

مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي وعلاقتها بتنمية الموارد الأسرية

إعداد

د / أسماء مرزوق عبد العزيز ضاحي

حاصلة على درجة الدكتوراة

تخصص إدارة المنزل واقتصاديات الأسرة

قسم الاقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية - جامعة أسيوط

assama.marzq@hotmail.com



مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/JEDU.2024.268860.2014

المجلد العاشر العدد 52 . مايو 2024

التقييم الدولي

P-ISSN: 1687-3424

E- ISSN: 2735-3346

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jedu.journals.ekb.eg/>

موقع المجلة <http://jrfse.minia.edu.eg/Hom>

العنوان: كلية التربية النوعية . جامعة المنيا . جمهورية مصر العربية



مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب

الجامعي وعلاقتها بتنمية الموارد الأسرية

د/ أسماء مرزوق عبد العزيز ضاحي

ملخص البحث:

استهدف البحث الحالي دراسة العلاقة بين تعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي (مهارة استشراق المستقبل، مهارة إدارة التغيير وتحفيز فرق العمل، مهارة التسويق الرقمي) بالتنمية الأسرية وتكونت العينة الأساسية من 200 طالب وطالبة من الفرقة الرابعة من كلية التربية النوعية جامعة أسيوط- قسم الاقتصاد المنزلي، من حضر أسيوط، واتبعت الدراسة المنهج التحليلي واشتملت الأدوات على (استمارة البيانات العامة - استبيان مهارات ريادة الأعمال- مقياس أبعاد التنمية الأسرية)، وقد أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في مهارات ريادة الأعمال وفقاً لاختلاف الجنس لصالح الإناث، وفقاً لعمل الأم لصالح الأمهات غير العاملات، وفقاً للمستوى المهني للأم لصالح المستوى المهني المرتفع، وفقاً لمتغير المستوى المهني للأب لصالح المستوى المهني المرتفع، وفقاً للدخل الشهري لصالح متوسط الدخل من 6000 لأقل من 8000، كما أوضحت أن أكثر المتغيرات تأثيراً على أبعاد التنمية الأسرية لصالح الأمهات العاملات، ومتغير الجنس لصالح الإناث، ومتغير مستوى المهني الأم لصالح المستوى المهني المرتفع، متغير المستوى المهني للأب لصالح المستوى المهني المرتفع، متغير الدخل الشهري لصالح متوسط الدخل الشهري أكثر من 8000 .

الكلمات المفتاحية: مهارات - ريادة الأعمال - مهارة استشراق المستقبل - مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل- مهارة التسويق الرقمي- الشباب، التنمية الموارد الأسرية.

The relationship between enhancing entrepreneurship skills among young people University of Family Development

Asmaa Marzouk Abdel Aziz Dahy

Research Summary:

The current research aimed to study the relationship between enhancing entrepreneurship skills among university youth (the skill of anticipating the future, the skill of managing change and motivating work teams, the skill of digital marketing) and family development. The exploratory sample consisted of 200 male and female students in the fourth year, from the Faculty of Specific Education, Assiut University - Department of Home Economics, who attended Assiut. The study followed the analytical approach and the tools included (general data form - entrepreneurship skills scale - family development dimensions scale). The results revealed statistically significant differences at the 0.01 significance level in entrepreneurship skills according to gender in favor of females, according to the mother's work in favor of non-working mothers, according to the mother's professional level in favor of the high professional level, according to the father's professional level variable in favor of the high professional level. According to the monthly income in favor of the average income from 6000 to less than 8000, it also showed that the most influential variables on the dimensions of family development are in favor of working mothers, the gender variable in favor of females, the mother's professional level variable in favor of the high professional level, the father's professional level variable in favor of the high professional level, variable Monthly income for the benefit of the average monthly intervention is more than 8000.

Keywords: relationship - skills - entrepreneurship -anticipating the future - the skill of managing change, building and motivating work teams - digital marketing skill - youth, family development.

أولاً: مقدمة ومشكلة البحث:

يجتاح العالم في العصر الحالي مجموعة من التحولات والتغيرات التي أدت الى التغيير المتلاحق والسريع على جميع المستويات الاقتصادية والاجتماعية مما أثر على الفرد والمجتمع، ويمر المجتمع المصري بمجموعة من التحولات المرتبطة بالتغيرات العالمية التي كان لها الأثر البارز على كثير من الجوانب وخاصة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، التي اثرت بصورة مباشرة وغير مباشرة على الفرد. (محمود مسيل وآخرون، 2018)

حيث اصبح من الاولويات الهامة التي يجب توجيه الجهود اليها هي تأهيل الفرد بالمعارف والمهارات والقدرات المتنوعة التي تمكنه من استثمار طاقته ومهارته بصورة تعزز القدرة التنافسية لدى الفرد، ويذكر علاء الدين أيوب (2015) أنه لتحقيق ذلك يجب تكاتف الجهود في المؤسسات المختلفة لتأهيل أفراد المجتمع بالمهارات والقدرات التي تساعد في التكيف البناء مع التغيرات المختلفة التي تجتاح المجتمع، وتمثل قيادة الأعمال القوى الدافعة للتنمية حيث أنها القوة التي تقف خلف الابداع والابتكار وتعتبر محرك للنمو الاقتصادي في المجتمع، إلى جانب التنمية الشخصية والاقتصادية والاجتماعية لأفراد المجتمع وزيادة القدرة الابتكارية والتنافسية للأفراد.

فهي مصدر من مصادر الميزة التنافسية، وأحد الركائز الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأحد المنافذ لخلق الكفاءة الاقتصادية والإبداع، وأهم المحاضن لتوفير فرص العمل للطلاب، كما أنها تمثل رافداً أساسياً لنمو الناتج الإجمالي وتحسين الوضع الاقتصادي للفرد، والتوظيف الذاتي وتوليد روح المبادرة والتنافس بين الشباب. (جعفر ادريس، 2016)، (Yarkin & Yesil 2016) وقد أكدت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2014) والجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء (2016)، على أهمية تضمين أهداف العملية التعليمية في المراحل المختلفة مهارات قيادة الأعمال حيث أن ذلك يؤدي إلى إعداد جيل متنوع في القدرات والمهارات قادر على إقامة مشاريع صغيرة تسهم في تطوير الذات والمجتمع، بما يسهم في تأهيل

الفرد بالمهارات التي تمكنه من مواجهة الظروف الاقتصادية التي تمر بها المجتمعات المختلفة عامة ومجتمعنا.

وتعد تنمية الموارد البشرية وخاصة الشباب الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والقوى العاملة كدعامة أساسية للاقتصاد، ولا شك ان حسن استخدامها وصقل قدراتها له الأثر الكبير في خفض معدلات البطالة واستغلال ثرواتها، ولكن تشير جميع البيانات إلى ارتفاع معدلات الفقر والبطالة بشكل أكبر لدى فئة الشباب، وأن معدل البطالة يزداد مع التحصيل العلمي لأسباب تتعلق بالمهارات لديهم أو لتفضيل الخريجين الانتظار لسنوات للعمل بالقطاع العام أو التوجه للعمل لدى الغير بأجر قليل دائم خير من إنشاء أعمال ريادية ذات مخاطرة عالية، وذلك في ظل عدم قدرة مؤسسات القطاع العام والخاص على استيعاب أفراد جدد، كلها أدت إلى زيادة نسبة البطالة وخاصة لدى خريجي الجامعات، وتحكم فئة محددة من أصحاب العمل في سوق العمل. (محمود مسيل وآخرون، 2018)

وريادة الأعمال تحقق الاستثمار الأمثل وفرص لإثبات الذات إلا أنه يجب على الشباب أن يمتلكوا مجموعة من المهارات التي تمكنهم من الريادة بنجاح كالمهارات الفكرية والتي تتمثل في (التخطيط، وتحديد أهدافه، ودراسة الجدوى، والمقدرة على اتخاذ القرارات) والمهارات الفنية بالإضافة إلى مهارات التعامل مع الآخرين بما تشمله من قدرة على إقناعهم وتحفيزهم. (رشا راغب، 2017) (فاطمة عبد العاطي، 2008) ويشير نزار رمال وآخرون، (2006) إلى أن اكتساب الفرد للمهارات التنموية يساعده على اتخاذ قرارات صائبة وحل المشكلات والتفكير الناقد والمبدع والتواصل الفعال وإقامة علاقات صحية مع الآخرين والتعامل بكفاءة مع أحداث الحياة اليومية، وعلى الرغم من أهمية المهارات التنموية التي أكدت عليها نتائج العديد من الدراسات والأبحاث الحديثة كدراسة كل من هدى سعد الدين (2007)، فلاح حسن، (2009)، رأفت الجديبي، (2010) التي اتفقت على أن هذه المهارات باتت أمر ضروريا كونها تسهم في تنمية ميول الأفراد الدراسية وتجعل الفرد قادرا على إدارة التفاعل الصحيح بينه وبين الآخرين وبينه وبين البيئة والمجتمع، بالإضافة إلى أنها تشجع على الارتقاء بمستوى المهارة من أجل فتح آفاق جديدة للعمل وإدارة الحياة والتكيف مع الذات والتعايش مع

المتغيرات الحادثة ومتطلبات الحياة كما تجعله قادرا على حل المشكلات الحياتية وممارسة عمليات التفكير المتنوعة.

