**وتعرف ريادة الاعمال اجرائيا في الدراسة الراهنة:** "هي تلك الجهود التي تستهدف استثمار معارف ومهارات الشباب المتمثلة في المبادرة وتحمل المخاطرة المحسوبة والابتكار لطرح أفكار جديدة لمشروع متفرد يمكنهم من خوض سوق العمل".

### (٣) الشباب الجامعي.

يشار الى مفهوم الشباب لغويا بأن الشباب اسم فاعل من شب وهي الحداثة والفتوة، و(الشباب) من أدرك من البلوغ ولم يصل الي من الرجولة (عمر، ٢٠٠٨، ص ١١٥٧). وعليه يشار الى الشباب لكل من إدراك سن البلوغ إلى الثلاثين، وجمع شبان (وهي شابة والشباب الفتوة والحداثة وشباب الشيء أوله، وشب الغلام شابا أدرك طور الشباب (المعجم الوجيز، ١٩٩٨، ص ٣٣٣)

فالشباب مرحلة سنوية اصطلح على أنها من ١٥ سنة الي ٢٥ سنة وتشير الي الوصول الي سن البلوغ والادراك (أبو النصر، ٢٠١٩، ص ٢٥). ويعرف البعض الشباب بأنهم أولئك الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٨ : ٢٩) سنة (صقر، ٢٠١٩، ص ٥١).

وينظر الي مرحلة الشباب على أنها المرحلة التي يبدأ فيها الفرد يحتل مكانة في البناء الاجتماعي من خلالها يمارس أدواراً اجتماعية معينة تساهم في بناء المجتمع (السكري، ٢٠٠٠، ص ٥٠٠)

كما يتم تعريف الشباب على أنه حالة نفسية تصاحب رحلة عمرية معينة تتميز بالحيوية والقدرة على التعلم والمرونة في العلاقات الإنسانية والقدرة على تحمل المسؤولية (فهيمى، ٢٠١١، ص ٥٤٥).

ويعرف الشباب على أنه مجرد مرحلة محدودة من العمر، كما يعرفه على أنه حالة نفسية تمر بالإنسان، ويمكن أن تعيش معه في أى مرحلة عمرية (الدجوى، ٢٠٠٥، ص ١٦١).

ويعرف جيل الشباب بأنهم الأشخاص الذين يندرجون تحت الفئة العمرية من (١٨) إلى (٢٩) سنة وهذه الفئة تشكل (٢٦.٨٪) من إجمالي السكان تقريبا وفقا لتقدير الأعداد السكان طبقا لفئات السن والنوع (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٢)

**ويعرف الشباب الجامعي اجرائيا في الدراسة الراهنة:** "الشباب الذين تتراوح اعمارهم ما بين (١٨-٢٤) سنة والمشاركين فى الدورات التدريبية لبرنامج " مشوارى" المنفذ من قبل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية بالشراكة مع منمة اليونيسيف".

سابعاً: **الموجهات النظرية للدراسة.**

### (١) نموذج (O'Connor, A.) لسياسة ريادة الأعمال.

يطرح النموذج تصوراً حول سياسة ريادة الأعمال من أجل ارساء محاور توجه ريادة الأعمال الي تحقيق أهداف اقتصادية تم عرض ثلاث محاور رئيسيه مثلت فى (القطاع المعرفى- القطاع الاجتماعى- قطاع مؤسسات الأعمال).

حيث يأتي القطاع المعرفى مستهدفاً المؤسسات الجامعية ودورها فى إثراء ثقافة ريادة الأعمال من خلال طرح مناهج تعليمية تؤكد على الابتكار والتوجه نحو عملية زيادة الأعمال التي تقدم الابتكار والمشاريع الجديدة، وطرح نماذج ريادة الأعمال التي يركز عليها في التعليم فى هذا القطاع المعرفى موجه نحو التغيير إلى ثقافة ريادة الأعمال.

القطاع الاجتماعي: وهنا يركز على أهمية الشراكة المجتمعية من حيث العمل على إثراء ثقافة ريادة الأعمال والنتائج الاجتماعية الإيجابية لنماذج الأعمال المهنية للأعمال الاقتصادية والاجتماعية. وعليه تتولى نتائج أهداف التغيير الاستراتيجي من خلال القطاع الاجتماعي.

أما قطع مؤسسات الأعمال: هنا يشير الى أهمية مؤسسات الأعمال في استثمار الموارد البشرية والقدرات الجديدة، عبر تبني المشروعات الريادية وضع الامكانيات وسبل الدعم وتشجيع الافراد الرياديين.

ويؤكد النموذج على أهمية التضامن بين القطاعات الثلاثة وتحقق الاستفادة من خلال استثمار الموارد البشرية مما يمتلكون من مهارات ومعارف وخبرات اللازمة لتنمية الأعمال التي تساهم في النمو الاقتصادي.

وقد استفادت الدراسة الراهنة من هذا النموذج لكونه موجهاً نحو تحقيق التعاون والتكامل بين القطاع المعرفي ومؤسسات الأعمال لإثراء مركز ثقافة ريادة الأعمال وكذلك التوجه نحو آلية استثمار الموارد البشرية في طرح مشروعات ريادة الأعمال حيث أن نجاح تنفيذ سياسة ريادة الأعمال يتجلى عبر تكامل تلك القطاعات.

## (٢) نموذج (Mirzanti, I. R., Simatupang, T. M. & Larso, 2015).

طرح هذا النموذج تصوراً لسياسة ريادة الأعمال وذلك من خلال ثلاث مستويات هي:

- **أولاً: المستوى الأدنى micro:** ويشير هنا إلى رائد الأعمال باعتباره الفرد الذي يحتاج إلى ظروف معينة لريادة الأعمال والتي تتمثل في مهارات الأعمال مثل جدوى الأعمال، وتقييم المخاطر، وخطه العمل، ومهارة تحديد الفرصة بما في ذلك الدافع الذاتي لخوض مجال ريادة الأعمال، وفي هذا المستوى يتم التركيز على المهارات التي يجب ان يمتلكها رواد الأعمال والدافعية والفرص.
  - **ثانياً: المستوى المتوسط meso:** حيث ينظر إلى رائد الأعمال بأنه منظمة تخلق قيمة مضافة من خلال العملية الريادية، وهنا يشار إلى أهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال والحوافز والدعم كعناصر حاسمة للابتكار والدخول إلى سوق العمل.
  - **ثالثاً: المستوى الأعلى macro:** وفي هذا المستوى يحدد تأثير ريادة الأعمال على أنها خلق فرص العمل وإنشاء مشاريع ناشئة، وقد حدد العناصر الحاسمة في هذا المستوى والتي يتمثل في مجموعة متنوعة من الاختيارات التنافسية التي تؤدي إلى تأثير ريادة الأعمال مثل (ثقافة ريادة الأعمال، والبنية الأساسية لريادة الأعمال والتعليم) بما يشير الى القدرة التنافسية أو النمو الاقتصادي.
- وقد استفادت الدراسة الراهنة من هذا النموذج أن سياسة ريادة الأعمال يجب أن تكون سياسة شاملة لكافة المستويات داخل المجتمع، وذلك لخلق الخطط والاستراتيجيات التي تعمل معا في اتجاه محدد بينما يحقق التكامل والاتساق واستثمار الموارد والامكانيات في كل مستوى من أجل الوصول للهدف وهو إثراء ثقافة ريادة الأعمال، ووجود حقيقي لرواد الأعمال الريادية قادرين على خوض سوق العمل.

## ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة.

### (١) نوع الدراسة ومنهجها.

الدراسة من نمط الدراسات الوصفية، وذلك بهدف الحصول على معلومات دقيقة حول طبيعة برامج ريادة الأعمال كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة لدى الشباب، كما اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع الشباب الجامعي الملحقون بالكليات العملية والنظرية بجامعة الاسكندرية والمشاركون ببرنامج مشوارى.



## (٢) أدوات الدراسة.

اعتمدت الدراسة على "استمارة استبيان" من إعداد الباحث حول فاعلية برنامج قيادة الأعمال كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ "برنامج مشوارى نموذجاً"، وقد مرت مراحل الإعداد بالخطوات التالية:

## أ- مرحلة جمع وصياغة العبارات:

تم جمع عدد من العبارات المرتبطة بموضوع الدراسة ومؤشراتها، حيث أعتد الباحث على مصادر عدة وهي: الاطلاع التراث النظري والدراسات السابقة، كذلك المقاييس العلمية واستمارات الاستبيان التي تناولت متغيرات الدراسة، وقد خلص الباحث إلى سبع مؤشرات أساسية للاستبيان.

## ب- صدق وثبات الأداة.

## \* صدق الأداة:

- **الصدق الظاهري:** عُرِضت الأداة على مجموعة من السادة أعضاء هيئة التدريس تخصص خدمة اجتماعية وتخطيط اجتماعي، وذلك لفحص الأداة وإبداء الرأي حول مناسبة المؤشرات والعبارات لموضوع الدراسة، والتأكد من صحة وصياغة العبارات وتم الإبقاء على العبارات التي قرر (٨٠٪) منهم صلاحيتها.
- **الصدق الذاتي:** حصلت الأداة على معامل صدق ذاتي ككل (٠.٨٥٧) وتعد قيمة مقبولة ومرتفعة لصدق الأداة.

## \* ثبات الأداة:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للاستمارة وذلك من خلال تطبيقها ثم إعادة تطبيقها لفواصل زمني (١٥) يوم، وعلى عينة قوامها (٥٠) مفردة، وبحساب معامل الثبات للأداة ككل بلغت (٠.٩٢) مما يشير إلى درجة عالية على ثبات الأداة والاعتماد على نتائجها.

جدول رقم (١) يوضح معامل الثبات والصدق الذاتي لمحاوير الاستمارة

معامل الصدق الذاتي	معامل ألفا كرونباخ	محاوير الاستمارة
٠.٩٢	٠.٨٤٨	وعى الشباب الجامعي بمفهوم البطالة وأسبابها.
٠.٩٢	٠.٨٤٨	وعى الشباب الجامعي بثقافة قيادة الأعمال.
٠.٩٣	٠.٨٧٩	دور برنامج مشوارى في تنمية مهاراتريادة الاعمال للشباب الجامعي
٠.٩٣	٠.٨٥٦	المعوقات التي تواجه البرنامج في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
٠.٩٢	٠.٨٥٧	الاستبيان ككل

## \* تقدير الاستجابات.

تم صياغة استجابات المبحوثين في الأداة على تدرج ثلاثي (أوافق/ إلى حد ما/ لا أوافق)، وتم تقدير تلك الاستجابات على النحو التالي: (أوافق = ٣)، (إلى حد ما = ٢)، (لا أوافق = ١) للعبارات الإيجابية والعكس للسلبية.

