

**التوصل لدور مقترح لأخصائي العمل مع الجماعات
في تعزيز نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب**

**Reaching A proposed Role For Group Worker
In Promoting The Dissemination Of Entrepreneurial Culture Among
Youth**

**دكتورة/ صفاء أحمد زكي البنا
الأستاذ المساعد بقسم خدمة الجماعة
المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة**

الملخص:

استهدفت الدراسة التوصل لدور مقترح لأخصائي العمل مع الجماعات فى تعزيز نشر ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب، ويتحقق هذا الهدف من خلال تحقيق الاهداف الفرعيه التاليه : تحديد تصورات الشباب حول ريادة الاعمال والتعرف على متطلبات تعزيز ثقافة ريادة الاعمال وكذلك تحديد المعوقات المحتمله لمشروعات الشباب الرياديه وسبل مواجهتها، تنتمى هذه الدراسه للدراسات الوصفيه التحليلية وبالاعتماد على منهج المسح الاجتماعى عن طريق العينه، وقد بلغ حجم العينه (٢٩٩عضوا) بفريق التطوع بمرکز الشباب عينه الدراسة، اعتمدت الدراسه على دليل مقابله جماعيه مقننه. وتوصلت نتائج الدراسه الى مجموعه من المعوقات يرى الشباب انها قد تواجههم عند القيام بمشروع ريادى منها عدم توفر المشوره والمتابعه والتغيير المستمر فى الاجراءات التى تفرضها الحكومه وكذلك نقص المال الذى يهدد بعدم استكمال المشروع وايضا هروب العماله الفنيه الى جانب عدم قدره على تسويق المنتج والمنافسه فى السوق.

الكلمات المفتاحية: رائد الاعمال - ثقافة ريادة الاعمال - طريقه العمل مع الجماعات

Summary

The study aimed to reach a proposed role for the group worker in promoting the dissemination of entrepreneurial culture among youth. This study belongs to descriptive analytical studies, and based on the social survey method by means of the sample. The sample size was (299 members) in the volunteering team in youth centers. The study was based on a group interview guide as a main tool .the results concluded that there are a set of obstacles that youth may face when carrying out an entrepreneurial project including the lack of advice and follow-up, and the continuous change in the procedures imposed by the government, as well as the lack of money that threatens not to complete the project, as well as the flight of technical workers, in addition to the inability to market the product and compete in the market.

Keywords: Entrepreneur - Culture of entrepreneurship - Group work method

أولاً: مشكلة الدراسة

الشباب هم عصب المجتمع ومستقبله، والأساس الذي يبني عليه التقدم في كافة المجالات، فضلاً عن أنهم أكثر فئات المجتمع حيوية وقدرة ونشاطاً وإصراراً على العطاء والعمل ولديهم الأساس الجيد والرغبة الأكيدة في التغيير، مما يجعلهم يهتمون بسبب علاج المشكلات، فنجدهم يعتمدون على ما لديهم من قدرات إبداعية وابتكارية فضلاً عن نظرتهم المستقبلية وتطلعهم إلى ما هو جديد (Peroune, 2005, P. 36).

فالمجتمع الواعي الذي ينشد التقدم والتطور إنما هو ذلك المجتمع الذي يهتم برعاية شبابه والذي يبذل الجهد في التخطيط لهذه الرعاية مستعيناً في ذلك بمن لديهم القدرة على البذل والعطاء العلمي والفكري ومن لديهم المهارة والكفاءة في المساهمة في تنشئة الشباب وتعليمه وإكسابه الخبرات والمهارات التي تساعدهم على الحياة الناجحة في حاضرهم ومستقبلهم (مرعي وشمس وآخرون، 1997، ص 318).

لذا يجب مساعدة الشباب وتمكينهم من منظور التنمية الإنسانية وتوسيع الخيارات المتاحة أمامهم كي يعيشوا حياتهم كما يبتغونها، ويقتضي تمكين الشباب تعزيز قدراتهم وكذلك تحسين منظور الخدمات الإنسانية في كافة المجالات، كما يتعين توسيع نطاق الفرص المتاحة للشباب من خلال اقتصادات تولد عملاً لائقاً وتشجيع ريادة الأعمال وبيئات سياسية تشجع المشاركة الفاعلة (تقرير التنمية الإنسانية العربية 2016 ص 72).

وفي الفترة الأخيرة عانى الشباب من مشكلات البطالة التي أدت إلى انتشار الفقر بين شريحة كبيرة من السكان ولقد كان لذلك آثار سلبية على مستويات المعيشة وقد أرجعت الدراسات ذلك لوجود فجوة كبيرة بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل، الأمر الذي يتطلب من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ضرورة إعادة النظر في خلق فرص عمل لاستيعابهم وكذلك توجيههم نحو الإبداع والابتكار واكتساب المهارات التي تمكنهم من إقامة مشروعات صغيرة وتمويلها.

وقد أوضحت الإحصاءات • أن عدد الشباب في الفئة العمرية من (18-29 عام) بلغ 21.6 مليون نسمة بنسبة 21% من إجمالي السكان، 10.6 ذكور و10.4 مليون إناث. وقد قدر التعداد الاقتصادي حجم المنشآت المتوسطة 2200 منشأة والصغيرة 217 ألفاً ومنتاهية الصغر بنحو 3.4 مليون منشأة • مما أسهم في خلق الآلاف من فرص العمل والمشاركة في النمو الاقتصادي.

ومن خلال توفير الدعم والتدريب للشباب لتحسن مهارتهم ومن ثم يمكن أن تتوفر الفرص لنجاحهم مهنيًا، مما يدعو إلى ضرورة تبني الحكومات استراتيجيات لريادة الأعمال ويجب أن يكون التدريب على إدارة المشروعات الخاصة جزء لا يتجزأ من مناهج الدراسة بالمدارس والجامعات حيث يعزز ذلك من نشر ثقافة الابتكار كما يعزز من خلق المزيد من فرص العمل وتشغيل الشباب (Vyakamam, 2012, P.7).

وقد تم تأسيس جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومنتاهية الصغر في ابريل (2017) بقرار من رئيس مجلس الوزراء والذي يهدف إلى رسم برنامج قومي لتطوير وتنمية المشروعات وتأمين الأجواء المناسبة لتشجيع الشباب على دخول سوق العمل عن طريق المشروعات ونشر ثقافة العمل الريادي، والبحث والإبداع والابتكار في المجتمع المصري وكذلك تنسيق جهود كافة الكيانات ذات الصلة بهذا المجال (وايت، 2017، ص 6).

وتعد ريادة الأعمال قوى محركة في خلق فرص عمل وتشغيل الأيدي العاملة في مواجهة البطالة، كما تعمل على المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة وإشراك كافة فئات المجتمع وبخاصة فئة الشباب، لذا يجب العمل على

• الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2021/20، جمهورية مصر العربية.

تنمية وتطوير قدرات الشباب من خلال تقديم البرامج التدريبية لتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تؤهلهم لمواجهة الصعوبات المتوقعة وتزيد من ثقتهم بأنفسهم.

إن قوة الدعم الثقافي لريادة الأعمال والتي تعد مهمة لتفسير الاختلافات بين البيئات تتشكل من جملة من المكونات وهي القدرة على التعامل مع المخاطر والفشل، الأفضلية للعمل الحر، قصص النجاح، القدوة، ثقافة البحث، صورة إيجابية لريادة الأعمال النبوغ في الابتكار (World Economic forum, 2014, P. 12) لذا نجد أن كثير من الدول المتقدمة اهتمت بزيادة الأعمال ودورها في عملية التنمية المستدامة. وبادرت بطرح العديد من الخطط والاجراءات والبرامج التعليمية للشباب التي تهتم بتطوير ريادة الاعمال وثقافتها ودعم الرياديين وتوفير البيئة المناسبة لهم لإنشاء مشروعاتهم الخاصة ودعم تحقيق أهدافهم بجانب توفير كل أسباب استمرار وبقاء هذه المشروعات (الحديدي وسعد، 2016، ص 332).

فتحقيق الاستدامة للمشروعات الريادية هو من علامات النجاح وذلك من خلال تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية وتوفير الاستشاريين وإذا توفرت إدارة ريادية ذات سلوك ريادي ستشجع على الابداع وتستطيع الوصول للنجاح والتنافس.

ومهنة الخدمة الاجتماعية بما تحويه من نظريات علمية ومعارف وقيم ومبادئ مهنية، يمكن أن تتبنى ريادة الأعمال الاجتماعية لتبدأ ثورة جديدة في مجال نظامها التعليمي، كما أن أهداف الخدمة الاجتماعية في تحقيق العدالة الاجتماعية تتماشى مع هدف ريادة الأعمال الاجتماعية وأنه بما لدى الأخصائيين الاجتماعيين من معارف حول الاحتياجات والقضايا المجتمعية ومهاراتهم في تطوير وتنمية المجتمع فإنهم يملكون المؤشرات الإيجابية التي تمكنهم من ذلك (سعيد، 2014، ص 77).

فالأخصائيون الاجتماعيون هم من بين أفضل المهنيين المؤهلين للتعامل والاستجابة السريعة تجاه المشكلات الاجتماعية وذلك في محاولة للحصول لحل للأمراض الاجتماعية للمجتمع، فقد حان الوقت ليقف الأخصائيون الاجتماعيون ويتبعون الحس التجاري المباشر المتمثل في ريادة الأعمال الاجتماعية التي هي مزيج من مبادئ ممارسة الخدمة الاجتماعية وأنشطة الابتكار. (Fernando & Germak, 2014, P. 20).

كما تهتم طريقة العمل مع الجماعات بتطوير سلسلة من المهارات لدى الشباب ولأسيما قدراتهم على تنظيم المشروعات وتعزيز ريادة الأعمال، فمؤسسات ومراكز الشباب تحقق دوراً مزدوجاً من ناحية المساهم في تنمية شخصية الأعضاء وأيضاً التنمية المهنية للقادة وللأعضاء المشاركين. (Antonio & Pinto, 2019, P. 18). وتعمل طريقة العمل مع الجماعات على تعديل وتغيير اتجاهات الشباب لما له من آثار إيجابية نحو تحقيق الأهداف وتحمل طريقة العمل مع الجماعات العبء الأكبر في توجيه الشباب نحو الطريق الصحيح عن طريق الممارسة والمجهود الذاتي وكذلك تنمية القدرة على القيادة حتى يتخذ كل فرد مركزه الاجتماعي عن رغبة ذاتية ويقوم بدوره على أحسن وجه ممكن لصالح الفرد والكل (الصادي وآخرون، 1993، ص40).

كما يسعى أخصائيي العمل مع الجماعات لمساعدة الافراد والجماعات حسب المواقف الاجتماعية المختلفة فهو يهدف إلى مساعدة الشباب لنمو أفكارهم وخبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم فهي طريقة منظمة مترابطة للعمل مع الأفراد لبلوغ الأهداف المرجوة ودفع أعضاء الجماعة للحركة والنمو والتغيير والتطور.

كما تهدف طريقة العمل مع الجماعات على إتاحة الفرصة للشباب لاكتساب المهارات المختلفة وتعزيز روح القيادة لديهم حيث أنهم يشكلون قوة إيجابية لدفع عجلة التنمية عند تزويدهم بالمعرفة والفرص الى يحتاجون إليها.

فاحترام العمل والإقبال عليه هو من أهداف طريقة العمل مع الجماعات فلا بد أن ينشأ الفرد محباً للعمل ومقبلاً عليه ويساعد الأخصائي الاعضاء من خلال تهيئة البرامج وإتاحة الفرص لممارسة أعمال متعددة لأعضاء الجماعات لتحقيق الهدف ويقوم الأخصائي بتنشيط عملية التفاعل داخل الجماعة وتزويدهم بالمعلومات وحثهم على دراسة أفكارهم لتحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة. (سليمان، 1986، ص 65)

وقد اهتمت الكثير من الدراسات بتوضيح أثر تعليم منهج ريادة الأعمال فقد أثبتت دراسة (Hisrich 2010) أن الأفراد الذين يدرسون ويتعلمون منهج ريادة الأعمال تزيد فرصتهم في إنشاء مشروعاتهم الخاصة والمحافظة على استمراريتها بنجاح بـ 4 أضعاف نظرائهم الذين يبدأون مشروعاتهم بدون دراسة هذا المنهج.

