

**فعالية برامج وحدات التنمية البشرية
في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي**

**The effectiveness of human development units programs
In developing a culture of entrepreneurship among university
youth**

إعداد

د / علاء علي علي الزغل

أستاذ التخطيط الاجتماعي المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان

٢٠٢٢م



فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢١ / ١٢ / ١٥ م تاريخ نشر البحث: ٢٠٢٢ / ١ / ١٣ م

الملخص:

استهدفت الدراسة تحديد مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية، وتحديد مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وتحديد أكثر برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية ارتباطاً بتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. ورصد الصعوبات التي تواجهها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وصولاً إلى آليات تخطيطية لتفعيل دورها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

وتعد هذه الدراسة من الدراسات التقييمية، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بالعينة للشباب الجامعي المستفيدين من برامج وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان وعددهم (٢١٢) مفردة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى قبول الفرض الأول: " من المتوقع أن يكون مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية مرتفعاً " وقبول الفرض الثاني " من المتوقع أن يكون مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي مرتفعاً ". وقبول الفرض الثالث للدراسة ومؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين فعالية برامج وحدات التنمية البشرية وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي " في حين تم رفض الفرضين الرابع والخامس.

الكلمات المفتاحية: الفعالية، برامج التنمية البشرية، ثقافة ريادة الأعمال، الشباب الجامعي.

The effectiveness of human development units programs

In developing a culture of entrepreneurship among university youth

Abstract

The study aimed to determine the level of effectiveness of university human development units programs, determine the level of entrepreneurship culture among university youth, and determine the university human development unit programs most closely related to the development of a culture of entrepreneurship among university youth. And monitor the difficulties it faces in developing a culture of entrepreneurship among university youth, leading to planning mechanisms to activate its role in developing a culture of entrepreneurship among university youth.

This study is considered one of the evaluation studies, and it relied on the social survey method in the sample for university youth benefiting from the programs of the Human Development Unit at

Helwan University, and their number is (212) individuals. The results of the study concluded that the first hypothesis was accepted: “The level of effectiveness of university human development units programs is expected to be high,” and the second hypothesis is accepted, “The level of entrepreneurship culture among university youth is expected to be high.” And the acceptance of the third hypothesis of the study, which states, “there is a positive, statistically significant, positive relationship between the effectiveness of the programs of human development units and the development of a culture of entrepreneurship among university youth,” while the fourth and fifth hypotheses were rejected.

Keywords: Effectiveness, Human development programs, Entrepreneurship culture, University youth.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

تتحقق التنمية بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية والتنظيمية المتاحة، والممكن إتاحتها مستقبلاً، مع ضرورة تضافر كافة الهيئات والأجهزة القائمة في المجتمع الحكومية والأهلية من أجل تحقيقها باعتبارها هدفاً قومياً يسعى الجميع إلى تحقيقه، فضلاً عن إسهامات كافة المهن والتخصصات العلمية في تحقيق هذا الهدف وهو التنمية. (السروجي؛ وآخرون، ٢٠٠١، ص ٤)

وتؤكد تقارير كافة تقارير التنمية البشرية أن التنمية البشرية هي الركيزة الأساسية للتنمية، في كل المجتمعات، ومهما كان مستوى التنمية في ذلك المجتمع، حيث أن البشر هم وسيلة التنمية وغايتها. (علام؛ عبد العال ٢٠١٢، ص ٩)

وبما إن الإنسان هو صانع التنمية والمستفيد منها والمشارك في اتخاذ قرارها، ولذا من الواجب وضع الموارد البشرية في بؤرة اهتمام المخططين وصناع السياسات لتنمية قدراتهم وتمكينهم من تحقيق ذاتهم وإطلاق طاقاتهم على الابداع، وتوفير الفرص الملائمة لانتفاعهم بهذه القرارات في صورة حياة جادة سليمة وكريمة (العيسوي، ٢٠٠١، ص ٩٤)

ولذا تزداد أهمية التعليم والتدريب في ظل المتغيرات والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة مما يستلزم اتخاذ القرارات المناسبة لتطوير منظومة التعليم لإعداد وتأهيل الخريج كماً وكيفاً من خلال تزويده بالمعارف والخبرات اللازمة للمنافسة بقوة في سوق العمل وذلك لتقليل الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات ومتطلبات سوق العمل. (الطيب، ٢٠١٨، ص ١٣)

والشباب هم المحور الأساسي والركيزة الرئيسة التي تعتمد عليها المجتمعات باعتبارها القوة المنتجة التي تحمل عبء التقدم الاقتصادي والاجتماعي ودفع عملية التنمية من جانب، ودرع الدفاع عن المجتمع من جانب آخر، بل أنهم قادرون على دفع عجلة التنمية وحمل لواء التغيير. (أبو النصر، ٢٠١٩، ص ١٧).

وقد بلغ عدد الشباب بمصر في الفئة العمرية (١٨ - ٢٩ سنة) حوالي ٢١.٣ مليون نسمة بنسبة ٢١% من إجمالي السكان عام ٢٠٢١ (٥١,٥% ذكور، ٤٨,٥% إناث)، وبلغ إجمالي عدد الطلاب المقيدين بالتعليم العالي حوالي ٣ ملايين طالب (٥١,٣% ذكور، ٤٨,٧% إناث). وقد بلغ معدل البطالة بين الشباب المصري ١٥,٤% (١٠,٩% ذكور، ٣٧,٦% إناث) عام ٢٠٢١، في حين بلغ معدل البطالة بين الشباب الحاصلين على مؤهل جامعي فأعلى ٣٣,٣% منهم (٢٣,٥% ذكور، ٤٩,٨% إناث) مقابل ١٢% للحاصلين على مؤهل متوسط فني (٩,٥% ذكور، ٣٣,٥% إناث). (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١، ص ٢٥)

وفي ضوء ما سبق، فإن أهم التحديات التي تواجه المجتمع المصري، هي مشكلات البطالة والفقر الذين يهددان الأمن الاجتماعي بصفة خاصة، ويهددان التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة. وقد أدى هذا الوضع إلى زيادة اهتمام صانعي السياسات ومتخذي القرارات بأهمية الدور المأمول لرواد الأعمال باعتبارهم يمثلون أهم الحلول الهامة والفعالة لخفض معدل البطالة من ناحية، ومن ناحية أخرى باعتبارهم مساهمين في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع المصري.

لذا أولت مصر اهتمام خاص بالشباب في استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠"، فهم القادرين على الابتكار والمعرفة من خلال التعليم والتدريب لإعدادهم لقيادة المرحلة القادمة، الأمر الذي يتطلب إعدادهم فكرياً ومهارياً واستغلال قدراتهم للقيام بالمشروعات ريادة الأعمال باعتبارهم رأس المال الفكري.

ويشير مرصد الريادة العالمي (GEM) إلى أن ريادة الأعمال تعبر عن المبادرات الفردية والجماعية التي تنتج سلعاً وخدمات لغرض تحقيق ربح، وأن الريادي هو الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع وتشغيله وتحمل مخاطره بصرف النظر عن حجم المشروع، وفيما إذا

كان المشروع مسجلاً بصفة شخصية اعتبارية أو غير منظم..informal (المطيري، ٢٠١٩، ص ٣)

كما تعد زيادة الأعمال Entrepreneurship القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدرجة التي جعلت الدول تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة ميل الشعوب ليصبحوا رواد أعمال Entrepreneurs ، وإدخال تعليم زيادة الأعمال في مؤسسات التعليم؛ لخلق الثقافة الريادية. وهو ما انعكس فيما شهدته العقود الماضية. (Vegard Johansen & Others, 2012, p 113)

وتمثل ثقافة زيادة الأعمال ركيزة من ركائز الاقتصاد المعرفي، وهي داعمة للتمكين الاقتصادي ورفع القدرة التنافسية للمجتمعات، كما تعد آلية مساندة وداعمة للسلوك الريادي كالمخاطرة والاستقلالية وتشجيع المغامرة، ومن ثم دعم ومساندة نمو زيادة الأعمال بين الشباب الجامعي.

ولذا ينبغي ترسيخ ثقافة ريادية أقوى وتطوير عقليات ريادية، بحيث يتمتع الطلاب بالقدرة على التفكير بإيجابية والتطلع للفرص للعمل والتنفيذ، والتمتع بالثقة في النفس على تحقيق أهدافهم واستخدام مهاراتهم لبناء مجتمع أفضل اقتصادياً واجتماعياً، وينطوي بناء مجتمع ريادي على اشراك الجميع، ويشكل فيه التعليم الجامعي ركيزة هامة لتعزيز التوجهات الايجابية نحو زيادة الأعمال. (السكري وآخرون، ٢٠١٤، ص ٨٣)

لذا كان من الضروري العمل على نشر وتنمية وعي الشباب بثقافة زيادة الأعمال خاصة الشباب الجامعي، نظراً لما يمتلكه من معارف ومهارات تؤهله لدخول سوق العمل، وكذلك باعتبارهم نواة قادة الفكر ورواد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المستقبل، وذلك من خلال نشر ثقافة زيادة الأعمال في جميع الجامعات المصرية وربطها بمتطلبات سوق العمل. وفي ضوء اهتمام مصر بتنمية ثقافة زيادة الأعمال لدى الشباب، فقد أطلقت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية ممثلة في مشروع رواد ٢٠٣٠ حملة "المليون ريادي" والتي تهدف إلى تأهيل مليون رائد أعمال بحلول عام ٢٠٣٠، وذلك في إطار استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠". (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١). وسيساهم هذا المشروع في تحقيق أهداف التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" الأولى والرابع والخامس وكذلك الأهداف من الثامن إلى العاشر والهدفين الثاني عشر والسابع عشر.

وفي ظل اهتمام الجامعات المصرية بصفة عامة وجامعة حلوان بصفة خاصة بنشر ثقافة قيادة الأعمال كفكر وثقافة داخل الجامعة وفي محيطها المجتمعي، وتوفير كافة احتياجات الشباب في هذا المجال ليكونوا رواد أعمال ناجحين وقادة المستقبل، وذلك من خلال وسائل متعددة، منها برامج وحدة التنمية البشرية التي تركز على نشر ثقافة قيادة الأعمال من خلال برامجها التدريبية المختلفة.

وفي ضوء ما سبق، تسعى وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان إلى تنمية جدارات الموارد البشرية بجامعة حلوان وتدريب وتأهيل الطلاب لتحسين جودة مخرجات التعليم العالي من خلال مجموعة من المدربين المعتمدين وبرامج تدريبية معتمدة المعايير، وبيئة تدريبية مطابقة للمواصفات العالمية. (وحدة التنمية البشرية، ٢٠٢١، ص ٢)

ويرتبط التخطيط بالتنمية البشرية ارتباطاً وثيقاً، فالتنمية البشرية هي تكوين وبناء القدرات البشرية واستخدام هذه القدرات في أنشطة إنتاجية أو خدمية متعددة ومتنوعة، بما يضمن استدامة التنمية لتحسين توعية حياة أفراد المجتمع. كما أن عملية تخطيط الموارد البشرية تعد خطوة هامة في عملية التخطيط للتنمية لأي مجتمع، فهي العملية التي تعتمد عليها التنمية في توفير متطلباتها من الموارد البشرية من حيث الكم والكيف، ولذا فهي تعتمد على التخطيط من أجل بناء وتنمية وتوجيه الموارد البشرية بما يناسب متطلبات عملية التنمية. ويساهم التخطيط الاجتماعي في اشباع الحاجات المجتمعية ومواجهة المشكلات، كما ينظم البرامج والمشروعات في مجالات التنمية المختلفة، وتعظيم الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة والقدرة على العمل، والتغلب على المعوقات التي تواجه الشباب وخاصة الشباب الجامعي من أجل المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وتحتل قياس فعالية البرامج مكانة هامة في التخطيط الاجتماعي، فهو يوفر قياس موضوعي لمدى تحقيق البرامج الاجتماعية لأهدافها والوقوف على جوانب القوة والضعف المرتبطة بها، من خلال ما يملكه التخطيط الاجتماعي من إطار معرفي ثري يوفر طرق قياس كمي وكيفي للوقوف على فعالية البرامج بهدف تحسين ورفع مستوى جودة برامج الرعاية الاجتماعية كما هو الحال في الدراسة الحالية.

وفي ضوء ما سبق، فإن كليات ومراكز ووحدات جامعة حلوان - ومنها وحدة برامج التنمية البشرية - مسئولة كغيرها عن تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي من

خلال فعالية برامجها التدريبية المختلفة. ويتبين مما سبق أهمية قياس فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. ولقد تناولت العديد من الدراسات السابقة: برامج التنمية البشرية، وثقافة ريادة الأعمال على النحو التالي:

١. الدراسات المرتبطة ببرامج التنمية البشرية:

توصلت دراسة خليل (٢٠٠٨) إلى أن الشباب لديهم استعداد لتغيير عملهم الحالي والالتحاق بعمل أفضل خاصة إذا كان هذا العمل يكسبهم خبرات جديدة أو يزيد من دخلهم. وأن الحاجات التي يتوقع أن يوفرها التدريب للشباب هي، إضافة معارف جديدة واكتساب مهارات تطبيقية وفرص للتدريب. وتوصلت دراسة مصطفى (٢٠١٣) إلى ضرورة إعداد خطة تدريبية لتحسين كفاءة الشباب وإكسابهم المهارات الملائمة مما يسهل عملية اتخاذ القرارات.

وتوصلت دراسة محمد (٢٠١٤) إلى أن برامج التنمية البشرية لها دوراً متميزاً في تحسين نوعية حياة الشباب الجامعي متمثلة في مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي بمحافظة أسوان من خلال تحسين الوصول الي فرص العمل المناسبة للشباب، وتحسين المشاركة في الحياة العامة من جانب الشباب، بينما لها دور منخفض في تحسين فرص الالتحاق بمنح الدراسات العليا. وتوصلت دراسة عبد المطلب (٢٠١٤) إلى أن برامج مراكز الشباب الريفية تمثل مصدراً للتنمية البشرية لأعضائها. وقد توصلت دراسة محمود (٢٠١٨) إلى أن برامج التنمية البشرية ساهمت في تعزيز المشاركة الاجتماعية والسياسية والمدنية لدى الشباب.