## تاسعاً: مجالات الدراسة.

- **المجال المكاني:** مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية

- المجال البشري: جميع الشباب الجامعي الملتحقون بالكليات العملية والنظرية بجامعة الاسكندرية والمشاركون بالدورات التدريبية وفعاليات برنامج مشوارى فترة تطبيق البرنامج أثناء الدراسة الميدانية حيث مجتمع الدراسة (٣٣٤) مفردة
- المجال الزمني: تم تطبيق الدراسة الميدانية للبحث خلال الفترة من شهر يونيو ٢٠٢٣ الى شهر أغسطس ٢٠٢٣

## عاشراً: نتائج الدراسة الميدانية.

## (١) خصائص عينة الدراسة.

## جدول رقم (٢) يوضح خصائص عينة الدراسة

السؤال	المتغيرات	ك	%
النوع	١- ذكر	٧٢	٢١.٦
	٢- انثى	٢٦٢	٧٨.٤
	المجموع	٣٣٤	١٠٠.٠
السن	١- من ١٨ لأقل من ٢٠ سنة	١٣٦	٤٠.٧
	٢- من ٢٠ لأقل من ٢٢ سنة	١٦٤	٤٩.١
	٣- من ٢٢ لأقل من ٢٤ سنة	٣٤	١٠.٢
	المجموع	٣٣٤	١٠٠.٠
التخصص الدراسي	كليات عملية	١٣٤	٤٠.١
	كليات نظرية	٢٠٠	٥٩.٩
	المجموع	٣٣٤	١٠٠.٠
وسيلة التعرف على برنامج مشوارى	١- وسائل التواصل الاجتماعي	٧٤	٢٢.٢
	٢- وسائل الاعلام	٤	١.٢
	٣- الكلية	١٥٤	٤٦.١
	٤- الأصدقاء	٩٢	٢٧.٥
	٥- أحد أفراد الأسرة	١٠	٣.٠
	المجموع	٣٣٤	١٠٠.٠

- النوع: نسبة الذكور من الشباب الجامعي بعينة الدراسة (٢١.٤٪)، في حين أن نسبة الإناث من الشباب قدرت بـ (٧٨.٤٪).
- السن: تبين أن أعلى نسبة من الشباب الجامعي المشاركون في دورات برنامج مشوارى تتراوح أعمارهم ما بين (٢٠ لأقل من ٢٢) سنة بنسبة (٤٩.١٪)، يلي ذلك الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٨ لأقل من ٢٠ سنة) بنسبة (٤٠.٧٪)، وأخيرا الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٢٢ لأقل من ٢٤ سنة) بنسبة (١٠.٢٪).
- التخصص الدراسي: وتشير البيانات إلى أن (٥٩.٩٪) من الشباب الجامعي المشاركين في برنامج مشوارى ملتحقين بكليات نظرية، بينما هناك (٤٠٪) منهم ملتحقين بكليات عملية.
- وسيلة التعرف على برنامج مشوارى: وتوضح البيانات أن (٤٦.١٪) من الشباب الجامعي بعينة الدراسة جاءت معرفتهم ببرنامج مشوارى عن طريق الكلية الملتحقين بها، بينما أوضح (٢٧.٥٪) أنهم تعرفوا على البرنامج من الأصدقاء، في حين أشار (٢٢.٢) منهم أن وسيلة معرفتهم بالبرنامج عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي، بينما أوضح (٣٪) أنهم تعرفوا على البرنامج من أحد أفراد الأسرة، في حين أن (١.٢٪) منهم عبر وسائل الإعلام.

## (٢) النتائج الخاصة بالإجابة على تساؤلات الدراسة.

أ- نتائج الإجابة على التساؤل الفرعي الأول: ما وعى الشباب الجامعي بمفهوم البطالة وأسبابها؟

## جدول رقم (٣) يوضح مفهوم البطالة لدى الشباب الجامعي

م	العبارة	ك	%	الترتيب
١	توفر العمل مع عدم توفر القدرة علي ادائه	٢٤	٧.٢	٤
٢	عدم العمل لعدم وجود العمل الذي يوفر الأجر المناسب.	١١٦	٣٤.٧	٢
٣	عدم توفر فرص العمل رغم وجود الرغبة في العمل.	٣٢	٩.٦	٣
٤	عدم توفر العمل المناسب الذي يتوافق مع القدرات والكفاءات.	١٥٨	٤٧.٣	١
٥	عدم وجود الرغبة في العمل رغم توفر فرص العمل.	٤	١.٢	٥
المجموع		٣٣٤	١٠٠.٠	

تشير البيانات الواردة بالجدول إلى استجابات الشباب الجامعي بعينة الدراسة نحو مفهوم البطالة، حيث أوضح (٤٧.٣%) من الشباب بعينة الدراسة أن البطالة تعني "عدم توفر العمل المناسب الذي يتوافق مع القدرات والكفاءات"، وجاء ذلك في الترتيب الأول، بينما أشار (٣٤.٧%) من الشباب أن البطالة هي "عدم العمل لعدم وجود العمل الذي يوفر الأجر المناسب" وذلك في الترتيب الثاني، في حين جاء في الترتيب الثالث أن (٩.٦%) من الشباب يشيرون إلى البطالة بأنها "عدم توفر فرص العمل رغم وجود الرغبة في العمل"، بينما يشير (٧.٢%) من الشباب إلى أن البطالة هي "توفر العمل مع عدم توفر القدرة على أدائه" وذلك في الترتيب الرابع، بينما جاء في الترتيب الخامس والأخير أن (١.٢%) من الشباب يشيرون أن البطالة تعني "عدم وجود الرغبة في العمل رغم توفر فرص العمل"

## جدول رقم (٤) يوضح أسباب مشكلة البطالة من وجهة نظر الشباب الجامعي

م	العبارة	ك	%	الترتيب
١	تزايد عدد السكان في مقابل توفر فرص العمل.	٩٨	٢٩.٣	١
٢	وجود فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.	٩٠	٢٦.٩	٢
٣	عدم توفر فرص العمل المناسبة لتطلعات الشباب.	٧٢	٢١.٦	٣
٤	عدم توفر الوساطة للالتحاق بعمل مناسب.	٢	٦.	٦
٥	عدم تمكن الشباب من التسلح بالمهارات التكنولوجية الحديثة التي يتطلبها سوق العمل.	٣٦	١٠.٨	٤
٦	تزايد أعداد الخريجين من الجامعات في مقابل المتوفر من فرص العمل.	٣٦	١٠.٨	٤
المجموع		٣٣٤	١٠٠.٠	

تشير المعطيات الواردة بالجدول إلى استجابات الشباب بعينة الدراسة نحو أسباب مشكلة البطالة حيث أشار (٢٩.٣%) من الشباب الجامعي بعينة الدراسة إلى "تزايد عدد السكان في مقابل توفر فرص العمل" باعتباره سببا في البطالة وجاء ذلك في الترتيب الأول، في حين يشير (٢٦.٩%) من الشباب بعينة الدراسة إلى أن سبب البطالة هو "وجود فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل" وجاء ذلك في الترتيب الثاني، بينما يوضح (٢١.٦%) أن البطالة ترجع إلى "عدم توفر فرص العمل المناسبة لتطلعات الشباب"، وذلك في الترتيب الثالث، بينما جاء في الترتيب الرابع كلاً من وبذات النسبة (١٠.٨%) من الشباب بعينة الدراسة على حد ما يوضحون أن سبب البطالة هو "عدم تمكن الشباب من التسلح بالمهارات التكنولوجية الحديثة التي يتطلبها سوق العمل، و"تزايد أعداد الخريجين من الجامعات في مقابل المتوفر من فرص العمل".

تشير النتائج إلى تعدد أسباب البطالة من وجهة نظر الشباب الجامعي بعينة الدراسة حيث يتفق ذلك مع

نتائج بعض الدراسة السابقة حيث تشير دراسة (Hoxhaj, M. 2017)

أن المشكلة الرئيسية لبطالة الشباب هو "النمو الاقتصادي" الذي لا يعالج الفقر ولا يمنح فرص العمل، ويكون غير قادر أعلى سد الفجوة بين سوق العمل وما يتطلبه من مهارات ، كما تتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (Singh, D.R. & Raj, A. 2018) التي أشارت إلى أن أسباب بطالة الشباب هو عدم تأهيل المؤسسات التعليمية الشباب لسوق العمل، كذلك سوء التخطيط للموارد البشرية ونقص مراكز التدريب المهني واوصت الدراسة بضرورة التخطيط الجيد للموارد البشرية والتركيز على التدريب المهني لأكساب المهارات والعمل على تخفيف الزيادة السكانية .

#### جدول رقم (٥) يوضح آليات مواجهة مشكلة البطالة من وجهة نظر الشباب الجامعي

م	العبارة	ك	%	الترتيب
١	ربط مخرجات التعليم بكل مستوياته باحتياجات سوق العمل.	٩٤	٢٨.١	١
٢	تحفيز الشباب لإقامة مشروعات صغيرة تناسب قدراتهم ومهاراتهم.	٨٨	٢٦.٣	٢
٣	التوسع في برامج القروض الممنوحة لشباب إقامة المشروعات الصغيرة.	١٤	٤.٢	٦
٤	تشجيع الشباب للالتحاق بالدورات التدريبية المؤهلة لسوق العمل.	٥٢	١٥.٦	٤
٥	تشجيع الصناعات المحلية لمنافسة المنتج المستورد.	٢٤	٧.٢	٥
٦	جذب المشروعات الاستثمارية لاستيعاب الطاقات الشبابية.	٦٢	١٨.٦	٣
	المجموع	٣٣٤	١٠٠.٠	

تشير المعطيات الواردة بالجدول إلى استجابات الشباب بعينة الدراسة نحو آليات مواجهة مشكلة البطالة من وجهة نظرهم، حيث أوضح (٢٨.١٪) من عينة الدراسة أنه يمكن مواجهة البطالة من خلال "ربط مخرجات التعليم بكل مستوياته باحتياجات سوق العمل"، وجاء ذلك في الترتيب الأول، بينما جاء في الترتيب الثاني أن (٢٦.٣٪) من الشباب بعينة الدراسة يوضحون أنه يمكن مواجهة مشكلة البطالة عن طريق "تحفيز الشباب لإقامة مشروعات صغيرة تناسب قدراتهم ومهاراتهم"، في حين أوضح (١٨.٦٪) من الشباب بعينة الدراسة أنه يمكن مواجهة مشكلة البطالة عبر "جذب المشروعات الاستثمارية لاستيعاب الطاقات الشبابية"، وجاء ذلك في الترتيب الثالث، بينما تبين أن (١٥.٦٪) من الشباب بعينة الدراسة يشيرون على "تشجيع الشباب للالتحاق بالدورات التدريبية المؤهلة لسوق العمل" لمواجهة البطالة وجاء ذلك في الترتيب الرابع، في حين تبين أن (٧.٢٪) من الشباب بعينة الدراسة يشيرون إلى "تشجيع الصناعات المحلية لمنافسة المنتج المستورد من خلال استثمار الطاقات الشبابية"، ليأتي ذلك في الترتيب الخامس، وقد تبين أن (٤.٢٪) من الشباب بعينة الدراسة يشيرون إلى "التوسع في برامج القروض الممنوحة للشباب لإقامة المشروعات الصغيرة" كآلية لمواجهة مشكلة البطالة وذلك في الترتيب السادس والأخير .

بتحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة نجد ان نتائج دراسة (Mukosa, F. et al, 2020) تشير الى ضرورة ادراج خطة تشغيل الشباب في مركز التخطيط الاقتصادي الوطنى وذلك لربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل وهذا مايتفق مع نتائج الدراسة الراهنة ، كما اوصت دراسة ( Mekonnen, M.A, ) (2021) بضرورة اتاحة البرامج التدريبية لدعم مهارات ريادة الاعمال لدى الشباب لمواجهة مشكلة البطالة بين الشباب .

ب- نتائج الإجابة على التساؤل الفرعي الثاني وهو ما وعى الشباب الجامعي بثقافة ريادة الأعمال؟

جدول رقم (٦) يوضح وعى الشباب الجامعي بثقافة ريادة الأعمال

م	العبارات	الاستجابات			المعالجات الإحصائية		
		أوافق	إلى حد ما	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تسهم ريادة الأعمال في استثمار طاقات الشباب في المشروعات الاقتصادية.	٢١٦	١١٦	٢	٢.٦٤	٠.٤٩	٨
		٦٤.٧%	٣٤.٧%	٠.٦%			
٢	تعد ريادة الأعمال آلية جيدة لفتح مجالات إنتاجية جديدة للشباب.	٢٨٠	٤٨	٦	٢.٨٢	٠.٤٣	١
		٨٣.٨%	١٤.٤%	١.٨%			
٣	تنمي ريادة الأعمال الاعتماد على الذات بشكل إيجابي.	٢٧٢	٥٨	٤	٢.٨٠	٠.٤٣	٢
		٨١.٤%	١٧.٤%	١.٢%			
٤	تعزز ريادة الأعمال القدرة على تحمل المخاطر لدى الشباب.	٢٠٢	١١٤	١٨	٢.٥٥	٠.٦٠	١٠
		٦٠.٥%	٣٤.١%	٥.٤%			
٥	تعد ريادة الأعمال وسيلة لتخطي قيود البيروقراطية والروتين الإداري	١٤٢	١٤٨	٤٤	٢.٢٩	٠.٦٩	١١
		٤٢.٥%	٤٤.٣%	١٣.٢%			
٦	تثري ريادة الأعمال التفرد والتميز لدى الشباب	٢١٦	٩٠	٢٨	٢.٥٦	٠.٦٤	٩
		٦٤.٧%	٢٦.٩%	٨.٤%			
٧	تستهدف ريادة الأعمال إثراء المشاركة الإيجابية	٢٣٨	٨٦	١٠	٢.٦٨	٠.٥٣	٧
		٧١.٣%	٢٥.٧%	٣.٠%			
٨	تتيح ريادة الأعمال فرص عمل جديدة للشباب	٢٥٠	٧٦	٨	٢.٧٢	٠.٥٠	٦
		٧٤.٩%	٢٢.٨%	٢.٤%			
٩	تؤهل ريادة الأعمال الشباب لسوق العمل.	٢٥٨	٧٤	٢	٢.٧٧	٠.٤٤	٤
		٧٧.٢%	٢٢.٢%	٠.٦%			
١٠	تنمي ريادة الأعمال الثقة بالنفس لدى الشباب	٢٧٢	٥٢	١٠	٢.٧٨	٠.٤٨	٣
		٨١.٤%	١٥.٦%	٣.٠%			
١١	تعزز ريادة الأعمال سمات المثابرة والإصرار.	٢٦٤	٦٤	٦	٢.٧٧	٠.٤٤	٤
		٧٩.٠%	١٩.٢%	١.٨%			
المجموع		٢٦١٠.٠	٩٢٦.٠	١٣٨.٠	٣٦٧٤		
المتوسط		٢٣٧.٣	٨٤.٢	١٢.٥	٣٣٤		
النسبة المئوية		٧١.٠	٢٥.٢	٣.٨	١٠٠.٠		

تشير المعطيات الواردة بالجدول إلى أن القوة النسبية حول هذا البعد قدرت ب (٨٩.٩%) بما يشير إلى قوة نسبية مرتفعة، حيث أشار غالبية الباحثين بالموافقة بنسبة (٧١%)، تلى ذلك من أجابوا ب (أوافق إلى حد ما) بنسبة (٢٥.٥%)، وأخيراً من أجابوا (لا أوافق) بنسبة (٣.٨%).

وبتحليل العبارات وترتيبها في ضوء المتوسط الحسابي جاء في الترتيب الأول عبارة "تعد زيادة ريادة الأعمال آلية جيدة لفتح مجالات إنتاجية للشباب" بانحراف معياري (٠.٤٣) ومتوسط حسابي (٢.٨٢)، وفي الترتيب الثاني جاءت عبارة "تنمي ريادة الأعمال الاعتماد على الذات بشكل إيجابي" بانحراف معياري (٠.٤٣) وبمتوسط حسابي (٢.٨٠)، وفي الترتيب الثالث جاءت عبارة "تنمي ريادة الأعمال الثقة بالنفس لدى الشباب" بانحراف معياري (٠.٤٨) ومتوسط حسابي (٢.٧٨)، بينما جاء في الترتيب الرابع كلاً من العبارتين "تعزز ريادة الأعمال سمات المثابرة والإصرار"، و"تؤهل ريادة الأعمال لسوق العمل" بانحراف معياري لكل عبارة على حدا (٠.٤٤) وبمتوسط حسابي (٢.٧٧)، وفي الترتيب السادس جاءت عبارة "تتيح ريادة الأعمال فرص عمل جديدة للشباب" بانحراف معياري (٠.٥٠) ومتوسط (٢.٧٢)، أما في الترتيب السابع فقد جاءت عبارة "تستهدف ريادة الأعمال إثراء المشاركة الإيجابية" بانحراف معياري (٠.٥٣) ومتوسط حسابي (٢.٦٨)، في حين جاء في الترتيب الثامن عبارة "تسهم ريادة الأعمال في استثمار طاقات الشباب في المشروعات الاقتصادية" بانحراف معياري (٠.٤٩) ومتوسط حسابي (٢.٦٤)، أما في الترتيب التاسع فقد جاءت عبارة "تثري ريادة الأعمال التفرد والتميز لدى الشباب" بانحراف معياري (٠.٦٤%) ومتوسط حسابي (٢.٥٦)، بينما جاءت عبارة "تعزز ريادة

الأعمال القدرة على تحمل المخاطر لدى الشباب" في الترتيب العاشر وبانحراف معياري (٠.٦٠) ومتوسط حسابي (٢.٥٥)، أما في الترتيب الحادي عشر والأخير جاءت عبارة "تعد ريادة الأعمال وسيلة لتخطي قيود البيروقراطية والروتين الإداري" بانحراف معياري (٠.٦٩) ومتوسط حسابي (٢.٢٩).

تشير النتائج الى اهمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي من حيث ان ريادة الاعمال تعد بمثابة مسارا لفتح مجالات عمل جديدة يمكن من خلالها اتاحة الفربص لخوض الشباب لسوق العمل ويتفق ذلك مع نتائج دراسة دراسة (Egorov, E.E, 2019) التي تؤكد على اهمية اثرء ثقافة ريادة الاعمال بين الشباب عبر طرح مجالات النشاط الريادي وتشجيعهم ، كما اتفقت نتائج دراسة (الرميدى ،٢٠١٨) على اهمية التركيز على التعليم الريادي لزيادة وعى الشباب الجامعي بثقافة ريادة الاعمال، وفي هذا السياق تؤكد نتائج دراسة (علام ،٢٠٢٢) على ضرورة امداد الشباب بالمعلومات الكافية عن طرق تنفيذ وتمويل المشروعات الريادية لاثرء ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب.

ج- نتائج الإجابة على التساؤل الفرعي الثالث وهو ما دور برنامج مشوارى فى تنمية مهارات تحمل المخاطرة لدى الشباب الجامعى؟

جدول رقم (٧) يوضح دور برنامج مشوارى فى تنمية مهارات تحمل المخاطرة لدى الشباب الجامعى

م	العبارات	الاستجابات			المعالجات الإحصائية		
		اوافق	إلى حد ما	لا اوافق	الوسط الحسابى	الانحراف المعياري	الترتيب
١٢	يوفر البرنامج التدريب على إدارة المخاطرة	٢١٢	١١٠	١٢	٢.٦٠	٠.٥٦	١٠
		٦٣.٥ %	٣٢.٩	٣.٦			
١٣	يعمل البرنامج على إثراء المعرفة بمفهوم تحمل المخاطرة	٢٤٠	٧٨	١٦	٢.٦٧	٠.٥٦	٧
		٧١.٩ %	٢٣.٤	٤.٨			
١٤	يسهم البرنامج في توليد أفكار جديدة تتسم بالمخاطرة المحسوبة.	٢٢٤	١٠٠	١٠	٢.٦٤	٠.٥٤	٨
		٦٧.١ %	٢٩.٩	٣.٠			
١٥	يعمل البرنامج على التدريب على التعامل مع المواقف الحياتية الضاغطة.	٢٥٦	٧٤	٤	٢.٧٥	٠.٤٦	٤
		٧٦.٦ %	٢٢.٢	١.٢			
١٦	يسهم البرنامج في معرفة سبل اقتناص الفرص المواتية.	١٨٦	١٢٠	٢٨	٢.٤٧	٠.٦٥	١١
		٥٥.٧ %	٣٥.٩	٨.٤			
١٧	ينمى البرنامج التدريب مهارات التعامل مع التحديات.	٢٨٠	٤٨	٦	٢.٨٢	٠.٤٣	٢
		٨٣.٨ %	١٤.٤	١.٨			
١٨	يسهم البرنامج في تعلم أساليب الحد من المخاطر.	٢٣٨	٨٨	٨	٢.٦٩	٠.٥١	٥
		٧١.٣ %	٢٦.٣	٢.٤			
١٩	يعزز البرنامج مهارات طرق التحكم في النتائج.	٢٣٠	٨٨	١٦	٢.٦٤	٠.٥٤	٨
		٦٨.٩ %	٢٦.٣	٤.٨			
٢٠	يوفر البرنامج طرق تعلم التخطيط العلمي الجيد لإدارة المخاطرة	٢٤٢	٧٦	١٦	٢.٦٨	٠.٥٦	٦
		٧٢.٥ %	٢٢.٨	٤.٨			
٢١	ينمى البرنامج مهارات تقبل التحدي	٢٨٤	٤٦	٤	٢.٨٤	٠.٤٠	١
		٨٥.٠ %	١٣.٨	١.٢			
٢٢	يسهم البرنامج في تنمية مهارات التعامل مع المخاطر التي تظهر أثناء العمل.	٢٧٤	٥٢	٨	٢.٨٠	٠.٤٦	٣
		٨٢.٠ %	١٥.٦	٢.٤			
المجموع		٢٦٦٦.٠	٨٨٠.٠	١٢٨.٠	٣٦٧٤		
المتوسط		٢٤٢.٤	٨٠.٠	١١.٦	٣٣٤		
النسبة المئوية		٧٢.٦	٢٤.٠	٣.٥	١٠٠.٠		