كما توصلت دراسة (Trired 2014) إلى أن التعليم للريادة يضمن نجاح المشروع حيث يتضمن مجموعة من البرامج الموجهة التي تسهم في إعداد وتدريب وتعليم المهتمين بمجال ريادة الأعمال ومن ثم يوفر الوعي اللازم لإدارة المشروع بنجاح.

كانت دراسة (Fernando ، Germak 2014) إن نجاح المشروعات الريادية تعتمد على قدرة أخصائي العمل مع الجماعات في تطوير مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية وبناء نماذج قابلة للتكرار كما أثبتت الدراسة فعالية مراكز الشباب في تطوير مهارات العمل الريادي فيما يخص الاستكشاف للفرص الجديدة والابتكار.

كما أوصت دراسة عبد العظيم (2016) بضرورة الاهتمام بتطوير المقررات الدراسية للشباب بالجامعات المصرية وصيغها بالصيغة الريادية والابتكارية لإكساب الطلاب العقلية الريادية، حيث يكون الخريج قادراً على فهم متطلبات سوق العمل وبالتالي يصل للتوظيف الذاتي.

كما توصلت دراسة عباس (2017) إلى أن الابتكار شرط ضروري لنجاح مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية حيث تعد آلية مبتكرة حيث أنها تخلق العديد من الفرص المجتمعية وتوصي الدراسة بضرورة تشجيع المنظمات الاجتماعية المحلية على استيعاب ودعم وتنفيذ أنشطة ريادة الأعمال الاجتماعية.

كما استهدفت دراسة الناجم (2018) التوصل للعلاقة بين ريادة الأعمال الاجتماعية ومهنة الخدمة الاجتماعية باعتبارها المهنة الرئيسية التي تعني بتقديم وتنفيذ برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية في صورها وأشكالها المختلفة، وتوصلت الدراسة إلى أن ريادة الأعمال الاجتماعية تعزز قيمة مشاركة الشباب في التنمية الاقتصادية والاجتماعية كأحد الآليات المبتكرة لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية.

وقد أوصت (United Nation 2018) على أهمية التركيز على قضايا المهارات والتمويل والخدمات الاستشارية والوصول إلى الأسواق وسلاسل القيمة، كما يجب على الحكومات القيام بدور الميسر والمساهم في التمويل وذلك لضمان استدامة المشروعات الريادية للشباب والنساء وأوصت الدراسة أيضاً بضرورة الاستفادة من المنصات الرقمية بحيث يمكن تحقيق صالح أفضل للمستفيدين.

كما اهتمت مجموعة أخرى من الدراسات بشروط رواد الأعمال ومهاراتهم فتوصلت دراسة (Dintion 2014) إلى أن الكفاءة الذاتية عنصرًا هامًا لنجاح رواد الأعمال كما أوصت بأهمية دراسة الفروق الفردية وأخذها في الاعتبار، فهي تحدد احتياج الشخص إلى التعليم والممارسة لتطوير مهارات القيادة الذاتية والتي تؤثر على ريادة العمل وخلق مشروعات جديدة.

ودراسة (Yadav 2014) التي أوصت بضرورة تعزيز القدرات الكامنة لدى الشباب واحترام آرائهم ليشعروا بتفردهم وإتاحة الفرص لهم لاستخدام إمكاناتهم ومهاراتهم وابداعاتهم وطالبت الدراسة بالضغط على الحكومات ليحتملوا مسؤولياتهم تجاه الشباب.

وتوصلت دراسة (2014) World Bank إلى أن التدريب على المهارات الأساسية التي يتطلبها سوق العمل ليست كافية لمساعدة أصحاب المشروعات الجديدة ولكن يجب أن يزود التدريب بثلاثة أشكال إضافية من رأس المال وهي رأس المال المعرفي لمساعدة الشباب على فهم طبيعة السوق والموارد وفرص الدعم الحكومي، ورأس المال الاجتماعي ويتمثل في كيفية التواصل بين الشباب وعملاتهم ورأس المال المالي ويتمثل في توفير التمويل اللازم للمشروع. كما أثبتت دراسة منظمة العمل الدولية (2017) ILO أهمية تدريب الشباب على المهارات الإدارية لوجود بيئة أكثر تمكيناً حيث توصلت إلى مساهمتهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي وخلق مزيد من فرص العمل وتعزيز توليد الدخل.

وأسهمت دراسة محمود (2018) في التوصل لوجود علاقة موجبة معنوية بين جميع أبعاد جودة حياة العمل (الاستقلالية، الإثابة، التدريب والتطوير، والتكامل الاجتماعي والأمان الوظيفي وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على برامج التدريب لتفعيل سلوك ريادة الأعمال.

وقد أكدت دراسة (2018) ILO على أهمية تقديم جلسات المتابعة وتقديم المشورة والخبراء والفنيين للرواد من الشباب حتى لا يشعروا بفقدان الثقة في أوقات التعثر في العمل.

واهتمت دراسة (2020) Ferreira & Mouthlinho بتوضيح التزام رائد الأعمال الناجح بممارسة منهجية الابتكار ولديه كفاءة ذاتية، وأن ريادة الأعمال الاجتماعية تساعد الشباب على تحديد أهدافهم المستقبلية وتحقيق الترابط الاجتماعي.

وحول أسباب فشل المشروعات الريادية أوضحت دراسة (2008) Mehralizadeh & Sajady أن أسباب فشل المشروعات الصغيرة التي تولها رواد الأعمال: ضعف توظيف المهارات الفنية، وقلة الموارد المالية وانخفاض مستوى التخطيط والتنظيم وقلة البرامج التدريبية وانفقت معها دراسة (2014) Nina في أن أسباب فشل رواد الأعمال هو نتيجة لنقص في المعرفة الريادية والمهارات المطلوبة كما واجهت دراسة (2009) Amoroset المعوقات التي تقابل ريادة الأعمال من خلال تقديم البرامج التعليمية الريادية لتحسين اقتناص الفرص وتلافي التهديدات مع إتاحة فرص أكبر للتوظيف الذاتي وتحسين الأنشطة الريادية في الدول محدودة الدخل.

كما حددت دراسة المري (2013) مجموعة من المعوقات منها تعرض رواد الأعمال لضغوط عمل شديدة وانخفاض أو انعدام هامش الربح في بداية تشغيل المشروعات الريادية وأوصت الدراسة بضرورة إكساب رواد الأعمال الخبرة اللازمة لتشغيل وإدارة مشروعاتهم وتوفير الدعم المالي المناسب.

وتوصلت نتائج دراسة مهدي (2016) إلى مجموعة من المتطلبات يجب توافرها لتحقيق ريادة الأعمال منها تكريس مفهوم قيمة العمل من الناحية الدينية والأخلاقية، تفعيل دور المجتمع لإدراك أهمية العمل الحر وتبني ثقافة داعمة لمفهوم ريادة الأعمال.

وأوضحت دراسة (2014) Blattman & et أن الشباب يروا أن العائق الأساسي لريادة الأعمال هو نقص التمويل وليس المهارات، فقد يفتقر العاطلون عن العمل على وجه الخصوص لرأس المال، أو المعرفة في السوق أو المنتجات أو الخبرة العملية اللازمة لبدء عمل تجاري.

وأشارت دراسة القطان (2017) إلى أن الشباب قد لا يقبل على الأعمال الريادية بسبب التفكير السلبي (القلق) الذي ينشأ عن التوتر فالكثير من الناس يخافون من المستقبل، الأمر الذي يجعلهم يبعدون عن استثمار أموالهم خوفاً من الخسارة المحتملة، كذلك عدم قدرتهم على تحمل المسؤولية نتيجة الأساليب التربوية الخاطئة التي تستخدمها الأسرة المصرية، فالأبناء يعتمدون على الآباء في إنجاز المهام والواجبات المكلفين بها.

وأثبتت دراسة (Jongman 2020) محدودية دور الأخصائيين الاجتماعيين في تعزيز ريادة الأعمال للشباب لانشغالهم بالأعمال الإدارية دون النظر إلى جودة الخدمة المقدمة التي تهدف إلى التغيير الاجتماعي والتمكين والعدالة الاجتماعية وأوصت الدراسة بضرورة استعادة مراكز الشباب لدورها لتمكين الشباب من ريادة أعمالهم. كما أشارت مجموعة أخرى من الدراسات لأهمية تعزيز النمو الثقافي لرواد الأعمال حيث أوضحت دراسة (Stedham 2017) أن المجتمعات التي أظهرت دورًا نحو النمو الثقافي لرواد الأعمال أظهرت مستويات أعلى من ريادة الأعمال مقارنة بالمجتمعات التي اغفلت هذا الدور.

واظهرت دراسة (Spigel 2017) أن النمو الثقافي بين رواد الأعمال يشجع على إنشاء المشروعات ويجعل العمل بها مستقر، كما يستطيعون كسر الحواجز أمام توقف الأعمال. كما هدفت دراسة لبيب (2019) إلى تعزيز ثقافة ريادة الأعمال كمدخل للتنمية الاقتصادية والحد من البطالة من خلال إكساب الطالبات المعارف المرتبطة بريادة الأعمال فقد توصلت النتائج لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطالبات في القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي. وقد استخلصت الباحثة من هذه الدراسات أن المشروعات الريادية تحتاج إلى الكفاءة الذاتية والقدرة على الإبداع والابتكار وكذلك التعليم والممارسة لتطوير المهارات التي يحتاجها سوق العمل وضرورة الاهتمام بتقديم المشورة من خلال الخبراء والفنيين لتلافي الصعوبات التي تواجه رواد الأعمال في بداية تشغيل المشروعات وكذلك ضرورة الاستفادة من المنصات الرقمية، وطريقة العمل مع الجماعات كأحد الطرق التي تهتم بتقديم البرامج وتوفير الفرص لتنمية قدرات الشباب لها دور داعم في تعزيز قيمة مشاركة الشباب لتحقيق التنمية المستدامة، ومن هنا نبعت فكرة الباحثة في تعزيز نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.

ثانيًا: أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

التوصل لدور مقترح لأخصائي العمل مع الجماعات في تعزيز نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد تصورات الشباب حول ريادة الأعمال.
2. التعرف على متطلبات تعزيز ثقافة ريادة الأعمال.
3. تحديد المعوقات المحتملة وسبل مواجهتها.

ثالثًا: تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي:

ما هو الدور المقترح لأخصائي العمل مع الجماعات في تعزيز نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب ويتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة الفرعية التالية:

1. ما هي تصورات الشباب حول مفهوم ريادة الأعمال.
2. ما هي تصورات الشباب حول مواصفات رائد الأعمال.
3. ما هي تصورات الشباب حول متطلبات القيام بمشروع ريادي.
4. ما هي المعوقات المتوقعة لمشروعات الشباب الريادية.
5. ما هي تصورات الشباب حول دور الدولة تجاه الشباب أصحاب المشروعات الريادية.

رابعًا: مفاهيم الدراسة:

أ- مفهوم ريادة الأعمال:

تعرف ريادة الأعمال على أنها العملية أو الطريقة الابداعية المنظمة التي تستخدم من قبل الفرد، أو التنظيم بهدف الوصول إلى تحقيق قيمة مضافة، وتطوير العمل بما ينسجم مع حاجات ورغبات أصحاب المصالح (Couter, 2001, P 25).

كما تعرف بأنها عملية اجتماعية دينامية تهتم بتحديد فرص الابتكار وتحويل الأفكار إلى أنشطة عملية ومحددة الأهداف سواء في السياق الاجتماعي أو الثقافي أو الاقتصادي. (Maguire, 2009, P.14). وهي نشاط ينصب على إنشاء مشروع عمل جديد يقدم فعالية اقتصادية مضافة من خلال إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة. (الشمشيري وعبد الله، 2011، ص 25).