وفي ظل التنافس الاقتصادي أصبح تعلم ريادة الأعمال ضرورة ملحة لمواكبة احتياجات سوق العمل المستمرة والمتغيرة، على الرغم من المحاولات والمبادرات التي بذلتها مصر ومازالت تبذلها لتأصيل ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي وغرس روح الإبداع والابتكار لدى طلابه وتزويدهم بمهارات ريادة الأعمال. (محمود مسيل وآخرون 2018)، إلا أن هناك الكثير من نواحي القصور التي تضعف جهود الأخذ بريادة الأعمال بالتعليم الجامعي بينتها التقارير والدراسات حيث أشار التقرير العالمي لرصد العمل الريادي حصول مصر على المرتبة الأخيرة ثلاث مرات سواء في تعليم ريادة الأعمال أو التدريب عليها: المرة الأولى عام 2008 من بين 31 دولة، المرة الثانية عام 2010 من بين 53 دولة، والمرة الثالثة عام 2012 من بين 69 دولة،

ويرجع ذلك إلى تدنى النظام التعليمي بمختلف مراحل ومستوياته وخاصة التعليم الجامعي، حيث يعد - النظام التعليمي - أكثر العوامل تقييداً لتطوير ريادة الأعمال في مصر (Hattab, 2012)، كما أوضح تقرير التنمية البشرية مصر (2012) إلى أن ما يزيد عن 30% من الخريجين لم يقوموا بأي مشروعات ريادية. (Egypt Network for Integrated Development, 2014)

كما بينت إحدى الدراسات أن ريادة الأعمال منخفضة إلى حد بعيد سواء على مستوى الأنشطة الريادية أو حتى نسبة الأشخاص الرياديين من إجمالي الراشدين في مصر (من هم في سن 18-64) عاماً التي تضم شريحة طلاب التعليم الجامعي المعرضين للبطالة بعد التخرج نتيجة للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها مصر. (عصام السعيد، 2015)

كما أشارت دراسة سمير أبو مدلل ومازن العجلة (٢٠١٢) إلى انخفاض نسبة الرياديين الشباب ويشير ذلك إلى تفضيل العمل الوظيفي عن الريادي لاعتبارات متعددة وشائكة، مما يتطلب العمل على زيادة وتعزيز الوعي بأهمية الريادة والمشاريع الريادية للشباب والمجتمع. ومن هنا نبعت فكرة الدراسة في دراسة مهارات ريادة الأعمال لدى

الشباب الجامعي وعلاقتها بتنمية الموارد الأسرية ومن خلال الاجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي الأوزان النسبية لمهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات ريادة الأعمال بين افراد العينة الاساسية تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس - عمل الام - المستوى المهني للأُم - لمستوى المهني للأب - الدخل الشهري)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية تنمية الموارد الاسرية بين أفراد العينة الاساسية تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس - عمل الام - المستوى المهني للأُم - المستوى المهني للأب - الدخل الشهري)؟
- ما طبيعة العلاقة بين مهارات ريادة الأعمال والتنمية الأسرية ككل؟
- ما طبيعة العلاقة بين مهارات ريادة الأعمال والتنمية الأسرية و متغيرات الدراسة لدى الشباب الجامعي عينة البحث؟
- هل تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة في تفسير نسب التباين مع متغير التابع (التنمية الأسرية) تبعاً لأوزان معاملات (الانحدار - درجة الارتباط)؟

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التعرف على العلاقة بين تعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي والتنمية الأسرية رؤية مصر 2030، ومن خلال الأهداف الفرعية التالية:

- 1- تحديد الأوزان النسبية لمهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة.
- 2- دراسة الفروق في مهارات ريادة الأعمال (مهارة استشراف المستقبل، مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل، مهارة التسويق الرقمي) لدى الشباب الجامعي تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس-عمل الأم- المستوى المهني للأُم - المستوى المهني للأب - الدخل الشهري)
- 3- ايجاد الفروق في تنمية الموارد الأسرية لدى الشباب الجامعي تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس - عمل الأم - المستوى المهني للأُم - المستوى المهني للأب - الدخل الشهري).

- 4- دراسة العلاقة بين مهارات ريادة الأعمال والتنمية الأسرية ككل.
- 5- دراسة عن طبيعة العلاقة بين مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي (مهارة استشراف المستقبل-مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل-مهارة التسويق الرقمي) والتنمية الأسرية، ومتغيرات الدراسة لدى عينة البحث الأساسية.
- 6- تحديد نسب مشاركة المتغيرات المستقلة (مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي) في تفسير نسب التباين مع المتغير التابع (تنمية الموارد الأسرية) تبعا لاوزان معاملات (الانحدار-درجة الارتباط).

أهمية الدراسة:

- 1- إلقاء الضوء على أهمية ريادة الأعمال كأحد أهم المتطلبات المستقبلية لنمو الدول وتقدمها والتي تساعد على تحقيق أقصى قدر من الكفاءة في العمل وتحقيق الأهداف التي تم وضعها في ظل تحديات العصر.
- 2- محاولة إكساب وتنمية المهارات المرتبطة بريادة الأعمال للشباب الجامعي من اجل تدعيم الممارسات الريادة التي تعتمد على تحقيق أعلى معايير الجودة والأداء المهني والاجتماعي والاقتصادي لتحقيق الاهداف الاستراتيجية وتعزيز الاداء المتميز للشباب الجامعي لتحقيق التنمية.
- 3- إلقاء الضوء على الدور الحيوي لمختصي إدارة المنزل ومؤسسات الأسرة في تعزيز وتنمية مهارات ريادة الأعمال وبناء جيل واع من الشباب الريادي الذي يستطيع اقامة مشروعة وتحقيق التنافسية في سوق العمل ومن ثم بناء وتقديم أسرته ومجتمعه ككل.

فروض الدراسة

- 1- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات ريادة الأعمال (مهارة استشراف المستقبل - مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل - مهارة التسويق الرقمي) لدى الشباب الجامعي تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس- عمل الأم - المستوى المهني للأب - المستوى المهني للأم - الدخل الشهري).

2- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تنمية الموارد الأسرية لدى الشباب الجامعي تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس- عمل الأم - المستوى المهني للأب - المستوى المهني للأم - الدخل الشهري).

3- توجد علاقة ارتباطية بين مهارات ريادة الأعمال (مهارة استشراف المستقبل - مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل- مهارة التسويق الرقمي) والتنمية الأسرية ككل.

4- توجد علاقة ارتباطية بين مهارات ريادة الأعمال للشباب الجامعي (مهارة استشراف المستقبل - مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل- مهارة التسويق الرقمي) والتنمية الأسرية و متغيرات الدراسة (الجنس- عمل الأم - المستوى المهني للأب - المستوى المهني للأم - الدخل الشهري) لدى الشباب الجامعي عينة البحث.

5- تختلف نسب مشاركة المتغيرات في تفسير نسب التباين مع المتغير التابع (تنمية الموارد الأسرية) تبعا لاوزان معاملات الانحدار -درجة الارتباط.

ثانياً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية:

تعزيز: Enhancemen

هو عملية تربوية تزيد من قدرات الافراد على التعامل مع العوائق المتعلقة بالمشكلات وتنمي دورهم القيادي وتزيد من قدرتهم على اتخاذ القرارات المجتمعية والحياتية (محمود عرفان، 2001).

يعرف إجرائياً: هي عملية تنمية وتطوير مجموعة من المهارات والقدرات لدى الشباب الجامعي مما يزيد من قدرتهم على مواجهة الحياة العملية.

المهارات: Skills

وتعرف ايناس بدير ورشا راغب (2006) المهارات: بأنها القدرات والخبرات والمعلومات والأنشطة التي تحتاجها المرأة لتمكينها وتساعد في تطويرها وتنميتها لمواجهة التحديات والمسئوليات المتعددة وأداء أدوارها في الأسرة والمجتمع وتشمل هذه المهارات مهارات عملية وانفعالية واجتماعية وعقلية

تعرف إجرائياً: هي قدرة وخبرة يمتلكها الشباب الجامعي لمساعدتهم على تحقيق أهدافهم مما ينعكس ذلك على التنمية الأسرية والمجتمع.

ريادة الأعمال: Entrepreneurship

هي عملية مبتكرة لانشاء مشروع جديد متفرد بامكانيات محدودة قادرة على المنافسة مع المخاطرة في اقتناص الفرص وتلافي التهديدات (هند الشوريجي، 2020) تعرف ريادة الأعمال اجرائيا بأنها: عملية ديناميكية تعتمد على قيام الشباب الجامعي بأنشطة فريدة لتلبية احتياجات الأعمال من خلال اكتشاف الفرص، واستغلالها بعقلية استباقية وتبني المخاطرة المحسوبة لتحقيق الأرباح من خلال اكتسابه لمجموعة من مهارات الريادة التي تحقق الابداع والنمو الاقتصادي.

مهارات ريادة الأعمال: Entrepreneurship skill Education

وتعرف جيهان رمضان(2020)مهارات ريادة الأعمال بأنها مجموعة المعارف والقدرات الشخصية والخبرات المكتسبة التي يجب ان يمتلكها رائد الأعمال وذلك لكي يتمكن من تحقيق الاهداف التي يسعى لها ويجب ان تتضمن(القيادة-تنظيم الوقت-المخاطرة- التفكير الابداعي).

وتعرف مهارات ريادة الأعمال اجرائيا بأنها "القدرات والمعارف والممارسات التي تعد متطلباً اساسياً للشباب الجامعي لتأهيله واكسابه القدرة على أحداث التغيير في المستجدات من حوله لإحداث التنمية الأسرية والمجتمعية وتتمثل هذه المهارات في (مهارة استشراف المستقبل، مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل، مهارة التسويق الرقمي). مهارة استشراف المستقبل:

تعرف إجرائياً: نشاط وجهد ذهني يرتبط بقدرة الشباب الجامعي للتنبؤ الجيد لخطته وأهدافه نحو القضايا المستقبلية التي ستواجهه وإيجاد حلول ابتكارية ومبدعة لحلها مما يدفعه إلى التميز والاختلاف.

مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل: " منهجية تنظيمية للانتقال من من حال إلى حال آخر يحقق وضعية أفضل ومنافعا أكبر ويقلص من الآثار السلبية على جميع الأطراف المرتبطة بالمؤسسة" <http://hbrarabic.com>

وتعرف إجرائياً بأنها: هي قدرة الشباب الجامعي على تكوين مجموعة من الافراد والتاثير عليهم يؤدون مهام عديدة ومبتكرة لديهم في تحقيق أهداف منشودة وتكون

بتكامل مهارات الأعضاء وتحديد مهام كل فرد وتعاونهم مع المتابعة المستمرة لسير العمل والتحفيز لأعضاء الفريق.

مهارة التسويق الرقمي:

وتعريف إجرائياً بأنها: هي مجموعة من التقنيات التي يستخدمها الشباب الجماعي لغايات التواصل والتفاعل مع الآخرين لعرض أكثر من منتج بطريقة شيقة لجذب العملاء بكل مصداقية وإثارة اهتمامهم والحفاظ عليهم وإقناعهم بأن المنتجات والخدمات المعروضة ستلبي احتياجاتهم. وتعريف آخر هي قدرة الشباب الجامعي على توصيل الأفكار الملائمة وإقناع الآخرين بجودة منتج أو خدمة وجذب انتباههم باستخدام التطبيقات والبرمجيات من أجل تطوير الأداء والابتكار.

الشباب:

يقصد بهم في هذه الدراسة طلاب الفرقة الرابعة من الشباب والفتيات من كلية التربية النوعية جامعة أسيوط قسم الاقتصاد المنزلي من حضر محافظة اسيوط

التنمية الأسرية:

ويعرف إجرائياً بأنه "تعرف إجرائياً بأنها عملية مستمرة يقوم بها الشباب الجامعي لإحداث تغيرات في سلوكيات الأسرة من خلال إدارة الموارد البشرية والمادية للأسرة للوصول إلى أقصى استفادة ممكنة ويهدف تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية الحالية والمستقبلية وتتمثل أبعادها في البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي"

ثالثاً: منهج البحث:

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي.