تشير البيانات الواردة بالجدول إلى أن القوة النسبية حول هذا البعد قدرت ب (٨٩.٦٩٪) بما يشير إلى قوة نسبية مرتفعة، حيث أشار غالبية المبحوثين ب (الموافقة) بنسبة (٧٢.٦٪)، تلى ذلك من أجابوا ب (أوافق إلى حد ما) بنسبة (٢٤٪) وأخيراً من أجابوا ب (لا أوافق) بنسبة (٣.٥٪).

وبتحليل العبارات وترتيبها في ضوء المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، جاء في الترتيب الأول عبارة "ينمى البرنامج مهارات تقبل التحدي" بانحراف معياري (٠.٤٠) ومتوسط حسابي (٢.٨٤)، أما في الترتيب

الثاني جاءت عبارة "ينمي البرنامج مهارات التعامل مع التحديات" بانحراف معياري (٠.٤٣) ومتوسط حسابي (٢.٨٢)، في حين جاء في الترتيب الرابع عبارة "يسهم البرنامج في تنمية قدرات التعامل مع المخاطر والتي تظهر أثناء العمل" بانحراف معياري (٠.٤٦) ومتوسط حسابي (٢.٨٠)، بينما جاء في الترتيب الخامس عبارة "يسهم البرنامج في تعلم أساليب الحد من المخاطر" بانحراف معياري (٠.٥١) ومتوسط حسابي (٢.٦٩)، أما في الترتيب السادس فقد جاءت عبارة "يوفر البرنامج طرق تعلم التخطيط العلمي الجيد لإدارة المخاطر" بانحراف معياري (٠.٥٦) ومتوسط حسابي (٢.٦٨)، في حين جاء في الترتيب السابع عبارة "يعمل البرامج على إثراء المعرفة بمفهوم تحمل المخاطر" بانحراف معياري (٠.٥٦) ومتوسط حسابي (٢.٦٧)، أما في الترتيب الثامن فقد جاءت كلاً من العبارتين "يسهم البرنامج في توليد أفكار جديدة تتسم بالمخاطرة المحسوبة" وعبارة "يعزز البرنامج قدرات طرق التحكم في النتائج" بانحراف معياري (٠.٥٤) ومتوسط حسابي (٢.٦٤) لكل عبارة على حدا، في حين جاء في الترتيب العاشر عبارة "يوفر البرنامج التدريب على إدارة المخاطرة" بانحراف معياري (٠.٥٦) ومتوسط حسابي (٢.٦٠)، أما في الترتيب الحادي عشر فقد جاءت عبارة "يسهم البرنامج في معرفة سبل اقتناص الفرص المواتية" بانحراف معياري (٠.٦٥) ومتوسط حسابي (٢.٤٧).

ويتضح من خلال تحقيق تحليل النتائج ان ريادة الأعمال تتطلب توفر المهارت الداعمة للشباب على تحمل المخاطرة فهي تمثل احد المتطلبات الاساسية في الشخصية الريادية لتمكنه من ادارة ومواجهة المخاطر أثناء تنفيذ المشروع الريادي وهذا يتفق مع طرحته نتائج دراسة (أبو سيف، ٢٠١٦)، ويتفق ذلك مع ما طرحته نتائج دراسة (Smail, L & et al. 2022) التي اوصت باهمية دعم الشباب في مجال ريادة الاعمال وتسليحهم بالمهارت التي تمكنهم من مواجهة المخاطر ورفع الكفاءة الذاتية لتشجيعهم لخوض مشروعات ريادة الاعمال.

د- نتائج الإجابة على التساؤل الفرعي الرابع وهو ما دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات الابتكار لدى الشباب الجامعي؟

جدول رقم (٨) يوضح دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات الابتكار لدى الشباب الجامعي

م	العبارات	الاستجابات			المعالجات الإحصائية	
		وافق	إلى حد ما	لاوافق	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
٢٣	يعمل البرنامج على تنمية مهارة العصف الذهني لطرح الأفكار الابتكارية	٢٨٢	٥٠	٢	٠.٣٨	٢.٨٤
		٨٤.٤%	١٥.٠%	٠.٦%		
٢٤	ينمي البرنامج مهارة تحليل المشكلة إيجاد حلول إبداعية	٢٧٦	٥٢	٦	٠.٤٤	٢.٨١
		٨٢.٦%	١٥.٦%	١.٨%		
٢٥	يسهم البرنامج في تحفيز الرغبة للتجديد	٢٧٠	٥٦	٨	٠.٤٧	٢.٧٨
		٨٠.٨%	١٦.٨%	٢.٤%		
٢٦	يعمل البرنامج على تنمية مهارة تحويل المشكلة لفرصة	٢٤٢	٧٨	١٤	٠.٥٥	٢.٦٨
		٧٢.٥%	٢٣.٤%	٤.٢%		
٢٧	يسهم البرنامج في التغلب على مراحل الفشل والتعامل معه	٢٦٦	٥٦	١٢	٠.٥٠	٢.٧٦
		٧٩.٦%	١٦.٨%	٣.٦%		
٢٨	ينمي البرنامج مهارات توليد الأفكار الجديدة	٢٨٤	٥٠	٠	٠.٣٦	٢.٨٥
		٨٥.٠%	١٥.٠%	٠.٠%		
٢٩	يعمل البرنامج على تطوير الذات في الدراسة والعمل	٢٥٢	٧٤	٨	٠.٥٠	٢.٧٣
		٧٥.٤%	٢٢.٢%	٢.٤%		
٣٠	يسهم البرنامج في تنمية مهارة اختيار العمل	٢٦٦	٦٢	٦	٠.٤٦	٢.٧٨
		٧٩.٦%	١٨.٦%	١.٨%		
المجموع		٢١٣٨.٠	٤٧٨.٠	٥٦.٠		٢٦٧٢
المتوسط		٢٦٧.٣	٥٩.٨	٧.٠		٣٣٤
النسبة المئوية		٨٠.٠	١٧.٩	٢.١		١٠٠.٠
القوة النسبية للبعد = (٩٢.٦٤)						

تشير المعطيات الواردة بالجدول إلى أن القوة النسبية حول هذا البعد قدرت بـ (٩٦.٢٤٪) بما يشير إلى قوة نسبية مرتفعة، حيث أشار غالبية الباحثين من الشباب بعينة الدراسة بـ (الموافقة) بنسبة (٨٠٪)، تلى ذلك من أجابوا بـ (أوافق إلى حد ما) بنسبة (١٧.٩٪) وأخيراً من أجابوا بـ (لا أوافق) بنسبة (٢.١٪).  
وبتحليل العبارات وترتيبها في ضوء المتوسط الحسابي والانحراف المعياري جاء في الترتيب الأول عبارة "ينمي البرنامج مهارات توليد الأفكار الجديدة" بانحراف معياري (٠.٣٦) ومتوسط حسابي (٢.٨٥)، وفي الترتيب الثاني جاءت عبارة "يعمل البرنامج على تنمية مهارات العصف الذهني لطرح الأفكار الابتكارية" بانحراف معياري (٠.٣٨) ومتوسط حسابي (٢.٨٤)، في حين جاء في الترتيب الثالث عبارة "ينمي البرنامج مهارة تحليل المشكلة لإيجاد حلول إبداعية" بانحراف معياري (٠.٤٤) ومتوسط حسابي (٢.٨١)، أما في الترتيب الرابع فقد جاءت كلاً من العبارتين "يسهم البرنامج في تحفيز الرغبة للتجديد"، و"يسهم البرنامج في تنمية مهارة اختيار العمل" بانحراف معياري (٠.٤٦) ومتوسط حسابي (٢.٧٨) لكلاً من العبارتين، أما في الترتيب السادس فقد جاءت عبارة "يسهم البرنامج في التغلب على مراحل الفشل وسبل الاستعادة منه" بانحراف معياري (٠.٥٠) ومتوسط حسابي (٢.٧٦)، بينما جاء في الترتيب السابع عبارة "يعمل البرنامج على تطوير الذات في الدراسة والعمل" بانحراف معياري (٠.٥٠) ومتوسط حسابي (٢.٧٣)، أما في الترتيب الثامن والأخير جاءت عبارة "يعمل البرنامج على تنمية مهارات تحويل المشكلة لفرصة للابتكار".

ويتضح من ذلك أن الابتكار أحد أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في الشباب الراغب في خوض مجال ريادية الأعمال وهذا يتفق مع ما طرحته نتائج دراسة Al – Al – Mamary, Y, H& Alshallaga , (2022) حيث تؤكد على ضرورة إدراك أهمية الابتكار في مجال ريادة الأعمال لتعزيز القدرة التنافسية العالمية ، وفي ذات الصدد تؤكد مع نتائج دراسة (Juliana, N.& et al 2021) على أن الابتكار يسهم في تنمية قطاع ريادة الأعمال وهذا يتطلب العمل على دعم التفكير والقدرة الابتكارية لدى الشباب لتشجيعهم إلى خوض ريادة الأعمال بنجاح، يتفق ذلك أيضاً مع نتائج دراسة (Kim, G. 2020) حيث أكدت على التوجه الريادي وحل المشكلات والقدرة على الابتكار كمؤشرات للكفاءة الاقتصادية ذات العلاقة بتطوير المهارات الريادية للشباب.