ويرى آخرون بأنها عملية متكاملة تجمع ما بين الإبداع وتحمل المخاطر والتخطيط وهي ليست مرادفًا لمجرد إقامة مشروع جديد، ويجب أن تتوفر خصائص معينة تتعلق بالقدرة على اكتشاف الفرص وتحمل المسؤوليات مرتفعة المخاطر والقدرة على تحويل الفكر إلى واقع ملموس، فهو يهدف إلى نشر الأفكار المبدعة والخلقة (زيدان، 2007، ص 10).

وهي أيضًا قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال وتشمل الإبداع والابتكار والمخاطرة، كما تعبر عن القدرة على التخطيط وإدارة المشروعات من أجل تحقيق الأهداف. (sinkovec, 2013, P.2). كما تعرف بأنها بناء مشروعات ريادية باستخدام الفكر الريادي الذي توجهه وتقوده أخلاقيات وقيم ومهنة الخدمة الاجتماعية، والقائم على أساس التداخل ما بين الخدمات الاجتماعية وعلم إدارة الأعمال ومهارات العلاقات العامة والمهارات القيادية يهدف تحقيق تغيير اجتماعي ملموس لحل مشكلات قائمة بطرق مبتكرة تتضمن الشفافية والاستمرارية. (سعيد، 2014، ص 80).

ويقصد بريادة الأعمال في هذه الدراسة:

نشاط يتضمن تقييم مشروع تجاري جديد وخلق فرص عمل وأفكار جديدة للسوق لتحقيق استقلال مادي.

ب- مفهوم رائد الأعمال:

يعرف رائد الأعمال على أن الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة المخاطر في الأعمال والعمل على تحويل الموارد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى في الإنتاجية وهناك مجموعة من الصفات المترابطة التي لا بد أن تتوفر لنجاح الريادي وهي: (Therin & et, 1998, P. 387)

1. الرغبة في إدارة الأعمال.
2. الاستمرار والمثابرة في العمل.
3. الثقة بالنفس.
4. دوافع نفسية وشخصية.
5. القدرة على إدارة المخاطر.
6. القدرة على التأقلم مع الفرص والبيئة الخارجية.
7. القدرة على الإنجاز.
8. الدقة والوضوح.

9. الابتكار.

10. إدارة الوقت.

كما يعرف رائد الأعمال بأن الشخص الذي يتصف بالخصائص التالية: التحفيز العالي والالتزام وبالابتكارية والتفاؤل والقدرة على تحمل المسؤولية وتقدير الذات بدرجة عالية والتفكير الابداعي والرؤية المستقبلية، والمجازفة المحسوبة والاستقلالية في العمل (World Economic Forum, 2009) كما عرف بأن الشخص الذي لديه الاستقلال ليكون قادراً على تحويل فكرة جديدة إلى اختراع جديد وابتكار ناجح، ويتزامن في نفس الوقت مع خلق منتجات جديدة ونماذج للأعمال المسؤولة بشكل كبير عن تطور الصناعات والنمو الاقتصادي على المدى الطويل (Johasen, 2012, P.28) ويقصد برائد الأعمال في هذه الدراسة:

هو الشاب المبتكر الطموح الذي يستطيع أن يدير وينظم مشروعه الخاص ويكون قادر على مواجهة مخاطره المحتملة والتعامل معها.

ج- مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

مفهوم ثقافة ريادة الأعمال هو اتجاه إيجابي نحو المغامرة الشخصية يساعد ويدعم النشاط الريادي، وتعتبر الثقافة الريادية من العوامل المهمة التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، كما تتطلب الثقافة الريادية تشجيع ممارسة ريادة الأعمال وتحفز المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادة الأعمال وحكومات تدعمها من خلال سياساتها المحفزة. (www.bader.comsa/blog/ar/2015/02/2337).

وتعرف بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والمواقف الشائعة في المجتمع والتي تدعم فكرة أن نظام حياة رواد الأعمال أمر مرغوب فيه، وبالتالي يدعم بشدة البحث عن سلوك ريادي فعال من قبل الأفراد أو المجموعات (Madichie, Nkamnebe & Idemobi, 2008 P. 286)

كما تعرف بأنها مجموعة قيم وأسس ريادة الأعمال التي تسعى المؤسسات إلى تأصيلها لدى الشباب. (المليجي، 2017، ص 93)

وتهدف برامج الثقافة الريادية إلى تحقيق ما يلي: (مارك، 2014، ص 32).

- إكساب الشباب مهارات حل المشكلة.
- تدريب الشباب على كيفية إعداد خطط العمل.
- فتح قنوات التواصل المستمر بين المتخصصين.
- نقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة لدعم أفكارهم ومقترحاتهم وتقديم كافة الاستشارات لهم.
- زيادة قدرتهم على مواجهة المخاطر والتفكير في حلول بديلة.

ويقصد بمفهوم ثقافة ريادة الأعمال في هذه الدراسة:

هي مجموعة من القيم والأسس التي يسعى أخصائيي العمل مع الجماعات لنشرها بين الشباب لتدعيم فكرة العمل الحر وتعزيز قدرتهم الذاتية على إدارة مشروعاتهم الخاصة.

خامساً: الإطار النظري للدراسة

تؤدي الثقافة السائدة في أي مجتمع دوراً أساسياً في بناء اتجاهات أفرادهِ وتعتبر الثقافة بمكوناتها المادية والمعنوية روح البيان الاجتماعي فهي المحرك الأساسي لاتجاهات وسلوكيات أفراد المجتمع (يوسف، 2021،

ص 9) ولقد أصبحت ثقافة ريادة الأعمال محور الكثير من البرامج التدريبية والمناهج التعليمية بغرض تحفيز الشباب على استكشاف قدراتهم وتعزيز روح المبادرة لديهم. إن تزويد الشباب بالمجموعة الصحيحة من المهارات وتعزيز تعلم ريادة الأعمال من خلال عدة قنوات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتعزيز عقلية ثقافة وريادة الأعمال، والهدف من نشر ثقافة ريادة الأعمال إكساب الشباب المهارات التقنية مع سرعة التصرف في المواقف والمعرفة التجارية والإدارية اللازمة حتى يستطيعوا وضع خطة العمل والتفكير بشكل نقدي والعمل على حل المشكلات مع القدرة على الإبداع (منظمة العمل الدولية ، 2014، ص 21).

خصائص رائد الأعمال:

لكي تحقق الأعمال النجاح المتوقع يجب توفر صفات محددة لدى الشباب تجعلهم متميزين عن غيرهم وأهمها: (الميريك والشميري ، 2016، ص 77).

- القدرة الذاتية على التحكم في قراراته.
- المخاطرة المحسوبة.
- الاستقلالية في العمل.
- الابتكار.
- الثقة بالنفس.
- النظرة المستقبلية.
- متطلع لتحقيق الأهداف التي تتسم بالتحدي.
- القدرة على الإقناع.
- التفكير الإبداعي والرؤية الثاقبة.
- القدرة على تحديد الفرص الخلاقة.

مميزات ريادة الأعمال: (Meryville, 2020,P.51)

- رفع مستوى المعيشة من خلال خلق فرص عمل أكثر ما عليه.
- الرضا عن النفس مع رؤية الأفكار تتحول إلى استثمارات.
- تطوير المزيد من المنتجات والخدمات واستحداث اسواق جديدة.
- خلق تأثير اجتماعي إيجابي.
- النمو والتطور المستمر للأعمال.

متطلبات ريادة الأعمال: (مهدي، 2014، ص 117)

1. الإيمان بقيمة العمل كضرورة حياتية مهمة.
2. الإدراك المجتمعي بأهمية العمل.
3. الاستفادة من العناصر الموجودة بالبيئة ومحاولة توطين التجارب العلمية والتطبيقية.
4. الاستفادة من الكفاءات البشرية.
5. رعاية الدولة لرواد الأعمال ومحاولة تذليل العقبات التي تعترضهم.
6. الفاعلة الدافعة لمشاريع ريادة الأعمال هم الشباب من الجنسين.

مراحل إنجاز المشروعات الصغيرة لتكون ريادية: (الخبوطي، 2018، ص 97)

- المرحلة الأولى: تحديد الهدف

أي الغاية التي تسعى إليها من أجل إنشاء هذا المشروع وهل تم اختيار فكرة المشروع من خلال الخبرات الفنية، ومعلومات ومعرفة سابقة، تدريب سابق، مهارات إدارية وسلوكية في التعامل مع الآخرين.

- المرحلة الثانية: دراسة جدوى مبدئية لفكرة المشروع

ويتم ذلك من خلال دراسة حاجات السوق والمشروعات المشابهة، ومراحل عمليات أنشطة المشروع وهل يحقق فائدة لك وللمجتمع؟ وهل فكرة المشروع واعدة بالنجاح؟

- المرحلة الثالثة: هل يتوفر التمويل المالي؟

من خلال معرفة ما لديك من قدرات مالية للقيام بالمشروع أو الاستعانة بمصادر تمويلية أخرى تساعد على نجاح فكرة المشروع.

- المرحلة الرابعة: إعداد دراسة الجدوى التفصيلية: وهذا يتضمن:

أ- دراسة بيئية: هل المشروع يتوافق مع البيئة.

ب- دراسة تسويقية: هل المشروع يسد حجم معين من الطلب على المنتج.

ج- دراسة فنية: هل المشروع قادر على سد الفجوة على الطلب في السوق وما هي الخدمات والأساليب الفنية والتكنولوجية المناسبة.

د- دراسة مالية: هل ميزانية المشروع المالية قادرة على تغطية الأصول الثابتة بالإضافة للتكاليف.

هـ- دراسة اجتماعية: هل سيحقق المشروع عائداً اجتماعياً يعود بالنفع على المجتمع والمستهلك أو الفئة المستهدفة.

- المرحلة الخامسة: إعداد برنامج زمني للمشروع

أ- وضع خطوات وأوليات تفصيلية لأعمال وأنشطة المشروع.

ب- إعداد الموقع وتجهيزه بالمواصفات المطلوبة.

ج- تحديد الفترات الزمنية لإنجاز الأعمال.

د- تحديد تكاليف كل عمل أو نشاط.

- المرحلة السادسة: التنفيذ والتجهيز

وهي المرحلة التي تتعلق بالكيفية التي يتم بها إنشاء المشروع وتجهيزه وكذلك تنفيذه بالشكل المناسب للقيام بالإنتاج المطلوب.

- شراء وتركيب الآلات والمعدات.

- اختبار التشغيل والإنتاج.

- التسويق والبيع.

دور طريقة العمل مع الجماعات في دفع المشروعات الريادية: (منقربوس، 2016، ص 277: 278)

1. السعي إلى تشجيع الشباب نحو التدريب على متطلبات القيام بالمشروعات الصغيرة واكتساب المهارات المرتبطة بها.

2. توفير المتطلبات اللازمة للقيام بتلك المشروعات الصغيرة مثل التعرف على القواعد والقوانين اللازمة لذلك وكيفية مراعاة تطبيقها.