هو المنهج الذي يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً يعبر عنها وصفاً كمياً، يونس مليح، عبد الصمد العسولي (2020)

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث على النحو التالي:

أولاً: النطاق الجغرافي:

يتحدد النطاق الجغرافي من حضر محافظة اسيوط داخل كلية التربية النوعية جامعة أسيوط بقسم (الاقتصاد المنزلي)

ثانياً: النطاق البشري:

تتكون عينة البحث من مجموعتين:

1- عينة الدراسة الاستطلاعية: تكونت من (50) طالب وطالبة من الفرقة الرابعة بكلية التربية النوعية جامعة أسيوط (قسم الاقتصاد المنزلي) ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة تم اختيارهم بطريقة عمدية غرضية للإجابة على الاستبيانات وذلك بعد تحكيم السادة المحكمين بأدوات البحث لتقنين أدوات الدراسة.

2- عينة الدراسة الأساسية: تتكون من (200) طالب وطالبة من كلية التربية النوعية جامعة أسيوط (قسم الاقتصاد المنزلي) وبنفس شروط عينة البحث الاستطلاعية.

ثالثاً: الحدود الزمنية:

قامت الباحثة بجمع البيانات وتفرغها في الفترة من شهر 2023/10 إلى 2023/11 وبعد إجراء التحليلات الإحصائية واستخراج النتائج.

خامساً: أدوات البحث (إعداد الباحثة)

تشمل أدوات البحث الحالي على:

1. استمارة البيانات العامة الخاصة بالشباب الجامعي. (إعداد الباحثة)
2. استبيان مهارات ريادة الأعمال. (إعداد الباحثة)
3. استبيان التنمية الأسرية (إعداد الباحثة)

1- استمارة البيانات العامة الخاصة بالشباب الجامعي

تم إعداد استمارة البيانات العامة بهدف الحصول على بعض المعلومات التي تفيد في إمكانية تحديد خصائص عينة الدراسة الديموجرافية، واشتملت على ما يلي:

أولاً: بيانات خاصة بالشباب الجامعي: وتشمل جنس الشباب (ذكر - أنثي).

ثانياً: بيانات خاصة بالوالدين: عمل الأم (تعمل - لا تعمل) المستوى المهني للأب (متوسط - منخفض - مرتفع)، المستوى المهني للأم (منخفض - متوسط - مرتفع)، الدخل الشهري للأسرة (من 4000 إلى أقل من 6000 جنيهاً شهرياً، من 6000 إلى أقل من 8000 جنيهاً شهرياً، من 8000 جنيهاً شهرياً، من 4000 - 6000 جنيهاً شهرياً، من 8000 جنيهاً فأكثر).

2- استبيان مهارات ريادة الاعمال:

شرح ما تقيسه عبارات كل محور من محاور هذا الاستبيان وتم إعداد هذا الاستبيان في ضوء الاطلاع على الدراسات السابقة والمفهوم الإجرائي بهدف دراسة مهارات قيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، تم الاطلاع على البحوث والدراسات التي تتعلق بموضوع البحث المتمثلة في (علاء الدين أيوب، 2015؛ رشا راغب، 2017؛ بسام الرمادي، 2018؛ محمود مسيل وآخرون، 2018 احلام مبروك، سناء محمد 2017؛ دلال الضويحي، 2021) وقد اشتمل الاستبيان في صورته النهائية على (34) عبارة وتحدد استجابات العبارة لهذه الاستبيان وفق لثلاثة استبيانات (دائماً، احياناً، نادراً) وعلى مقياس متدرج متصل (3، 2، 1) على الترتيب للاستجابة على العبارات الموجبة وتعطي الدرجات (1، 2، 3) على الترتيب على الاستجابة على العبارات السالبة الصياغة، وبذلك تكون أعلى درجة مشاهدة يحصل عليها الشاب الجامعي هي (102) درجة وأقل درجة مشاهدة (34)، وقد احتوى الاستبيان على (3) محور تتمثل فيما يلي:

أولاً: استشراف المستقبل: يشمل هذا المحور على (10) عبارات تدور حول التنبؤ بالمستقبل وكيفية تصور الخطط المستقبلية لدى الشباب الجامعي، العبارات من (1-10).

ثانياً: مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل: يشمل هذا المحور على (24) عبارة تدور حول كيفية التعامل مع فرق العمل وبناء فريق متميز يسعى إلى تبني أفكار ابتكارية لتحقيق أكبر منفعة، العبارات كانت من (11-24).

ثالثاً: مهارة التسويق الرقمي: يشمل هذا المحور على (10) عبارة تقيس مهارة التسويق الرقمي لدى الشباب الجامعي وقدرته على توصيل الافكار الملائمة للتأثير على الاخرين والرد على اي استفسار يوجه اليه وقدرته على تصميم صفحات خاصة بتسويق اي منتج.

3- استبيان تنمية الموارد الاسرية:

وتم إعداد هذا الاستبيان في ضوء القراءات الدراسات السابقة والمفهوم الإجرائي بهدف دراسة مدى وعي الشباب الجامعي بتنمية الموارد الاسرية، تم الاطلاع على البحوث والدراسات التي تتعلق بموضوع البحث، واشتملت عبارات هذا الاستبيان على (22) عبارة من رقم (1-22).

وتحدد استجابات العبارة لهذه الاستبيان وفق لثلاثة استبيانات (دائماً، احياناً، نادراً) وعلى مقياس متدرج متصل (3، 2، 1) على الترتيب للاستجابة على العبارات الموجبة وتعطي الدرجات (1، 2، 3) على الترتيب على الاستجابة على العبارات السالبة الصياغة، وبذلك تكون أعلى درجة مشاهدة يحصل عليها الشاب الجامعي هي (66) درجة وأقل درجة مشاهدة (22).

تقنين استبيان مهارة ريادة الأعمال والتنمية الاسرية

أولاً: حساب صدق الاستبيان:

اعتمد البحث الحالي في التحقق من صدق الاستبيان على طريقتين

1- صدق المحتوى:

للتأكد من صدق محتوى استبيان مهارات ريادة الأعمال تم عرضه في صورته الأولية على عدد من الأساتذة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في مجال التخصص (إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة) و(إدارة المنزل واقتصاديات الأسرة) للتأكد من انتماء العبارات المتضمنة في الاستبيان لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله، ومناسبة التقرير الذي وضع لكل عبارة، وسلامة المضمون ودقة الصياغة والعرض لكل عبارة، وقد تم إجراء بعض التعديلات في الصياغة، واستبعاد بعض العبارات وإضافة بعض العبارات، وكانت نسبة الموافقة (95.6 إلى 100%) هو بذلك قد يكون قد تحقق صدق المحتوى.

2- صدق التصاق الداخلي

جدول (1) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل عبارة والدرجة الكلية

لاستبيان مهارة ريادة الأعمال

الدالة	الارتباط	م	الدالة	الارتباط	م
0.01	**0.882	18	استشراف المستقبل		
0.01	**0.668	19	0.01	**0.820	1
0.01	**0.849	20	0.01	**0.909	2
0.01	**0.855	21	0.01	**0.877	3
0.01	**0.820	22	0.01	**0.853	4
0.01	**0.818	23	0.01	**0.875	5
0.01	**0.821	24	0.01	**0.923	6
مهارة التسويق الرقمي			0.01	**0.944	7
0.01	**0.737	25	0.01	**0.778	8

0.01	**0.776	26	0.01	**0.893	9
0.01	**0.816	27	0.01	**0.783	10
0.01	**0.876	28	مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل		
0.01	**0.849	29	0.01	**0.827	11
0.01	**0.883	30	0.01	**0.863	12
0.01	**0.792	31	0.01	**0.954	13
0.01	**0.867	32	0.01	**0.788	14
0.01	**0.827	33	0.01	**0.863	15
0.01	**0.852	34	0.01	**0.773	16
			0.01	**0.887	17

يتضح من جدول (1) أن معاملات ارتباط مهارات قيادة الأعمال والدرجة الكلية دالة عند مستوى (0.01) مما يدل على تجانس الاستبيان والدرجة الكلية له.

جدول (2) بين الدرجة الكلية لكل عبارة والدرجة الكلية لاستبيان التنمية الأسرية

التنمية الأسرية					
0.01	**0.885	12	0.01	**0.942	1
0.01	**0.852	13	0.01	**0.931	2
0.01	**0.832	14	0.01	**0.887	3
0.01	**0.942	15	0.01	**0.873	4
0.01	**0.942	16	0.01	**0.911	5
0.01	**0.944	17	0.01	**0.892	6
0.01	**0.778	18	0.01	**0.970	7
0.01	**0.893	19	0.01	**0.811	8
0.01	**0.783	20	0.01	**0.847	9
0.01	**0.947	21	0.01	**0.871	10
0.01	**0.847	22	0.01	**0.788	11

يتضح من جدول (2) أن معاملات ارتباط مهارات قيادة الأعمال والدرجة الكلية للاستبيان دالة عند مستوى (0.01) مما يدل على تجانس الاستبيان والدرجة الكلية له.

جدول (2) يوضح قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور استبيان مهارت قيادة الأعمال والدرجة الكلية له

الدالة	معامل الارتباط	مكونات استبيان مهارت قيادة الأعمال
0.01	**0.778	المحور: استشراق المستقبل
0.01	**0.893	المحور: مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل
0.01	**0.827	المحور: مهارة التسويق الرقمي

يتضح من جدول (2) أن معاملات ارتباط مهارات قيادة الأعمال والدرجة الكلية للاستبيان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على تجانس الاستبيان والدرجة الكلية له.

ثانياً: ثبات الاستبيان: قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات للاستبيان باستخدام طريقة الفاكرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية وجيتمان ومعادلة التصحيح (سبيرمان براون). يوضح جدول (3) أن معاملات ارتباط محاور استبيان مهارات ريادة الأعمال والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى 0.01 مما يدل على تجانس كل محاور المقياس والدرجة الكلية له.

جدول (3) قيم معامل الثبات استبيان مهارات ريادة الأعمال واستبيان التنمية الأسرية

قيم معامل الثبات	عدد العبارات	معامل الفا	التجزئة النصفية	معامل ثبات جيتمان	معامل ثبات سبيرمان
استبيان مهارات ريادة الاعمال					
المحور: استشراق المستقبل	10	0.8295	0.86 - 0.92	0.77	0.78
المحور: مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل	15	0.7352	0.87 - 0.93	0.85	0.85
المحور: مهارة التسويق الرقمي	10	0.8952	0.94 - 0.89	0.88	0.86
استبيان مهارات ريادة الأعمال ككل	35	0.7417	0.88 - 0.90	0.84	0.83
التنمية الأسرية					
استبيان التنمية الأسرية ككل	22	0.7430	0.86 - 0.87	0.763	0.937

يتضح من جدول(4) أن قيم معاملات ثبات (ألفا، والتجزئة النصفية ومعامل سبيرمان وجيتمان) للعبارات والاستبيان ككل مرتفعة مما يؤكد ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق علي البحث الحالي.