وتوصلت دراسة حامد (٢٠٢٠) إلى أن هناك تأثير لبرامج التنمية البشرية على الشباب، حيث تفتح أمامه فرصاً جديدة في سوق العمل، وتكسبه مهارات جديدة. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الجامعات بتطوير المناهج التعليمية وتزويدها بالمهارات التي تقيد الشباب لتأهيله لسوق العمل. كما توصلت دراسة إبراهيم (٢٠٢١) إلى أن مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية في تحقيق أهدافها يعد مرتفعاً، وتوجد علاقة دالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي وتحديدهم لمستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية في تحقيق أهدافها.

٢. الدراسات المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال:

توصلت دراسة **Bagheri & Pihie (2013)** إلى أن برامج ثقافة ريادة الأعمال تؤثر تأثيراً هاماً على تطوير كفاءة القيادة والريادة لدى طلاب المرحلة الجامعية، كما أن هناك علاقة إيجابية بين دمج برامج ثقافة ريادة الأعمال بالمقررات الدراسية وبين تطوير المهارات الريادية لدى الطلاب. وأوصت دراسة **إبراهيم (٢٠١٥)** بضرورة أن تسعى الجامعة إلى تنمية السمات الريادية لدى الطلاب، وتوفير المناخ التنظيمي الداعم لريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلاب، وأن تعمل على إضافة ريادة الأعمال إلى قائمة معايير تقييم أداء الطلاب.

وتوصلت دراسة **العتيبي، منصور بن نايف؛ موسى، محمد فتحي (٢٠١٥)** إلى ارتفاع مستوى وعي طلاب جامعة نجران بمعارف ريادة الأعمال، في حين جاءت اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال، "بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث. وتوصلت دراسة **الجمالي، العربي (٢٠١٦)** إلى ضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وضرورة توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال لتقدمها للطلبة، وضرورة بذل مزيد من الجهود لتفعيل أنشطة ريادة الأعمال بالجامعة والوعي ببرامجها وخططها. وتوصلت دراسة **عبد الفتاح (٢٠١٦)** إلى أن ارتفاع مستوى وعي طلبة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود بثقافة ريادة الأعمال، واتجاهاتهم نحوها، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث)، والمسار العلمي (إنساني/علمي). وتوصلت دراسة **خالد؛ المليجي؛ عبد الله (٢٠١٧)** إلى أن جامعة حائل تؤدي دوراً مهماً في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب من خلال وحدة ريادة الأعمال بالجامعة. كما توصلت إلى استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

وتوصلت دراسة **الدبوسي (٢٠١٧)** إلى أن طلاب جامعة تبوك يبحثون عن الأمان الوظيفي في القطاع العام بدلاً من المبادرات الشخصية والتشغيل الذاتي. وأوصت الدراسة باستحداث برنامج ريادة الأعمال في الجامعة، وإدراج مقرر ريادة الأعمال كمقرر إجباري في جميع تخصصات جامعة. وأوصت دراسة **المخيزيم (٢٠١٧)** بضرورة بناء مقررات تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وتخصيص ميزانية لتحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع ريادية تنمي

الاقتصاد الوطني، وإزالة الموروثات الثقافية التي تحد من المبادرة وخلق الطلاب لفرص عمل ذاتية.

وتوصلت دراسة **عبد الحي؛ مطر (٢٠١٨)** إلى أن أكثر أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية توافراً لدى الطلاب هي السمات والمهارات الريادية، يليها الأفكار والاتجاهات، ثم المعلومات والمعارف الريادية. وقد توصلت دراسة **الرميدي (٢٠١٨)** إلى أن هناك قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

وتوصلت دراسة **ربيع (٢٠١٩)** إلى أن لجهاز تنمية المشروعات دوراً مرتفعاً في زيادة معارف ريادة الأعمال لدى الشباب، ودور متوسط في إكسابهم مهارات ريادة الأعمال. وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب من خلال زيادة الدورات التدريبية في جميع مراكز الشباب. وتوصلت دراسة **مشرف (٢٠١٩)** إلى توافر آليات بجامعة بنها لتفعيل دورها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها. كما توصلت دراسة **الجهني (٢٠١٩)** إلى أن الطالبات بجامعة الأميرة نوره لديهن وعي مرتفع بثقافة ريادة الأعمال، كما انهن لديهن مستوى امتلاك مرتفع لمهاراتها.

وتوصلت دراسة **سليمان (٢٠١٩)** إلى وجود وعي كبير بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كلية الاقتصاد بجامعة تشرين، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات طلبة كلية الاقتصاد في مدى وعيهم بثقافة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير الجنس، بينما توجد فروق تبعاً لمتغير التخصص. وقد توصلت دراسة **محمود (٢٠٢١)** إلى أن واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس جاء بدرجة متوسطة، مما يشير إلى وجود جوانب قوة لدى جامعة السويس في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، وجوانب قصور يجب تداركها من خلال المقترحات. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة ككل تبعاً لمتغير الجنس. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغير الكلية.

تحليل واستنتاج من الدراسات السابقة:

- أكدت الدراسات السابقة على أهمية نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال في كافة المجتمعات المتقدمة والنامية على السواء، من أجل خلق فرص عمل للشباب وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- أشارت بعض الدراسات إلى ضعف ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب وخاصة الشباب الجامعي، نتيجة وجود مجموعة من المعوقات التي تواجه نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. كما أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى ضعف اهتمام بعض الجامعات بالتوعية بثقافة ريادة الأعمال، حيث لا يوجد برنامج متخصص، أو مقرر دراسي لتعليم ريادة الأعمال (يعتبر كمتطلب جامعة). ولذا اتفقت الدراسات السابقة على ضرورة وأهمية نشر تعليم ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي والجامعي المختلفة.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في قياس فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، في حين ركزت بعض الدراسات السابقة على قياس واقع وفعالية برامج التنمية البشرية سواء في تحقيق أهدافها أو في تحسين نوعية حياة الشباب أو تأهيله لمتطلبات سوق العمل، وركز البعض الآخر من الدراسات السابقة على قياس واقع ثقافة ريادة الأعمال فقط بالجامعات المحلية والعربية.
- استقادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بلورة وصياغة مشكلة الدراسة، وأيضاً صياغة أهدافها ومفاهيمها بشكل مناسب، وتحديد الاستراتيجية المنهجية للدراسة. واختلفت عنهم في أهدافها والمجال المكاني ومنطقة اهتمامها البحثية وهي: فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

وبناء على ذلك، ترتبط فعالية برامج وحدات التنمية البشرية ارتباطاً وثيقاً بتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب، ومن ثم يقع على عاتق وحدات التنمية البشرية تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وذلك نظراً لما تتمتع برامجها التدريبية من تنوع وتوافق مع الاحتياجات التدريبية للطلاب، وكذلك توافقها مع متطلبات سوق العمل، وأهداف التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠.

وفى ضوء الطرح السابق، تتحدد مشكلة الدراسة على النحو التالي:

١. ما مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية؟
٢. ما مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟

٣. ما الصعوبات التي تواجه برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

١. تأتي هذه الدراسة في الوقت الراهن الذي يتضمن عدد من المتغيرات الهامة، لعل أهمها على المستوى العالمي، التوجه نحو الاقتصاد الحر والاقتصاد المعرفي، وعلى المستوى المحلي، تزايد معدل البطالة في ظل تزايد عدد السكان وأعداد الخريجين، وعدم قدرة المؤسسات الحكومية عن تلبية حاجة نسبة كبيرة من المواطنين للتوظيف.
٢. إن إعداد وتنمية الموارد البشرية في مصر -كماً نوعاً - تعد من أهم السبل لخلق قدرة تنافسية لها على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحسين نوعية حياة الناس.
٣. شهد العالم في السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً وحراكاً كبيراً نحو ريادة الأعمال، والعمل على توسيع نطاقها من خلال نشر ثقافة ريادة الأعمال لتساهم في بناء مجتمع المعرفة والاقتصاد المعرفي.
٤. تبرز هذه الدراسة أهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال وضرورتها التي أصبحت مطلباً في عصرنا الحالي في مختلف دول العالم المتقدم والنامي على السواء لتعزيز النمو الاقتصادي.
٥. أن هذا النوع من الدراسات قد يفيد صانعي السياسات والبرامج التعليمية الجامعية خاصة بجامعة حلوان في الكشف عن رصيد ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، من أجل وضع استراتيجية لتعزيزها وتنميتها لدى الشباب الجامعي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

١. تحديد مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية.
٢. تحديد مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
٣. تحديد أكثر أبعاد فعالية برامج وحدات التنمية البشرية ارتباطاً بتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
٤. رصد الصعوبات التي تواجه برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

٥. وضع آليات تخطيطية لتنفيذ دور برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

رابعاً: فروض الدراسة:

١. الفرض الأول للدراسة: "من المتوقع أن يكون مستوى برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية مرتفعاً" ويمكن اختباره من خلال الأبعاد التالية:

- قدرة البرامج على تنمية وإثراء معارف الشباب الجامعي
- قدرة البرامج على إحداث تغيير في أنماط سلوك الشباب الجامعي
- قدرة البرامج على إكساب الشباب الجامعي خبرات ومهارات جديدة
- قدرة البرامج على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للشباب الجامعي.
- قدرة البرامج على إحداث تغيير في الظروف البيئية.
- قدرة البرامج على إشباع الحاجات الأساسية للشباب الجامعي.
- قدرة البرامج على مواجهة وحل مشكلات الشباب الجامعي.
- سهولة وبساطة إجراءات الحصول على برامج وحدة التنمية البشرية.
- الحصول الفوري على برامج وحدات التنمية البشرية
- مدى توافق برامج وحدات التنمية البشرية مع توقعات الشباب الجامعي.

٢. الفرض الثاني للدراسة: "من المتوقع أن يكون مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي مرتفعاً" ويمكن اختباره من خلال الأبعاد التالية:

- المعلومات الريادية.
- السمات الريادية.
- الاتجاهات الريادية.

٣. الفرض الثالث للدراسة: "توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين فعالية برامج وحدات التنمية البشرية وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي".

٤. الفرض الرابع للدراسة: "توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي وتحديدهم لمستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية".

٥. الفرض الخامس للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي وتحديدهم لمستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ".

خامساً: مفاهيم الدراسة:

١. مفهوم الفعالية:

تعرف الفعالية بأنها القدرة على تحقيق النتيجة المقصودة. (Catherine & Angus, 2005, p 555) وتعرف بأنها "درجة تحقيق وإنجاز المنظمة لأهدافه" (Price, 1996, p 13). كما تعرف بأنها، حسن اختيار العناصر الملائمة لتحقيق النتائج المقررة، فالإدارة التي لا تحقق النتائج المتوقعة منها إدارة غير فعالة، فالفعالية هي تحقيق النتائج أو الوصول إلى الأهداف. (أبو النصر، ٢٠٠٤، ص ٢٠٩).

وقد اعتمدت الدراسة على نموذج رينو جي باتي Rino J. Patti لقياس فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وتتحدد مؤشراتهما فيما يلي: (Patti; 1987, pp. 377:380)

- مدى قدرة الخدمة على تنمية واثراء معارف المستفيدين من الخدمة.
- مدى قدرة الخدمة على احداث تغيير في أنماط سلوك المستفيدين من الخدمة
- مدى قدرة الخدمة على اكساب المستفيدين خبرات واتقان مهارات جديدة.
- مدى قدرة الخدمة على احداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين من الخدمة.
- قدرة البرامج على إحداث تغيير في الظروف البيئية للمستفيدين.
- مدى قدرة البرامج على مواجهة وحل مشكلات المستفيدين.
- مدى قدرة الخدمة من الناحية الفنية على اشباع الحاجات الأساسية للناس.
- سهولة وبساطة اجراءات الحصول على الخدمة.
- الحصول الفوري على الخدمة في أقل وقت ممكن.
- مدى توافق الخدمة مع توقعات المستفيدين منها.

ويرجع اختيار نموذج رينو باتي في هذه الدراسة، نظراً لأنه يشمل مجموعة من المؤشرات التي تساعد في قياس مستوى فعالية برامج وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان في

تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وتناسب محتوى النموذج مع أهداف الدراسة، كما أن مؤشراتته تساعد على اختبار فروض الدراسة.

٢. مفهوم برامج التنمية البشرية

يعرف البرنامج بأنه، خطة أو خطط إرشادية لما سوف يتم عمله، وهو التصميم لعدد من الإجراءات لمقابلة أو لإشباع احتياجات عدد معين من العملاء (Barker, 2003, p31). كما يعرف بأنه، مجموعة من الأنشطة المعتمدة بعضها على البعض الآخر، وذات تأثير متبادل، والموجهة نحو تحقيق غرض أو مجموعة الأغراض، وفي التخطيط للخدمات الإنسانية قد يفهم على أنه استجابة عملية لمواجهة المشكلات أو خطة منهجية لإنجاز مجموعة من الأهداف. (السروجي، ٢٠١٣، ص ١٢٠)

وتعرف التنمية البشرية بأنها "توسيع لحيات البشر فيعيشوا حياة مديدة، ملؤها الصحة والإبداع ويسعوا لتحقيق الأهداف التي ينشدونها، ويشاركوا في رسم مسارات التنمية في إطار من الإنصاف والاستدامة علي كوكب يعيش عليه الجميع، فالبشر أفراداً وجماعات هم المحرك لعملية التنمية البشرية وهم المستفيد منها. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٠، ص ٢)

وتعرف تنمية الموارد البشرية بأنه، عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية وإكسابها معارف وسلوكيات ومهارات جديدة يتوقع أن يحتاجونها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل، والتأقلم والتعايش مع أية مستجدات أو تغييرات تحدث في البيئة وتؤثر في نشاط المنظمة. (عقيلي، ٢٠٠٥، ص ٤٣٨)

ويقصد ببرامج التنمية البشرية في هذه الدراسة، مجموعة من البرامج والأنشطة الموجهة لبناء وتنمية معارف وقدرات ومهارات الشباب الجامعي بجامعة حلوان، وتعتمد تنفيذ تلك البرامج والأنشطة على التدريب كآلية أساسية لبناء وتنمية القدرات البشرية، خاصة في مجال تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وتحسين جاهزيتهم لدخول سوق العمل في ضوء "رؤية مصر ٢٠٣٠".