3. توفير المعرفة والوعي وثقافة العمل الحر وأهمية العمل الخاص سواء فردياً أو جماعياً.
 4. الاتصال المباشر بالبنوك ومصادر التمويل وإيجاد العلاقات مع الشباب الراغبين في إقامة المشروعات الصغيرة واتقان إجراء الحصول على القروض اللازمة من المصادر مثل الصندوق الاجتماعي وما يطلبه من إجراءات.
 5. توجيه الشباب الى ضرورة أن تكون المشروعات صديقة للبيئة وألا تكون عدو للبيئة مثل مشروعات تدوير القمامة والمخلفات ومشروعات الصناعات الغذائية المرتبطة بالبيئة وغيرها مثل إنتاج الخبز وتعبئة المواد الغذائية.
 6. توعية الشباب نحو ضرورة توفير سلع وخدمات بأسعار مناسبة وجودة جيدة في متناول معظم الأفراد والأسر حتى يسهل تسويقها.
 7. ضرورة أن تتضمن المؤسسات الاجتماعية المختلفة مثل مراكز الشباب والأندية الثقافية والاجتماعية التوعية بكيفية البحث عن تلك المشروعات وإجراءات القيام بها والتدريب على إقامتها من خلال الالتقاء بالخبراء والمتخصصين في هذا المجال.
 8. مساعدة الشباب والقائمين بالمشروعات الصغيرة على إقامة المعارض المناسبة ومجالات التسويق الممكنة كما يتم ذلك في معارض وزارة التضامن حيث أن تلك المعارض تعد منافذ مناسبة للتسويق والإعلام عن تلك المشروعات.
 9. مساعدة الشباب وأعضاء الجماعات، والمؤسسات التي تسعى إلى شغل وقت الفراغ على زيادة مناطق ومؤسسات بها مشروعات ريادية صغيرة للتعرف عليها واكتساب الخبرات المرتبطة بها.
 10. التشبيك بين القائمين بالمشروعات الصغيرة سواء كمؤسسات أو كأفراد حتى يمكن تبادل الخبرات والأفكار بينهم والاستفادة من مجالات التطبيق الفعلي، لتلك المشروعات.
- ويجب على أخصائي العمل مع الجماعات أن يوجه جهوده لمساعدة الأعضاء لكي يحصلوا على المعارف والخبرات من خلال الانضمام إلى البرامج التدريبية كما يعمل على إدراك قدراتهم وحدودهم ويساعدهم على تحديد أهدافهم ومساعدتهم في الحصول على معلومات عن المشروعات المختارة، وتوفير الاستشارات الفنية لهم من خلال متخصصين، كما يساعد الشباب على البحث والتقصي للوصول للمعلومات الصحيحة التي تمكنهم من رسم طريق النجاح.

سادساً: منهجية الدراسة

- 1- تعد هذه الدراسة إحدى الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف الوصول لآليات يمكن من خلالها تعزيز ثقافة قيادة الأعمال لدى مجموعة من الشباب داخل مراكز الشباب والتوصل من خلال ذلك لتصور مقترح لدور أخصائي العمل مع الجماعات، وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة.
- 2- إطار المعاينة: تحدد إطار المعاينة في هذه الدراسة بعدد (18) مركزاً للشباب وهي جملة مراكز الشباب التي يتم تدريب طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية من خلالها، وقد وقع اختيار الباحثة على الشباب (بفريق التطوع) حيث أنه من الأنشطة المشتركة بين جميع مراكز الشباب ولأنه من الفرق الأكثر نشاطاً وحيوية داخل جميع مراكز الشباب، وقد تم استبعاد (3) مراكز منهم لعدم عقد اجتماعات لفريق

التطوع خلال فترة التطبيق الميداني للبحث، وبذلك بلغت العينة (15) مركزاً للشباب بها عدد (299) عضواً بفرق التطوع.

3- أجريت هذه الدراسة في الفترة من 2021/3/10 حتى 2021/4/9 وقد قامت الباحثة باختيار ثلاثة من قدامى مشرفي التدريب الميداني بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة ممن لديهم خبرات في العمل بمجال رعاية الشباب، حيث تم الاتفاق معهم على المساعدة في التطبيق الميداني، وعليه قامت الباحثة بتوضيح فكرة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، ثم وضحت لهم العينة والمجال المكاني بعد أن تمت المناقشة معهم في آداء الدراسة وخطة التطبيق الميداني، وتمت جميع المقابلات داخل مراكز الشباب وبحضور بعض المسؤولين عن تلك الجماعات، وتحددت مواعيد الاجتماعات بمعرفة السيد/ مدير كل مركز بما يتفق مع مواعيد اجتماع فريق التطوع، وتم تحديد مدة الاجتماع (60 دقيقة) ستون دقيقة لكل فريق .

وصف عينة الدراسة:

اشتملت الدراسة على عينة مكونة من (15 جماعة) من فرق التطوع بمراكز الشباب وبلغ مجموع افراد العينة (299) عضواً من الشباب (ذكور وإناث)، وتراوحت اعمارهم ما بين (17 : أكثر من 25) عام، كما اختلفت مؤهلاتهم الدراسية بين (مؤهلات متوسطة، ثانوية عامة، دبلومات مهنية فوق متوسطة، بكالوريوس وليسانس، دبلومات عليا متخصصة).

جدول (1) يوضح توزيع اعضاء العينة من حيث النوع

م	مركز الشباب	المجموع الكلي	النوع	
			ذكور	إناث
1	المقطم	14	6	8
2	الساحل	30	11	19
3	الجزيرة	23	7	16
4	الحي السادس م نصر	12	8	4
5	حلمية الزيتون	10	6	4
6	الاندلس	25	20	5
7	السلام	26	29	7
8	إسكان ناصر	24	12	12
9	أحمد عصمت	20	8	12
10	عزبة النخل	21	8	13
11	نادي المطرية	23	10	13
12	السواح	18	18	-
13	عين شمس	14	14	-
14	المعصرة	14	5	9
15	المعادي	25	12	13
	المجموع	299	164	135

يتضح من الجدول ان مجموع اعضاء العينة بلغ (299) عضو منهم (164) من الذكور بنسبة (54.84 %) في حين بلغ عدد الاناث (135) بنسبة (45.15%) مما يوضح زيادة حجم عينة الذكور عن الإناث.

جدول رقم (2) يوضح وصف عينة الدراسة وفقاً للعمر

الفئة	أقل من 20 سنة	من 20 لأقل من 25	من 25 فأكثر	المجموع
العدد	125	108	66	299
النسبة	51.81	36.12	22.07	100

يتضح من الجدول أن معظم أعضاء العينة العمرية أقل من 20 سنة بلغت نسبتهم (51.81%) يليها الرحلة العمرية من 20 لأقل من 25 بنسبة (36.12%) مما يشير إلى أن أكثر ثلثي العينة من الشباب اللذين هم في حاجة للعمل سواء من الطلاب أو الخريجين

جدول رقم (3) يوضح وصف عينة الدراسة وفقاً للمؤهل الدراسي

الفئة	مؤهل متوسط	مؤهل فوق متوسط	طلاب بالجامعة	مؤهل عال	حاصل على دراسات عليا	المجموع
العدد	108	39	15	103	34	299
النسبة	36.12	13.04	5.02	34.45	11.39	100

يتضح من الجدول أن معظم أعضاء العينة يقع في فئة حاصل على مؤهل عالي وحاصل على مؤهل متوسط أو في الدراسات العليا مما يشير إلى ارتفاع المستوى التعليمي لدى معظم أعضاء العينة ومما يشير إلى قدرتهم على تقهم احتياجات ريادة الأعمال والتصرف في المواقف المختلفة التي قد تصادفهم حيث أن معظمهم في حاجة إلى توفير دخل مناسب من وظيفة حكومية أو مشروع ريادي يدر له دخل مناسب.

جدول رقم (4) يوضح وصف عينة الدراسة من حيث العمل

الفئة	يعمل بشكل منتظم	يعمل بعض الوقت	لا يعمل	المجموع
العدد	69	98	131	299
النسبة	23.07	32.77	43.81	100

يتضح من الجدول أن أكثر من (40%) من أعضاء العينة لا يعملون وهذا قد يشير لعدم وجود الفرص المناسبة والملائمة لقدراتهم واحتياجاتهم.

جدول (5) يوضح وصف عينة الدراسة من حيث الحالة الاجتماعية

الفئة	متزوج	أعزب	مطلق	المجموع
العدد	53	240	6	299
النسبة	17.73	80.27	2.01	100

يتضح من الجدول أن عدد أعضاء عينة الدراسة في فئة (متزوج) (53) عضواً بنسبة (17.73%)، بينما بلغ عدد الأعضاء في فئة (أعزب) (240) عضواً بنسبة (80.27%) بينما بلغ عدد الأعضاء في فئة مطلق (6) أعضاء بنسبة (2.01%)، مما يشير إلى زيادة فئة أعزب وهذا يوضح الحاجة لتوفير مصادر الدخل و فرص العمل لتكوين حياة أسرية.

جدول رقم (6) يوضح وصف عينة الدراسة وفقاً للموطن الاصيلي

الفئة	القاهرة الكبرى	وجه قبلي	وجه بحري	القناة	المجموع
العدد	101	84	75	39	299
النسبة	33.78	28.09	25.08	13.04	100

يتضح من الجدول أن معظم أعضاء العينة من القاهرة الكبرى ويرجع إلى أن أكثر الاقاليم تعداداً للسكان هو اقليم القاهرة الكبرى يليه الوجه القبلي (28.09%)، ثم اقليم الوجه البحري بنسبة (25.08%) وفي المرتبة الثالثة، ثم مدن القناة بنسبة (13.04%) في المرتبة الرابعة مما يشير إلى ارتباط الشباب بالعاصمة.

جدول (7) يوضح وصف عينة الدراسة من حيث المشاركة في دورات تدريبية

لتأهيل الشباب والفتيات لسوق العمل

الفئة	شارك	لم يشارك	المجموع
العدد	76	123	299
النسبة	25.42	74.58	100

يتضح من الجدول أن عدد الأعضاء المشاركين في الدورات التدريبية 76 عضواً بنسبة (25.24%) بينما غير المشاركين من الأعضاء عددهم 123 عضواً بنسبة (74.58%) وبالتالي لم تتوفر لديهم المعارف والمهارات الخاصة بتمكين الشباب وإعدادهم لسوق العمل.

سابعاً: أدوات الدراسة

1- وصف أداة الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على وجهة نظر وآراء الشباب نحو ريادة الأعمال، اعتمدت الدراسة على أداة واحدة وهي دليل مقابلة جماعية ، واشتمل الدليل على ثلاث محاور: المحور الأول: اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة: حيث تناقش الباحثة مجموعة من الشباب في محورين أساسيين وهما:

- هل يعرف الشباب أحد الأعضاء لديه مشروع صغير .
- هل لدى بعض الشباب الاستعداد لعمل مشروع صغير .

المحور الثاني: تصورات الشباب عن ريادة الأعمال: حيث تناقش الباحثة مجموعة من أعضاء مراكز الشباب في أربعة محاور رئيسية وهي:

- مفهوم ريادة الأعمال.
- مواصفات رائد الأعمال.
- متطلبات القيام بمشروع ريادي.
- المعوقات المحتملة الحدوث لصاحب المشروع الريادي.

المحور الثالث: تصورات الشباب عن دور الدولة نحو الشباب من أصحاب المشروعات.

2- تقنين الأداة: (حساب الصدق)

صدق الاداة: عرضت الباحثة الدليل على مجموعة من المحكمين من الأكاديميين ورجال الأعمال للتعرف على مدى صلاحية الاستمارة للتطبيق في الدراسة الحالية، حيث عرضت عليهم عنوان الدراسة والهدف منها، وطلبت منهم إبداء الراي حول مدى صلاحيتها للتطبيق، وافق المحكمين على محتوى الدليل مع اقتراح بعض التعديلات البسيطة في الصياغة، وقامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اقترحتها المحكمين.

3- الاساليب الإحصائية:

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المجموع النسبي.
- المتوسط النسبي.

ثامناً: نتائج المقابلة الجماعية

قامت الباحثة مع مشرفي التدريب بإجراء المقابلات الجماعية، ثم قامت الباحثة بتفريغ البيانات التي تم الحصول عليها خلال الاجتماعات.

جدول (8) يوضح معرفة أعضاء الجماعة بأي من وراذ الأعمال (ن = 299 عضواً).

الإجابة				المحور
نعم	%	لا	%	
192	64.21	107	35.78	هل يعرف أحكم شخص لديه مشروع صغير أو من وراذ الأعمال؟

يتضح من الجدول أن ثلثي الجماعات لديهم معارف أو أقارب يديرون مشروعات صغيرة أو وراذ مشروعات وبالسؤال عن نوعية الأعمال اتضح أنها عبارة عن مشروعات صغيرة تمثلت فيما يلي:

- صناعة أدوات النظافة ، صابون سائل، اصلاح أجهزة منزلية وهؤلاء من مراكز شباب حلمية الزيتون، إسكان ناصر، الحي السادس، السواح، نادي المطرية، عزبة النخل، السلام، أحمد عصمت، الأندلس، عين شمس.
- وأوضح بعض الأعضاء أنهم يعرفون ريادة الأعمال من خلال أجهزة الإعلام وهم من أعضاء مراكز الشباب (المعادي، الجزيرة، المعصرة، المقطم، الساحل)
- كما أفصح بعض الأعضاء عن رغبتهم في إنشاء مشروعات صغيرة مادامت تحت رعاية الدولة، في حين رأي البعض الآخر من الأعضاء أن العمل الحكومي أكثر أمناً من المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال.