مفتاح التصحيح للاستبيان:

تم تصحيح الاستبيان باستخدام مفتاح التصحيح الثلاثي للعبارات في الاستبيان الذي تقيس مدى الوعي بمهارات ريادة الأعمال وفق ثلاث استجابات هي (غالباً- أحياناً - أبداً)، وكذلك العبارات بأخذ بعضها الاتجاه الإيجابي والبعض الآخر الاتجاه السلبي.

وتم التصحيح في ضوء الأوزان المحددة للتقدير الثلاثي وهي (3-2-1) للاتجاه الإيجابي و (1-2-3) للاتجاه السلبي وبذلك فإن:

الدرجة الكلية للمقياس هي (34) عبارة $3 \times 102 =$ درجة وتمثل الدرجة العظمي، أما الدرجة الدنيا فتمثل $(1 \times 34) =$ (34) درجة .

المدى الفعلي للمحور الاول

- = (أعلى درجة مشاهدة - أقل درجة مشاهدة) حيث جاءت اعلى مشاهدة = 30،
 وأقل درجة مشاهدة = 10
 - المدى الفعلي = 20 = 10-30
 - طول الفئة = (المدى الفعلى / عدد المستويات)
 - طول الفئة = 7 = 6.6 = 3/20
 - المستوى المنخفض = أقل درجة مشاهدة + طول الفئة - 1
 - المستوى المنخفض = (16 : 10)
 - المستوى المتوسط = (23 : 17)
 - المستوى المرتفع = (24 : لأعلى درجة مشاهدة)
 المدى الفعلي للمحور الثاني = (أعلى درجة مشاهدة - أقل درجة مشاهدة)

حيث جاءت اعلى مشاهدة = 42، وأقل درجة مشاهدة = 14.

- المدى الفعلي = 28 = 14-42
 - طول الفئة = (المدى الفعلى / عدد المستويات)
 - طول الفئة = 9 = 9.3 = 3/28
 - المستوى المنخفض = أقل درجة مشاهدة + طول الفئة - 1
 - المستوى المنخفض = (22 : 14)
 - المستوى المتوسط = (31 : 23)
 - المستوى المرتفع = (32 : لأعلى درجة مشاهدة)

المدى الفعلي للمحور الثالث = (أعلى درجة مشاهدة - أقل درجة مشاهدة)

حيث جاءت اعلى مشاهدة = 30 ، وأقل درجة مشاهدة = 10

- المدى الفعلي = 20 = 10-30
 - طول الفئة = (المدى الفعلى / عدد المستويات)
 - طول الفئة = 7 = 6.6 = 3/20
 - المستوى المنخفض = أقل درجة مشاهدة + طول الفئة - 1
 - المستوى المنخفض = (16 : 10)

- المستوى المتوسط = (17: 23)
- المستوى المرتفع = (24: لأعلى درجة مشاهدة)
- المدى الفعلي للدرجة الكلية للاستبيان = (أعلى درجة مشاهدة - أقل درجة مشاهدة)
- مشاهدة) حيث جاءت اعلى مشاهدة = 102 ، وأقل درجة مشاهدة = 34
- المدى الفعلي = 34-102 = 68
- طول الفئة = (المدى الفعلي / عدد المستويات)
- طول الفئة = 3/68 = 22.6 = 23
- المستوى المنخفض = أقل درجة مشاهدة + طول الفئة - 1
- المستوى المنخفض = (34 : 56)
- المستوى المتوسط = (57 : 79)
- المستوى المرتفع = (80 : لأعلى درجة مشاهدة)

جدول (4) مستويات عينة الدراسة على الاستبيان مهارات ريادة الأعمال طبقا لطريقة المدى الفعلي

المستوى المرتفع	المستوى المتوسط	المستوى المنخفض	أقل درجة مشاهدة	أعلى درجة مشاهدة	عدد العبارات	مهارات ريادة الأعمال
(24: لأعلى درجة مشاهدة)	(23 : 17)	(16 : 10)	10	30	10	مهارة استشراق المستقبل
(32: لأعلى درجة مشاهدة)	(31 : 23)	(22 : 14)	14	42	14	مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل
(24: لأعلى درجة مشاهدة)	(23 : 17)	(16 : 10)	10	30	10	مهارة التسويق الرقمي
(80: لأعلى درجة مشاهدة)	(79 : 57)	(56 : 34)	34	102	34	الاستبيان ككل

جدول (5) مستوى الوعي لمهارات ريادة الأعمال عينة الدراسة (ن = 200)

الترتيب	الوزن النسبي	%	العدد	مستوي الوعي في الاستبيان مهارة ريادة الأعمال	مهارات ريادة الأعمال
الاول	475	27	54	مستوي الوعي منخفض (16 : 10)	مهارة استشراق المستقبل
		56.5	113	مستوي الوعي متوسط (23 : 17)	
		16.5	33	مستوي الوعي مرتفع (24: فأكثر)	
		100	200	المجموع	
الثالث	437	13,5	27	مستوي الوعي منخفض (22 : 14)	مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل
		52	104	مستوي الوعي متوسط (31 : 23)	
		34.5	69	مستوي الوعي مرتفع (32 فأكثر)	
		100	200	المجموع	
الثاني	450	18	36	مستوي الوعي منخفض (16 : 10)	مهارة التسويق الرقمي
		65.5	131	مستوي الوعي متوسط (23 : 17)	

		16.5	33	مستوي الوعي مرتفع (24: فأكثر)	
		100	200	مستوي الوعي منخفض (16 : 10)	
1362	اجمال الوعي بمهارات ريادة الاعمال	34	102	مستوي الوعي منخفض (56 : 34)	
		42	126	مستوي الوعي متوسط (79 : 57)	
		24	72	مستوي الوعي مرتفع (80 فأكثر)	
		100	200	المجموع	

المدى في الاستبيان للتنمية الأسرية:

المدى الفعلي للدرجة الكلية للاستبيان = (أعلى درجة مشاهدة - أقل درجة مشاهدة)

حيث جاءت اعلى مشاهدة = 66 ، وأقل درجة مشاهدة = 22

- المدى الفعلي = 66-22 = 44

- طول الفئة = (المدى الفعلي / عدد المستويات)

- طول الفئة = 3/44 = 14.6 = 15

- المستوى المنخفض = أقل درجة مشاهدة + طول الفئة - 1

- المستوى المنخفض = (22 : 36)

- المستوى المتوسط = (37 : 51)

- المستوى المرتفع = (52: لأعلى درجة مشاهدة)

جدول (6) مستويات عينة الدراسة على الاستبيان التنمية الأسرية طبقا لطريقة المدى الفعلي

المحاور	عدد العبارات	أعلى درجة مشاهدة	أقل درجة مشاهدة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
ثبات الاستبيان ككل	22	66	22	(36 : 22)	(51 : 37)	(52: لأعلى درجة مشاهدة)

جدول (7) مستوى الوعي لدرجات أفراد العينة الأساسية بتنمية الموارد الأسرية

تبعاً لمتغيرات الدراسة (ن=200)

الوزن النسبي	%	العدد	مستوي الوعي في الاستبيان التنمية الأسرية	محاور الاستبيان التنمية الأسرية
1468	31.5	63	مستوي الوعي منخفض (36 : 22)	إجمالي الوعي بالاستبيان التنمية الأسرية
	47.5	95	مستوي الوعي متوسط (51 : 37)	
	21	42	مستوي الوعي مرتفع (52 فأكثر)	
	100	200	المجموع	

المعالجات الإحصائية:

- بعد جمع البيانات وتفرغها تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (S.P.S.S) وذلك لإجراء الأساليب الإحصائية على متغيرات الدراسة للكشف عن العلاقة والفروق بين متغيرات الدراسة وللتحقق من صحة فروض البحث:
- 1- حساب التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.
 - 2- حساب معامل الصدق إحصائياً باستخدام معامل الارتباط للاتساق الداخلي لأدوات البحث.
 - 3- حساب معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية ومعادلة التصحيح (جيتمان) للأدوات.
 - 4- تحليل التباين الأحادي باستخدام اختبار (ف) F.Test لإيجاد دلالة الفروق بين الشباب الجامعي من الجنسين عينة البحث تبعاً للمتغيرات للبحث.
 - 5- اختبار (L.S.D) للمقارنة المتعددة، واستخدام اختبار (ت) Test T. لإيجاد دلالة الفروق بين متوسطات وذلك لعينة البحث.
 - 6- حساب معاملات الارتباط لإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة المختلفة وعمل مصفوفة الارتباط.

أولاً: النتائج الوصفية

1. الأوزان النسبية لمهارت قيادة الأعمال لعينة البحث الأساسية:

جدول (8) الوزن النسبي لمهارت قيادة الأعمال لعينة البحث الأساسية

الترتيب	النسبة %	الوزن النسبي	مهارت قيادة الاعمال
الثالث	29,4%	302	مهارة استشراف المستقبل
الاول	35,7%	367	مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل
الثاني	34,9%	358	مهارة التسويق الرقمي
	100%	1027	المجموع

أن أكثر مهارات قيادة الأعمال للشباب الجامعي عينة البحث الأساسية هي مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل بنسبة 35.7%، يليها في المرتبة الثانية مهارة التسويق الرقمي بنسبة 34.4%، ويأتي في المرتبة الثالثة مهارة استشراف المستقبل بنسبة 29.4% ومن خلال ذلك تبين أن أكثر مهارات قيادة الأعمال اهتمام ودرية للشباب الجامعي هي إدارة التغيير وتحفيز فرق العمل.

1. وصف عينة البحث الأساسية :

فيما يلي وصف شامل لعينة البحث الأساسية موضحة في جدول إحصائي رقم (9).

جدول (9) وصف عينة البحث الأساسية (ن = 200)

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
30%	60	ذكر
70%	140	أنثى
100%	200	المجموع
النسبة %	العدد	عمل الام
44	88	تعمل
56	112	لا تعمل
100%	200	المجموع
%	التكرار (ك)	المستوى المهني للأم
16.5%	33	مستوى منخفض
27%	54	مستوى متوسط
56.5%	113	مستوى مرتفع
100	200	المجموع
النسبة %	العدد	المستوي المهني للأب
14	28	مستوى منخفض
35	70	مستوى متوسط
51	102	مستوى مرتفع
100%	200	المجموع
%	التكرار (ك)	متوسط الدخل الشهري
24%	48	من 4000 لأقل من 6000
61%	122	من 6000 لأقل من 8000
15%	30	من 8000 فأكثر
100	200	المجموع

يتضح من الجدول (9)

- إن أعلى نسبة أفراد العينة الأساسية من الإناث بنسبة 70% تبعاً لمتغير الجنس وأقل نسبة من العينة الأساسية من الذكور بنسبة 30%.
- إن أعلى نسبة أفراد العينة الأساسية وفقاً لمتغير عمل الام لصالح الامهات الغير عاملات بنسبة (56%) وبنسبة (44%) عاملات بنسبة (15%).