٣. مفهوم ثقافة ريادة الاعمال

تعرف ريادة الأعمال، هي أن تستغل الفرص المتاحة لديك والأفكار وتقوم بتحويلها إلى أعمال ذات قيمة للآخرين. ويمكن أن تكون هذه القيمة مادية، أو ثقافية، أو اجتماعية. (Bacigalupo, Kampylis, Punie, Brande, 2016, P12). ويركز هذا التعريف على أن

ريادة الأعمال هي القدرة على تحويل الأفكار والفرص إلى أعمال ذات قيمة من خلال إدارة الموارد المتوفرة والاستفادة منها.

كما تعرف ريادة الأعمال بأنها: المبادرة في تصميم وتنظيم المشاريع الجديدة أو القيام بأنشطة فريدة؛ لتلبية احتياجات الأعمال من خلال اكتشاف الفرص، واستغلالها بعقلية استباقية وتبني المخاطرة المحسوبة لتحقيق الأرباح من خلال التأكيد على الإبداع، والإنتاجية، والعمل، والنمو الاقتصادي. (National Centre for Entrepreneurship in Education, 2013, p 1)

وتعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها، الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام ويكافئ أخذ المغامرة عبر الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال أنشطة شرعية. (صالح، ٢٠٠٩، ص ٢). كما تعرف بأنها: مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، وتشجع على امتلاك مؤسسات ومشروعات وإدارتها وتسهم في نشر الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الأفراد والمجتمعات. (العتيبي؛ موسى، ٢٠١٥، ص ٦٣٠)

كما تعرف بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والاتجاهات السائدة في المجتمع، والتي تنظم وجود حياة ريادية مرغوبة، وهذا بدوره يتطلب سلوك ريادي فعال من الأفراد أو الجماعات. (Ajekwe,2017, p3)

كما أنه يجب توضيح الفرق بين ريادة الأعمال وثقافة ريادة الأعمال. فالحديث عن ريادة الأعمال، يقصد به الشخص أو الفرد الواحد الذي يتمتع ويتميز بروح المبادرة وتحمل المخاطرة. أما الحديث عن ثقافة ريادة الأعمال، فيقصد به المجموعة أو المجتمع أي عندما تكون صفات روح المبادرة وتحمل المخاطرة تتكرر لدى مجموعة من الأشخاص أو يتقاسمها مجموعة من الأفراد في منطقة معينة يصبح بإمكاننا الحديث عن ثقافة ريادة الأعمال. (الدبوسي، ٢٠١٧، ص ٢٣)

ويقصد بثقافة ريادة الأعمال في هذه الدراسة، بأنها المعلومات، والسمات، والاتجاهات الريادية السائدة في المجتمع الجامعي بجامعة حلوان، والتي تدعم الأنشطة الريادية وتسهم في نشر الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل تحسين نوعية حياة الشباب الجامعي.

سادساً: الإطار النظري للدراسة:

١. التنمية البشرية: تتمثل أهمية التنمية البشرية فيما يلي: (ناجي، ٢٠٠٢، ص ١٧٦)
 - إن ملاحقة التقدم الاقتصادي العالمي وهو ضمن أهداف الخطط القومية في البلدان نامية، وسوف يحتم إنشاء المشروعات ذات الحجم الكبير، الأمر الذي يدعو إلى ضرورة تنظيم الجهد البشري من خلال خطة للقوى العاملة تخفف من العجز الذي تعانيه تلك البلدان من المهارات الإدارية والفنية.
 - أن تنمية القوى البشرية -كماً ونوعاً- هي الضمانة الوحيدة لتلك البلدان لخلق قدرة ذاتية له على الإنتاج القومي، وتطوير عمليات الإنتاج ونتائجه بما يتفق مع الظروف البيئية الخاصة بتلك المجتمعات.
 - أن الميزة الاقتصادية التي تعتمد عليها البلدان النامية في نجاح خططها الاقتصادية هي وفرة القوى العاملة ورخصها النسبي عنها في البلدان المتقدمة.
- أ. وحدات التنمية البشرية الجامعية (وحدة برامج التنمية البشرية بجامعة حلوان نموذجاً):

تعتبر وحدات التنمية البشرية من الأطر التنظيمية بالجامعات المصرية التي تساعد على بناء وتنمية المعارف والقدرات والمهارات لدى الشباب الجامعي من أجل تحسين مخرجات التعليم العالي وإعدادهم وتأهيلهم لمتطلبات سوق العمل.

وتتمثل رسالة وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان فيما يلي: تتبنى وحدة التنمية البشرية بالجامعة سياسة واضحة المعالم والأهداف تنسجم مع السياسة العامة للدولة وهي الاهتمام بتدريب الشباب الجامعي لتحقيق أهداف تنمية الموارد البشرية على اعتبار أن الطلاب الجامعيين هم اللبنة الأساسية لعملية التنمية الشاملة، بهدف الارتقاء بالأفكار التي من شأنها أن تتوافق مع مقاييس الجودة العالمية. (وحدة التنمية البشرية، ٢٠٢١ ص ٢)

وتتمثل أهداف وحدة برامج التنمية البشرية بجامعة حلوان فيما يلي:

(وحدة برامج التنمية البشرية، ٢٠٢١ ص ٣)

 - تبني فكرة تطوير الذات والقدرة على إدارة الإداء الإنساني لتنمية فكرة الوعي قبل السعي.

- تنمية مهارات وقدرات الطالب الجامعي وإكسابه الخبرات الحياتية والعملية لوضع خطط مستقبلية لحياته.
- تغيير المفاهيم السلبية لدى الطلاب إلى مفاهيم أكثر ايجابية من خلال تغيير الأفكار والسلوكيات والاتجاهات.
- جذب واستقطاب الطلاب تحت مظلة جامعية هدفها التنمية والتطوير من خلال دورات تدريبية تتوافق مع رؤية مصر ٢٠٣٠ المستقبلية من أجل تخريج طالب قادر على مواجهة سوق العمل.

٢. ثقافة ريادة الأعمال:

يرتبط مفهوم ثقافة ريادة الأعمال بالاتجاه الإيجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية، وهي من العوامل التي تحدد توجهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، ذلك أن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوك الريادي، كالإنجاز والاستقلالية والمخاطرة، وغير ذلك تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات جذرية في المجتمع. (Hayton, Gerard, Shaker, 2002, p4).

وترتكز ثقافة ريادة الأعمال على الآتي: (خميس؛ الزعائر، ٢٠١٧، ص ١٣٤)

- معرفة الفرص المتاحة للاستفادة منها.
- الشجاعة والجرأة لتنفيذ الأنشطة الاقتصادية والتجارية غير التقليدية.
- الاستخدام الحيد والرشيد للموارد الطبيعية المتاحة.
- توفر الروح المبدعة الوثابة.
- توفر الإرادة لتكوين وإنشاء المؤسسات الاستثمارية والطموحات التوسعية.

٣. المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:

تتمثل أهم المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب وخاصة الشباب الجامعي فيما يلي: (الشريف، ٢٠٠٦، ص ٢٨٧)

- القيم الاجتماعية السائدة، حيث تعد الإطار المرجعي للسلوك الفردي، والدافع للسلوك الجمعي، وتحتاج ثقافة ريادة الأعمال إلى أنماط سلوكية جديدة، وبالتالي تحتاج إلى قيم جديدة تدفعها إلى الطريق الصحيح.
- صعوبة إحداث تغيير في بعض أنماط الشخصية مثل: الانعزالية والتواكل وعدم احترام قيم العمل خاصة اليدوي أو عدم الإيمان بالجديد والخوف من المستجدات.

- وجود موروثات ثقافية بالمجتمع، مثل وجود بعض الأمثال الشعبية التي تحض الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية باعتبارها أكثر أماناً، وعدم التجديد والابتعاد عن المخاطرة.
- الخوف من الجديد، حيث يخشى كثير من الأفراد في أحيان كثيرة أن يتحملوا عبء تجربة جديدة لا يعرفون نتائجها.

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١. **نوع الدراسة:** تنتمي هذه الدراسة وفقاً لأهدافها إلى نمط الدراسات التقييمية التي تستهدف استخدام البيانات والمعلومات والشواهد الموضوعية لتحديد درجة تحقيق البرامج أو المؤسسات لأهدافها، كما أن تقويم البرامج يستخدم التفكير العلمي من مناهج وإجراءات ونماذج بهدف تحسين الفعالية لهذه البرامج. لذا فالدراسة الحالية تستهدف قياس فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

٢. **المنهج المستخدم:** اعتمدت الدراسة على المنهج العلمي باستخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة للشباب الجامعي المستفيد من برامج وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان في العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١م.

٣. خطة المعاينة:

- أ- **وحدة المعاينة:** الشباب الجامعي المستفيد من برامج وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان في العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١م.
- ب- **إطار المعاينة:** بلغ إطار المعاينة للشباب الجامعي المستفيد من برامج وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان في العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١م (١٠١٧) مفردة.
- ت- **نوع العينة وحجمها:** عينة عشوائية بسيطة، وبتطبيق قانون الحجم الأمثل للعينة، بلغ حجم العينة للشباب الجامعي المستفيد من برامج وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان في العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١م (٢١٢) مفردة.

٤. مجالات الدراسة:

أ- **المجال المكاني:** تمثل المجال المكاني للدراسة في وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان، حيث أنشئت عام ٢٠١٦. وترجع مبررات اختيار المجال المكاني للدراسة للأسباب التالية:

- تنوع البرامج التدريبية التي تنفذها وحدة التنمية البشرية وارتباطها كثير من برامجها بتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- الإقبال المتزايد من الطلاب للالتحاق بمختلف برامجها التدريبية.
- تواجه وحدة التنمية البشرية بعض التحديات، مما يستدعي تعزيز قدراتها لمواجهة تلك التحديات، فضلاً عن تعزيز دورها في نشر وتنمية ثقافة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

ب- **المجال البشري:** تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي بالعينة للشباب الجامعي المستفيد من برامج وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان في العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م إلى العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١م وعددهم (٢١٢) مفردة.

ت- **المجال الزمني:** تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات والتي بدأت ٥/١١/٢٠٢١م إلى ٥/١٢/٢٠٢١م.

٥. **أدوات الدراسة:** تمثلت أدوات جمع البيانات في استبيان للشباب الجامعي حول فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

أ. قام الباحث بتصميم استبيان للشباب الجامعي باستخدام Google Drive Models، وذلك بالرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة، والدراسات السابقة المرتبطة بأبعاد الدراسة.

ب. اشتمل استبيان الشباب الجامعي على المحاور التالية: البيانات الأولية، وأبعاد فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية، وأبعاد ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، والصعوبات التي تواجه برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، ومقترحات زيادة فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية، وأبعاد ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

ت. اعتمد الباحث على صدق المحتوي " الصدق المنطقي " من خلال الاطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة. ثم تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك لتحديد أبعاد فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

ج. اعتمد الباحث على الصدق الظاهري للأداة من خلال عرضها على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة وارتباطها بأبعاد الدراسة، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

د. تم حساب ثبات استمارة استبيان الشباب الجامعي باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٢٠) مفردة من الشباب الجامعي مجتمع الدراسة، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية. وبلغ معامل الثبات (٠.٩٦) وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.

(١) تحديد مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية:

للحكم على مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: موافق (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، غير موافق (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٣/٢ = ٠.٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (١) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣

(٢) أساليب التحليل الإحصائي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا. كرونباخ)، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، ومعامل ارتباط كاي^٢، ومعامل ارتباط جاما.

ثامناً. نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف الشباب الجامعي مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٢) يوضح وصف الشباب الجامعي مجتمع الدراسة (ن=٢١٢)

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م	طبيعة الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	السن	٢٠	١	١	نظري	١٥٦	٧٣.٦
٢	عدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها بوحدة التنمية البشرية	٣	١	٢	عملي المجموع	٥٦	٢٦.٤
م	النوع	ك	%		الشعبة الدراسية	ك	%
١	ذكر	٥٧	٢٦.٩		انتظام	١٦٥	٧٧.٨
٢	أنثى	١٥٥	٧٣.١		انتساب	٤٧	٢٢.٢
	المجموع	٢١٢	١٠٠		المجموع	٢١٢	١٠٠
م	الفرقة الدراسية	ك	%	م	محل الإقامة	ك	%
١	الفرقة الثانية	٩٦	٤٥.٣	١	ريف	٢١	٩.٩
٢	الفرقة الثالثة	٧٣	٣٤.٤	٢	حضر	١٩١	٩٠.١
٣	الفرقة الرابعة	٤٣	٢٠.٣		المجموع	٢١٢	١٠٠
	المجموع	٢١٢	١٠٠				

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن الشباب الجامعي (٢٠) سنة و بانحراف معياري سنة واحدة تقريباً. وهذا يعكس أن برامج وحدة التنمية البشرية ساعدت على انضباط الشباب الجامعي في السنوات الدراسية.
- متوسط عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها الشباب الجامعي بوحدة التنمية البشرية جامعة حلوان (٣) دورات تدريبية و بانحراف معياري دورة واحدة تقريباً. وقد يعكس ذلك الاقبال المتزايد من الشباب الجامعي على الالتحاق ببرامج وحدة التنمية البشرية نتيجة فعالية برامجها.
- أكبر نسبة من الشباب الجامعي إناث بنسبة (٧٣.١%)، بينما الذكور بنسبة (٢٦.٩%). وقد يرجع ذلك نتيجة زيادة عدد الإناث عن الذكور بجامعة حلوان.
- أكبر نسبة من الشباب الجامعي طبيعة دراستهم نظرية بنسبة (٧٣.٦%)، يليها الدراسة العملية بنسبة (٢٦.٤%). وقد يعكس اهتمام الشباب الجامعي بالكليات النظرية بالمشاركة في برامج وحدة التنمية البشرية من أجل تنمية قدراته ومهاراته بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.
- أكبر نسبة من الشباب الجامعي بالفرقة الثانية بنسبة (٤٥.٣%)، يليها الفرقة الثالثة بنسبة (٣٤.٤%)، وأخيراً الفرقة الرابعة بنسبة (٢٠.٣%). ولا يوجد طلاب من الفرقة الأولى، وقد يرجع ذلك إلى ضعف وعيهم بأنشطة وبرامج وحدة التنمية البشرية باعتبارهم طلاب جدد.
- أكبر نسبة من الشباب الجامعي شعبتهم الدراسية انتظام بنسبة (٧٧.٨%)، يليها انتساب بنسبة (٢٢.٢%). وقد يرجع ذلك نتيجة تواجد طلاب انتظام بشكل مستمر في الجامعة مما ييسر عليهم حضور برامج التنمية البشرية.
- أكبر نسبة من الشباب الجامعي محل إقامتهم بالحضر بنسبة (٩٠.١%)، يليها الريف بنسبة (٩.٩%). وقد يعكس ذلك ارتفاع وعي الشباب الجامعي بالمناطق الحضرية بأهمية برامج التنمية البشرية أكثر من المناطق الريفية.