هـ- نتائج الإجابة على التساؤل الفرعي الخامس وهو ما دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات المبادرة لدى الشباب الجامعي؟

جدول رقم (٩) يوضح دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات المبادرة لدى الشباب الجامعي

م	العبارات	الاستجابات			المعالجات الإحصائية	
		وافق	إلى حد ما	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٣١	يعمل البرنامج على إثراء المعرفة بمفهوم المبادرة وابعادها	٢٢٨	٩٢	١٤	٢.٦٤	٠.٥٦
		٦٨.٣	٢٧.٥	٤.٢		
٣٢	ينمي البرنامج لدى الشباب القدرة على استثمار الذات نحو المبادرة	٢٦٨	٦٢	٤	٢.٧٩	٠.٤٤
		٨٠.٢	١٨.٦	١.٢		
٣٣	يسهم البرنامج في تنمية المهارة في استخدام الموارد بقدر من الكفاءة والفعالية	٢٨٤	٤٤	٦	٢.٨٣	٠.٤٢
		٨٥.٠	١٣.٢	١.٨		
٣٤	يعمل البرنامج على تنمية مهارة التميز للقيام بأعمال تتجاوز متطلبات العمل	٢٣٨	٧٢	٢٤	٢.٦٤	٠.٥٦
		٧١.٣	٢١.٦	٧.٢		
٣٥	يسهم البرنامج في اكتساب الصفات والمؤهلات لتحقيق إمكانية تنفيذ الأعمال بأسلوب متميز	٢٧٤	٥٤	٦	٢.٨٠	٠.٤٤
		٨٢.٠	١٦.٢	١.٨		
٣٦	يعمل البرنامج على تنمية مهارة طرح الأفكار الجديدة القابلة للتنفيذ	٢٥٦	٦٨	١٠	٢.٧٤	٠.٥٠
		٧٦.٦	٢٠.٤	٣.٠		
٣٧	يسهم البرنامج في تنمية مهارات وضع الخطط والتحرك نحو تنفيذها	٢٧٠	٦٠	٤	٢.٨٠	٠.٤٣
		٨٠.٨	١٨.٠	١.٢		
٣٨	ينمي البرنامج مهارة إنجاز الأعمال قبل أن تفرضها الأحداث	١٩٢	١٢٢	٢٠	٢.٥١	٠.٦١
		٥٧.٥	٣٦.٥	٦.٠		
٣٩	يعزز يعمل البرنامج مهارات الاتساع في العمل لطرح منتجات جديدة.	٢٣٤	٨٠	٢٠	٢.٦٤	٠.٥٦
		٧٠.١	٢٤.٠	٦.٠		
المجموع		٢٢٤٤.٠	٦٥٤.٠	١٠٨.٠	٣.٠٠٦	
المتوسط		٢٤٩.٣	٧٢.٧	١٢.٠	٣٣٤	
النسبة المئوية		٧٤.٧	٢١.٨	٣.٦	١٠٠.٠	



تشير المعطيات الواردة بالجدول إلى أن القوة النسبية حول هذا البعد قدرت بـ (٩٠.٣٥%) مما يشير إلى قوة نسبية مرتفعة، حيث أشار غالبية المبحوثين بـ (الموافقة) بنسبة (٧٤.٧%)، تلى ذلك من أجابوا بـ (أوافق) إلى حد ما بنسبة (٢١.٨%)، وأخيراً من أجابوا بـ (لا أوافق) بنسبة (٣.٦%).

وبتحليل العبارات وترتيبها في ضوء الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي جاء في الترتيب الأول عبارة "يسهم البرنامج في تنمية المهارة في استخدام الموارد بقدر من الكفاءة والفعالية" بانحراف معياري (٠.٤٢) ومتوسط حسابي (٢.٨٣)، أما في الترتيب الثاني فقد جاءت كلاً من العبارتين "يسهم البرنامج في اكتساب المهارات والأساليب الفنية لتحقيق إمكانية تنفيذ الأعمال بأسلوب متميز"، وعبارة "يسهم البرنامج في تنمية مهارات وضع الخطط والتحرك نحو تنفيذها" بانحراف معياري (٠.٤٣) ومتوسط حسابي (٢.٨٠) لكل عبارة على حدة، في حين جاء في الترتيب الرابع عبارة "ينمي البرنامج لدى الشباب القدرة على استثمار الذات نحو المبادرة" بانحراف معياري (٠.٤٤) ومتوسط حسابي (٢.٧٩)، أما في الترتيب الخامس فقد جاءت عبارة "يعمل البرنامج على تنمية مهارة طرح الأفكار الجديدة القابلة للتنفيذ بانحراف معياري (٠.٥٠) ومتوسط حسابي (٢.٧٤)، في حين جاء في الترتيب السادس كلاً من العبارات "يعمل البرنامج على إثراء المعرفة بمفهوم المبادرة وأبعادها" و"يعمل البرنامج على تنمية مهارة التميز للقيام بأعمال تتجاوز متطلبات العمل" و"يعزز البرنامج قدرات الاتساع في العمل لطرح منتجات جديدة" بانحراف معياري (٠.٥٦) ومتوسط حسابي (٢.٦٤)، أما في الترتيب التاسع والأخير فقد جاءت عبارة "ينمي البرنامج مهارة إنجاز الأعمال قبل أن تفرضا الأحداث" بانحراف معياري (٠.٦١) ومتوسط حسابي (٢.٦٤).

يتضح من ذلك ان المبادرة والتوجه الريادي يثرى الشخصية الريادية حيث تشير نتائج دراسة (Santos, V, m. I & et al, 2022) ان المبادرة تتضمن أغتنام الفرص الواعدة والجديدة وذلك يولد الميزة التنافسية من خلال طرح منتجات اوخدمات جديدة متميزة ، كما ان المبادرة والابتكار محفزات لريادة الاعمال .

و- نتائج الإجابة على التساؤل الفرعي السادس وهو ما دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات التفرد لدى الشباب الجامعى؟

جدول رقم (١٠) يوضح دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات التفرد لدى الشباب الجامعى

م	العبارات	الاستجابات			المعالجات الإحصائية	
		اوافق	إلى حد ما	لا اوافق	الانحراف المعياري	الترتيب
٤٠	يعمل البرنامج على تنمية مفهوم التفرد وابعاده لدى الشباب	٢١٤	٨٢	٣٨	٢.٥٣	٩
		٦٤.١%	٢٤.٦%	١١.٤%		
٤١	يعزز البرنامج مفهوم التقييم الذاتي بصورة مستمرة.	٢٥٤	٧٢	٨	٢.٧٤	٦
		٧٦.٠%	٢١.٦%	٢.٤%		
٤٢	ينمي البرنامج مهارات ومعارف التفرد لدى الشباب	٢٤٦	٧٤	١٤	٢.٦٩	٧
		٧٣.٧%	٢٢.٢%	٤.٢%		
٤٣	يعمل البرنامج على اكساب الشباب مهارة استثمار الفرص المتاحة	٢٨٤	٤٨	٢	٢.٨٤	١
		٨٥.٠%	١٤.٤%	٠.٦%		
٤٤	يسهم البرنامج في تعزيز قدرة توليد الرغبة الشديدة في الإنجاز والنمو	٢٦٦	٥٢	١٦	٢.٧٥	٥
		٧٩.٦%	١٥.٦%	٤.٨%		
٤٥	يعمل البرنامج على غزر قيم الوفاء بالالتزام وان تطلب ذلك جهد إضافي.	٢٤٢	٧٦	١٦	٢.٦٨	٨
		٧٢.٥%	٢٢.٨%	٤.٨%		
٤٦	ينمي البرنامج مهارات التعلم من الخبرات الناجحة والفاشلة.	٢٧٤	٥٢	٨	٢.٨٠	٢
		٨٢.٠%	١٥.٦%	٢.٤%		
٤٧	يسهم البرنامج في تنمية القدرة على تحمل المسؤولية.	٢٦٦	٦٦	٢	٢.٧٩	٤
		٧٩.٦%	١٩.٨%	٠.٦%		
٤٨	يعزز البرنامج مهارة وضع الاولوية القصوى لتأدية العمل على اكل وجه	٢٧٢	٥٨	٤	٢.٨٠	٢
		٨١.٤%	١٧.٤%	١.٢%		
المجموع		٢٣١٨.٠	٥٨٠.٠	١٠٨.٠	٣٠٠.٦	
المتوسط		٢٥٧.٦	٦٤.٤	١٢.٠	٣٣.٤	
النسبة المئوية		٧٧.١	١٩.٣	٣.٦	١٠٠.٠	

تشير المعطيات الواردة بالجدول إلى أن القوة النسبية حول هذا البعد (٩١.٦٧)، حيث أشار غالبية الباحثين بالموافقة بنسبة (٧٧.١%) تلى ذلك من أجابوا بـ (أوافق إلى حد ما) بنسبة (١٩.٣%) وأخيراً من أجابوا بـ (لا أوافق) بنسبة (٣.٦%).

وبتحليل العبارات وترتيبها في ضوء الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي جاء في الترتيب الأول عبارة "يعمل البرنامج على إكساب الشباب مهارة استثمار الفرص المتاحة" بانحراف معياري (٠.٣٨) ومتوسط حسابي (٢.٨٤)، أما في الترتيب الثاني فقد جاءت كلاً من العبارتين "ينمي البرنامج مهارات التعلم من الخبرات الناجحة والفاشلة" و"يعزز البرنامج مهارة وضع الأولوية القصوى لتأدية العمل على أكمل وجه" بانحراف معياري (٠.٤٣) ومتوسط حسابي (٢.٨٠) لكل عبارة على حدٍ، أما في الترتيب الرابع قد جاءت عبارة "يسهم البرنامج في تنمية القدرة على تحمل المسؤولية" بانحراف معياري (٠.٤٢) ومتوسط حسابي (٢.٧٩)، أما في الترتيب الخامس فقد جاءت عبارة "يسهم البرنامج في تعزيز قدرة توليد الرغبة الشديدة في الإنجاز"، في حين جاءت في الترتيب السادس عبارة "يعزز البرنامج مفهوم التقييم الذاتي بصورة مستمرة" بانحراف معياري (٠.٤٩) ومتوسط حسابي (٢.٧٤)، أما في الترتيب السابع فقد جاءت عبارة "ينمي البرنامج مهارات ومعارف التقرد لدى الشباب" بانحراف معياري (٠.٥٤) ومتوسط حسابي (٢.٦٩)، أما في الترتيب الثامن فقد جاءت عبارة "يعمل البرنامج على إثراء قيم الوفاء بالالتزام وإن تطلب ذلك جهد إضافي" بانحراف معياري (٠.٥٦) ومتوسط حسابي (٢.٦٨)، في حين جاء في الترتيب التاسع والأخير عبارة "يعمل البرنامج على تنمية مفهوم التقرد وأبعاده لدى الشباب" بانحراف معياري (٠.٦٩) ومتوسط حسابي (٢.٥٣).