- إن أعلى نسبة وفقاً لمتغير المستوى المهني للأم كان للمستوى المرتفع بنسبة 56.5% وأقل نسبة للأمهات ذات المستوى المهني المتوسط بنسبة 27%.
- إن أعلى نسبة وفقاً لمتغير للمستوى المهني للأب كانت يعملون بمستوى مهني مرتفع بنسبة 51% وأقل نسبة للمستوى المهني المنخفض بنسبة 14%.
- إن أكبر فئات متوسط الدخل الشهري للأسر كان الدخل المتوسط تحت فئة الدخل من (6000 لأقل من 8000) بينما كانت أقل نسبة من أسر عينة البحث تقع تحت فئة الدخل المنخفض من (4000 لأقل من 6000).

ثانياً: التحقق من صحة الفروض:

الفرض الأول

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث الأساسية في مهارات ريادة الأعمال وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس-عمل-الأم- المستوى المهني للأم- المستوى المهني للأب الدخل الشهري للأسرة) وللتحقق من صحة الفرض الأول تم إجراء اختبار "ت" والجداول من جدول (10 إلى 17) توضح ذلك.

1. الجنس

وللتحقق من الفرض الأول تم إجراء اختبار "ت" T.test للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية في مهارات ريادة الأعمال تبعا لاختلاف الجنس كما هو موضح بجدول (10)

جدول (10) الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية في محاور استبيان مهارات ريادة الأعمال وفقاً لاختلاف الجنس (ن = 200)

المتغيرات	انثي (ن = 120)		ذكر (ن = 60)		قيمة (ت)	الدلالة	مستوي الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
مهارة استشراق المستقبل	34.33	9.99	26.10	8.81	9.538	0.01	لصالح الاناث
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل	33.10	8.81	27.66	8.75	6.834	0.01	لصالح الاناث
مهارة التسويق الرقمي	33.88	7.99	30.71	8.84	4,184	0.01	لصالح الاناث
امهارات ريادة الأعمال ككل	101.31	39.07	84.47	31.52	8.73	0.01	لصالح الاناث

قيمه (ت) عند مستوي دلالة (0.01)

يتضح من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة 0.01 بين متوسطي درجات استجابات درجات أفراد العينة الأساسية بين الذكور والاناث في مهارات ريادة الأعمال حيث جاءت قيمة (ت) لمهارة استشراق المستقبل تساوي (9.538) وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.01 لصالح الاناث، كما جاءت قيمة (ت) تساوي (6.834) لمهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل لصالح الاناث، كما جاءت قيمة (ت) تساوي (4.184)، لمهارة مهارة التسويق الرقمي لصالح الاناث، وجاءت قيمة (ت) للمقياس ككل تساوي (8.73) لصالح الاناث، وتفسر الباحثة بأن الشباب الاناث في مجتمعاتنا تضع نصب أعينهم المسؤوليات والأعباء التي ستتحملها في المستقبل فهم يلقي على عاتقهم مسؤولية مساعدة الزوج في بناء الأسرة وبالتالي فإن الحصول أو توفير عمل مناسب يكون أكثر ما يشغل تفكيرهم، مما يجعلهم أكثر حرصاً وعقلانية في وضع تصورات عن مستقبلهم المهني خاص مع قلة العمل في القطاع الحكومي أو انعدامه ولذلك فهو تدرك أهمية اكتسابه للمهارات المؤهلة واللازمة للنجاح في العمل، كما تخطط للمستقبل المهني وتدرك أهمية امتلاك مهارات عصرية تتماشى مع التغيرات العالمية والأزمات الاقتصادية والاجتماعية الحالية، وانفقت هذه النتيجة ودراسة Basma Abdelwahab & Marwa Basslounn, 2021) ودراسة رباب مشعل ونهاد رصاص (2018) التي

أسفرت عن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في جميع مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية واختلفت هذه النتيجة ودراسة نجلاء مسعد (2004)، أسماء عبد اللطيف (2013) التي توصلوا إلى أن الذكور لديهم مهارات اللازمة للكفاءة الإدارية والإنتاجية لإعاقاة المشروعات الصغيرة وكذلك اختلفت مع دراسة (فاطمة عبد العاطي، 2008) التي أظهرت أن الذكور كانوا أكثر امتلاكات للمهارات الإدارية من الإناث، كما اتفقت هذه النتيجة ودراسة كلاً من عليان الخولي وفادي الخولي (2012) بسام الرميدي (2018)، فاطمة عبد القادر (2023) التي أوجدت فروق في الوعي بريادة الأعمال تبعاً لاختلاف الجنس لصالح الذكور وأرجعوا ذلك لخروج الشباب لسوق العمل بشكل مبكر عن الإناث واهتمامه بالحصول على الدورات التي تؤهله لسوق العمل. كذلك اتفقت ودراسات راشد العمري (2018)، محمد عبد الفتاح (2018)، في وجود فروق في المهارات الإدارية للريادة لصالح الذكور.

2. عمل الام

وللتحقق من صحة هذا الفرض

إجراء اختبار "ت" T.test للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية في مهارات ريادة الأعمال تبعاً لعمل الام كما هو موضح بجدول (11).

جدول (11) الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية في مهارات ريادة الأعمال وفقاً لاختلاف عمل الام (ن = 200)

المتغيرات	تعمل (ن = 88)		لا تعمل (ن = 112)		قيمة (ت)	الدلالة	مستوي الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
مهارة استشراف المستقبل	27.57	8,16	19.51	9,18	10.32	0.01	لصالح العاملات
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل	25,15	6,22	18.53	8,58	10.04	0.01	لصالح العاملات
مهارة التسويق الرقمي	63,47	13,17	46,47	16,44	12,81	0.01	لصالح العاملات
مهارات ريادة الأعمال ككل	116.19	41.12	84.51	34.21	10.32	0.01	لصالح العاملات

يتضح من جدول (11) أن هناك فروق دالة إحصائية بين درجات افراد العينة الأساسية في مهارات ريادة الاعمال ككل و مهارة استشراف المستقبل،مهارة ادارة التغيير وتوابعه وتحفيز فرق العمل،مهارة استشراف المستقبل،حيث بلغت قيمها على التوالي 12.81،10.04،10.32، وهي دالة احصائيا عند مستوى 0.01لصالح الأمهات العاملات، ، تفسر الباحثة بأن مهارات ريادة الأعمال لدى عينة البحث الأساسية من (مهارة استشراف المستقبل، ومهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل، مهارة التسويق الرقمي) يرجع الى ان الأم العاملة تشعر بأهمية عملها وتقدير المحيطين لها وما يترتب على ذلك بأحاساسها بدورها الفعال في المجتمع وثقتها بنفسها. تفسر الباحثة إلى أن عمل الأم يكسبها العديد من المهارات التي يتطلبها العمل كذلك يكسبها العديد من السمات الشخصية من خلال تعاملها مع الناس وتعرضها للعديد من المواقف أثناء العمل بالشعور بأهمية مهارات ريادة الأعمال مما ينعكس على الابناء تلك السمات والمهارات من الأم وبالتالي يرتفع مستوى وعيهم بالمهارات الريادية اللازمة.

تتناقض هذه الدراسة مع نتائج دراسة اسماء عبد اللطيف(2013)والتي أوضحت الشعور بأهمية الوقت ومن ثم اكتساب الأبناء تلك السمات.

3. المستوي المهني للأم:

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم

- إجراء تحليل التباين في اتجاه واحد **Anova One Way** إيجاد قيمة "ف" للوقوف على دلالة التفاعل بين عينة البحث في مهارات ريادة الأعمال وفقا للمستوى المهني للأم.
- إجراء اختبار أدق فرق معنوي **L.S.D** للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة الأساسية في استبيان مهارة ريادة الاعمال. وفقاً للمستوى المهني للأم . كما هو موضح بالجداول(12:13)

جدول (12) تحليل التباين في اتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث الأساسية استبيان مهارة ريادة الأعمال وفقاً للمستوي المهني للألم (ن=200)

المتغيرات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف"	مستوى الدلالة
مهارة استشراق المستقبل	بين المجموعات	2	1374.217	458.072	22.232	0.01
	داخل المجموعات	197	10219.471	20.604		
	المجموع	199	11593.688			
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل	بين المجموعات	2	1004.967	334.989	24.036	0.01
	داخل المجموعات	197	6912.833	13.937		
	المجموع	199	71917,800			
مهارة التسويق الرقمي	بين المجموعات	2	437.185	145.728	11.374	0.01
	داخل المجموعات	197	6355.167	12.813		
	المجموع	199	6792,352			
مهارات ريادة الأعمال ككل	بين المجموعات	2	22326,301	7442.100	21.807	0.01
	داخل المجموعات	197	169274.201	341.279		
	المجموع	199	191600.502			

يتضح من جدول (12) إن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات ريادة الأعمال تبعا لمتغير "المستوي المهني للألم"، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Least Significant Differences (LSD)، للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (13) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في استبيان مهارة ريادة الأعمال تبعا للمستوي المهني للألم (ن = 200)

المتغير	المستوي المهني للألم	المنخفض	المتوسط	المرتفع
مهارة استشراق المستقبل	المتوسط	41.43	81.32	60.66
	المنخفض		**37.85	**18.19
	المتوسط			**18.77
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل	المتوسط	19.15	32.41	35.95
	المنخفض		**15.35	**7.49
	المتوسط			**6.66
مهارة التسويق الرقمي	المتوسط	30.67	56.70	47.38
	المنخفض		**24.03	**15.70
	المتوسط			**8.32
مهارات ريادة الأعمال ككل	المتوسط	91.25	170.43	143.99
	المنخفض		**75.42	**43.75
	المتوسط			**32.56

واتضح من جدول (13) أن هناك فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة الأساسية في مهارات ريادة الأعمال ، تبعا لمتغير المستوى المهني للأم حيث جاءت الفروق لصالح المستوى المهني المرتفع، وفرق بين المنخفض والمتوسط لصالح المستوى المهني المتوسط، تفسر الباحثة لمكانة الأم العملية تؤثر إيجابياً على مهارات ريادة الأعمال الخاصة بالأبناء لما لها تأثير إيجابي ومباشر عليهم.

ترجع الباحثة ذلك إلى أنه كلما ارتفع المستوى المهني للأم كلما توافرت تلك المهارات لدى الأبناء الشباب (وقد يرجع ذلك) إلى أن ارتفاع المستوى المهني يحتاج إلى مهارات عديدة للارتقاء في العمل والاستمرار فيه ومن ثم تتوافر العديد من المهارات سواء فكرية أو إدارية أو الاجتماعية لدى أصحاب تلك المهن، ومن ثم تنتقل تلك المهارات للأبناء، وتظهر في مستقبلهم العملي.

4. المستوى المهني للأب.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم :

إجراء تحليل التباين لإيجاد قيمة "ف" للوقوف على دلالة التفاعل بين عينة البحث في مهارات ريادة الأعمال وفقاً للمستوى المهني للأب.