جدول (9) استعداد أعضاء الجماعة لعمل مشروع صغير

(ن = 299 عضواً)

الإجابة				المحور
نعم	%	لا	%	
221	73.9	78	26.08	استعداد الاعضاء لعمل مشروع صغير

يتضح من الجدول أن نسبة (73.9%) لديهم استعداد لعمل مشروعات صغيرة بينما أن (26.08%) من أعضاء العينة ليس لديهم استعداد، وقد يرجع ذلك لعدم توافر الإمكانيات المالية أو المعرفية.

جدول (10) يوضح المخاوف التي تجعل الشباب لا يقدمون على القيام بمشروعات صغيرة (ن = 299 عضواً).

الترتيب	عدد اعضاء المجموعات الفرعية اللذين لديهم مخاوف لعمل مشروع		المخاوف التي أظهرها الشباب	م
	النسبة	العدد		
الرابع	66.55	199	الخوف من اتخاذ قرارات مصيرية	1
الثالث	71.90	215	الخوف من الفشل	2
الثاني	72.90	218	الحرص على رأس المال	3
الثامن	53.51	160	الخوف من عدم استمرارية المشروع	4
الأول	73.57	220	الخوف من الديون	5
السابع	57.19	171	عدم وجود الخبرة الكافية	6
الحادي عشر	20.73	62	عدم المعرفة بإجراءات عمل المشروع	7
الخامس	64.88	194	عدم جذب العملاء	8
السادس	60.53	181	الخوف من عدم تحقيق عائد مناسب وريح جيد يعوض رأس مال المشروع	9
التاسع	43.47	130	عدم وجود حماية لاصحاب المشروعات الصغيرة	10
العاشر	37.45	113	صغر السن	11

- ومن التحليل يتضح أن مخاوف الشباب تركزت حول (الخوف من الديون) وقد ايد هذه الرأى (220) عضواً بنسبة (73.57%) حيث جاء فى الترتيب الأول.
- كذلك حرص الشاب على رأس المال الموجود معهم وقد أيد هذا المفهوم (218) عضواً بنسبة (72.9%).
- وكان فى الترتيب الثالث (خوف الشباب من الفشل) وقد يؤثر ذلك على تفكيرهم وايضاً طريقة إدارتهم للمشروع وقد أيد هذا المفهوم (215) عضواً بنسبة (71.9%).
- وقد عبر بعض الأعضاء عن (خوفهم من اتخاذ قرارات مصيرية) مما يجعل الشباب يتوقع الكثير من النتائج السلبية وكان عدد الأعضاء (199) عضواً بنسبة (66.55%).
- كما رأى بعض الأعضاء أن (عدم جذب العملاء) قد يؤدي إلى تراجع المشروع بصورة كبيرة، وقد ايد تلك المخاوف (194) عضواً بنسبة (64.88%).
- واتفقت نتائج تلك الدراسة مع دراسة (المرى، 2013) حيث أنه اشار إلى خوف رواد الأعمال من عدم توفر الدعم المالي وكذلك انعدام هامش الربح في بداية المشروع الريادي يعيق تقدم الشباب فى مشروعاتهم الريادية، كذلك اتفقت دراسة (Blattman & et, 2014) فى أن نقص الخبرة العملية يعيق قيام المشروعات الريادية.

جدول (11) يوضح تصورات الأعضاء عن مفهوم ريادة الأعمال
(ن = 299 عضواً).

م	تصورات الأعضاء عن مفهوم ريادة الأعمال	عدد أعضاء المجموعات	
		العدد	النسبة
1	المنفذ الحقيقي من بطالة الشباب	192	64.21
2	إقامة مشروع حسب إمكانيات الشباب	175	58.52
3	مشروع يقوم به الشباب بعد دراسة متتالية	214	80.10
4	مشروع صغير يدر دخل للشباب	260	86.9
5	المنافسة في سوق العمل	210	70.23
6	دخول الشباب في منافسة مع القطاع الخاص	134	44.81
7	مشروع يقوم به شاب بمفرده	116	38.79
8	هو مقياس لدى قدرة الشباب على التخطيط	201	67.22
9	يعمل على زيادة الإنتاج المحلي من السلع	180	6.20
10	مشروع يساعد الشباب في الاعتماد على أنفسهم	232	77.59
11	فكرة تبعد الشباب عن العمل الحكومي	115	38.46
12	فتح مجال للشباب لخوض تجارب في كافة الجوانب الصناعية والتكنولوجية	102	34.11
13	مشروعات هادفة للربح يقوم بها الشباب	253	84.61
14	هو مشروع يقوم به الشاب ويكون مسؤول عن نجاحه	199	66.55
15	مشروع يخطط له الشباب وينطوي على روح المخاطرة	274	91.16

وجاءت أعلى تقديرات من جانب الأعضاء داخل الجماعات كما يلي:

- جاء في الترتيب الأول لمفهوم ريادة الأعمال (أنه مشروع يخطط له الشباب وينطوي على روح المخاطرة، حيث أيد هذا المفهوم (247) عضواً بنسبة (91.16%) .
- وجاء في الترتيب الثاني لمفهوم ريادة الأعمال (أنه مشروع صغير يدر دخل للشباب) وقد ايد هذا المفهوم (260) عضواً بنسبة (86.9%)
- وفي الترتيب الرابع رأى الشباب أن ريادة الأعمال هي (مشروعات هادفة للربح) وقد ايد هذا المفهوم (253) عضواً بنسبة (84.61%) .
- وفي الترتيب الخامس كان تصورهم عن مفهوم ريادة الأعمال أنه (مشروع يساعد الشباب في الاعتماد على أنفسهم)، وقد ايد هذا المفهوم (232) عضواً بنسبة (77.59%) .

وبتحليل تصورات الأعضاء يتضح وجود بعض الخلط لدى معظم الشباب عينة الدراسة بين المشروعات الريادية والمشروعات الصغيرة التي تؤدي فقط إلى توليد الدخل للفرد أو للتخلص من البطالة دون النظر لفرص السوق أو النظر لتطوير المشروع أو تقدمه، وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة الرميدي (2018) الذي أثبت وجود قصور واضح في تنمية مفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، ودراسة أحمد (2019) الذي أثبت أن 66% من الشباب لا يدركون المفهوم الصحيح لريادة الأعمال وكذلك اساليب ممارستها.

يوضح جدول (12) تصورات الأعضاء حول مواصفات رائد الأعمال (ن = 299 عضواً)

م	التصور حول مواصفات رائد الأعمال	مراكز الشباب المشاركة في اختيار التصور	عدد أعضاء الجماعات الموافقين على التصور	النسبة المئوية	الترتيب
1	فهم متطلبات سوق العمل	المقطم، السواح، السلام	25	8.36%	التاسع عشر
2	القدرة على الاقتناع	الساحل، إسكان ناصر، الأندلس	48	16.05%	الثامن عشر
3	لديه معارف ومهارات مناسبة	الجزيرة، حلمية الزيتون، الأندلس، عزبة النخل، السلام، السواح، نادي المطرية	130	43.47%	الثاني
4	توافر رأس المال	الحي السادس م نصر، عزبة النخل، السلام، نادي المطرية، المعادي، الجزيرة	111	37.12%	السادس
5	الطموح	حلمية الزيتون، إسكان ناصر، السواح، السلام	57	19.06%	الخامس عشر
6	لديه اتجاه نحو التغيير	الأندلس، نادي المطرية، أحمد عصمت، إسكان ناصر	53	17.72%	السادس عشر
7	لديه مؤهل علمي مناسب	السلام، أحمد عصمت، المعادي، إسكان ناصر	68	22.7%	الثالث عشر
8	قادر على اتخاذ القرار	إسكان ناصر، المقطم، عزبة النخل، المعادي	49	16.38%	السابع عشر
9	مدرب على تسويق المنتج	أحمد عصمت، الجزيرة، الحي السادس، نادي المطرية، المقطم، السواح، السلام	125	41.80%	الثالث
10	لديه القدرة على التنبؤ	عزبة النخل، الأندلس، حلمية الزيتون، إسكان ناصر، المقطم	78	26.08%	العاشر
11	لديه القدرة على المواجهة	نادي المطرية، لجزيرة، الحي السادس، عين شمس، المقطم	66	22.07%	الرابع عشر
12	لديه القدرة للتغلب على الصعاب	السواح، المقطم، المعادي، الحي السادس، الجزيرة، نادي المطرية	86	28.76%	التاسع
13	لديه رؤية واضحة للإنتاج	عين شمس، المقطم، السلام، الساحل، أحمد عصمت - المعادي	121	40.46%	الخامس
14	لديه القدرة على الإدارة	إسكان ناصر، الساحل، الحي السادس، أحمد عصمت، السواح.	98	32.77%	الثامن
15	حاصل على دورات تدريبية	المعادي، عين شمس، الجزيرة، السلام، السواح.	75	25.83%	الحادي عشر
16	قادر على الحصول على دعم من الدولة	الجزيرة، الحي السادس، نادي المطرية، أحمد عصمت، المعادي.	69	23.07%	الثاني عشر
17	لديه القدرة على حل المشكلات	المعادي، المقطم، السلام، الساحل، عين شمس، إسكان ناصر، أحمد عصمت	110	36.78%	السابع
18	لديه القدرة على التواصل	المقطم، السواح، السلام، الساحل، عين شمس، المعادي، المقطم	124	41.47%	الرابع
19	لديه القدرة على الابتكار	المعادي، الأندلس، نادي المطرية، أحمد عصمت، إسكان ناصر، الجزيرة، الحي السادس	150	50.16%	الأول

- وقد استخلصت الباحثة أهم صفات رائد الأعمال من خلال المناقشات مع الجماعات وكانت كما يلي:
- جاء في الترتيب الأول: القدرة على الابتكار، حيث حصلت على (150 استجابة) من مجموعة الأعضاء بنسبة (50.16%) وترى الباحثة أن هذا الترتيب منطقي فرائد الأعمال الناجح لابد له من أن يكون مبتكرًا كما أن الابتكار يحتاج إلى الإبداع والتطوير وإحداث تغيير دائم من أجل إضافة قيمة للمنتجات والخدمات المقدمة.
 - جاء في الترتيب الثاني: لديه معارف ومهارات مناسبة، حيث حصلت على (130 استجابة) من مجموع الأعضاء بنسبة (43.47%)، وترى الباحثة أن هذا الترتيب منطقي فرائد الأعمال الناجح لابد له من اكتساب معارف ومهارات عن ريادة الأعمال التي يحتاجها لكي يحقق هدفه ويصل بمشروعه إلى النجاح الذي يربو إليه.
 - جاء في الترتيب الثالث: التدريب على تسويق المنتج، حيث حصلت على (125 استجابة) من مجموع الأعضاء بنسبة (41.80%)، وترى الباحثة أن التدريب على التسويق من المهارات المهمة التي ينبغي على رائد الأعمال إتقانها فرائد الأعمال الناجح لابد له من الخبرة في مجال التسويق والتعامل مع المنافسين.
 - جاء في الترتيب الرابع: لديه القدرة على التواصل مع الأطراف المشاركة في المشروع، حيث حصلت على (124 استجابة) من مجموع الأعضاء بنسبة (41.47%)، وترى الباحثة أن رائد الأعمال الناجح له لابد من اتقان مهارات الاتصال لتلقى التغذية الراجعة مما يساعد على فهم السوق والتعامل مع العملاء والمنافسين له في الإنتاج.
 - جاء في الترتيب الخامس: لديه رؤية واضحة، حيث حصلت على (121 استجابة) من مجموع الأعضاء بنسبة (40.46%) حيث تساعد الرؤية الواضحة رواد الأعمال على تحديد أهداف ملموسة ووضع خطط واستراتيجيات طويلة الأمد والتمتع بالإرادة لتحقيق وتنفيذ هذه الرؤية.
- وانتقلت دراسة عبد العظيم (2016) مع نتائج الدراسة الحالية في أهمية اكتساب العقلية الريادية لرائد الأعمال كي يفهم متطلبات سوق العمل، وكذلك دراسة عباس (2017) في وجود الابتكار لدى رائد الأعمال كشرط أساسي لنجاح المشروعات الريادية ودراسة لبيب (2019) التي أكدت على أهمية اكتساب المعارف والمهارات لرائد الأعمال ليستطيع المنافسة في السوق، ودراسة Amoroset (2009) التي أشارت إلى قدرة رائد الأعمال الناجح على تلافي تهديدات السوق، وكذلك دراسة السيد (2021) التي أكدت على قدرة رائد الأعمال على الاقتناع سواء للعملاء أو العاملين أو الممولين أو المسؤولين.
- كما أن هناك العديد من مواصفات رواد الأعمال التي لم يشر إليها الشباب (عينة الدراسة) والتي تمثلت في الطموح، الحماس والدافعية، المرونة في العمل، الاستقلالية، إدارة الوقت، وكذلك القدرة على القيادة وإدارة الأولويات، لذا ترى الباحثة أن الشباب في حاجة لتعزيز ثقافتهم في هذا الاتجاه لتتكون لديهم الرؤية الواضحة.