وبتحليل النتائج يتضح ان التقرد تعد أحد المهارات التي يجب ان تتوفر في الشخصية الريادية، فالتقرد يسهم في استثمار الفرص ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Schulze,A.,Townsend,J.D.&Talay,M.B.2022) التي تشير ان التقرد يخلق الرغبة في الاستعداد للمستقبل من خلال البحث عن فرص عمل جديدة تستطيع خلق قيمة مضافة.

ز - نتائج الإجابة على التساؤل الفرعي السابع وهو ما المعوقات التي تواجه البرنامج في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟

جدول رقم (١١) يوضح المعوقات التي تواجه البرنامج في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي

م	العبارات	الاستجابات			المعالجات الإحصائية	
		وافق	إلى حد ما	لا اوافق	الانحراف المعياري	الترتيب
٤٩	ضعف روح المبادرة لدى الشباب	١٧٢	٨٤	٧٨	٢.٢٨	٠.٨٢
		٥١.٥	٢٥.١	٢٣.٤		
٥٠	التخوف من المخاطرة والفشل	١٩٤	١٠٢	٣٨	٢.٤٧	٠.٦٩
		٥٨.١	٣٠.٥	١١.٤		
٥١	ضعف التمويل	١٩٠	١٠٦	٣٨	٢.٤٦	٠.٦٩
		٥٦.٩	٣١.٧	١١.٤		
٥٢	قلة الكوادر البشرية لقيادة ريادة الاعمال	١٦٤	١١٤	٥٦	٢.٣٢	٠.٧٥
		٤٩.١	٣٤.١	١٦.٨		
٥٣	قلة وعى الشباب بأهمية ريادة الاعمال	١٩٢	١٠٨	٣٤	٢.٤٧	٠.٦٧
		٥٧.٥	٣٢.٣	١٠.٢		
٥٤	عدم تعاون المؤسسات الجامعية مع وزارة الشباب	١٧٢	١٠٦	٥٦	٢.٣٥	٠.٧٥
		٥١.٥	٣١.٧	١٦.٨		
٥٥	عدم توافر برامج التوعية داخل المؤسسات الجامعية لتنمية ثقافة ريادة الاعمال	٢١٨	٧٠	٤٦	٢.٥١	٠.٧٣
		٦٥.٣	٢١.٠	١٣.٨		
المجموع		١٣٠٢.٠	٦٩٠.٠	٣٤٦.٠	٢٣٣٨	
المتوسط		١٨٦.٠	٩٨.٦	٤٩.٤	٣٣٤	
النسبة المئوية		٥٥.٧	٢٩.٥	١٤.٨	١٠٠.٠	

تشير المعطيات الواردة بالجدول إلى أن القوة النسبية حول هذا البعد قدرت بـ (٨٠.٣)، بما يشير على قوة نسبية مرتفعة، حيث أشار غالبية الباحثين بـ (الموافقة) بنسبة (٢٥.٧%)، تلى ذلك من أجابوا بـ (أوافق إلى حد ما) بنسبة (٢٩.٥%)، وأخيراً من أجابوا بـ (لا أوافق) بنسبة (١٤.٨%).

وبتحليل العبارات وترتيبها في ضوء الانحراف المعياري والمتوسط للشباب جاء في الترتيب الأول عبارة "عدم توافر برامج التوعية داخل المؤسسات الجامعية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال" بانحراف معياري (٠.٧٣) ومتوسط حسابي (٢.٥١)، أما في الترتيب الثاني فقد جاءت كلاً من العبارتين "التخوف من المخاطر والفشل" و"قلة وعي الشباب بأهمية ريادة الأعمال" بانحراف معياري (٠.٦٩) ومتوسط حسابي (٢.٤٧) لكل عبارة على حدة، أما في الترتيب الرابع فقد جاءت عبارة "ضعف التمويل لمشروعات الشباب" بانحراف معياري (٠.٦٩) ومتوسط حسابي (٢.٤٦) أما في الترتيب الخامس فقد جاءت عبارة "عدم تعاون المؤسسات الجامعية مع وزارة الشباب" بانحراف معياري (٠.٧٥)، ومتوسط حسابي (٢.٣٥)، أما في الترتيب السادس فقد جاءت عبارة "قلة الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة ريادة الأعمال" بانحراف معياري (٠.٧٥) ومتوسط حسابي (٢.٣٢)، أما في الترتيب السابع والأخير فقد جاءت عبارة "ضعف روح المبادرة لدى الشباب" بانحراف معياري (٠.٨٢) ومتوسط حسابي (٢.٢٨).

وبتحليل النتائج نجد ان هناك العديد من المعوقات التي تواجه عملية تنمية ثقافة ريادة الاعمال وهذا يتطلب ضرورة دراسة تلك المعوقات والعمل على ايجاد السبل للقضاء عليها لاثراء ثقافة ريادة الاعمال ويتفق ذلك مع ما طرحته نتائج دراسة (Jakubczak, J 2015) التي تشير الى أن الشباب تواجههم حواجز تولد لديهم مخاوف لخوض تجربة واقعية لفتح أعمال تجارية مثل التمويل والخوف من الفشل واوصت بضرورة التغلب على المعوقات ، كما اكدت نتائج دراسة (على، ٢٠٢٢) على اهمية تدعيم المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب الجامعي حيث اظهرت الدراسة وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين ثقافة ريادة الأعمال وتدعيم المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب الجامعي

ح- نتائج الإجابة على التساؤل الفرعي الثامن الذي مؤداه" هل هناك فروق إحصائية بين خصائص عينة الدراسة واستجابات المبحوثين نحو متغيرات الدراسة؟"

جدول رقم (١٢) يوضح دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات المبحوثين

الدلالة	المعالجات الإحصائية			الخصائص الديموجرافية	
	المعامل الإحصائي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
غير دال	١.٠٤٥	٠.١٧	٢.٦٥	١. نكر	الجنس
		٠.٢١	٢.٦٨	٢. أنثى	
غير دال	٢.١٨٧	٠.١٩	٢.٦٧	١. من ١٨ لأقل من ٢٠ سنة	السن
		٠.٢٠	٢.٦٩	٢. من ٢٠ لاقبل من ٢٢ سنة	
		٠.٢٤	٢.٦٢	٣. من ٢٢ لاقبل من ٢٤ سنة	
غير دال	٠.١٦٠	٠.١٨	٢.٦٨	١. كليات عملية	التخصص الدراسي
		٠.٢٢	٢.٦٧	٢. كليات نظرية	
دال	٥.٥٩٨**	٠.٢٣	٢.٦٨	١. وسائل التواصل الاجتماعي	وسيلة التعرف على برنامج مشوارى
		٠.٢١	٢.٨٢	٢. وسائل الاعلام	
		٠.٢٣	٢.٦٨	٣. الكلية	
		٠.٢١	٢.٨٢	٤. الأصدقاء	
		٠.١٨	٢.٦٩	٥. أحد أفراد الأسرة	

أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق إحصائية بين استجابات البحوث حول مهارات قيادة الأعمال وخصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس والسن والتخصص الدراسي جاءت جميعها غير دالة إحصائياً. في حين أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى وسيلة التعرف على برنامج مشوارى لقيادة الأعمال وذلك لصالح كل من وسائل الإعلام والأصدقاء

جدول رقم (١٣) يوضح المصفوفة الارتباطية بين مهارات رعاية الأعمال

دور البرنامج في تنمية قدرات التفرد لدى الشباب	دور البرنامج في تنمية قدرات المبادرة لدى الشباب	دور البرنامج في تنمية مهارات الابتكار لدى الشباب	دور البرنامج في تنمية قدرات تحمل المخاطرة	وعى الشباب بثقافة قيادة الأعمال	
					وعى الشباب بثقافة قيادة الأعمال
				**٠.٧٢٢	دور البرنامج في تنمية قدرات تحمل المخاطرة
			**٠.٦٦١	**٠.٧٢٩	دور البرنامج في تنمية مهارات الابتكار لدى الشباب
		**٠.٥٢٤	**٠.٥٣٧	**٠.٤٩٥	دور البرنامج في تنمية قدرات المبادرة لدى الشباب
	**٠.٥٠١	**٠.٥٩٧	**٠.٦٦٨	**٠.٥٩٥	دور البرنامج في تنمية قدرات التفرد لدى الشباب

تشير المعطيات الواردة بالمصفوفة الارتباطية بين متغيرات الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين وعى الشباب بثقافة قيادة الأعمال ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات تحمل المخاطرة حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٢٢)

كذلك وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين وعى الشباب بثقافة قيادة الأعمال ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات الابتكار لدى الشباب حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٢٩).

أيضاً توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين وعى الشباب بثقافة قيادة الأعمال ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات المبادرة حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٤٩٥)

في حين تبين وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين وعى الشباب بثقافة قيادة الأعمال ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات التفرد لدى الشباب حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٥٩٥).

تشير المعطيات إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات تحمل المخاطرة ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات الابتكار لدى الشباب حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٥٩٥).

كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات تحمل المخاطرة ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات المبادرة لدى الشباب حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٦٦١).

كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات تحمل المخاطرة ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات المبادرة لدى الشباب حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٥٣٧).

في حين تبين وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات تحمل المخاطرة ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات التفرد لدى الشباب.

كذلك تبين وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات الابتكار ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات المبادرة لدى الشباب حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٥٢٤).

أيضاً تبين وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات الابتكار ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات التفرد لدى الشباب حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٥٩٧).

كما تشير المعطيات بوجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات المبادرة ودور برنامج مشوارى في تنمية مهارات التفرد لدى الشباب حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٥٠١).