إجراء اختبار (L.S.D) للوقوف على دلالة الفروق بين درجات الوعي في مهارات ريادة الأعمال تبعاً للمستوى المهني للأب. كما هو موضح بالجدول (15:14)

جدول (14) تحليل التباين في اتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث الأساسية لمهارات ريادة الأعمال وفقاً للمستوى المهني للأب (ن=200)

المتغيرات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف" الدلالة	مستوى الدلالة
مهارة استشراق المستقبل	بين المجموعات	2	512.393	170.798	12.992	0.01
	داخل المجموعات	197	6520.765	13.147		
	المجموع	199	7033,158			
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل	بين المجموعات	2	1766.184	588.728	40.088	0.01
	داخل المجموعات	197	7284.144	15.686		
	المجموع	199	9050,328			
مهارة التسويق الرقمي	بين المجموعات	2	4481.825	1493.942	16.654	0.01
	داخل المجموعات	197	44492.997	89.704		
	المجموع	199	48974,822			
مهارات ريادة الأعمال ككل	بين المجموعات	2	76041.256	25347.085	20.334	0.01
	داخل المجموعات	197	618275.102	1246.522		
	المجموع	199	694316,358			

يتضح من جدول (14) إن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات ريادة الأعمال تبعاً لمتغير "المستوي المهني للأب"، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (Least (LSD Significant Differences، للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (15) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في مهارات ريادة الأعمال تبعاً للمستوي المهني للأب (ن = 200)

المتغير	المستوي المهني للأب	منخفض	متوسط	مرتفع
مهارة استشراق المستقبل	المتوسط	46.24	62.27	99.33
	منخفض		**16.04	**53.09
	متوسط			**37.06
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل	المتوسط	18.00	24.99	38.77
	منخفض		**6.99	**20.77
	متوسط			**13.79
مهارة التسويق الرقمي	المتوسط	33.01	44.23	71.24
	منخفض		**11.23	**38.23
	متوسط			**27.01
مهارات ريادة الأعمال ككل	المتوسط	97.25	131.49	209.35
	منخفض		**34.25	**112.11
	متوسط			**77.85

يتضح من جدول (15) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة الأساسية في مهارات ريادة الأعمال تبعاً لمتغير المستوى المهني للأب حيث جاءت الفروق لصالح المستوى المهني المرتفع، وفرق بين المنخفض والمتوسط لصالح المستوى المهني المتوسط، ترجع الباحثة ذلك إلى أن المهن العليا تحرص على حصول موظفيها على دورات بشكل مستمر مما يزيد من وعيهم بريادة الأعمال وزيادة قدرتهم على استخدام لتكنولوجيا في سوق العمل، وتختلف تلك النتيجة مع دراسة كلاً من علوية الكاف (2014)، بدرية المحروقي وآخرون (2021) التي أكدت عدم وجود فروق تعزي لصالح متغير مهنة الأب، بأن المستوى المهني للأب الأعلى يعد مؤشراً واضحاً لتمكين الأب من وظيفة مرموقة أو رتبة عليا وصالحية داخل العمل وهذا دليل على ارتفاع المستوى الأسري والذي يعزز وينمي المهارات لدى الأبناء لم يتمتع به الآباء من

مستوى مرموق في العمل وهي علاقة طردية بين المستوى المهني للأب ومهارات ريادة الأعمال.

5- متوسط الدخل الشهري:

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء تحليل التباين لإيجاد قيمة "ف" للوقوف على دلالة التفاعل في مهارات ريادة الأعمال وفقاً للدخل الشهري. إجراء اختبار (L.S.D) للوقوف على دلالة الفروق بين درجات الوعي في استبيان مهارة ريادة الأعمال تبعاً لمتوسط الدخل الشهري. كما هو موضح بالجدول من (16: 17).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محاور استبيان مهارة ريادة الأعمال تبعاً لمتوسط الدخل الشهري للأسرة.

جدول (16) تحليل التباين بين أفراد عينة البحث الأساسية في مهارة ريادة الأعمال وفقاً لمتوسط الدخل الشهري للأسرة (ن = 200)

المتغيرات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
مهارة: استشراف المستقبل	بين المجموعات	2	1359.944	679.97	27.09	0.01
	داخل المجموعات	197	47614.878	95.80		
	المجموع	199	48974,822			
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل	بين المجموعات	2	1254.365	627.182	22.41	0.01
	داخل المجموعات	197	25112.553	50.528		
	المجموع	199	26366,918			
مهارة التسويق الرقمي	بين المجموعات	2	431.688	215.844	23.23	0.01
	داخل المجموعات	197	33207.454	66.816		
	المجموع	199	33639,142			
مهارات ريادة الأعمال ككل	بين المجموعات	2	12378.356	6189,178	24.51	0.01
	داخل المجموعات	197	681938.002	1372.109		
	المجموع	199	694316,358			

يتضح من جدول (16) إن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات ريادة الأعمال تبعاً لمتغير "متوسط الدخل الشهري للأسرة"، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Least Significant Differences (LSD)، للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (17) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في مهارات ريادة الأعمال تبعا لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة

المتغير	متوسط الدخل الشهري للأسرة	من 4000 لأقل من 6000	من 6000 لأقل من 8000	من 8000 فأكثر
المحور الأول: استشراف المستقبل	المتوسط	73.44	43.54	63.15
	من 4000 لأقل من 6000		**29.90	**10.30
	من 6000 لأقل من 8000			**19.60
المحور الثاني : مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل	المتوسط	28.75	17.48	24.97
	من 4000 لأقل من 6000		**11.27	**3.78
	من 6000 لأقل من 8000			**7.49
المحور الثالث: مهارة التسويق الرقمي	المتوسط	51.93	32.71	45.77
	من 4000 لأقل من 6000		**19.22	**6.17
	من 6000 لأقل من 8000			**13.06
الاستبيان مهارة ريادة الأعمال ككل	المتوسط	154.12	93.73	133.88
	من 4000 لأقل من 6000		**60.39	**20.24
	من 6000 لأقل من 8000			**40.15

واتضح من جدول (17) أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين درجات افراد العينة الاساسية في مهارات ريادة الأعمال تبعا لمتغير الدخل الشهري حيث جاءت الفروق لصالح الدخل الشهري المتوسط وفرق بين المنخفض والمتوسط لصالح مستوى الدخل المنخفض، وتفسر الباحثة ذلك بأن مستوى الدخل الأسري المتوسط يساعد الشباب على التحكم في ضوء مهارات ريادة الاعمال، وما يمكن إدخار جزء منهم وذلك لعدم احتياج أسرهم لمساعدتهم لذلك الدخل أو الاحتياج بنسبة أقل من الأقل في مستوى الدخل، والتي تحتاج إلى مساهمة الأبناء ومساعدتهم للأسرة مما ينعكس ذلك على استقلاليتهم كذلك يدعم التنمية الأسرية والمجتمعية ارتفاع مستوى المعيشة، كما يمكن تطوير وتعزيز مهاراتهم وقدراتهم من خلال الحصول على المزيد من الدورات التدريبية أو الوسائل المساعدة أو المعينة لهم مهنيًا مثل أجهزة الحسوب وباقات النت التي تسهل عليهم عملية التعليم واكتسابهم المعلومات وذلك بسبب ارتفاع مستوى الدخل لدى الأسرة.

وفي ضوء ما سبق يكون قد تحقق صحة الفرض الأول.

الفرض الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنمية الأسرية وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس - عمل الأم - المستوى المهني للأب - المستوى المهني للأب - الدخل الشهري).

1-الجنس

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم :

إجراء اختبار "ت" T.test للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية في التنمية الأسرية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث الأساسية في التنمية الأسرية تبعاً للجنس. كما هو موضح بجدول (18)

جدول (18) الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية في التنمية الأسرية

وفقاً للجنس (ن=200)

م	المتغيرات	إناث (ن=140)		نكور (ن=60)		قيمة (ت)	الدلالة	مستوي الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
	التنمية الأسرية ككل	218.834	54.16	161.563	19.48	26.78	0.01	0.01 لصالح الإناث

يتضح من جدول (18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين متوسط مستوى متوسطي درجات استجابات درجات أفراد العينة الأساسية بين الذكور والإناث في محور التنمية الأسرية لصالح الإناث تفسر الباحثة ذلك إلى أن طبيعة الأسرة التي تتبلور حول تحمل المسؤولية داخل الأسرة حيث أنها على دراية بأمر المنزل وأكثر شغفاً واهتماماً بالأمر الأسرية، كما أن الفتاة تهتم بالأمر الاقتصادية للأسرة وترشيد الاستهلاك وإعادة التدوير للمخلفات المنزلية وكذلك تهتم بالعلاقات الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها ولذلك أدي إلى رفض الدلالة في درجة وعيهم بأبعاد التنمية واتفقت هذه الدراسة مع دراسة كلاً من (إيمان السيد، 2021)، فاطمه الزهري (2021) التي تؤكد أن الإناث أكثر شغفاً بأمر الحياة الأسرية من الذكور، فلا تتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة سحر نويصر (2018) محمد سلامه (2018)

حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور والإناث وقد يرجع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الوعي لأبعاد التنمية بالنسبة لنوع الجنسين (ذكور/ إناث) وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة رفيق المصري(2018)،فواز المؤمني،محمد المعالي(2018)

2- عمل الام

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم:

إجراء اختبار "ت" T.test للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية فى التنمية الأسرية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث الأساسية فى التنمية الأسرية تبعاً عمل الام. كما هو موضح بجدول(19) جدول (19) الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية فى استبيان التنمية الأسرية وفقاً لعمل الام (ن = 200)

المتغيرات	تعمل (ن = 88)		لا تعمل (ن = 112)		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	مستوي الدلال
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري					
لتنمية الأسرية ككل	174.003	13.619	117.243	10.021	39.427	0.01	0.01	0.01	لصالح العاملات

يتضح من جدول (19) أن هناك فروق دالة إحصائية بين درجات افراد العينة الأساسية في (التنمية الأسرية) لصالح الأمهات العاملات، ، تفسر الباحثة إلى أن الأم العاملة أكثر وعي بالتنمية ويمكن أن ينعكس إيجابياً على وعي الأبناء بالتنمية من خلال اكتسابها خبرة عملية إلى جانب مواكبتها للتطورات والمستجدات فمع خروجها إلى العمل استطعت أن تساهم في كافة الأنشطة الاجتماعية والعمل من أجل التقدم الاجتماعي والاقتصادي وأصبحت لديها قوة اجتماعية في مشاركتها الفعالة، فأحساسها بالثقة والجدارة وتصبح أكثر وعي بحاجات أبنائها ورغباتهم، وقد أثر ذلك في علاقتها من أبنائها من اكتساب وتبادل الخبرات من الأم، فالعمل يساهم في ظهور قيم جديدة وبناءة، كما أن له الأثر الإيجابي في أنه يقدم للأبناء فرصة للتعاون والتعلم في المنزل والاعتماد على النفس والمحافظة على البيئة المحيطة وترشيد الاستهلاك مما يجعلهم أكثر وعياً وإدراكاً بالتنمية. وقد تتفق هذه النتيجة مع دراسة نهاد رصاص(2019)،

التي أوضحت فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات وعي أفراد عينة الدراسة في التنمية المستدامة بمحورها وفقاً للعمل لصالح العاملات، كما اتفقت مع دراسة الاء الهواري(2019)وتختلف هذه الدراسة مع دراسة هناء السيعاوي (2012)و لميس عبد الرازق(2018) والتي أوضحت نتائجها بعدم وجود فروق في مستوى وعي الأبناء بأبعاد التنمية تبعاً لمتغير عمل الأم.