المحور الثاني: أبعاد فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية:

(١) قدرة البرامج على تنمية وإثراء معارف الشباب الجامعي:

جدول رقم (٣) يوضح قدرة البرامج على تنمية وإثراء معارف الشباب الجامعي (ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات				العبارات		م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٤	٠.٦٣	٢.٦	٨	١٧	٢٤.١	٥١	٦٧.٩	١٤٤	علمتني برامج التنمية البشرية سبل التخطيط الفعال
٢	٠.٥	٢.٧٥	٣.٣	٧	١٨.٤	٣٩	٧٨.٣	١٦٦	زودتني برامج التنمية البشرية بأساليب تعزيز الثقة بالنفس
٣	٠.٥٢	٢.٦٤	١.٩	٤	٣٢.٥	٦٩	٦٥.٦	١٣٩	علمتني برامج التنمية البشرية سبل التغلب على ضغوط الحياة
٥	٠.٦١	٢.٥٤	٦.١	١٣	٣٣.٥	٧١	٦٠.٤	١٢٨	عرفتني برامج التنمية البشرية نقاط القوة والضعف في شخصيتي
٦	٠.٧٣	٢.٤	١٤.٢	٣٠	٣١.٦	٦٧	٥٤.٢	١١٥	ساعدتني برامج التنمية البشرية على معرفة فرص العمل التي تتناسب مع قدراتي في سوق العمل
١	٠.٤٤	٢.٨	١.٤	٣	١٧.٥	٣٧	٨١.١	١٧٢	أتاحت برامج التنمية البشرية الفرصة لتبادل المعلومات والمعارف مع الآخرين
مستوى مرتفع	٠.٤	٢.٦٢	البعد ككل						

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى قدرة البرامج على تنمية وإثراء معارف الشباب الجامعي مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أتاحت برامج التنمية البشرية الفرصة لتبادل المعلومات والمعارف مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢.٨)، يليه الترتيب الثاني زودتني برامج التنمية البشرية بأساليب تعزيز الثقة بالنفس بمتوسط حسابي (٢.٧٥)، وأخيراً الترتيب السادس ساعدتني برامج التنمية البشرية على معرفة فرص العمل التي تتناسب مع قدراتي في سوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٤). وقد يعكس ذلك فعالية برامج وحدة التنمية البشرية في تنمية وإثراء معارف الشباب الجامعي بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة خليل (٢٠٠٨)، ودراسة محمد (٢٠١٤)، ودراسة حامد (٢٠٢٠)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢١).

(٢) قدرة البرامج على إحداث تغيير في أنماط سلوك الشباب الجامعي:
جدول رقم (٤) يوضح قدرة البرامج على إحداث تغيير في أنماط سلوك الشباب الجامعي
(ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات				العبارات		م	
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠.٥٢	٢.٦٤	١.٩	٤	٣٢.١	٦٨	٦٦	١٤٠	١	أصبح لدى ثقة عالية بالنفس
٣	٠.٥٢	٢.٦٣	١.٩	٤	٣٣	٧٠	٦٥.١	١٣٨	٢	أسهمت برامج التنمية البشرية في تحسين علاقاتي مع الآخرين
٥	٠.٦	٢.٥٨	٥.٧	١٢	٣٠.٧	٦٥	٦٣.٧	١٣٥	٣	أصبحت أكثر قدرة على مواجهة ضغوط الحياة المستمرة
١	٠.٤٩	٢.٧٦	٢.٨	٦	١٧.٩	٣٨	٧٩.٢	١٦٨	٤	أصبحت أكثر قدرة على تقبل الاختلاف في الرأي بيني وبين الآخرين
٤	٠.٥٣	٢.٦٢	٢.٤	٥	٣٣	٧٠	٦٤.٦	١٣٧	٥	ساعدتني برامج التنمية البشرية على استثمار وقتي أفضل استثمار ممكن
٦	٠.٥٩	٢.٥٧	٥.٢	١١	٣٢.٥	٦٩	٦٢.٣	١٣٢	٦	أسهمت برامج التنمية البشرية في زيادة قدرتي على شغل أوقات فراغي بإيجابية
مستوى مرتفع	٠.٣٩	٢.٦٤	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى قدرة البرامج على إحداث تغيير في أنماط سلوك الشباب الجامعي مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أصبحت أكثر قدرة على تقبل الاختلاف في الرأي بيني وبين الآخرين بمتوسط حسابي (٢.٧٦)، يليه الترتيب الثاني أصبح لدى ثقة عالية بالنفس بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، وأخيراً الترتيب السادس أسهمت برامج التنمية البشرية في زيادة قدرتي على شغل أوقات فراغي بإيجابية بمتوسط حسابي (٢.٥٧).

وقد يعكس ذلك فعالية برامج وحدة التنمية البشرية في إحداث تغيير في أنماط سلوك الشباب الجامعي نتيجة توافق برامج وحدة التنمية البشرية مع الاحتياجات التدريبية للشباب الجامعي من ناحية، ومن ناحية أخرى قدرة المدربين المعتمدين بالوحدة على استخدام أساليب تدريبية تساهم في تنمية أنماط السلوك الإيجابية لدى الشباب الجامعي. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة خليل (٢٠٠٨)، ودراسة محمد (٢٠١٤)، ودراسة حامد (٢٠٢٠)، وإبراهيم (٢٠٢١).

(٣) قدرة البرامج على إكساب الشباب الجامعي خبرات ومهارات جديدة:

جدول رقم (٥) يوضح قدرة البرامج على إكساب الشباب الجامعي خبرات ومهارات جديدة
(ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			موافق		إلى حد ما		غير موافق			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٢	٠.٥٨	٢.٥٨	٤.٧	١٠	٣٢.١	٦٨	٦٣.٢	١٣٤	أكسبتي برامج التنمية البشرية مهارة التخطيط للمستقبل	١
١	٠.٥١	٢.٧١	٢.٨	٦	٢٣.٦	٥٠	٧٣.٦	١٥٦	أكسبتي برامج التنمية البشرية مهارة الاتصال مع الآخرين	٢
٣	٠.٦٤	٢.٥٤	٨	١٧	٢٩.٧	٦٣	٦٢.٣	١٣٢	دربتي برامج التنمية البشرية على مهارة التفكير الابتكاري	٣
٥	٠.٦٩	٢.٤٥	١١.٣	٢٤	٣٢.٥	٦٩	٥٦.١	١١٩	أكسبتي برامج التنمية البشرية مهارة حل المشكلات المختلفة	٤
٤	٠.٦٨	٢.٤٧	١٠.٨	٢٣	٣١.١	٦٦	٥٨	١٢٣	دربتي برامج التنمية البشرية على مهارة القيادة الفعالة	٥
٦	٠.٧	٢.٣٢	١٣.٢	٢٨	٤١.٥	٨٨	٤٥.٣	٩٦	أكسبتي برامج التنمية البشرية مهارة مواجهة سوق العمل	٦
٧	٠.٧٥	٢.٠٦	٢٥	٥٣	٤٤.٣	٩٤	٣٠.٧	٦٥	أكسبتي برامج التنمية البشرية مهارة إدارة المشروعات	٧
مستوى مرتفع	٠.٤٣	٢.٤٥	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى قدرة البرامج على إكساب الشباب الجامعي

خبرات ومهارات جديدة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أكسبتي برامج التنمية البشرية مهارة الاتصال مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢.٧١)، يليه الترتيب الثاني أكسبتي برامج التنمية البشرية مهارة التخطيط للمستقبل بمتوسط حسابي (٢.٥٨)، وأخيراً الترتيب السابع أكسبتي برامج التنمية البشرية مهارة إدارة المشروعات بمتوسط حسابي (٢.٠٦).

وقد يعكس ذلك فعالية برامج وحدة التنمية البشرية في إكساب الشباب الجامعي خبرات ومهارات جديدة نتيجة الاهتمام بتنفيذ برامج تدريبية متنوعة تتناسب مع المهارات والخبرات المطلوبة لسوق العمل. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة خليل (٢٠٠٨)، ودراسة محمد (٢٠١٤)، ودراسة حامد (٢٠٢٠)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢١).

(٤) قدرة البرامج على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للشباب الجامعي:
جدول رقم (٦) يوضح قدرة البرامج على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للشباب الجامعي
(ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			موافق		إلى حد ما		غير موافق			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٢	٠.٥٧	٢.٦٧	٥.٢	١١	٢٣.١	٤٩	٧١.٧	١٥٢	أسهمت برامج التنمية البشرية في تعزيز ثقة الآخرين بي	١
٤	٠.٦٤	٢.٤٥	٨	١٧	٣٩.٢	٨٣	٥٢.٨	١١٢	مكنتني برامج التنمية البشرية من تحسين مستوي التحصيل الدراسي	٢
٣	٠.٥٧	٢.٦٥	٤.٧	١٠	٢٥.٥	٥٤	٦٩.٨	١٤٨	أسهمت برامج التنمية البشرية في زيادة شعوري بالولاء والانتماء للمجتمع	٣
٥	٠.٦٧	٢.٤٣	١٠.٤	٢٢	٣٥.٨	٧٦	٥٣.٨	١١٤	أسهمت برامج التنمية البشرية في زيادة قدرتي على قيادة الآخرين	٤
٦	٠.٧٤	١.٥٤	٦١.٣	١٣٠	٢٣.٦	٥٠	١٥.١	٣٢	مكنتني برامج التنمية البشرية من تولى مناصب قيادية بالاتحادات الطلابية	٥
١	٠.٤٥	٢.٨١	٢.٤	٥	١٤.٢	٣٠	٨٣.٥	١٧٧	ساعدتني برامج التنمية البشرية على زيادة شعوري بالتفاؤل بشأن مستقبلي	٦
مستوى مرتفع	٠.٤٢	٢.٤٢	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى قدرة البرامج على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للشباب الجامعي مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ساعدتني برامج التنمية البشرية على زيادة شعوري بالتفاؤل بشأن مستقبلي بمتوسط حسابي (٢.٨١)، يليه الترتيب الثاني أسهمت برامج التنمية البشرية في تعزيز ثقة الآخرين بي بمتوسط حسابي (٢.٦٧)، وأخيراً الترتيب السادس مكنتني برامج التنمية البشرية من تولى مناصب قيادية بالاتحادات الطلابية بمتوسط حسابي (١.٥٤).

وقد يعكس ذلك فعالية برامج وحدة التنمية البشرية في إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للشباب الجامعي، نتيجة قدرة تلك البرامج على تعزيز ثقة الآخرين بالشباب الجامعي، وتحسين مستوي التحصيل الدراسي لهم، وزيادة شعورهم بالولاء والانتماء للمجتمع. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة مجد (٢٠١٤)، ودراسة حامد (٢٠٢٠)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢١).

(٥) قدرة البرامج على إحداث تغيير في الظروف البيئية:

جدول رقم (٧) يوضح قدرة البرامج على إحداث تغيير في الظروف البيئية (ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٢	٠.٥٤	٢.٥٢	١.٩	٤	٤٤.٣	٩٤	٥٣.٨	١١٤	أسهمت برامج التنمية البشرية في توجيه اهتمام المجتمع بالشباب الجامعي	١
١	٠.٦١	٢.٥٣	٦.١	١٣	٣٤.٩	٧٤	٥٩	١٢٥	أسهمت برامج التنمية البشرية في زيادة اهتمامي بقضايا المجتمع العامة	٢
٦	٠.٧٣	٢.٣٨	١٥.١	٣٢	٣٢.١	٦٨	٥٢.٨	١١٢	ساعدتني برامج التنمية البشرية على المشاركة في الأنشطة المجتمعية العامة	٣
٣	٠.٦٩	٢.٤٨	١١.٣	٢٤	٢٩.٢	٦٢	٥٩.٤	١٢٦	أصبحت أكثر قدرة على المشاركة في الأعمال التطوعية	٤
٥	٠.٧٣	٢.٤٣	١٤.٦	٣١	٢٧.٨	٥٩	٥٧.٥	١٢٢	ساعدتني برامج التنمية البشرية على تغيير الظروف البيئية المحيطة بي	٥
٤	٠.٥٩	٢.٤٥	٥.٢	١١	٤٤.٨	٩٥	٥٠	١٠٦	ساعدتني برامج التنمية البشرية على حسن استخدام الموارد المتاحة في بيتي	٦
مستوى مرتفع	٠.٤٧	٢.٤٦	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى قدرة البرامج على إحداث تغيير في الظروف

البيئية مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أسهمت برامج التنمية البشرية في زيادة اهتمامي بقضايا المجتمع العامة بمتوسط حسابي (٢.٥٣)، يليه الترتيب الثاني أسهمت برامج التنمية البشرية في توجيه اهتمام المجتمع بالشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٥٢)، وأخيراً الترتيب السادس ساعدتني برامج التنمية البشرية على المشاركة في الأنشطة المجتمعية العامة بمتوسط حسابي (٢.٣٨).