## حادي عشر: النتائج العامة للدراسة.

- توضح النتائج أن غالبية الشباب الجامعي المشاركون في برنامج مشوارى من نسبة الإناث ب (٧٨.٤٪).
- تبين أن أعلى نسبة من الشباب الجامعي المشاركون في دورات برنامج مشوارى تتراوح أعمارهم ما بين (٢٠ لأقل من ٢٢) سنة بنسبة (49.1%).
- توضح النتائج أن (٥٩.٩٪) من الشباب الجامعي المشاركين في برنامج مشوارى ملتحقين بكليات نظرية.
- تبين من النتائج أن (٤٦.١٪) من الشباب الجامعي بعينة الدراسة جاءت معرفتهم ببرنامج مشوارى عن طريق الكلية الملتحقين بها.
- توضح النتائج ان (٤٧.٣٪) من الشباب بعينة الدراسة يعرفون البطالة بانها "عدم توفر العمل المناسب الذي يتوافق مع القدرات والكفاءات".
- توضح النتائج ان اعلى نسبة (٢٩.٣٪) من الشباب الجامعي بعينة الدراسة يشير الى "تزايد عدد السكان في مقابل توفر فرص العمل" باعتباره سببا في البطالة .
- تبين من النتائج ان اعلى نسبة (٢٨.١٪) من عينة الدراسة يشيرون الى أنه يمكن مواجهة البطالة من خلال ربط "مخرجات التعليم بكل مستوياته باحتياجات سوق العمل"
- توضح النتائج ان القوة النسبية لوعي الشباب بثقافة ريادة الأعمال قدرت ب (٨٩.٩٪) بما يشير إلى قوة نسبية مرتفعة، حيث أشار غالبية المبحوثين بالموافقة بنسبة (٧١٪)، تلي ذلك من أجابوا ب (أوافق إلى حد ما) بنسبة (٢٥.٥٪)، وأخيراً من أجابوا (لا أوافق) بنسبة (٣.٨٪).
- توضح النتائج أن القوة النسبية حول دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات تحمل المخاطرة قدرت ب (٨٩.٦٩٪) بما يشير إلى قوة نسبية مرتفعة، حيث أشار غالبية المبحوثين ب (الموافقة) بنسبة (٧٢.٦٪)، تلي ذلك من أجابوا ب (أوافق إلى حد ما) بنسبة (٢٤٪) وأخيراً من أجابوا ب (لا أوافق) بنسبة (٣.٥٪).
- تشير النتائج أن القوة النسبية حول دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات الابتكار لدى الشباب الجامعي قدرت ب (٩٦.٢٤٪) بما يشير إلى قوة نسبية مرتفعة، حيث أشار غالبية المبحوثين من الشباب بعينة الدراسة ب(الموافقة) بنسبة (٨٠٪)، تلي ذلك من أجابوا ب (أوافق إلى حد ما) بنسبة (١٧.٩٪) وأخيراً من أجابوا ب (لا أوافق) بنسبة (٢.١٪).
- تشير النتائج ان القوة النسبية حول دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات المبادرة لدى الشباب الجامعي قدرت ب (٩٠.٣٥٪) مما يشير إلى قوة نسبية مرتفعة، حيث أشار غالبية المبحوثين ب (الموافقة) بنسبة (٧٤.٧٪)، تلي ذلك من أجابوا ب (أوافق إلى حد ما) بنسبة (٢١.٨٪)، وأخيراً من أجابوا ب (لا أوافق) بنسبة (٣.٦٪).
- توضح النتائج أن القوة النسبية حول دور برنامج مشوارى في تنمية مهارات التقرد لدى الشباب قدرت ب (٩١.٦٧٪)، حيث أشار غالبية المبحوثين بالموافقة بنسبة (٧٧.١٪) تلي ذلك من أجابوا ب (أوافق إلى حد ما) بنسبة (١٩.٣٪) وأخيراً من أجابوا ب (لا أوافق) بنسبة (٣.٦٪).
- تبين النتائج ان القوة النسبية حول المعوقات التي تواجه برنامج مشوارى في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي قدرت ب (٨٠.٣)، بما يشير على قوة نسبية مرتفعة، حيث أشار غالبية المبحوثين ب (الموافقة) بنسبة (٢٥.٧٪)، تلي ذلك من أجابوا ب (أوافق إلى حد ما) بنسبة (٢٩.٥٪)، وأخيراً من أجابوا ب (لا أوافق) بنسبة (١٤.٨٪).
- أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مهارات ريادة الأعمال وخصائص عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس والسن والتخصص الدراسي حيث جاءت جميعها غير دالة إحصائياً. في

حين أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى الى وسيلة التعرف على برنامج مشوارى لريادة الاعمال وذلك لصالح كل من وسائل الاعلام والأصدقاء

ثانى عشر: تصور تخطيطي مقترح لتنفيذ برامج ريادة الاعمال كألية لمواجهة مشكلة البطالة لدى الشباب الجامعى

(١) الأسس التى يقوم عليها التصور المقترح:

- يستند التصور التخطيطي المقترح إلى تطوير برامج ريادة الأعمال بما يحقق مواجهة مشكلة البطالة لدى الشباب الجامعى في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة.
- تعد تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعى د من أهم متطلبات التنمية المستدامة وآليه فاعلة في إكساب الشباب المهارات الريادة لمواجهة مشكلة البطالة.
- يعتمد التصور المقترح على ما توصلت إليه الدراسة الراهنة من نتائج وكذلك نتائج الدراسات السابقة فضلاً عن الأطر النظرية المرتبطة مهارات ريادة الأعمال.

(٢) أهداف التصور المقترح

- العمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب الجامعى وخاصة المقبلين على التخرج
- تفعيل برامج ريادة الأعمال المقدمة من خلال التعاون بين وزارتى التعليم العالى والشباب.
- ج. إكساب الشباب الجامعى مهارات ريادة الأعمال والمتمثلة في تحمل المخاطرة والمبادرة والابتكار والتفرد والدفاعية وتنمية السلوك الريادى.

(٣) عناصر الممارسة المهنية لتنفيذ التصور المقترح :-

- المراحل المهنية: وتعتمد على المراحل الآتية: مرحلة وضع الخطة، مرحلة تنفيذ الخطة، مرحلة المتابعة، مرحلة التقييم
- الاستراتيجيات: استراتيجيه التعلم - استراتيجيه تغيير السلوك - استراتيجيه التمكين - استراتيجيه التفاوض - استراتيجيه التنمية - استراتيجيه الإقناع - استراتيجيه الاستشارة.
- الأدوار المهنية للمخطط: المستشار - دور المرشد - التربوى - الوسيط - الادارى - المقوم.
- التكتيكات المهنية: تكتيك المساعدة الذاتية - تكتيك التغيير .
- المهارات: تحديد الاحتياجات- تحديد وصياغة الأهداف- ترتيب الأولويات- الاتصال الفعال- حل المشكلة .

(٤) الجهات المعنية المنوط بها تنفيذ آليات التصور المقترح:

\* وزارة التعليم العالى ومؤسساتها

\* وزاره الشباب والرياضة ومؤسساتها

\* وزرة التربية والتعليم الفنى

(٥) آليات تخطيطة مقترحة.

- زياد وعى الشباب المصرى بأهمية ريادة الأعمال ودورها في خلق فرص عمل جديدة للشباب لمواجهة البطالة.
- دعم ريادة الاعمال من خلال التعليم والتدريب من خلال توفير التمويل المالى اللازم وتطبيق التقنيات الحديثة لاجراء عمایات التحليل والمراقبة والتقييم.
- تنمية السلوك الريادى والمهارات الاساسية لبناء الشخصية الريادية.
- ايجاد بيئة ريادية من خلال انشاء الحاضنات الريادية كمراكز استشارية وتدريبية تسهم في تناول الخيارات والتدريب المتبادل.

- تقديم خدمات الدعم والمساعدة الفنية والمالية والإدارية على المستوى القومي لبناء رأس مال بشري قادر على خوض برامج ريادة الأعمال.
- التنسيق بين الوزارات المعنية لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.
- دعم الإجراءات التنفيذية على المستويات المحلية داخل المحافظات بتنفيذ برامج ريادة الأعمال.
- وضع الاستراتيجيات الداعمة لاستثمار قدرات الشباب عبر دعم المبدعين لتحفيز على الابتكار كأساس لبدء مشروعات ريادة الأعمال.
- دعم أطر الشراكة بين المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص والمجتمع المدني لتوسيع نطاق الدعم للشباب لتشجيعهم لخوض مجال ريادة الأعمال.

#### ٦) متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

- سن التشريعات والقواعد القانونية لتنظيم الأعمال الريادية في ظل الدستور المصري ٢٠١٤ ورؤية مصر ٢٠٣٠ لتحقيق اهداف الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة.
- تحديد جهة واحدة مسؤولة عن ادارة منظومة الاعمال الريادية فى مصر ذات ضوابط عامة وينشئ لها فروع للمحافظات على مستوى الجمهورية بما يحقق التنسيق والتكامل مع تبسيط الاجراءات الجاذبة والمشجعة لخوض الشباب مجال ريادة الاعمال.
- انشاء صندوق وطنى لتمويل المشروعات الريادية للشباب المبدعين وتقنين شروط التمويل بما يشجع الشباب الجامعى للتوجه للاعمال الريادية
- نشر الوعي حول المشروع الوطنى المصرى لتحفيز ريادة الاعمال لخلق فرص العمل الخاضع لجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر .
- بناء جسور الشراكة بين كافة القطاعات والمؤسسات التعليمية والمراكز البحثية والقطاع الخاص والمجتمع المدنى لدراسة التقارير الدولية لمنظمة العمل الدولية واليونسكو والمنندى الاقتصادى للاستفادة من التوجهات الحديثة لسياسات ريادة الاعمال لاثراء عملية التخطيط لسياسات ريادة الاعمال فى مصر بما يتسق مع رؤية مصر ٢٠٣٠.
- تفعيل دور وزارة الاعلام لاثراء الوعي بثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعى المصرى.