جدول رقم (13) تصورات الأعضاء حول متطلبات القيام بمشروع ريادي
(ن = 299)

م	متطلبات القيام بمشروع ريادي	مراكز الشباب المشاركة في تحديد المتطلبات	عدد أعضاء الجماعات الموافقين	النسبة المئوية	الترتيب
1	الإبداع في اختيار المشروع	الساحل، السواح، السلام	64	21.40%	الخامس
2	مكان لإقامة المشروع	الساحل، إسكان ناصر، الاندلس، السلام	86	28.76%	الثالث
3	الخبرة المناسبة لإقامة المشروع	حلمية الزيتون، الاندلس، عزبة النخل، السلام، نادي المطرية	79	26.42%	الرابع
4	العمالة المدربة	الحي السادس م. نصر، عزبة النخل، الساحل، نادي المطرية، المقطم	55	18.39%	الثامن
5	الخدمات المساعدة	حلمية الزيتون، إسكان ناصر، السواح، السلام	63	21.07%	السادس
6	إدراك أهمية العمل الحر	الاندلس، نادي المطرية، أحمد عصمت، إسكان ناصر	49	16.38%	العاشر
7	التدريب المناسب	السلام، أحمد عصمت، المعادي، إسكان ناصر، الجزيرة	53	17.77%	التاسع
8	الثقة بالنفس	إسكان ناصر، المقطم، عزبة النخل، المعادي	39	13.04%	الثاني عشر
9	رأس المال المناسب	أحمد عصمت، الجزيرة، الحي السادس، نادي المطرية، المقطم، السواح، السلام	92	30.76%	الثاني
10	طموح رائد الأعمال	عزبة النخل، الاندلس، حلمية الزيتون، إسكان ناصر، الساحل	38	12.70%	الثالث عشر
11	دراسة السوق	نادي المطرية، الجزيرة، الحي السادس، عين شمس، المقطم	61	20.40%	السابع
12	العمل الجماعي	السوح، المقطم، المعادي، الحي السادس، الجزيرة، نادي المطرية	41	13.71%	الحادي عشر
13	الاهتمام بجودة المنتج	عين شمس، المعادي، المقطم، السلام، الساحل، أحمد عصمت، المعادي.	104	34.78%	الأول

يتضح من الجدول اختلاف تصورات أعضاء الجماعات حول المتطلبات التي يحتاجها رائد الأعمال الناجح فمنهم من رأى أنها متطلبات شخصية (كقدرات عقلية واستعدادات شخصية) فهي تظهر في: طموح الفرد، وثقته بنفسه، وكذلك القدرات الإبداعية التي تساعد رائد الأعمال في تطوير منتجاته. ومنهم من رأى أن متطلبات رائد الأعمال تكمن في عدة جوانب مثل: رأس المال الذي يبدأ به الشاب مشروعه، توافر المكان لإقامة المشروع، العمالة المدربة التي تنتج وتسوق الإنتاج، ومنهم من ركز على توافر الخدمات المساعدة سواء للإنتاج أو التسويق أو إقامة علاقات داخل السوق. ورأى فريق ثالث أن متطلبات ريادة الأعمال تتركز في إعداد رائد الأعمال لتحمل تلك المسؤولية من خلال التعليم والتدريب والعمل الجماعي ودراسة السوق، والخبرة التي تساعد رائد الأعمال في التعامل مع السوق والحصول على دورات تدريبية متخصصة في مجال المشروع، والتدريب على أساليب التسويق. وقد استخلصت الباحثة أهم عشرة متطلبات لريادة الأعمال من خلال المناقشات مع الجماعات:

- الاهتمام بجودة المنتج، حيث حصلت على (104 استجابة) بنسبة (34.78%) وترى الباحثة أن الاهتمام بجودة المنتج من أهم المتطلبات لنجاح ريادة الأعمال تضمن الإقبال على المنتج مما يضمن زيادة الدخل واستمرارية المشروع.
 - توافر رأس المال المناسب للمشروع، حيث حصلت على (92 استجابة) بنسبة (30.76%) فرأس المال هو من أساسيات إقامة المشروعات وهو القاطرة تسير بالمشروع للنجاح، فبدون رأس المال لا يستطيع الفرد إقامة النشاط الاقتصادي أو التجاري الذي يسعى إليه.
 - توافر المكان المناسب لإقامة المشروع، حيث حصلت (86 استجابة) بنسبة (28.76%) فتوافر المكان المناسب هو من أساسيات إقامة المشروعات، فبدون وجود مكان مناسب يعجز الفرد أن يبدأ المشروع الذي يطمح في إقامته فالكثير من الشباب لديهم الرغبة في إقامة مشروعات ولكن قد يتوافر المكان ولكن بدون الاشتراطات المطلوبة ويعد ذلك من التحديات التي تواجه رواد الأعمال.
 - توافر الخبرة المناسبة لإقامة المشروع، حيث حصلت على (76 استجابة) بنسبة (26.42%) فتوافر الخبرة المناسبة من أساسيات إقامة المشروعات، فبدون وجود الخبرة يعجز الفرد أن يبدأ المشروع وقد يفكر في الدخول في شراكة مع شخص يمتلك الخبرة.
 - الإبداع في اختيار المشروع، حيث حصلت على (64 استجابة) بنسبة (21.40%) فتوافر الإبداع لدى رائد الأعمال يساعده في تطوير المنتج وكذلك في عمليات التسويق كما يمكنه من تطوير عمله وتحسين مستقبله.
 - الخدمات المساعدة، حيث حصلت على (63 استجابة) بنسبة (21.07%) فتوافر الخدمات المساعدة يساعد على عمليات الإنتاج وتسويق المنتج وتوفير مناخ مناسب للعاملين في المشروع يشجع على الإنتاج.
 - دراسة السوق، حيث حصلت على (61 استجابة) بنسبة (20.40%) فدراسة السوق تساعد في إقامة المشروع وتحديد الفئات المستهلكة وكذلك تساعد في عمليات التطوير المستمرة للمنتج.
 - العمالة المدربة، حيث حصلت على (55 استجابة) بنسبة (18.39%) العمالة المدربة هي أساس الإنتاج وهي التي تساعد في استمرارية المشروع الريادي.
 - التدريب المناسب، حيث حصلت على (53 استجابة) بنسبة (17.77%) فالتدريب عملية مستمرة سواء لرائد الأعمال أو للعاملين في المشروع، فالتدريب من دعائم الاستمرار والتطوير لأي مشروع ريادي.
 - إدراك أهمية العمل الحر الأعضاء حيث حصلت على (49 استجابة) بنسبة (16.38%) فالعمل الحر يطور من المهارات الشخصية والابداعية باستمرار وسوف يجد الشباب الفرصة لتنفيذ أفكارهم الجديدة.
- وتتفق هذه النتائج مع ما قدمته دراسة (Hisrich (2010) والذي توصل إلى أن الإعداد للمشروع الريادي وتعلم منهج ريادة الأعمال يزيد من فرص الشباب في نجاح مشروعاتهم الخاصة ودراسة (Trired (2014) الذي أكد على أن تعليم الريادة يضمن نجاح المشروع وتعليم وتدريب المهتمين يوفر الوعي اللازم لإدارة المشروع بنجاح وكذلك اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة المري (2013) التي أكدت على أهمية توافر الخبرة اللازمة لرواد الأعمال وتوفير الدعم المالي المناسب وكذلك اتفقت مع دراسة مهدي (2014) التي توصلت إلى أهمية تكريس مفهوم قيمة العمل وتفعيل دور المجتمعات في إدراك أهمية العمل الحر.

جدول (14) يوضح المعوقات المحتملة الحدوث لصاحب المشروع الريادي (ن = 299 عضواً)

م	المعوقات المحتملة الحدوث لصاحب المشروع الريادي	مراكز الشباب المشاركة في تحديد المعوقات	عدد أعضاء الجماعات الموافقين على المعوقات	النسبة المئوية	الترتيب
1	التغير المستمر في الإجراءات التي تفرضها الحكومة	عين شمس، المعادي، المقطم، الساحل، أحمد عصمت، المعادي.	153	51.17%	الثاني
2	عدم توفر المشورة والمتابعة وقت الأزمات	الساحل، الحي السادس م. نصر، عزبة النخل، السلام، نادي المطرية، المعادي، الجزيرة، المقطم.	155	51.83%	الأول
3	عدم القدرة على التسويق	أحمد عصمت، الجزيرة، الحي السادس، نادي المطرية، المقطم، السواح، السلام	130	43.47%	الخامس
4	عدم القدرة على إكمال المشروع	الساحل، إسكان ناصر، الاندلس، السلام	101	33.77%	التاسع
5	نقص رأس المال وعدم استكمال المشروع	عين شمس، المعادي، المقطم، الساحل، أحمد عصمت، المعادي	142	47.49%	الثالث
6	هروب العمالة الفنية وعدم وجود عمالة منتظمة	الجزيرة، حلمية الزيتون، الاندلس، عزبة النخل، السلام، السواح، نادي المطرية	135	45.15%	الرابع
7	نقص الخامات في السوق	الحلمية، السلام، أحمد عصمت، المعادي، إسكان ناصر، الجزيرة	99	33.11%	العاشر
8	تذبذب الأسعار	إسكان ناصر، المقطم، عزبة النخل، المعادي	55	18.39%	الحادي عشر
9	منافسة السوق	الجزيرة، الحي السادس، نادي المطرية، المقطم، السواح، السلام	112	37.45%	السابع
10	انخفاض الدافعية لدى رائد المشروع	أحمد عصمت، عزبة النخل، الاندلس، حلمية الزيتون، إسكان ناصر، الساحل	110	36.78%	الثامن
11	تراكم الديون	المقطم، الاندلس، نادي المطرية، أحمد عصمت، إسكان ناصر	122	38.46%	السادس

وقد استخلصت الباحثة أهم خمسة معوقات محتملة من وجهة نظر الشباب والتي اتضحت من خلال المناقشات مع الجماعات:

- جاء في الترتيب الأول: عدم توفر المشورة والمتابعة، حيث حصلت على (155 استجابة) بنسبة (51.83%) وترى الباحثة أنه يجب توفير مراكز لدعم رواد الأعمال على المستوى المحلي والتي من خلالها يستطيع الحصول على المشورة والتوجيه حول كيفية تطوير وتنفيذ الأفكار الخاصة بمشروعه، كما يجب أن تعمل مراكز الشباب كمراكز فكرية يتلاقى فيه رواد الأعمال الجدد مع رواد الأعمال اللذين لديهم خبرات لتحقيق الاستفادة والدعم من حالة حدوث تهديدات.
- جاء في الترتيب الثاني: التغير المستمر في الإجراءات التي تفرضها الحكومة، حيث حصلت على (153 استجابة) بنسبة (51.17%) وترى الباحثة أن ذلك يشكل عائقاً أمام رواد الأعمال ويتسبب في تضييع الوقت والجهد.