وقد يعكس ذلك فعالية برامج وحدة التنمية البشرية على إحداث تغيير في الظروف البيئية، نتيجة قدرة تلك البرامج على زيادة اهتمام الشباب بقضايا المجتمع العامة، والمشاركة في الأنشطة المجتمعية العامة. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة محمد (٢٠١٤)، ودراسة حامد (٢٠٢٠)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢١).

(٦) قدرة البرامج على إشباع الحاجات الأساسية للشباب الجامعي:
جدول رقم (٨) يوضح قدرة البرامج على إشباع الحاجات الأساسية للشباب الجامعي
(ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠.٥٧	٢.٤٢	٣.٨	٨	٥٠.٩	١٠.٨	٤٥.٣	٩٦	أسهمت برامج التنمية البشرية في تحديد احتياجاتي التدريبية بدقة	١
٢	٠.٥٩	٢.٥١	٤.٧	١٠	٣٩.٦	٨٤	٥٥.٧	١١٨	أسهمت برامج التنمية البشرية في زيادة استفادتي من خبرات الآخرين	٢
١	٠.٥	٢.٧٥	٣.٣	٧	١٧.٩	٣٨	٧٨.٨	١٦٧	أسهمت برامج التنمية البشرية في إتاحة الفرصة للتعبير عن آرائي بحرية	٣
٣	٠.٦٨	٢.٤٧	١٠.٤	٢٢	٣٢.٥	٦٩	٥٧.١	١٢١	إتاحة برامج التنمية البشرية الفرصة لمناقشة قضايا المجتمع مع الآخرين	٤
٦	٠.٨١	١.٨٢	٤٣.٩	٩٣	٣٠.٧	٦٥	٢٥.٥	٥٤	أسهمت برامج التنمية البشرية في تمكيني من المشاركة السياسية في المجتمع	٥
٥	٠.٦٦	٢.٢٦	١٢.٣	٢٦	٤٩.٥	١٠٥	٣٨.٢	٨١	أسهمت برامج التنمية البشرية في تحسين جاهزيتي لدخول سوق العمل	٦
مستوى مرتفع	٠.٤	٢.٣٧	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى قدرة البرامج على إشباع الحاجات الأساسية للشباب الجامعي مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أسهمت برامج التنمية البشرية في إتاحة الفرصة للتعبير عن آرائي بحرية بمتوسط حسابي (٢.٧٥)، يليه الترتيب الثاني أسهمت برامج التنمية البشرية في زيادة استفادتي من خبرات الآخرين بمتوسط حسابي (٢.٥١)، وأخيراً الترتيب السادس أسهمت برامج التنمية البشرية في تمكيني من المشاركة السياسية في المجتمع بمتوسط حسابي (١.٨٢).

وقد يعكس ذلك فعالية برامج وحدة التنمية البشرية على إشباع الحاجات الأساسية للشباب الجامعي، نتيجة قدرة تلك البرامج على تحديد الاحتياجات التدريبية للشباب الجامعي بدقة، وإتاحة الفرصة للتعبير عن آرائهم بحرية، وإتاحة الفرصة لهم لمناقشة قضايا المجتمع مع الآخرين، وتحسين مستوى جاهزيتهم لدخول سوق العمل. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة نتائج دراسة محمد (٢٠١٤)، ودراسة حامد (٢٠٢٠)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢١).

(٧) قدرة البرامج على مواجهة وحل مشكلات الشباب الجامعي:

جدول رقم (٩) يوضح قدرة البرامج على مواجهة وحل مشكلات الشباب الجامعي (ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠.٦٥	٢.٤٣	٩	١٩	٣٨.٧	٨٢	٥٢.٤	١١١	ساعدتني برامج التنمية البشرية على تطبيق الأسلوب العلمي لحل المشكلات	١
٤	٠.٦٣	٢.٣٩	٨	١٧	٤٤.٨	٩٥	٤٧.٢	١٠٠	دربتني برامج التنمية البشرية على تحديد المشكلة تحديداً دقيقاً	٢
٦	٠.٧٦	٢.١٧	٢١.٧	٤٦	٤٠.١	٨٥	٣٨.٢	٨١	دربتني برامج التنمية البشرية على التنبؤ بالمشكلات المستقبلية قبل حدوثها	٣
١	٠.٥٦	٢.٦٨	٤.٧	١٠	٢٢.٦	٤٨	٧٢.٦	١٥٤	أستطيع معرفة أسباب الوقوع في المشكلات المختلفة	٤
٥	٠.٧٢	٢.٣٣	١٥.١	٣٢	٣٦.٨	٧٨	٤٨.١	١٠٢	أستطيع طرح الأفكار والحلول غير التقليدية لحل المشكلات	٥
٢	٠.٥٦	٢.٥	٣.٣	٧	٤٢.٩	٩١	٥٣.٨	١١٤	أكسبتني برامج التنمية البشرية القدرة على اختيار الحل الأنسب للمشكلة	٦
مستوى مرتفع	٠.٤٤	٢.٤٢	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى قدرة البرامج على مواجهة وحل مشكلات

الشباب الجامعي مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أستطيع معرفة أسباب الوقوع في المشكلات المختلفة بمتوسط حسابي (٢.٦٨)، يليه الترتيب الثاني أكسبتني برامج التنمية البشرية القدرة على اختيار الحل الأنسب للمشكلة بمتوسط حسابي (٢.٥)، وأخيراً الترتيب السادس دربتني برامج التنمية البشرية على التنبؤ بالمشكلات المستقبلية قبل حدوثها بمتوسط حسابي (٢.١٧).

وقد يعكس ذلك فعالية برامج وحدة التنمية البشرية على مواجهة وحل مشكلات الشباب الجامعي، نتيجة قدرة تلك البرامج على إكسابهم مهارة الأسلوب العلمي لتشخيص وحل المشكلات. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة خليل (٢٠٠٨)، ودراسة محمد (٢٠١٤)، ودراسة حامد (٢٠٢٠)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢١).

(٨) سهولة وبساطة إجراءات الحصول على برامج وحدات التنمية البشرية:

جدول رقم (١٠) يوضح سهولة وبساطة إجراءات الحصول على برامج وحدات التنمية البشرية (ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠.٤٣	٢.٨٣	١.٩	٤	١٣.٧	٢٩	٨٤.٤	١٧٩	تتسم شروط الاستفادة من برامج وحدة التنمية البشرية بالوضوح	١
٣	٠.٤٩	٢.٧٩	٣.٨	٨	١٣.٢	٢٨	٨٣	١٧٦	شروط الاستفادة من وحدة برامج التنمية البشرية معلنة للجميع	٢
٢	٠.٤٦	٢.٨٣	٣.٣	٧	١٠.٨	٢٣	٨٥.٨	١٨٢	سهولة إجراءات الاشتراك في برامج وحدة التنمية البشرية	٣
٥	٠.٥٦	٢.٧٧	٦.٦	١٤	٩.٩	٢١	٨٣.٥	١٧٧	تستغرق إجراءات الاشتراك في برامج وحدة التنمية البشرية وقت قصير	٤
٤	٠.٤٩	٢.٧٨	٣.٣	٧	١٥.١	٣٢	٨١.٦	١٧٣	تقدم برامج وحدة التنمية البشرية للجميع دون تمييز	٥
مستوى مرتفع	٠.٣٨	٢.٨	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى سهولة وبساطة إجراءات الحصول على برامج

وحدة التنمية البشرية مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تتسم شروط الاستفادة من برامج وحدة التنمية البشرية بالوضوح بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، وانحراف معياري (٠.٤٣)، يليه الترتيب الثاني سهولة إجراءات الاشتراك في برامج وحدة التنمية البشرية بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، وانحراف معياري (٠.٤٦)، وأخيراً الترتيب الخامس تستغرق إجراءات الاشتراك في برامج وحدة التنمية البشرية وقت قصير بمتوسط حسابي (٢.٧٧).

وقد يعكس ذلك قدرة وحدة التنمية البشرية على تيسير إجراءات الحصول على برامج وحدة التنمية البشرية مما أدى إقبال متزايد على برامجها التدريبية. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة محمد (٢٠١٤)، ودراسة حامد (٢٠٢٠)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢١).

(٩) الحصول الفوري على برامج وحدات التنمية البشرية:

جدول رقم (١١) يوضح الحصول الفوري على برامج وحدات التنمية البشرية (ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠.٤١	٢.٨٥	١.٩	٤	١١.٣	٢٤	٨٦.٨	١٨٤	تقدم وحدة برامج التنمية البشرية الخدمة فور التقدم للحصول عليها	١
٣	٠.٤٤	٢.٨١	١.٩	٤	١٥.٦	٣٣	٨٢.٥	١٧٥	تنفذ برامج وحدة التنمية البشرية في مواعيدها المحددة	٢
٤	٠.٤٩	٢.٧٧	٣.٣	٧	١٦	٣٤	٨٠.٧	١٧١	توفر وحدة برامج التنمية البشرية الحلول السريعة لأية مشكلة تواجهني أثناء تنفيذ البرامج	٣
٢	٠.٤١	٢.٨٣	١.٤	٣	١٤.٢	٣٠	٨٤.٤	١٧٩	يقيس مسؤولي وحدة برامج التنمية البشرية مستوى رضائي عن البرامج التدريبية المنفذة	٤
٥	٠.٦٥	٢.٤٢	٩	١٩	٤٠.٦	٨٦	٥٠.٥	١٠٧	يأخذ مسؤولي وحدة برامج التنمية البشرية بمقترحاتي عن تطوير البرامج التدريبية	٥
مستوى مرتفع	٠.٣٦	٢.٧٣	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الحصول الفوري على برامج وحدة التنمية

البشرية مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تقدم وحدة برامج التنمية البشرية الخدمة فور التقدم للحصول عليها بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، يليه الترتيب الثاني يقيس مسؤولي وحدة برامج التنمية البشرية مستوى رضائي عن البرامج التدريبية المنفذة بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، وأخيراً الترتيب الخامس يأخذ مسؤولي وحدة برامج التنمية البشرية بمقترحاتي عن تطوير البرامج التدريبية بمتوسط حسابي (٢.٤٢).

وقد يعكس ذلك قدرة وحدة التنمية البشرية على تيسير الحصول الفوري على برامج وحدة التنمية البشرية فور التقدم للحصول عليها، كما توفر الحلول السريعة لأية مشكلة تواجه الشباب الجامعي أثناء تنفيذ البرامج. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة محمد (٢٠١٤)، ودراسة حامد (٢٠٢٠)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢١).

(١٠) مدى توافق برامج وحدات التنمية البشرية مع توقعات الشباب الجامعي:
جدول رقم (١٢) يوضح مدى توافق برامج وحدات التنمية البشرية مع توقعات الشباب
الجامعي (ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٥	٠.٥١	٢.٧٣	٣.٣	٧	٢٠.٣	٤٣	٧٦.٤	١٦٢	أسهمت برامج وحدة التنمية البشرية في تلبية احتياجاتي التدريبية	١
١	٠.٤٢	٢.٨٣	١.٩	٤	١٣.٢	٢٨	٨٤.٩	١٨٠	يتناسب المحتوى التدريبي لبرامج وحدة التنمية البشرية مع أهدافها المعلنة	٢
٤	٠.٤٩	٢.٧٣	١.٩	٤	٢٣.١	٤٩	٧٥	١٥٩	يتناسب المحتوى التدريبي لبرامج وحدة التنمية البشرية مع معارفي وخبراتي	٣
٣	٠.٤٨	٢.٧٥	١.٩	٤	٢١.٢	٤٥	٧٦.٩	١٦٣	تتوافق برامج وحدة التنمية البشرية مع تطلعاتي وطموحاتي المستقبلية	٤
٢	٠.٤٧	٢.٧٨	٢.٤	٥	١٧.٥	٣٧	٨٠.٢	١٧٠	تتوافق برامج وحدة التنمية البشرية مع احتياجات سوق العمل	٥
٦	٠.٥٣	٢.٧	٣.٨	٨	٢٢.٢	٤٧	٧٤.١	١٥٧	تتوافق برامج وحدة التنمية البشرية مع إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠	٦
مستوى مرتفع	٠.٣٩	٢.٧٥	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى توافق برامج وحدة التنمية البشرية مع توقعات الشباب الجامعي مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يتناسب المحتوى التدريبي لبرامج وحدة التنمية البشرية مع أهدافها المعلنة بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، يليه الترتيب الثاني تتوافق برامج وحدة التنمية البشرية مع احتياجات سوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٧٨)، وأخيراً الترتيب السادس تتوافق برامج وحدة التنمية البشرية مع إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ بمتوسط حسابي (٢.٧).

وقد يعكس توافق برامج وحدة التنمية البشرية مع توقعات الشباب الجامعي، نتيجة تلبية الاحتياجات التدريبية للشباب الجامعي، وتتناسب المحتوى التدريبي للبرامج التدريبية مع أهدافها المعلنة، وتتوافقها مع متطلبات سوق العمل، وكذلك توافقتها مع إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة محمد (٢٠١٤)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢١).