## المراجع

## أولاً: المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٩). الشباب وصناعة المستقبل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- أبو سيف، محمود السيد (٢٠١٦). إستراتيجية مقترحة للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٦٧)، الجزء الثاني، المجلد (٣٥).
- أحمد، دينا علي، حرات، أمل حسن. (٢٠١٨). تحليل ظاهرة بطالة خريجي التعليم الجامعي المصري في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة المرتبطة بالتحول في سوق العمل، مجلة تطوير الاداء الجامعي، المجلد (٧)، العدد (٢).
- البهلول، سمارة شعبان (٢٠٢١). أسباب البطالة في المجتمع، المجلة العلمية لكلية الآداب، المجلد (١٠)، العدد (١)، جامعة دمياط.
- الجعفرأوى، ابتسام (٢٠١٩). تحديات سوق العمل في مصر وأليات المواجهة، مجلة رؤى مصرية، السنة الخامسة، العدد (٤٩).
- جلال، حلمي (٢٠٠٨). الأبعاد الاجتماعية لمشكلة البطالة في المجتمع المصري تداعياتها وأساليب مواجهتها.. رؤية مستقبلية، عين شمس
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والأحصاء (٢٠١٧). مصر في أرقام تعداد مصر.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والأحصاء (٢٠٢٢). مصر في أرقام، أعداد السكان طبقاً لفئات السن والنوع .  
<http://Campus.gov.eg/pdf/2/Egypt>
- الدجوى، على (٢٠٠٥). التنمية والمستقبل في المجتمع المصري، الطفولة والشباب، المرأة. مكتبة الأنجلو المصرية.
- الريمى، بسام سمير (٢٠١٨): تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب : استراتيجية مقترحة للنحسين، مجلة اقتصاديات المال والاعمال ، العدد (٦).
- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- سلامة، مجدي عبد الغفار محمود (٢٠١٨). المشكلات المتسببه في انتشار ظاهرة البطالة بين الخريجين في محافظة نابلس بالضفة الغربية من وجهه نظرهم، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، المجلد (٨)، العدد٤
- سليمان، غفار أحمد (٢٠١٩): مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من كلية الاقتصاد بجامعة تشرين، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٤١)، والعدد (١)
- صقر، أحمد محمد خلف (٢٠١٩). العوامل الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على الخطط الاستراتيجية لتشغيل الشباب في بعض الدول، دار التعليم الجامعي.
- عبد الحميد، سمر الأمير غازي، الجزائر، فاروق فتحي السيد (٢٠٢٠). دور ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: مع الإشارة الى الواقع المصرى. المجلة العلمية التجارة والتمويل، كلية التجارة - جامعه طنطا، المجلد ٤٠. عدد خاص (مؤتمر الكلية - الجزء الثاني)
- عبد الخالق، حنان زاهر (٢٠١٦) تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٢)، العدد (٢)، الجزء الثاني، ابريل
- عبد الفتاح، محمد زين العابدين (٢٠١٦): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية، جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحو (دراسة ميدانية)، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، العدد (١٧)، الجزء (٣).
- عبد القادر، عبد القادر (١٩٩٠). نحو مفهوم علمي للبطالة، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، اعدد (١)، المجلة (٢٧).
- عبد الوهاب سامح (٢٠٠٢). البطالة في المجتمع الحضري للقاهرة الكبرى، مجلة كلية الآداب، مجلد (٦٢)، العدد (٢)، جامعة القاهرة.
- العتيبي، منصور بن نايف، موسى، محمد فتحي على (٢٠١٥): الوعي بدراسة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحو دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٦٢)، مجلد (٣٤)، الجزء الثاني.
- عطية، عبد القادر (٢٠٠٣). الحديث في الاقتصاد القياس بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- علام، وليد كامل (٢٠٢٢): نشر ثقافة ريادة الاعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغرىمحافظة اسوان، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (١٣)، العدد (١).
- على، شيماء (٢٠٢٢). ثقافة ريادة الأعمال والتخطيط لتدعيم المسؤولية الاجتماعية لدي الشباب الجامعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (٥٨)، الجزء الأول.



- عمر، أحمد مختار (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة.
- غيث، محمد عاطف (١٩٧٣) مجالات علم الاجتماع المعاصر، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- فهمي، محمد السيد (٢٠١١). العمل مع جماعات الشباب ودعم الانتماء الوطني في ظل العولمة. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- محمد، جيهان عبد الحميد رمضان (٢٠٢٠): مبادرة تطويرية مقترحة لدعم مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد (١)، المجلد (٢)
- محمد، حازم حسنين (٢٠٢٢). دور ريادة الأعمال في الحد من بطالة الشباب في مصر، مجلة بحوث اقتصادية عربية، السنة (٢٩)، العدد (٨٥)
- محمود، أيمن (٢٠٢٢) تعزيز ثقافة زيادة الأعمال لدى طلاب الجامعة كمدخل لحل مشكلة بطالة خريجي الجامعات المصرية، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، جامعة عين شمس.
- معجم اللغة العربية (٢٠٠١). النعجم الوجيز، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- النعمي، امتان حسن (٢٠٢٢). دور ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة تطبيقية على أمانة منطقة عسير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (٦) والعدد (٢٥).
- وزارة التخطيط والمتابعة (٢٠١٤). رؤية مصر ٢٠٣٠، المطابع الاميرية، القاهرة.
- يوسف، زينب صلاح (٢٠٢٢). دور جامعة المنوفية في نشر ثقافته ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، مجله بحوث التربية النوعية، العدد (٦٥).

#### ثانياً: المراجع الإنجليزية

- Al – Mamary, Y, H& Alshallaga, M (2022): impact of autonomy, innovativeness, and competitive aggressiveness an students' intention to start a mew venture, Journal of innovation & Knowledge, vol (7), issue (4), p.p.1-10.
- Asongu, S. and Tchamyou, V., (2016) The Impact of Entrepreneurship on Knowledge Economy in Africa, Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, Vol. 8, No. 1, ,pp. 101-131.
- Baak, S., Kim, N. & Jang K. (2018). Comparative Analysis of youth unemployment in Korea and Japan: implications for Korea, economic Research institute, Bank of Korea.
- Bell D.N & Blanchflower, DG (2011) youth unemployment in Europe and the invited states, Nordic Economics, Policy Review PP. 11-37.
- Byambodori, P. (2009) youth unemployment Situation in Sweden, Dissertation, Gothenburg University, Sweden.
- Daff, R (2010). New era of management,9th, south – western, Engage learning, Australia, p:602.
- Deki, Wangms. (2012). A study on youth unemployment and its consequences in Bhutan, Master of public Policy, KDI School of public policy and Management, Bhutan, South Korea, PP. 1-41.
- Egorov, E.E. & e t al (2019). Youth Entrepreneurship: Motivational Aspects and Economic Effects, Iop conference series: Earth and Environ science, Sa: 2012.032129.
- Egorov, E.E. & e t al (2019). Youth Entrepreneurship: Motivational Aspects and Economic Effects, Iop conference series: Earth and Environ science, Sa: 2012.032129.
- Habiyaremye, A., Habanabakize, I & Nwosu, C. (2022). Bridging the labour market skills gap. To Tackle youth unemployment in south Africa, the Economic and labour Relations Review, Vol (33) No. (4), pp. 788-805.
- Hoxhaj, M. (2017). Youth employment in Albania, Causes and Consequences, Euro Economica No. (36),PP: 159-166.
- <https://www.presidency.eg/ar/-2030/>.
- ILO. (2020). World Employment o social outlook-trend 2020, Geneva, p14.
- Jakubczak, J. (2015). Youth Entrepreneurship Barriers and. Role of Education in their over coming – pilot study, managing intellectual capital and Innovation for sustainable and inclusive society, management Knowledge and learning Joint international, Bari, Italy.p.p. 1775-1782.
- Juliana, N. & et al (2021): The impact of Creativity and innovation an entrepreneurship development: evidence from Nigeria, open Journal of Business and management, Vol (29), No. (4), p.p.1743-1770.
- Kim, G. & et al (2020). The Effect of youth Entrepreneurship Education programs: Two large – Scale Experimental Studies, sage Journals, vol (10), issue (3),
- Mason, J. (2018). Entrepreneurship in knowledge-based services: Opportunity and challenges for new venture, economic, and workforce development. Journal of Business Venturing Insights, 10(e00092).
- Mekonnen, M.A. (2021) the cause of Youth unemployment among tertiary graduates in Ethiopia KDI school of public and management Master of Development Policy, South korea, PP1:67.

- Mirzanti, I. R., Simatupang, T. M. & Larso, D (2015). Entrepreneurship policy implementation model in Indonesia, international journal of Entrepreneurship and Small Business, Vol (26), No-(4). PP:399-415
- Mukosa, F. & stal (2020). the impact of youth unemployment on the Zambian Economy, founal of Economics and sustainable Development, vol. (1) No. (6), P.P:81:85.
- Ndebele, N. & et. Al. (2022): The challenges of youth Entrepreneurship from a local Government perspective in south Africa, Journal of Entrepreneurship, management and innovation, vol (5), No (2), p.p. 17-32.
- Nkhumeleni, M., Stiegler, n.& Ogujiulo, k. (2022). Interaction of Unemployment, Socioeconomic Factors and Demographic Dividend in South Africa: Issues and Policy Options, Vol (12), NO (5), pp:95-105
- OCED. (2011). Skill For Innovation and research, Organization for Economic Co-Operation and Development Publishing, p.9.
- O'Connor, A. (2013). A conceptual framework for entrepreneurship education policy: Meeting government and economic purposes. Journal of business venturing, 28(4), 546-563.
- OECD, (2013): Youth entrepreneurship, background paper for the OECD centre for entrepreneurship, SMES and local development retrieved from: [https://www.oecd.org/cfe/leed/youth\\_bp\\_finalpdf](https://www.oecd.org/cfe/leed/youth_bp_finalpdf).
- Pellegrini, E. (2019). Generation jobless: Youth Unemployment and The Disparate cases of Germany and Spain: The Trinity papers (2011-present), trinity College Digital Repository. Hartford, Ct. pp. 1:14.
- Raposo, M. & paco, A.d (2011): Entrepreneurship education, Relationship between education and entrepreneurial activity, psicothema, vol. (23), No (3), p.454.
- Singh, D. R & Raj, A. (2018). Causes of Youth unemployment: EMERGING issul in Indian Economy, VOL (7), issue (3), PP: 644-648.
- Smail, L & et .al (2022). Determinants of Entrepreneurial Risk among young Emiratis, sustainability, vol (14), issue (22), p.p. 2: 21.
- Tas, M. ،Saydaliev, H.B. & Kadyrov.s. (2022). impact of collaborative, entrepreneurship education an the financial taken by university students., Sage Journals, vol (36), issue (5), p.p" 595-603.
- Termea, C.L, sepulveda, P.A & vega, E.O, (2022): interaction of potential and effective entrepreneurial capabilities in adolescents: modling youth entrepreneurship structure using structural equation modeling, Journal of innovation and Entrepreneurship, vol (11), issue (1), p.
- United Nations (2015). Population 2030. Demographic challenges and oportune for sustainable development planning, Economic & Social Affairs, New York, P.2.
- Vutsova, A., Arabadzhieva, M. and Angelova, R, (2023). The youth entrepreneurship as Response to the youth unemployment- examples of western Balkam Regian, JPB Reveal, international Journal of professional Business Review, vol. (8), No (6)., p.p: 1-22.
- Wang, Z ،Tang, R & cheng. X (2021). The impact of young Entrepreneurs' Net work Entrepreneurship Education and management system innovation an student's Entrepreneurial Psychology, front psycholo, Education Psychology, vol (12), p.p.1-9.