3-المستوي المهني للأم:

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم :

- إجراء تحليل التباين في اتجاه واحد Anova One Way إيجاد قيمة "ف" للوقوف على دلالة التفاعل بين عينة البحث في التنمية الأسرية. و متغيرات الدراسة.
- إجراء اختبار أدق فرق معنوي L.S.D للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة الأساسية في التنمية الأسرية. وفقاً لبعض متغيرات الدراسة. كما هو موضح بجداول (21:20)

جدول (20) تحليل التباين بين أفراد عينة البحث الأساسية في التنمية الأسرية

تبعاً للمستوي المهني للأم (ن = 200)

المتغيرات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التنمية الأسرية ككل	بين المجموعات	2	19045.11	6021.70	53.93	0.01
	داخل المجموعات	197	24073.72	83.33		
	المجموع	199	43118.83			

ينتضح من جدول (20) إن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في جودة الحياة الأسرية تبعاً لمتغير "المستوي المهني للأم"، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) Least Significant Differences، للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (21) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في التنمية الأسرية تبعاً لمتغير المستوى المهني للأُم (ن = 200)

المتغير	المستوي المهني للأُم	منخفض	متوسط	مرتفع
التنمية الأسرية ككل	المتوسط	101.472	110.086	130.059
	منخفض		**83.99	**50.62
	متوسط			**77.85

يتضح من جدول (21) أن هناك فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة الأساسية في درجة الوعي بالتنمية الأسرية تبعاً لمتغير المستوى المهني للأُم حيث جاءت الفروق لصالح المستوى المهني المرتفع، وفرق بين المنخفض والمتوسط لصالح المستوى المهني المتوسط، وتفسر الباحثة ذلك أن ارتفع مستوى المهني للأُم يزيد من قيمتها وفعاليتها داخل المجتمع وغالباً ما تكون شخصية الأم أقوى من غيرها وتتمتع بثقة عالية في النفس، كما أنها بتكون على دراية بقضايا المجتمع لمشاركتها في سوق العمل، وبالتالي هي الأكثر قدرة على القيادة وتوجيه الأبناء وتوعيتهم بكفاءة مما تجعلهم فيهم بشكل أكبر فتجعلهم أكثر كفاءة في حل المشكلات والدافعية للإنجاز وأكثر طموحاً، والاستغلال الأمثل لموارد الأسرة، والمشاركة في كثير من المناسبات. كما أنهم تشجعهم على المشاركة في اللقاءات الأسرية لما يتمتع به من مستوى مهني مرموق مما يدفعهم إلى التعامل ومستوى اجتماعي لائق داخل المجتمع. وتتفق هذه الدراسة مع هناء السبعوي (2012)

3. المستوى المهني للأب.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم :

إجراء تحليل التباين لإيجاد قيمة "ف" للوقوف على دلالة التفاعل في التنمية الأسرية تبعاً للمستوي المهني للأب.

إجراء اختبار (L.S.D) للوقوف على دلالة الفروق بين درجات الوعي في التنمية الأسرية تبعاً للمستوي المهني للأب. كما هو موضح بالجدول من (23:22).

جدول (22) تحليل التباين بين أفراد عينة البحث الأساسية في التنمية الأسرية تبعاً للمستوي المهني للأب. (ن = 200)

المتغيرات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التنمية الأسرية ككل	بين المجموعات	2	351766.70	140395.57	53.65	0.01
	داخل المجموعات	197	539325.56	2068.68		
	المجموع	199	891092,26			

يتضح من جدول (22) إن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التنمية الأسرية تبعاً للمستوي المهني للأب"، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) Least Significant Differences، للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك جدول (23) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في تنمية الأسرية تبعاً لمتغير المهني (ن = 200)

المتغير	المستوي المهني للأب	منخفض	متوسط	مرتفع
التنمية الأسرية ككل	المتوسط الحسابي	50.29	77.83	99.36
	منخفض		**96.93	**56.80
	متوسط			**73.13

يتضح من جدول (23) أن هناك فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة الأساسية في درجة الوعي بالتنمية الأسرية تبعاً لمتغير المهني للأب حيث جاءت الفروق لصالح المستوي المهني المرتفع، وفرق بين المنخفض والمتوسط لصالح المستوي المهني المتوسط، تفسر الباحثة ذلك بأن المستوي المهني الأعلى للأب من أكثر ما يؤثر في درجة وعي الأبناء واستيعابهم لما يجب فعله داخل الأسرة حيث ينعكس بدوره على حياته الشخصية ومن ثم حياة أبنائه كما أنه يساعده في تطوير ذاته باستمرار، ويرجع ذلك إلى أن ارتفاع المستوي المهني دليل على ارتفاع المستوي التعليمي والثقافي وبالتالي توافر المعلومات والخبرة حول جوانب المجتمع، فتزداد المهام الوظيفية للأب، كما أن مستوي العمل المرموق للأب يكسبهم ثقة بالنفس وبالتالي تكون المعاملة مع أقرانهم بطريقة سوية ولبقة، ويمكن أن يحتم عليه السفر خارج البلاد لفترة فيصطحب الأسرة معهم فيفتح لهم المجال للتعرف على ثقافات متعددة مما يزيد من درجة

وعينهم بالبيئات المختلفة وتبادل الخبرات المكتسبة مما يؤثر على البيئة المحيطة بهم. وقد انتفتت هذه الدراسة مع دراسة هناء السبعوي (2018) حيث أن نتائجها كانت لصالح المستوى المهني المرتفع.

كما تتفق جزئياً مع دراسة ايمان ابراهيم رزق (2003)، في أن ارتفاع المستوى المهني للأب والأم يرفع من مستوى أفراد الأسرة .

وتختلف جزئياً مع دراسة عمرو مصطفى (2003) والذي أوضح فيها عدم وجود علاقة بين قدرة طلاب الجامعة على التخطيط للوقت والمستوى المهني للوالدين.

4- المستوى الدخل الشهري للأسرة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم :

- إجراء تحليل التباين لإيجاد قيمة "ف" للوقوف على دلالة التفاعل في التنمية الأسرية الأسرية وفقاً لمتوسط الدخل الشهري.

- إجراء اختبار (L.S.D) للوقوف على دلالة الفروق بين درجات التنمية الأسرية تبعاً لمتوسط الدخل الشهري. كما هو موضح بالجدول من (24 : 25).

جدول (24) تحليل التباين بين أفراد عينة البحث الأساسية في استبيان التنمية الأسرية وفقاً لمتوسط الدخل الشهري للأسرة (ن = 200)

المتغيرات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التنمية الأسرية ككل	بين المجموعات	2	3773.896	1886.948	38.593	0.01
	داخل المجموعات	197	6290.748	38.832		
	المجموع	199	10064.644			

يتضح من جدول (24) إن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التنمية الأسرية تبعاً لمتغير "متوسط الدخل الشهري للأسرة"، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Least Significant Differences (LSD)، للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (25) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في التنمية الأسرية تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة (ن = 200)

المتغير	متوسط الدخل الشهر للأسرة	من 4000 لأقل من 6000	من 6000 لأقل من 8000	8000 جنبة فأكثر
التنمية الأسرية ككل	المتوسط الحسابي	110.212	123.999	156.863
	من 4000 لأقل من 6000		**60.89	**106.6
	من 6000 لأقل من 8000			**45.80

يتضح من جدول (25) أن هناك فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة بدرجة الوعي بالتنمية الأسرية تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة حيث جاءت الفروق لصالح الدخل الشهري المرتفع، وفرق بين المنخفض والمتوسط لصالح مستوى الدخل المنخفض. وتفسر الباحثة ذلك بأن الأسرة ذات الدخل المرتفع تزداد قدراتها على التنمية الاقتصادية لمواردها وخاصة مواردها المالي لما يدره من أرباح فيساعد في تحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية للأسرة وذلك لوجود فائض يسهل تنميته واستثماره وإدخاره للمستقبل فكان له أثره في توجيه الأسر لطموحات أبنائهم إلى هذا الاتجاه والتي تسهم في توفير مناخ أسري مفعهم بالراحة والاستقرار وجلب الرفاهية والسعادة والطمأنينة فضلاً عن التمتع بقسط من الرفاهية الاجتماعية من تبادل زيارات للأصدقاء والأقارب والمشاركة في المناسبات العائلية والحفلات وإلحاق الأبناء بالمدارس الأهلية ذات مستوى اجتماعي مرتفع مما يؤثر على شخصياتهم، والاشتراك في النوادي الاجتماعية فيزيد من تبادل الخبرات والعلاقات الاجتماعية وما يعكسهم من مكانة اجتماعية واقتصادية وبالتالي تحقيق الأمن الاقتصادي لأفراد الأسرة. كما أن ارتفاع مستوى الدخل يساعد في تربية الأبناء تربية جيدة قوية والمقدرة على تهيئة المستلزمات البيئية والمادية التي يحتاجها الأبناء والتي تؤثر على نموهم وتنشئتهم الاجتماعية وهذا ما يتفق مع دراسة سلسبيل محمد (2022)، كما يزيد القدرة على التنمية الاقتصادية ومن استخدام الطاقات النظيفية وأن كانت أغلى ثمناً للحفاظ على البيئة وبالتالي يعزز التنمية داخل الأسرة وهذا ما يتفق مع دراسة امنية صالح (2021) وتتفق هذه الدراسة مع دراسة قريم ابو شقير (2015)، هناء السبعواوي (2018)، محمد بشتاوه (2018)، سمية ابو موسى (2008) وتتفق جزئي مع

دراسة فاطمة الزهري (2021)، وتختلف مع دراسة لميس عبد الرازق (2018) حيث أثبتت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الدخل.