المحور الثالث: أبعاد ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:

(١) المعلومات الريادية:

جدول رقم (١٣) يوضح المعلومات الريادية لدى الشباب الجامعي (ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠.٤٤	٢.٨٥	٣.٣	٧	٨	١٧	٨٨.٧	١٨٨	أعرف أن ريادة الأعمال هي عمل حر يتسم بالإبداع والابتكار	١
٨	٠.٤٩	٢.٧٢	١.٩	٤	٢٤.١	٥١	٧٤.١	١٥٧	أعلم أن ريادة الأعمال تعتمد على المعرفة باحتياجات سوق العمل	٢
١٠	٠.٧	٢.٣٢	١٣.٧	٢٩	٤١	٨٧	٤٥.٣	٩٦	أعرف أسس اختيار المشروع الريادي الناجح	٣
٣	٠.٤٦	٢.٧٧	١.٩	٤	١٨.٩	٤٠	٧٩.٢	١٦٨	أعرف أن ريادة الأعمال تتطلب الاعتماد على الذات	٤
٧	٠.٥	٢.٧٥	٣.٣	٧	١٨.٤	٣٩	٧٨.٣	١٦٦	أعلم أن ريادة الأعمال توفر الرضا الوظيفي للفرد نتيجة قيامه بالعمل المناسب	٥
٦	٠.٤٨	٢.٧٥	١.٩	٤	٢١.٢	٤٥	٧٦.٩	١٦٣	أعرف أن ريادة الأعمال تساعد على فتح أسواق جديدة للسلع والمنتجات	٦
٤	٠.٤٩	٢.٧٧	٣.٣	٧	١٦.٥	٣٥	٨٠.٢	١٧٠	أعرف أن ريادة الأعمال تهدف إلى استثمار الطاقات والإمكانيات الكامنة لدى الشباب	٧
٩	٠.٥٩	٢.٦٣	٥.٧	١٢	٢٥.٩	٥٥	٦٨.٤	١٤٥	أعلم أن ريادة الأعمال تتسم بالبعد عن الإجراءات الروتينية في العمل	٨
٢	٠.٤٥	٢.٧٩	١.٩	٤	١٧.٥	٣٧	٨٠.٧	١٧١	أعرف أن ريادة الأعمال تساعد على فتح مجالات جديدة لتوظيف الشباب	٩
٥	٠.٥٥	٢.٧٦	٥.٧	١٢	١٢.٧	٢٧	٨١.٦	١٧٣	أعرف أن ريادة الأعمال تعتمد على أساليب المنافسة لرفع الكفاءة الفردية للشباب	١٠
مستوى مرتفع	٠.٣٨	٢.٧١	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى المعلومات الريادية لدى الشباب الجامعي

مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

الترتيب الأول أعرف أن ريادة الأعمال هي عمل حر يتسم بالإبداع والابتكار بمتوسط حسابي

(٢.٨٥)، يليه الترتيب الثاني أعرف أن ريادة الأعمال تساعد على فتح مجالات جديدة

لتوظيف الشباب بمتوسط حسابي (٢.٧٩)، وأخيراً الترتيب العاشر أعرف أسس اختيار المشروع الريادي الناجح بمتوسط حسابي (٢.٣٢).

وقد يعكس ذلك حرص جامعة حلوان وخاصة وحدة برامج التنمية البشرية على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي من خلال تزويدهم بالمعلومات الريادية المختلفة من خلال برامجها التدريبية. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة إبراهيم (٢٠١٥)، ودراسة الجمالي، العربي (٢٠١٦)، ودراسة عبد الفتاح (٢٠١٦)، ودراسة خالد؛ المليجي؛ عبد الله (٢٠١٧)، ودراسة المخيزيم (٢٠١٧)، ودراسة عبد الحي؛ مطر (٢٠١٨)، ودراسة مشرف (٢٠١٩)، ودراسة الجهني (٢٠١٩)، ودراسة سليمان (٢٠١٩).

(٢) السمات الريادية لدى الشباب الجامعي:

جدول رقم (١٤) يوضح السمات الريادية لدى الشباب الجامعي (ن=٢١٢)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أمتلك مهارة اكتشاف الفرص في مجال ريادة الأعمال	٩٣	٤٣.٩	١٠٣	٤٨.٦	١٦	٧.٥	٢.٣٦	٠.٦٢	٩
٢	أمتلك الطموح لتأسيس مشروع خاص	١٣٩	٦٥.٦	٦٦	٣١.١	٧	٣.٣	٢.٦٢	٠.٥٥	٣
٣	اتسم بالثقة بالنفس لكسب ثقة العملاء	١٧٦	٨٣	٣٠	١٤.٢	٦	٢.٨	٢.٨	٠.٤٧	١
٤	امتلك القدرة على الاعتماد على الذات في تنفيذ المشروعات الريادية	١١٧	٥٥.٢	٨٤	٣٩.٦	١١	٥.٢	٢.٥	٠.٦	٥
٥	أمتلك المهارات التكنولوجية والفنية اللازمة لإدارة المشروعات	١١٥	٥٤.٢	٨٣	٣٩.٢	١٤	٦.٦	٢.٤٨	٠.٦٢	٦
٦	اتسم بمستوى عالي من المثابرة في العمل	١٥٧	٧٤.١	٤٥	٢١.٢	١٠	٤.٧	٢.٦٩	٠.٥٦	٢
٧	أتمتع بمستوى عالي من الدافعية للإنجاز في أي عمل أقوم به	١٢٧	٥٩.٩	٧٨	٣٦.٨	٧	٣.٣	٢.٥٧	٠.٥٦	٤
٨	أمتلك القدرة على المخاطرة المدروسة	١١٠	٥١.٩	٧٩	٣٧.٣	٢٣	١٠.٨	٢.٤١	٠.٦٨	٨
٩	أمتلك القدرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل	١١١	٥٢.٤	٧٨	٣٦.٨	٢٣	١٠.٨	٢.٤٢	٠.٦٨	٧
١٠	أمتلك القدرة على مواجهة المنافسة في سوق العمل	١٠٥	٤٩.٥	٧٧	٣٦.٣	٣٠	١٤.٢	٢.٣٥	٠.٧٢	١٠
	البعد ككل							٢.٥٢	٠.٤	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى السمات الريادية لدى الشباب الجامعي مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول اتمسم بالثقة بالنفس لكسب ثقة العملاء بمتوسط حسابي (٢.٨)، يليه الترتيب الثاني اتمسم بمستوى عالي من المثابرة في العمل بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، وأخيراً الترتيب العاشر أتمتلك القدرة على مواجهة المنافسة في سوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٣٥).

وقد يعكس ذلك حرص جامعة حلوان وخاصة وحدة برامج التنمية البشرية على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي من خلال اكتشاف السمات الريادية لدى الطلاب. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة نتائج دراسة إبراهيم (٢٠١٥)، ودراسة الجمالي، العربي (٢٠١٦)، ودراسة عبد الفتاح (٢٠١٦)، ودراسة خالد؛ المليجي؛ عبد الله (٢٠١٧)، ودراسة المخيزيم (٢٠١٧)، ودراسة عبد الحي؛ مطر (٢٠١٨)، ودراسة مشرف (٢٠١٩)، ودراسة الجهني (٢٠١٩)، ودراسة سليمان (٢٠١٩).

(٣) الاتجاهات الريادية لدى الشباب الجامعي:

جدول رقم (١٥) يوضح الاتجاهات الريادية لدى الشباب الجامعي (ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٨	٠.٥٣	٢.٧٨	٥.٢	١١	١١.٨	٢٥	٨٣	١٧٦	أؤمن بقيمة ريادة الأعمال للشباب	١
١٠	٠.٥٨	٢.٥٧	٤.٧	١٠	٣٣.٥	٧١	٦١.٨	١٣١	أفضل عمل مشروع خاص بي	٢
٩	٠.٥٢	٢.٧٣	٣.٨	٨	١٩.٨	٤٢	٧٦.٤	١٦٢	أعتقد أن ريادة الأعمال وسيلة لكسب احترام الآخرين	٣
٧	٠.٤٦	٢.٧٨	١.٩	٤	١٨.٤	٣٩	٧٩.٧	١٦٩	أرى أن ريادة الأعمال تساعد على تحمل المسؤوليات	٤
٣	٠.٤	٢.٨٧	٢.٤	٥	٨.٥	١٨	٨٩.٢	١٨٩	أعتقد أن ريادة الأعمال تحقق الاستقلالية للإنسان	٥
٢	٠.٣٩	٢.٨٧	١.٩	٤	٩	١٩	٨٩.٢	١٨٩	أعتقد أن ريادة الأعمال تنمي روح الابتكار عند الشباب	٦
٥	٠.٤٦	٢.٨٢	٢.٨	٦	١٢.٧	٢٧	٨٤.٤	١٧٩	أرى أن ريادة الأعمال تؤدي إلى تحسين مستوى المعيشة	٧

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠.٤٤	٢.٨٣	٢.٨	٦	١٠.٨	٢٣	٨٦.٣	١٨٣	أرى أن ريادة الأعمال تمكن الشباب من الحصول على مكانة اجتماعية أفضل	٨
٦	٠.٤٨	٢.٧٩	٣.٣	٧	١٤.٦	٣١	٨٢.١	١٧٤	أعتقد أن ريادة الأعمال تؤدي إلى الإحساس بالأمان الوظيفي	٩
١	٠.٣٦	٢.٩	١.٩	٤	٦.١	١٣	٩٢	١٩٥	أرى أن ريادة الأعمال أفضل وسيلة لحل مشكلة البطالة لدى الشباب	١٠
مستوى مرتفع	٠.٣٤	٢.٧٩	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاتجاهات الريادية لدى الشباب الجامعي مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أرى أن ريادة الأعمال أفضل وسيلة لحل مشكلة البطالة لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٩)، يليه الترتيب الثاني أعتقد أن ريادة الأعمال تنمي روح الابتكار عند الشباب بمتوسط حسابي (٢.٨٧)، وأخيراً الترتيب العاشر أفضل عمل مشروع خاص بي بمتوسط حسابي (٢.٥٧).

وقد يعكس ذلك حرص جامعة حلوان وخاصة وحدة برامج التنمية البشرية على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي من خلال تعزيز الاتجاهات الريادية لدى الشباب الجامعي. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة نتائج دراسة إبراهيم (٢٠١٥)، ودراسة الجمالي، العربي (٢٠١٦)، ودراسة عبد الفتاح (٢٠١٦)، ودراسة خالد؛ المليجي؛ عبد الله (٢٠١٧)، ودراسة المخيزيم (٢٠١٧)، ودراسة عبد الحي؛ مطر (٢٠١٨)، ودراسة مشرف (٢٠١٩)، ودراسة الجهني (٢٠١٩)، ودراسة سليمان (٢٠١٩).

المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:
جدول رقم (١٦) يوضح الصعوبات التي تواجه برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي (ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١١	٠.٧٧	١.٦٦	٥٢.٨	١١٢	٢٨.٨	٦١	١٨.٤	٣٩	ضعف ثقة الشباب الجامعي في برامج وحدة التنمية البشرية	١
٦	٠.٨٩	١.٩٦	٤١.٥	٨٨	٢١.٢	٤٥	٣٧.٣	٧٩	عدم تحديد الاحتياجات التدريبية للشباب الجامعي من البرامج التدريبية	٢
٨	٠.٨٧	١.٨٨	٤٤.٣	٩٤	٢٣.٦	٥٠	٣٢.١	٦٨	عدم وجود خطة تدريبية سنوية لوحدة برامج التنمية البشرية تتضمن برامجها خلال العام الجامعي	٣
٤	٠.٨٦	١.٩٨	٣٧.٧	٨٠	٢٦.٤	٥٦	٣٥.٨	٧٦	ضعف اهتمام الشباب الجامعي بالاستفادة من برامج وحدة التنمية البشرية	٤
١٢	٠.٧٤	١.٦٣	٥٢.٤	١١١	٣٢.١	٦٨	١٥.٦	٣٣	قلة البرامج التدريبية التي تقيّمها وحدة التنمية البشرية لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب	٥
١٣	٠.٧٦	١.٥٤	٦٢.٣	١٣٢	٢١.٢	٤٥	١٦.٥	٣٥	ضعف قدرة برامج وحدة التنمية البشرية على نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب	٦
٩	٠.٨	١.٨٥	٤٠.٦	٨٦	٣٣.٥	٧١	٢٥.٩	٥٥	ضعف اهتمام وحدة التنمية البشرية باستضافة رواد الأعمال الناجحين لعرض تجاربهم أمام الطلبة	٧
٧	٠.٩	١.٩٥	٤٢.٩	٩١	١٨.٩	٤٠	٣٨.٢	٨١	عدم وجود موقع إلكتروني لوحدة التنمية البشرية يهتم بنشر كل فعاليتها وبرامجها التدريبية	٨
١	٠.٨٢	٢	٣٣	٧٠	٣٣.٥	٧١	٣٣.٥	٧١	وجود ثقافية مجتمعية تحت الشباب على تفضيل الوظائف الحكومية	٩
٥	٠.٨٣	١.٩٦	٣٦.٣	٧٧	٣١.٦	٦٧	٣٢.١	٦٨	ضعف روح المبادرات الفردية لدى الشباب الجامعي	١٠
٣	٠.٨٣	١.٩٨	٣٤.٩	٧٤	٣٢.١	٦٨	٣٣	٧٠	ضعف الوعي المجتمعي بثقافة ريادة الأعمال	١١

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١٠	٠.٨٣	١.٨٥	٤٢.٩	٩١	٢٩.٢	٦٢	٢٧.٨	٥٩	ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال	١٢
٢	٠.٨٦	٢	٣٦.٨	٧٨	٢٦.٩	٥٧	٣٦.٣	٧٧	ضعف مشاركة الشباب الجامعي في الأنشطة والفعاليات الداعمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال	١٣
مستوى متوسط	٠.٦٢	١.٨٦	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الصعوبات التي تواجه برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٨٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول وجود ثقافية مجتمعية تحت الشباب على تفضيل الوظائف الحكومية بمتوسط حسابي (٢)، وانحراف معياري (٠.٨٢)، يليه الترتيب الثاني ضعف مشاركة الشباب الجامعي في الأنشطة والفعاليات الداعمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بمتوسط حسابي (٢)، وانحراف معياري (٠.٨٦)، وأخيراً الترتيب الثالث عشر ضعف قدرة برامج وحدة التنمية البشرية على نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب بمتوسط حسابي (١.٥٤).

وقد يعكس ذلك ضرورة وضع آليات لوجود ثقافية مجتمعية تحت الشباب على تفضيل مشروعات ريادة الأعمال أكثر من الوظائف الحكومية، وكذلك تنمية وتعزيز مشاركة الشباب الجامعي في الأنشطة والفعاليات الداعمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وتنمية الوعي المجتمعي بثقافة ريادة الأعمال خاصة بين الشباب.