- جاء في الترتيب الثالث: نقص رأس المال وعدم استكمال المشروع، حيث حصلت على (142 استجابة) بنسبة (47.49%)، ويعتبر راس المال المقوم الأساسي لاستمرار أي مشروع وحين ينضب رأس المال يتوقف المشروع أو يلجأ صاحب المشروع إلى الاقتراض من البنوك وقد يصاحب ذلك شعور رائد الأعمال بالتهديد والخوف من المستقبل.
- جاء في الترتيب الرابع: هروب العمالة الفنية و عدم وجود عمالة منتظمة، حيث حصلت على (135 استجابة) بنسبة (45.15%) حيث يزداد هروب العمالة الفنية مما يؤثر على استكمال بعض المشروعات إذ يجد ذلك من قدرات رائد الأعمال على التوسع والمنافسة ويقلل من جودة المنتج ويعرقل عملية التسويق وبالتالي يتكبد رواد الأعمال خسائر مالية كبيرة.
- جاء في الترتيب الخامس: عدم القدرة على التسويق، حيث حصلت على (130 استجابة) بنسبة (43.47%) تمثل عمليات التسويق جزء مهم من حلقات الإنتاج فهي الحلقة الأخيرة التي تتعلق بعمليات الإنتاج والجودة والدعاية لذا يجب الاهتمام بخلق أسواق جديدة لتحقيق حجم المبيعات المطلوبة لذلك يجب تدريب رواد الأعمال على الإلمام بوسائل التسويق المناسبة وكيفية استهداف شريحة معينة من السوق وهذا يؤكد على أهمية دراسة الجدوى للمشروع قبل بدايته.
- واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة المري (2013) في وقوع رواد الأعمال تحت ضغوط العمل الشديدة بسبب التهديدات المحتملة ودراسة (2014) Blatmat, Mehralizaden & Sajady (2008) التي توصلت إلى أن أسباب فشل المشروعات الريادية ترجع إلى ضعف توظيف المهارات الفنية وقلة الموارد المالية والخبرة العملية، ودراسة (2014) Nina التي أرجعت السبب لوجود نقص في المعرفة الريادية بأحوال السوق وكذلك المهارات المطلوبة للتسويق وكذلك دراسة منظمة العمل الدولية (2017 و 2018) التي اتفقت مع الدراسة الحالية على أهمية التدريب لخلق بيئة أكثر تمكيناً في التعامل مع معطيات السوق وكذلك تقديم المشورة والمتابعة وتوفير الخبراء والفنيين لزيادة الثقة في أوقات التعثر في العمل.

يوضح جدول (15) تصورات الأعضاء لدور الدولة نحو الشباب في مجال قيادة الأعمال
(ن = 299 عضواً)

م	التصور	مراكز الشباب المشاركة في اختيار التصور	عدد أعضاء الموافقين على التصور	%	الترتيب
1	تسهيلات انتمانية بالبنوك لتوفير التمويل	المقطم، السواح، السلام، الساحل، عين شمس، المعادي، المقطم	124	41.47%	الرابع
2	توفير معارض لتسويق المنتجات	الساحل، إسكان ناصر، الأندلس	48	16.05%	التاسع
3	الدعم الفني للشباب من وزارة الشباب والرياضة	الجزيرة، حلمية الزيتون، الأندلس، عزبة النخل، السلام، السواح، نادي المطرية	130	43.47%	الثاني
4	إعفاءات ضريبية لمدة عشر سنوات	المعادي، الأندلس، نادي المطرية، أحمد عصمت، اسكان ناصر، الجزيرة، الحي السادس، المعادي	150	50.16%	الأول
5	توفير الورش وأماكن للإنتاج	الجزيرة، حلمية الزيتون، الأندلس، عزبة النخل،	130	43.47%	الثاني م

			السلام، السواح، نادي المطرية		
6	تنظيم دورات تدريبية للشباب في مجال ريادة الأعمال	53	الاندلس، نادي المطرية، أحمد عصمت، إسكان ناصر	17.72%	الثامن
7	الدعم المادي للشباب الراغب في إقامة مشروعات	68	السلام، أحمد عصمت، المعادي، إسكان ناصر	22.74%	السابع
8	تسهيل عملية التصدير للخارج للمنتجات ذات الجودة العالية	111	أحمد عصمت، الجزيرة، الحي السادس، نادي المطرية، السواح، السلام	37.12%	الخامس
9	إتاحة الفرصة للشباب في الاستفادة من أصحاب التجارب الناجحة السابقة في ريادة الأعمال	125	أحمد عصمت، الجزيرة، الحي السادس، نادي المطرية، المقطم، السواح، السلام.	41.80%	الثالث
10	توفير الاستشارات الفنية المجانية	78	عزبة النخل، الأنجلس، حلمية الزيتون، إسكان ناصر، المقطم	26.08%	السادس
11	تسهيل عملية الدعاية للمشروعات الريادية بين الشباب	111	الحي السادس، م. نصر، عزبة النخل، السلام، نادي المطرية، المعادي، الجزيرة	37.12%	الخامس م

وقد استخلصت الباحثة أن أهم تصورات الشباب لدور الدولة في مجال ريادة الأعمال من خلال المناقشات مع الجماعات وكانت كما يلي:

- جاء في الترتيب الأول (اعطاء اصفاءات ضريبية لمدة عشر سنوات) بعد (150) شاب موافق على هذا التصور بنسبة (50.16%) وهذا يوضح ان قلق الشباب كان من الضرائب حيث ان المشروع الريادي يحتاج إلى وقت للتوسع والنمو والمزيد من العمل لتطويره.
- جاء في الترتيب الثاني (توفير الورش واماكن للإنتاج) بعدد (130) شاب موافق على هذا التصور بنسبة (43.47%) وهذا يوضح احتياج الشباب لاماكن الإنتاج الذي يعد من أهم المقومات للمشروعات الريادية، وتقتصر الباحثة إنشاء ورش لإنتاج الشباب بالمجتمعات الجديدة وتقسيم ثمنها على فترات بعيدة حتى يتمكنوا من إقامة المشروعات.
- جاء في الترتيب الثاني مكرر (الدعم الفني للشباب من وزارة الشباب والرياضة) بعدد (130) شاب موافق على هذا التصور بنسبة (43.47%) وهذا يوضح احتياج شريحة من الشباب للدعم الفني المتمثل في تدريبات الشباب على الجوانب الفنية من تخطيط وتنفيذ للمشروع ، وفي هذا المجال تقترح الباحثة اعداد البرامج التدريبية التي يديرها متخصصين في الجوانب الفنية والتي يمكن تنظيمها داخل مراكز الشباب .
- جاء في الترتيب الثالث (إتاحة الفرصة للشباب في الاستفادة من اصحاب التجارب الناجحة السابقة في ريادة الاعمال) بعدد (125) شاب موافق بنسبة (41.80%) وهذا يوضح احتياج الشباب للتعرف على الخطوات الاجرائية التي تؤدي للنجاح في ريادة الاعمال من قبل رجال الاعمال الناجحين من خلال عقد لقاءات أو مؤتمرات تجمع الشباب بقيادة ريادة الاعمال .
- جاء في الترتيب الرابع (تسهيلات ائتمانية بالبنوك) لتوفير التمويل بعدد (124) شاب موافق على هذا التصور بنسبة (41.47%) وهذا يوضح احتياج الشباب للدعم المادي من البنوك بفوائد ميسرة وفترة سداد كبيرة حتى يتمكن الشباب من النجاح في مشروعاتهم حيث نجد أن مشكلة التمويل تحد من استمرارية المشروع وتقف أمام نمو وتطوير المشروع. .

- جاء في الترتيب الخامس (تسهيل عملية التصدير للخارج للمنتجات ذات الجودة العالية) بعدد (111) شاب من مجموع الشباب الموافق بنسبة (37.12%) وهذا يوضح احتياج الشباب للتسويق خارج البلاد وهذا يتطلب دعم المعارض الدولية لمنتجات الشباب سواء كانت هذه المعارض داخل مصر أو خارجها.
 - جاء في الترتيب الخامس مكرر (تسهيل عملية الدعاية للمشروعات الريادية بين الشباب وتمكينهم من إقامتها بعدد (111) شاب بنسبة (37.12%) حيث يسعى رواد الاعمال الى ابتكار المزيد من وسائل الدعاية والتسويق للوصول للشريحة المستهدفة والوصول للدعاية الملائمة للجمهور ثم يتمكن من تحديد افكار وأشكال ابتكارية جديدة بالتركيز على إيجابيات المنتج وتوضيح ذلك للجمهور .
 - جاء في الترتيب السادس (توفير الاستشارات الفنية المجانية) بعدد (78) شاب بنسبة (26.08%) وهذا يوضح احتياج الشباب للاستشارات ليتأكدوا من أنهم على خطى سليمة ويكونوا على استعداد لخوض التجارب في هذا المجال .
 - جاء في الترتيب السابع (الدعم المادي للشباب الراغب في اقامة مشروعات) بعدد (68) شاب بنسبة (22.74%) وهذا يوضح احتياج الشباب للدعم المادي المتمثل في توفير المال والاجهزة والخامات اللازمة للإنتاج واماكن الانتاج وهذا الدعم يمكن أن يتوفر من خلال الأصدقاء أو العائلة أو القروض أو المستثمرين وكذلك المنح الحكومية.
 - جاء في الترتيب الثامن (تنظيم دورات تدريبية وثقافية للشباب في مجال ريادة الاعمال) بعدد (53) شاب بنسبة (17.72%) وهذا يوضح احتياج الشباب للجوانب المعرفية والمهارية في مجال ريادة الأعمال مما يشجعهم على خوض العمل في هذا المجال الحيوي الذي يسهم في تطوير الشباب وسد احتياجات الدولة من المنتجات .
 - جاء في الترتيب التاسع (توفير معارض لتسويق المنتجات) بعدد (48) شاب بنسبة (16.05%) وهذا يوضح احتياج الشباب لعملية التسويق لمنتجات المشروعات الريادية في معارض يتجمع فيها رواد المشروعات لعرض منتجاتهم للجمهور وترى الباحثة ان المعارض التي توفرها الدولة تتيح الفرص لرواد الأعمال لعرض منتجاتهم بشكل جذاب كما أنها فرصة لتحقيق مزيداً من الانتشار على أن تكون القيمة الإيجابية منخفضة حتى لا تؤثر على هامش الربح.
- وتتفق تلك النتائج مع دراسة (United Nation 2018) والتي طالبت الحكومات بالقيام بدور الميسر وكذلك المساهمة في التمويل لضمان استدامة المشروعات الريادية، التركيز على قضايا المهارات والخدمات الاستشارية والوصول الى الاسواق، وكذلك دراسة (world Bank 2014) والتي اكدت على اهمية توافر راس المال المعرفي ورأس المال الاجتماعي ورأس المال المالي ، وايضاً دراسة مهدي (2016) التي نادى بضرورة تبنى الدولة لثقافة داعمة لريادة الاعمال.

ثامناً: تصور مقترح لدور أخصائي العمل مع الجماعات في تعزيز نشر ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب

تم التوصل للدور المقترح من خلال اعتماد الباحثة على الاطار النظري للدراسة ونتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية حيث حددت الباحثة دور أخصائي العمل مع الجماعات أولاً مع الشباب بصفة عامة وثانياً من خلال دوره داخل مراكز الشباب وثالثاً مع الاجهزة المعنية مثل وزارة الشباب والرياضة وجهاز تنمية المشروعات ووزارة التضامن الاجتماعي .