المحور الخامس: مقترحات زيادة فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية، وأبعاد ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:

جدول رقم (١٧) يوضح مقترحات زيادة فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية،
وأبعاد ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي (ن=٢١٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			غير موافق		إلى حد ما		موافق			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٣	٠.٣٨	٢.٨٨	١.٩	٤	٨	١٧	٩٠.١	١٩١	١	بث الثقة لدى الشباب الجامعي في برامج وحدة التنمية البشرية
٥	٠.٤	٢.٨٦	١.٩	٤	٩.٩	٢١	٨٨.٢	١٨٧	٢	تحديد الاحتياجات التدريبية للشباب الجامعي كمدخل لتصميم برامج وحدة التنمية البشرية
٤	٠.٤	٢.٨٨	٢.٨	٦	٦.١	١٣	٩١	١٩٣	٣	وضع خطة تدريبية سنوية لوحدة برامج التنمية البشرية تتضمن برامجها خلال العام الجامعي
١	٠.٣٦	٢.٩	١.٩	٤	٦.١	١٣	٩٢	١٩٥	٤	تنمية وعي الشباب الجامعي بأهمية بالاستفادة من برامج وحدة التنمية البشرية
١٠	٠.٤٥	٢.٨٤	٣.٣	٧	٩	١٩	٨٧.٧	١٨٦	٥	تكثيف البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة التنمية البشرية لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب
٩	٠.٤٤	٢.٨٤	٢.٨	٦	١٠.٤	٢٢	٨٦.٨	١٨٤	٦	تطوير برامج وحدة التنمية البشرية للمساهمة في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب
٢	٠.٣٧	٢.٨٩	١.٩	٤	٧.١	١٥	٩١	١٩٣	٧	استضافة وحدة التنمية البشرية لرواد الأعمال الناجحين لعرض تجاربهم وخبراتهم أمام الشباب الجامعي
٦	٠.٤	٢.٨٥	١.٩	٤	١٠.٨	٢٣	٨٧.٣	١٨٥	٨	إنشاء موقع الكتروني لوحدة التنمية البشرية لنشر فعاليتها وبرامجها التدريبية
٧	٠.٤٢	٢.٨٤	١.٩	٤	١٢.٣	٢٦	٨٥.٨	١٨٢	٩	تعزيز دور وحدة التنمية البشرية في تنمية وعي الشباب الجامعي بأهمية العمل الحر
٢	٠.٣٧	٢.٨٩	١.٩	٤	٧.٥	١٦	٩٠.٦	١٩٢	١٠	تنظيم ورش العمل المختلفة والمستمرة لتعزيز روح المبادرات الفردية لدى الشباب الجامعي
٨	٠.٤٣	٢.٨٤	٢.٨	٦	٩.٩	٢١	٨٧.٣	١٨٥	١١	تعزيز الوعي المجتمعي بثقافة ريادة الأعمال من خلال وسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي
١١	٠.٤٢	٢.٨٣	١.٩	٤	١٢.٧	٢٧	٨٥.٤	١٨١	١٢	زيادة الخدمات التوعوية والتنقيفية التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال
١٢	٠.٤٣	٢.٨٢	١.٩	٤	١٤.٢	٣٠	٨٤	١٧٨	١٣	تنمية وعي الشباب الجامعي بأهمية المشاركة في الأنشطة والفعاليات الداعمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال
مستوى مرتفع	٠.٣٣	٢.٨٦	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات زيادة فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية، وأبعاد ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تنمية وعي الشباب الجامعي بأهمية بالاستفادة من برامج وحدة التنمية البشرية بمتوسط حسابي (٢.٠٩)، يليه الترتيب الثاني استضافة وحدة التنمية البشرية لرواد الأعمال الناجحين لعرض تجاربهم وخبراتهم أمام الشباب الجامعي، وتنظيم ورش العمل المختلفة والمستمرة لتعزيز روح المبادرات الفردية لدى الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، وأخيراً الترتيب الثاني عشر تنمية وعي الشباب الجامعي بأهمية المشاركة في الأنشطة والفعاليات الداعمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بمتوسط حسابي (٢.٨٢).

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية مرتفعاً ":

جدول رقم (١٨) يوضح مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية ككل

(ن=٢١٢)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	قدرة البرامج على تنمية وإثراء معارف الشباب الجامعي	٢.٦٢	٠.٤	مرتفع	٥
٢	قدرة البرامج على إحداث تغيير في أنماط سلوك الشباب الجامعي	٢.٦٤	٠.٣٩	مرتفع	٤
٣	قدرة البرامج على إكساب الشباب الجامعي خبرات ومهارات جديدة	٢.٤٥	٠.٤٣	مرتفع	٧
٤	قدرة البرامج على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للشباب الجامعي	٢.٤٢	٠.٤٢	مرتفع	٨
٥	قدرة البرامج على إحداث تغيير في الظروف البيئية	٢.٤٦	٠.٤٧	مرتفع	٦
٦	قدرة البرامج على إشباع الحاجات الأساسية للشباب الجامعي	٢.٣٧	٠.٤	مرتفع	١٠
٧	قدرة البرامج على مواجهة وحل مشكلات الشباب الجامعي	٢.٤٢	٠.٤٤	مرتفع	٩
٨	سهولة وبساطة إجراءات الحصول على برامج وحدة التنمية البشرية	٢.٨	٠.٣٨	مرتفع	١
٩	الحصول الفوري على برامج وحدة التنمية البشرية	٢.٧٣	٠.٣٦	مرتفع	٣
١٠	توافق برامج وحدة التنمية البشرية مع توقعات الشباب الجامعي	٢.٧٥	٠.٣٩	مرتفع	٢
	أبعاد الفعالية ككل	٢.٥٧	٠.٣٤	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية ككل مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول سهولة وبساطة إجراءات الحصول على برامج وحدة التنمية البشرية بمتوسط حسابي (٢.٨)، يليه الترتيب الثاني توافق برامج وحدة التنمية البشرية مع توقعات الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٧٥)، وأخيراً الترتيب العاشر قدرة البرامج على إشباع الحاجات الأساسية للشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٣٧). ويعكس ذلك فعالية برامج وحدة التنمية البشرية بجامعة حلوان في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، نظراً لسهولة وبساطة إجراءات الحصول على برامجها، وتوافقها مع توقعات الشباب الجامعي، وقدرتها على إحداث تغيير في أنماط سلوك الشباب الجامعي، وتنمية وإثراء معارف الشباب الجامعي. وتتفق نتائج الجدول السابق مع نتائج دراسة خليل (٢٠٠٨)، ودراسة محمد (٢٠١٤)، ودراسة حامد (٢٠٢٠)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢١). مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة ومؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية مرتفعاً".

(٢) اختبار الفرض الثاني للدراسة: "من المتوقع أن يكون مستوى ثقافة قيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي مرتفعاً":

جدول رقم (١٩) يوضح مستوى ثقافة قيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ككل (ن=٢١٢)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب ب
١	المعلومات الريادية لدى الشباب الجامعي	٢.٧١	٠.٣٨	مرتفع	٢
٢	السمات الريادية لدى الشباب الجامعي	٢.٥٢	٠.٤	مرتفع	٣
٣	الاتجاهات الريادية لدى الشباب الجامعي	٢.٧٩	٠.٣٤	مرتفع	١
	أبعاد ثقافة قيادة الأعمال ككل	٢.٦٧	٠.٣٤	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى ثقافة قيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ككل مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الاتجاهات الريادية لدى الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٧٩)، يليه الترتيب الثاني المعلومات

الريادية لدى الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٧١)، وأخيراً الترتيب الثالث السمات الريادية لدى الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٥٢).

ويعكس ذلك ارتفاع مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب بجامعة حلوان نتيجة فعالية برامج وحدة التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة لدى الشاب الجامعي وخاصة في تنمية الاتجاهات الريادية لدى الشباب الجامعي. وتتفق نتائج الجدول السابق مع نتائج دراسة نتائج دراسة إبراهيم (٢٠١٥)، ودراسة الجمالي، العربي (٢٠١٦)، ودراسة عبد الفتاح (٢٠١٦)، ودراسة خالد؛ المليجي؛ عبد الله (٢٠١٧)، ودراسة المخيزيم (٢٠١٧)، ودراسة عبد الحي؛ مطر (٢٠١٨)، ودراسة مشرف (٢٠١٩)، ودراسة الجهني (٢٠١٩)، ودراسة سليمان (٢٠١٩)، بينما اختلفت مع نتائج دراسة محمود (٢٠٢١) التي أظهرت أن مستوى المعلومات الريادية لدى طلاب جامعة السويس جاءت متوسطة. مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه: " من المتوقع أن يكون مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي مرتفعاً ".

(٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين فعالية

برامج وحدات التنمية البشرية وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ":

جدول رقم (٢٠) يوضح العلاقة بين فعالية برامج وحدات التنمية البشرية وتنمية ثقافة

ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي (ن=٢١٢)

م	الأبعاد	الأبعاد	المعلومات الريادية	السمات الريادية	الاتجاهات الريادية	أبعاد الثقافة ككل
١	قدرة البرامج على تنمية وإثراء معارف الشباب الجامعي	**٠.٦٠٩	**٠.٦٢٧	**٠.٦٤٦	**٠.٦٩٢	
٢	قدرة البرامج على إحداث تغيير في أنماط سلوك الشباب الجامعي	**٠.٥٢٧	**٠.٦٢٦	**٠.٤٩٣	**٠.٦٠٩	
٣	قدرة البرامج على إكساب الشباب الجامعي خبرات ومهارات جديدة	**٠.٥٦٨	**٠.٥٩٥	**٠.٥٥٥	**٠.٦٣٣	
٤	قدرة البرامج على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للشباب الجامعي	**٠.٥٥٦	**٠.٥٤٣	**٠.٥٥٨	**٠.٦٠٩	
٥	قدرة البرامج على إحداث تغيير في الظروف البيئية	**٠.٥٣٣	**٠.٦٠١	**٠.٥٨٢	**٠.٦٣٢	
٦	قدرة البرامج على إشباع الحاجات الأساسية للشباب الجامعي	**٠.٥٦٢	**٠.٦١٤	**٠.٥٤٦	**٠.٦٣٥	
٧	قدرة البرامج على مواجهة وحل مشكلات الشباب الجامعي	**٠.٥٧٣	**٠.٥٧٤	**٠.٥٧٢	**٠.٦٣٢	

م	الأبعاد	المعلومات الريادية	السمات الريادية	الاتجاهات الريادية	أبعاد الثقافة ككل
٨	سهولة وبساطة إجراءات الحصول على برامج وحدة التنمية البشرية	**٠.٥٨٧	**٠.٥٤٩	**٠.٧٠٩	**٠.٦٧٤
٩	الحصول الفوري على برامج وحدة التنمية البشرية	**٠.٥٨٧	**٠.٥٧٢	**٠.٧٣٣	**٠.٦٩١
١٠	توافق برامج وحدة التنمية البشرية مع توقعات الشباب الجامعي	**٠.٦٣٧	**٠.٥٨٦	**٠.٧٣٠	**٠.٧١٤
	أبعاد الفعالية ككل	**٠.٦٨١	**٠.٧٠٠	**٠.٧٢٤	**٠.٧٧٣

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين فعالية برامج وحدات التنمية البشرية وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عما تهدف الدراسة تحقيقه. وأن أكثر أبعاد فعالية برامج وحدات التنمية البشرية ارتباطاً بتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي تمثلت فيما يلي: توافق برامج وحدة التنمية البشرية مع توقعات الشباب الجامعي، ثم قدرة البرامج على تنمية وإثراء معارف الشباب الجامعي، يليها الحصول الفوري على برامج وحدة التنمية البشرية، يليها سهولة وبساطة إجراءات الحصول على برامج وحدة التنمية البشرية، ثم قدرة البرامج على إشباع الحاجات الأساسية للشباب الجامعي، ثم قدرة البرامج على إحداث تغيير في الظروف البيئية وقدرة البرامج على مواجهة وحل مشكلات الشباب الجامعي، وأخيراً قدرة البرامج على إحداث تغيير في أنماط سلوك الشباب الجامعي وقدرة البرامج على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين فعالية برامج وحدات التنمية البشرية وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ".

جدول رقم (٢١) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر فعالية برامج وحدات التنمية البشرية على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي (ن=٢١٢)

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة
٠.٥٩٨	**٠.٧٧٣	**٣١٢.٦١٧	**١٧.٦٨١	٠.٧٦٤	أبعاد فعالية برامج وحدات التنمية البشرية ككل

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "فعالية برامج وحدات التنمية البشرية" والمتغير التابع "تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي" إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٥٩٨)، أي أن فعالية برامج وحدات التنمية البشرية تساهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي بنسبة (٥٩.٨%). مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه "توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين فعالية برامج وحدات التنمية البشرية وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي".

(٤) اختبار الفرض الرابع للدراسة: "توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي وتحديدهم لمستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية":

جدول رقم (٢٢) يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي

وتحديدهم لمستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية (ن=٢١٢)

م	المتغيرات الديموجرافية	أبعاد الفعالية ككل	
		قيمة المعامل	المعامل المستخدم
١	النوع	١٩٣.٣٤٨	كأ
٢	السن	٠.٠٧١	بيرسون
٣	طبيعة الدراسة	١٧٢.٥٥٧	كأ
٤	الفرقة الدراسية	٠.٠٥٨	جاما
٥	الشعبة الدراسية	١٩٢.٦٨٢	كأ
٦	محل الإقامة	٢٠٦.٣٩٧	كأ
٧	عدد الدورات التدريبية	٠.٠٨٢	بيرسون

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي وتحديدهم لمستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية، وهذا يعني أن تحديد مستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية لا يختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي (النوع، والسن، وطبيعة الدراسة، والفرقة الدراسية، والشعبة الدراسية، ومحل الإقامة، وعدد الدورات التدريبية). مما يجعلنا نرفض الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه "توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي وتحديدهم لمستوى فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية".

(٥) اختبار الفرض الخامس للدراسة: "توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي وتحديدهم لمستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي":

جدول رقم (٢٣) يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي وتحديدهم لمستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي (ن=٢١٢)

م	المتغيرات الديموجرافية	أبعاد ثقافة ريادة الأعمال ككل		
		المعامل المستخدم	قيمة المعامل	الدلالة
١	النوع	كأ	٤٤.٦٠٣	غير دال
٢	السن	بيرسون	٠.١٥٦	غير دال
٣	طبيعة الدراسة	كأ	٤٦.٨٩٤	غير دال
٤	الفرقة الدراسية	جاما	٠.٠١٢	غير دال
٥	الشعبة الدراسية	كأ	٤٥.٧٤٦	غير دال
٦	محل الإقامة	كأ	٣٨.١٣٨	غير دال
٧	عدد الدورات التدريبية	بيرسون	٠.٠٣٢	غير دال

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي وتحديدهم لمستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وهذا يعني أن تحديد مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي لا يختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي (النوع، والسن، وطبيعة الدراسة، والفرقة الدراسية، والشعبة الدراسية، ومحل الإقامة، وعدد الدورات التدريبية). مما يجعلنا نرفض الفرض الخامس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي وتحديدهم لمستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ".

تاسعاً: آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل دور برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن تحديد الآليات التخطيطية المقترحة لزيادة تفعيل دور برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي على النحو التالي:

م	الآليات	إجراءات التنفيذ	جهات التنفيذ المقترحة	التوقيت الزمني لتنفيذ	الجهات الداعمة
١	تطوير وحدة برامج التنمية البشرية بجامعة حلوان	<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة تدريبية متكاملة سنوية لوحدة برامج التنمية البشرية. تصميم برامج وحدة التنمية البشرية في ضوء الاحتياجات التدريبية. إعداد حقائب تدريبية لكل البرامج التدريبية (حقيبة المدرب والمتدرب). ترجمة الخطة التدريبية إلى خطة زمنية لتنفيذ برامج وحدة التنمية البشرية. توفير الموارد والإمكانيات اللازمة لتنفيذ برامج وحدة التنمية البشرية. الإعلان الكافي والمستمر عن برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية. تطوير البرامج التدريبية باستمرار في ضوء احتياجات سوق العمل ورؤية مصر ٢٠٣٠. إعداد تقرير سنوي عن نتائج تنفيذ برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية. 	وحدة التنمية البشرية	ثلاثة أشهر ثلاثة أشهر ثلاثة أشهر أسبوع سنة سنة سنة أسبوعان	جامعة حلوان الأكاديمية الوطنية للتدريب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

م	الآليات	إجراءات التنفيذ	جهات التنفيذ المقترحة	التوقيت الزمني لتنفيذ	الجهات الداعمة
		<ul style="list-style-type: none"> تحويل وحدة برامج التنمية البشرية إلى مركز متكامل للتنمية البشرية. 	رئاسة الجامعة	شهر	
٢	تعزيز دور وحدة برامج التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي	<ul style="list-style-type: none"> إعداد ملتقى تدريبي سنوي لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. 	وحدة برامج التنمية البشرية	شهر	وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (مشروع المليون الريادي) جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر القطاع الخاص المجتمع المدني نوادي ريادة الأعمال
		<ul style="list-style-type: none"> القيام بحملات تثقيفية توعوية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بجميع كليات جامعة حلوان. 		سنة	
		<ul style="list-style-type: none"> تنظيم ملتقى قمي للشباب بمختلف الجامعات المصرية لنشر ثقافة ريادة الأعمال. 		شهر	
		<ul style="list-style-type: none"> استضافة وحدة التنمية البشرية لرواد الأعمال الناجحين في المجتمع لعرض تجاربهم وخبراتهم أمام الطلبة أثناء تنفيذ البرامج التدريبية. 		سنة	
		<ul style="list-style-type: none"> تنمية روح الإبداع والابتكار لدى طلاب الجامعة. 		سنة	
		<ul style="list-style-type: none"> تركيز وحدة التنمية البشرية على تنمية مهارات أساسية لدى الشباب منها مهارة إدارة المشروعات، والتخطيط الاستراتيجي، إدارة المخاطر، وغيرها. 		سنة	
		<ul style="list-style-type: none"> إعداد نشرات توعوية دورية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. 		سنة أشهر	
		<ul style="list-style-type: none"> تطبيق الاختبارات النفسية والسلوكية والمهنية لاكتشاف العناصر الريادية الفعالة من الشباب. 		سنة	
		<ul style="list-style-type: none"> استخدام المنصات الإلكترونية في نشر القيم الإيجابية لنشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع. 		سنة	
٣	إعداد منظومة متكاملة لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب الجامعي في ضوء رؤية	<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة استراتيجية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب الجامعي 	نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب	ثلاثة أشهر	وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (مشروع المليون الريادي) جهاز تنمية المشروعات
		<ul style="list-style-type: none"> إنشاء منصة الكترونية متكاملة بجامعة حلوان لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي 		شهر	
		<ul style="list-style-type: none"> عمل جائزة سنوية باسم جامعة حلوان لأفضل مشروع ريادي للشباب 		شهرين	
		<ul style="list-style-type: none"> تنظيم زيارات ميدانية للمشروعات والشركات الريادية المتميزة لاطلاع الشباب الجامعي على قصص نجاحهم. 		سنة	

م	الآليات	إجراءات التنفيذ	جهات التنفيذ المقترحة	التوقيت الزمني لتنفيذ	الجهات الداعمة	
	مصر ٢٠٣٠	تصميم مقرر دراسي لريادة الأعمال لمختلف التخصصات والمستويات الدراسية لطلبة الجامعة (كمطلب جامعة).		ثلاثة أشهر	المتوسطة والصغيرة ومنتاهية الصغر	
		إنشاء وحدات ذات طابع خاص بالكليات لرعاية رواد الأعمال من الطلاب.		شهر	القطاع الخاص	
		بناء الشراكات وبروتوكولات التعاون بين جامعة حلوان والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب		سنة	المجتمع المدني	
			عقد ندوات تثقيفية لنشر القيم المساندة لرؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تعنى بتشجيع ريادة الأعمال بين الشباب مثل، قيمة العمل الحر، والابتكار	وكالة شئون التعليم والطلاب بكل كلية	سنة	نوادي ريادة الأعمال
			إقامة أنشطة وفعاليات وملتقيات جامعية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب، مثل نوادي ريادة الأعمال بكل كلية، وأسبوع ريادة الأعمال	نوادي ريادة الأعمال	سنة	
			استضافة نماذج من رجال أعمال الناجحين لغرض تجاربهم على الطلاب.		سنة	
			توثيق النماذج الرائدة لشباب الأعمال وإتاحتها كحالات عملية يحتذى بها من العناصر الريادية الجديدة.		سنة أشهر	

المراجع

المراجع العربية

- إبراهيم، عصام سيد أحمد السعيد (٢٠١٥). التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد ١٨.
- إبراهيم، نور إبراهيم محمد (٢٠٢١). فعالية برامج وحدات التنمية البشرية الجامعية في تحقيق أهدافها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٤). إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٤، ص: (٢٠٩).
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٩). الشباب وصناعة المستقبل، القاهرة، الطبعة الأولى، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو النصر، مدحت محمود (٢٠١٣). الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب، الطبعة الأولى، مكتبة المنتبي، الدمام.

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٠). تقرير التنمية البشرية، الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية، عدد خاص في الذكرى العشرين، نيويورك، ٢٠١٠.
- الجمالي، راشد بن محمد؛ العربي، هشام يوسف مصطفى (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٧٦)، أغسطس ٢٠١٦.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢١). النشرة السنوية للربع الأول لعام ٢٠٢١.
- الجهني، حنان بنت عطية الطوري (٢٠١٩). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، العدد ٣ مجلد ٢.
- الدبوسي، سامي الأخضر (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد الثامن، المجلد الأول.
- الرميدي، بسام سمير (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب - إستراتيجية مقترحة للحسين - مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد السادس.
- السروجي، طلعت مصطفى (٢٠١٣). التخطيط الاجتماعي، نظريات ومناهج، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- السروجي، طلعت مصطفى؛ عويس، منى محمود؛ عليق، أحمد محمد؛ حسين، فؤاد حسين (٢٠٠١). التنمية الاجتماعية "الواقع والمثال"، القاهرة، مركز النشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
- العتيبي، منصور بن نايف؛ موسى، محمد فتحي (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران، واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مجلد ٣٤، ع ١٦٢، ج ٢.
- العيسوي؛ إبراهيم (٢٠٠١). التنمية في عالم متغير، دراسة مفهوم التنمية ومؤشراتها، القاهرة، دار الشروق.
- الطيب، منال حمدي محمد (٢٠١٨). متطلبات إعداد خريجي الخدمة الاجتماعية لسوق العمل، دراسة مطبقة على أعضاء مجالس إدارات نقابات المهن الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- حامد، على محمود أحمد السيد (٢٠٢٠). دور برامج التنمية البشرية في تأهيل الشباب لمتطلبات سوق العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب جامعة المنصورة.
- حسام بن ابراهيم بن حسين المخيزيم (٢٠١٧). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٠١٧.
- خالد، عبادة عبد الله؛ المليجي، رضا إبراهيم السيد سالم؛ عبد الله، مجدي عبد الرحمن (٢٠١٧). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، مج ٥، ع ١٠.

- خليل، منى عطية خزام (٢٠٠٨). التخطيط للتنمية البشرية المستدامة لإعادة تأهيل الشباب لسوق العمل، مجلة الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان العدد ٢٣ الجزء الثالث.
- خميس، أحمد سعد محمد؛ الزعاري، عبد الباقي عبد الله (٢٠١٧). محددات ريادة الأعمال في تبوك- مقترحات وحلول، في ضوء مشروعات الريادة للعام ٢٠١٤، المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، جامعة تبوك، المجلد الثالث، العدد الثاني.
- ربيع، شيماء حسني (٢٠١٩). جهاز تنمية المشروعات ودوره في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- سليمان، غفار أحمد (٢٠١٩). مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية الاقتصاد بجامعة تشرين، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٤١)، العدد (١).
- صالح، إدريس محمد (٢٠٠٩). المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ليبيا ودورها في عملية التنمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية بالدنمارك.
- صفاء المطيري (٢٠١٩). التعلم الريادي، جسر التنمية، الكويت، المعهد العربي للتخطيط.
- عبد الحي، أسماء الهادي إبراهيم؛ مطر، محمد إبراهيم (٢٠١٨). متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية جامعة المنصورة، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد ٦ رقم ٤.
- عبد الفتاح، محمد (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدي طلبة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، ١٧ (٣).
- عبد المطلب؛ رمضان أحمد (٢٠١٤). التخطيط للتنمية البشرية من خلال برامج مراكز الشباب الريفية، المؤتمر العلمي الدولي السابع والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- علام، سعد طه؛ عبد العال، فريد أحمد (٢٠١٢). اقتصاديات التنمية البشرية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- محمد جابر عباس محمد (٢٠١٤). دور برامج التنمية البشرية في تحسين نوعية الحياة للشباب الجامعي " دراسة مطبقة على خريجي مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي بمحافظة أسوان، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان.
- محمود؛ أحمد المهدي محمود (٢٠١٨). برامج التنمية البشرية وتعزيز المشاركة المدنية لدى الشباب المصري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- محمود؛ باسنت فتحي (٢٠٢١). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- مشرف، شيرين عيد مرسي (٢٠١٩). دراسة تقييمية لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد ١٥، الإصدار الثاني.
- مصطفى، نعمة (٢٠١٣). برامج التنمية البشرية وعلاقتها بقدرة الشباب على اتخاذ القرار، مجلة البحوث البيئية والطاقة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، العدد الثاني.

منصور، بن نايف العتيبي؛ محمد، فتحي موسى (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الاعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٦٢)، الجزء (٢)، يناير ٢٠١٥.

ناجي، أحمد عبد الفتاح (٢٠٠٢). إدارة التنمية، مفهوم المشكلات والقضايا والوسائل، الطبعة الأولى، الفيوم، الصفوة للنشر والتوزيع.

هالة السكرى؛ فان هورين، كونستانس؛ والعبوض، معاوية؛ ويوهوانج، زينج (٢٠١٤). ريادة الأعمال منظور إماراتي، معهد الدراسات الاجتماعية والاقتصادية، جامعة زايد.

وحدة برامج التنمية البشرية (٢٠٢١). التقرير السنوي، الإدارة العامة لرعاية الشباب، جامعة حلوان

وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢١). <https://mped.gov.eg>.

المراجع الأجنبية

- Ajekwe, Clement, C.M, (2017).** Effect of Culture of Entrepreneurship in Nigeria, International Journal of Business and Management Invention. 6(2).
- Bagheri, A., & Pihie, Z. (2013).** An exploratory study of Entrepreneurial leadership development of university students. European Journal of Social Sciences, 11(1).
- Catherine Soanes & Angus Stevenson (2005).** Ned Oxford dictionary of English, New York, Oxford University Press.
- Hayton C James, Gerard George, Shaker A Zahra (2002).** National Culture and Entrepreneurship, A review of Behavioral Research, v 26 (4).
- Margherita Bacigalupo, Panagiotis Kampylis Yves Punie, Godelieve Van den Brande (2016).** The Entrepreneurship Competence Framework, European Union, Spain.
- National Centre for Entrepreneurship in Education (2013).** The Entrepreneurship University: From Concept to Action, Editors: Paul Coyl, Allan Gibb, Gay Haskins, UK, Dec.
- Price, James (1996).** The study of the organizational Effectiveness, USA, I Illinois.
- Rino J. Patti;(1987).** Managing for services effectiveness in social welfare organizations in social work, Journal of the national association of social workers, volume 32, number 5, pp. 377:380.
- Robert R. Barker (2003).** The Social Work Dictionary (N.A.S.W), Press Baltimore, 5ed.
- Vegard Johasen & Others (2012).** Entrepreneurship Education and Pupils' Attitudes towards Entrepreneurs in Entrepreneurship-Born, Made and Educated, E.D., 2012.