(أ) دور أخصائي العمل مع الجماعات مع الشباب (بصفة عامة) لنشر ثقافة ريادة الاعمال:

- 1- المساهمة في تكوين العقليات الريادية من خلال تعزيز الافكار الايجابية لدى الشباب .
 - 2- تقديم التوجيه والارشاد وتطوير مهارات التفاعل الفردية والجماعية اللازمة .
 - 3- التشجيع على التفكير الجماعي بشكل نقدي .
 - 4- إنشاء منصات للشباب للمشاركة والتفاعل مع المجموعات الريادية .
 - 5- إعداد البرامج الخاصة ببناء وتنمية القدرات وتعزيز الثقة بالذات .
 - 6- تدريب الشباب على مهارات حل المشاكل والتعامل مع التحديات .
 - 7- تدريب الشباب على خطوات انجاز المهام وتقييمها لتحقيق الاستدامة للمشروعات الريادية .
 - 8- تعزيز المهارات القيادية الى جانب المهارات الفنية والادارية والحياتية.
 - 9- عرض نماذج لمشروعات ريادية ناجحة ثم عقد لقاءات جماعية نقاشية.
 - 10- المساهمة في اكتشاف المبدعين والمبتكرين ومساعدتهم لتحويل افكارهم لمشروعات ريادية .
 - 11- تقييم التجارب الريادية السلبية ودراسة اسبابها .
- (ب) دور أخصائي العمل مع الجماعات داخل مراكز الشباب في تعزيز ونشر ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب :
- 1- استثمار تجمعات الشباب التي تنظمها وزارة الشباب والرياضة كالمعسكرات والندوات والمناقشات الجماعية لنشر الفكر الريادي بين الشباب.
 - 2- عقد مجموعة من البرامج التدريبية للشباب حول :
 - مواصفات رائد الاعمال الناجح .
 - تطوير مهارات العمل الريادي .
 - الفرق بين المشروع الصغير والمشروع الريادي .
 - مفهوم الادارة الذاتية للمشروعات الريادية .
 - صعوبات تنفيذ المشروعات الريادية.
 - استثمار الفرص وقبول المخاطرة .
 - 3- توفير مقر دائم لعرض منتجات المشروعات الريادية .
 - 4- اعداد برامج ل طرح الافكار الجديدة من خلال رياديين ناجحين تحت عنوان (المستثمر الشاب) .
 - 5- تقديم محاكاة لمشروعات ريادية ناجحة صديقة للبيئة .
 - 6- تنفيذ البرامج الثقافية وإتاحة اللقاءات المباشرة مع المسؤولين من المشروعات الريادية وكذلك ممثلي الصندوق الاجتماعي لمناقشتهم في إجراءات تنفيذ المشروعات بعد دراسة الجدوى لمشروعات وطرق واساليب الاقتراض من الصندوق .
 - 7- تنظيم مسابقات بين الشباب ممن لديهم شغف لتحقيق افكارهم الريادية .
 - 8- توفير مقر دائم لتقديم الاستشارات الاقتصادية والتجارية والفنية المجانية بمراكز الشباب للمحافظة على المشروعات الريادية بعيداً عن التهديدات .
 - 9- اعداد بروتوكولات تعاون مع منظمات المجتمع المدني لتوفير الرعاية والدعم للشباب الريادي .

- 10- التنسيق مع الاجهزة المحلية لتمكين الشباب من الحصول على الخدمات والتسهيلات اللازمة لإقامة المشروعات الريادية .
- (ج) دور أخصائي العمل مع الجماعات مع مؤسسات المجتمع :
- 1- خلق بيئة مشجعة لرواد الاعمال لتقديم افكار مبتكرة من خلال اللقاءات المباشرة مع المسؤولين عن الصندوق الاجتماعي.
- 2- تشجيع رجال الأعمال على تبني ابتكارات الرياديين وتوجيهها نحو المسار الملائم لقدراتهم .
- 3- بناء شبكة من الداعمين لضمان استدامة المشروعات الريادية للشباب .
- 4- نقل التكنولوجيا للشباب وإتاحة الفرص لهم لتبادل الخبرات .
- 5- توفير الاستشارات الفنية اللازمة للشباب .
- 6- مساعدة الشباب فى التعرف على البيئات التي يخططون لبدء المشروعات الريادية بها.
- 7- المساهمة في تقييم نتائج المشروعات الريادية فى كل مرحلة .
- 8- خلق اسواق حديثة للشباب الريادي لتسويق منتجاتهم .
- 9- تشجيع القطاع الخاص لرعاية المشروعات الريادية الصغيرة وبناء نماذج قابلة للتكرار .
- 10- فتح قنوات اتصال مع جهاز تنمية المشروعات من أجل تسهيل اندماج الشباب الراغبين فى تنفيذ مشروعات ريادية للاستفادة من برامجهم القومية.

المراجع

- أحمد، أمل علي محمود (2019): واقع مفهوم ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة في مصر ودور التعليم في تطوره، مج 26، ع 123، المركز العربي للتعليم والتنمية، جامعة أسيوط.
- الحديدي، نسرين وسعد، نرمين (2016): المرأة السعودية وريادة الأعمال: نجاحات وتحديات، مجلة كلية التربية، 64 (4)، جامعة طنطا.
- الخربوطلي، ماهر (2018): ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة المتوسطة، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية.
- الريميدي، بسام سمير (2018): تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد السادس، القاهرة.
- الريميدي، بسام سمير (2018): تقييم مستوى معرفة طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية حول ريادة الأعمال واتجاههم نحوها، مجلة دراسات وأبحاث جامعة الجلفة، العدد 32، الجزائر.
- الشمشيري، أحمد عبد الرحمن، والميريك، وفاء بنت ناصر (2011): ريادة الأعمال، مكتبة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية
- الصادي، أحمد فوزي، وآخرون (1993): العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- القطان، إمام شكري أحمد (2017): برنامج مقترح قائم على تقنية بث الوسائط لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال، مجلة البحوث الإعلامية، العدد الثامن والأربعون، جامعة الأزهر.
- المري، ياسر سالم (2013): ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- المليجي، خالد وعبد الله، مجدي (2017): استراتيجية مقترحة لتنفيذ دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة المعرفة التربوية، المجلد الخامس، العدد العاشر، المملكة العربية السعودية.
- الناجم، مجيدة بنت محمد (2018): ريادة الأعمال الاجتماعية ودورها في تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية العدد 14، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية (2016): برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، آفاق التنمية الإنسانية في واقع متغير، الأمم المتحدة.
- زيدان، عمرو علاء الدين (2007): ريادة الأعمال والقدرة الدافعة لاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- سعيد، لانا سعد حسن (2014): ريادة الأعمال الاجتماعية وموقف الخدمة الاجتماعية، جمعية الاجتماعيين، الشارقة، العدد الثامن.

- سليمان، عدلي (1986): العمل مع الجماعات بين التنشئة والتنمية، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- سيمون وايت (2017): نحو تعزيز دور فعال لجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة: موجز سياسات منظمة العمل الدولية، القاهرة.
- عباس، محمد جابر (2017): ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد الآليات المبتكرة لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 57، المجلد 6، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.
- عبد العظيم، حنان (2016): تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية، مجلة كلية التربية، المجلد الثاني والثلاثين، جامعة أسيوط.
- ليبي، سمية حامد (2019): تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات قسم الاقتصاد المنزلي تخصص الملابس والنسيج لورها الفعال في الحد من البطالة والتنمية الاقتصادية، مجلة كلية التربية النوعية ، العدد الثامن، المجلد الثامن، القاهرة.
- مبارك، مجدي (2014): التربية الريادية، مجلة رسالة المعلم، 51 (2) الأردن.
- محمود، مي مرعي كامل (2018): دور جودة حياة العمل في تفعيل سلوك ريادة الأعمال في المنظمات، المؤتمر الدولي الثاني بكلية التجارة، المجلد الأول، جامعة جنوب الوادي.
- مرعي، إبراهيم وشمس، محمد وآخرون (1997): العمل مع الجماعات أسس ومجالات، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.
- منقريوس، نصيف فهمي (2016): البرامج والمشروعات الجماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- مهدي، سيف الدين علي (2016): متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة الملك سعود، الرياض.
- يوسف، ماجدة محمود (2021): اتجاهات الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال، مجلة الاسكندرية للتبادل العلمي، مجلد 42 الاسكندرية.
- Amoros, Jose &Et (2009): Driving Forces Behind Entrepreneurship Differences On Entrepreneurship Rate, vol 29, N 16.
- Antonio, Nuno & Pinto, Hugo (2019): Youth Associations and Entereuship Insights From Case Studies In Portugal.
- Blattman, Christopher, Lfiala, Nathan & Martinez, Sebastian (2014): Generatina Skilled Self- Employment In Developing Countries, Experimental Evidence From Uganda, Quarterly Journal Of Economics, vol. 129. No.2.
- Coulter, Mary (2001): Entrepreneurship in Action, Prentice Hall, N.Y.
- Dintion, Roberts & GoldSby, Michael & et (2007): Self leadership: A process for Entrepreneurial Success, Journal of Leadership & Organizational Studies, 13 (4) SAGA, NY.

- Fernando, Rukshan & Germak, Andy (2014): Social Entrepreneurship As Social Work Practice, Buffalo – University, New York.
- Ferreira, Coelho & Moutinho, L (2020): Dynamic capabilities, Creativity And Innovation Capability And Their Impact On Competitive Advantage And Firm Performance, Lechnovation, vol. 92 Portugal.
- Hisrish et al (2010): Entrepreneurship, Mc Graow – Hill, Ny.
- ILO (2017): Women's Entrepreneurship Development Assessment, Egypt.
- ILO (2018): Fostering Employment Through Business Support To Young Entrepreneurs In Lebanon: Berytech Taqueen Initiative: Impact Brief Series, issue 13, Lebanon.
- Jongman, Kgomotso (2020): The Role of Social Workers in Promoting Entrepreneurship Among The Youth in Botswana, Thesis (PhD), Stellenbosch University.
- Johasen, v. et al (2012): Entrepreneurship Education and Pupils: Attitudes Towards Entrepreneurship- Born, Made and Educated, Narwag.
- Madichie, N & Nkamenbe, A (2008): Cultural Determinants of Entrepreneurial Emergence In A Typical sub- Sahara African Context, Journal Of Enterprising Communities People And Places In The Global Economy, 2(4), NY.
- Maguire, M & Lunati, M (2009): Evaluation of programmers Concerning Education For Entrepreneurship, OECD, Center For Entrepreneurship. N.Y.
- Mehrelizadeh, Yodollah & Sajady, Hassain (2008): A study of Factors Related To Successful And Failure Of Entrepreneurs Of Small Industrial Business, With Emphasis On Their Level Of Education And Training University Of Shahid Chamran, Iran.
- Meryvilla, L (2020): Importance of Entrepreneurship: Types, Benefits, and Styles, usage NY.
- Nina, T Baken, P & Islam, A (2014): Student's perceptions of Entrepreneurship Education: The case of university Malyisa Perils, International Education Studies, Canadian Center Of Science and Education, 7(10).
- Peroune, Iarton (2005): Youth and Problem or Change, osoka pub, new york.
- Sinkovec, B (2013): Entrepreneurship and Innovation – Developing Entrepreneurial Mindset For Knowledge Economy University of Wolver Hampton, UK.
- Spigel, B & Harrison, R (2017): Toward a Process Theory Of Entrepreneurial Ecosystems Strategic Entrepreneurship Journal, NY.
- Stedham, Y & Wieland, A (2017): Culture, Benevolent And Hostile Sexism, And Entrepreneurial Intentions, International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research 23 (7).
- Therir, Francois & et (1998): Hand book of Research On Techno–Entrepreneurship, Third Edition, Ecosystem, Innovation and Development Edward Elgar pub, USA.
- Trivedi, R (2014): Arewe Committed To Teach Entrepreneurship in Business Shod? Journal of Enterprising Communities, 8 (1), London.

United Nation (2018): Innovation and Entrepreneurship: Opportunities and Challenges for Arab Youth and Women, ESCWK, Beirut.

Vyakamam, Shqllendra (2012): How policy makers can boost youth employment , Milwaukee, U.S.A.

World Bank Annual Report (2014) Global Financial Development Report.

World economic forum (2009): Education the Next Wave Of Entrepreneurs, Unlocking Entrepreneurial Capabilities To Meet The Global Challenges Of The 21 The Century, Swither Land.

World economic forum (2014): Entrepreneurial Ecosystems Around The Globe and Early- Stage Company Growth Dynamics.

Yadav, Amit (2014): Youth and Development: Roles Of Social Worker, URL.[http://www. Sharing 4good.org/article/](http://www.Sharing4good.org/article/)