الفرض الثالث:

توجد علاقة ارتباطية بين مهارات ريادة الأعمال (مهارة استشراق المستقبل - مهارة إدارة التغيير وتحفيز فرق العمل - مهارة التسويق الرقمي) وتنمية الموارد الأسرية. وللتحقق من صحة الفرض تم إجراء معاملات الارتباط باستخدام معامل بيرسون والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط:

جدول (26) توجد علاقة ارتباطية بين مهارات ريادة الأعمال وتنمية الموارد الأسرية

التنمية الأسرية ككل	مهارات ريادة الأعمال
**0.896	مهارة استشراق المستقبل
**0.915	مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل
**0.920	مهارة التسويق الرقمي
**0.911	مهارات ريادة الأعمال ككل

يتضح من الجدول (26) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 بين مهارات ريادة الأعمال والتنمية الأسرية:

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين مهارة استشراق المستقبل والتنمية الأسرية.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل وتنمية الموارد الأسرية.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين مهارة التسويق الرقمي وتنمية الموارد الأسرية.
- من العرض السابق يتبين وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) بين مهارات ريادة الأعمال والتنمية الأسرية أي أنه كلما زادت وتطورت مهارات ريادة الأعمال والتي تتضمن (مهارة استشراق المستقبل - مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل - مهارة التسويق الرقمي) ساعد ذلك على زيادة وعي الشباب الجامعي بتنمية الموارد الأسرية وانعكس على التنمية ككل، وذلك لأن

امتلاك الشباب لمهارات لريادة الأعمال مثل مهارة استشراف المستقبل مما يزيد من وعيهم ويكون رؤية مستقبلية وهذا يساعد في التحديث والتطوير وتحقيق التنمية المرجوة لأن هدف التنمية هي إحداث تغيير الحياة المعيشية والحياة الاجتماعية وبالتالي قدرة امتلاك الشاب الجامعي لمهارات ريادة الأعمال يؤدي إلى تطوير نفسه وتنمية قدراته واتساع أفق تفكيره مما يعود عليه بالنفع سواء داخل الأسرة أو المجتمع، وقد أشارت رسالة (جعفر ادريس، 2016) أن مهارات ريادة الأعمال أحد الركائز الأساسية للتنمية الاقتصادية.

الفرض الرابع

توجد علاقة ارتباطية بين مهارات ريادة الأعمال وتنمية الموارد الأسرية ومتغيرات الدراسة لدى عينة البحث الأساسية.

وللتحقق من صحة الفرض تم اجراء معاملات الارتباط باستخدام معامل بيرسون بين مهارة ريادة الأعمال (مهارة استشراف المستقبل-مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل- مهارة التسويق الرقمي) ومتغيرات الدراسة (الجنس-عمل الأم - المستوى المهني للأُم - المستوى المهني للأب للدخل الشهري)، وتنمية الموارد الاسرية. وجدول (27:28) توضح قيم معاملات الارتباط

جدول (27) توجد علاقة ارتباطيه بين مهارة ريادة الأعمال ومتغيرات الدراسة

مهارات ريادة الأعمال ككل	مهارة التسويق الرقمي	مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فريق العمل	استشراف المستقبل	متغيرات الدراسة
**0.835	**0.745	**0.809	**0.873	المستوي المهني للأُم
**0.889	**0.718	**0.862	**0.941	المستوي المهني للأب
**0,851	**0.877	**0.795	**0.736	عمل الام
**0.918	**0.829	**0.866	**0.780	متوسط الدخل الشهري
**0.934	**0.924	**0.901	**0.929	الجنس

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين مهارة استشراف المستقبل والتنمية الأسرية.

جدول (28) توجد علاقة ارتباطيه بين تنمية الموارد الأسرية ومتغيرات الدراسة

المتغيرات الدراسية	التنمية الأسرية ككل
عمل الام	**0.751
المستوي المهني للأم	**0.783
متوسط دخل الشهري	**0.825
المستوي المهني للأب	**0.856
الجنس	**0.866

يتضح من الجدولين (27) (28) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 بين مهارات زيادة الأعمال و التنمية الأسرية ومتغيرات الدراسة لدى عينة البحث الاساسية

*من العرض السابق يتضح وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى(0.01) بين مهارات زيادة الأعمال وتنمية الموارد الأسرية ومتغيرات الدراسة حيث انه كلما ارتفع مستوى متغيرات الدراسة (الجنس-عمل الام-المستوى المهني للأم-المستوى المهني للأب- الدخل الشهري) زاد الوعي بمهارات زيادة الأعمال وكذلك ارتفعت درجة الوعي بالتنمية الأسرية وهذا ما انفقت عليه كثير من الدراسات كدراسة فاطمة الزهري(2023)في تاثيرالمستوى المهني للوالدين على تنمية المهارات الادارية لدى الشباب الجامعي ،ودراسة شتوان حاج(2019)،حكيمه انيس(2017)، حيث اكدت انه كلما ارتفع مستوى الدخل الشهري للاسرة زادت درجة وعي الابناء بمهارات زيادة الأعمال وهذا بسبب تطوير وتعزيزمهاراتهم وقدراتهم من خلال الحصول على الدورات التدريبية واستخدامهم الوسائل المساعدة كاجهزة الحاسوب وباقات النت التي تسهل عليهم عملية التعليم ،كما اختلفت النتائج مع دراسة فواز المؤمني ومحمد المعالي(2017) حيث ظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على الوعي بالتنمية بالنسبة لنوع الجنس (ذكور/ايناث)

الفرض الخامس:

تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة في تفسير نسب التباين مع المتغير التابع (مهارات ريادة الاعمال - التنمية الأسرية) تبعاً لأوزان معاملات (الانحدار - درجة الارتباط).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معاملات الانحدار المتعددة بإسخدام طريقة الخطوة المتدرجة الى الامام Stepwise للتعرف على نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة في التأثير على المتغير التابع والجدول التالي يوضح ذلك:
جدول (28) معاملات الانحدار بإسخدام طريقة الخطوة المتدرجة الى الامام Stepwise للمتغيرات المستقلة لعينة البحث مع مهارات ريادة الأعمال والتنمية الأسرية ن=200

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط R	نسبة المشاركة R ²	قيمة ف	معامل الانحدار B	قيمة ت	مستوى الدلالة
مهارات ريادة الاعمال	متوسط الدخل الشهري	0.91	0.83	714.38	0.93	15.13	0.01
	المستوي المهني للأب	0.83	0.79	920.35	0.18	7.85	0,01
	المستوي المهني للأب	0.88	0.87	198.55	0.15	2.95	0.01
	عمل الام	0.87	0.85	175.24	0.77	5.27	0.01
	الجنس	0.85	0,82	186.63	0.92	3.97	0,01
التنمية الأسرية	المستوي المهني للأب	0.85	0.82	288.42	0.83	18.58	0,01
	عمل الام	0.75	0.66	192.24	0.45	13.13	0.01
	المستوي المهني للأب	0.78	0.70	266.63	0.21	10.85	0.01
	متوسط دخل الشهري	0.82	0.77	148.13	0.87	9.95	0.01
	الجنس	0.86	0.83	181.24	0.83	4.27	0.01

يتضح من الجدول (28) أن أكثر متغيرات الدراسة تأثيراً الوعي بمهارات ريادة الأعمال (المستوى المهني للأب - عمل الأم - الدخل الشهري - الجنس - المستوى المهني للأب) على الترتيب حيث بلغت نسبة المشاركة 0.87، 0.85، 0.83، 0.82، 0.79 عند مستوى دلالة 0.01 كما اظهرت النتائج أن أكثر متغيرات الدراسة تأثيراً على الوعي بالتنمية الأسرية (الجنس - المستوى المهني للأب - متوسط الدخل - المستوى المهني للأب - عمل الام) على الترتيب حيث بلغت نسبة المشاركة 0.83، 0.82،

0.77، 0.70، 0.66 عند مستوى دلالة 0.01 وهذا هو العامل الأكثر تأثيراً في تفسير التباين للتنمية الأسرية، وهذا يدل على تأثير هذا المتغير على مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة الأساسية، ومما يؤثر على درجة وعيهم بالتنمية الأسرية.

ملخص النتائج

- أن أعلى نسبة أفراد العينة الأساسية وفقاً لمتغير عمل الأم لصالح الأمهات الغير عاملات بنسبة (56%) وذلك لمهارات ريادة الأعمال ويليه العاملات بنسبة (44%).
- أن أعلى نسبة أفراد العينة الأساسية من الإناث بنسبة 70% تبعاً لمتغير الجنس وأقل نسبة من العينة الأساسية من الذكور بنسبة 30%.
- أن أعلى نسبة وفقاً لمتغير المستوى المهني للأم كان للمستوى المرتفع بنسبة 56.5% وأقل نسبة للأمهات ذات المستوى المهني المتوسط بنسبة 27%.
- أن أعلى نسبة وفقاً لمتغير للمستوى المهني للأب كانت يعملون بمستوى مهني مرتفع بنسبة 51% وأقل نسبة للمستوى المهني المنخفض بنسبة 14%.
- أن أكبر فئات متوسط الدخل الشهري للأسر كان الدخل المتوسط تحت فئة الدخل من (6000 لأقل من 8000) بينما كانت أقل نسبة من أسر عينة البحث تقع تحت فئة الدخل المنخفض (من 4000 لأقل من 6000).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في المهارات الريادية وفقاً لاختلاف عينة البحث لصالح الإناث وأخيراً لصالح الذكور.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في المهارات الريادية وفقاً لاختلاف المستوى المهني للأم لصالح المستوى التعليمي المرتفع للأم وذلك في المرتبة الأولى ثم مستوى التعليمي المنخفض للأم.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في المهارات الريادية وفقاً لاختلاف الدخل الشهري للأسرة لصالح متوسط الدخل الشهري من 6000 لأقل من 8000 وذلك في المرتبة الأولى ثم يليها بمتوسط الدخل الشهري من

4000 إلى 6000 وأخير الدخل الشهري المرتفع متوسط دخل من 6000 لاقل من 8000.

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين مهارة استشراف المستقبل لتنمية الموارد الأسرية .
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل لتنمية الموارد الأسرية .
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين مهارة التسويق الرقمي وتنمية الموارد الأسرية.
- وجود علاقة ارتباطية دالة احصائية عند مستوى دلالة 0.01 بين مهارات قيادة الأعمال وتنمية الموارد الأسرية ككل.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، فإن الباحثة توصي بما يلي:

أولاً: معامِل الدراسة المتخصصة مثل (قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة)

- 1- إعداد المزيد من الدراسات والبحوث التي تهدف إلى دراسة احتياجات ومتطلبات الشباب الجامعي بما لهم من دور هام وفعال داخل المجتمع وضرورة حل مشكلهم وتطوير وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وإيجاد حلول وبدائل لفرص العمل لما بعد التخرج خاصة في ظل المتغيرات التي تمر بها المجتمعات لما لهم من أهمية في الحصول على فرص عادلة.
- 2- عقد دورات تدريبية وورش عمل لتدريب الشباب ورفع كفاءة الشباب الجامعي وتعزيز مهارات قيادة الأعمال لديهم، واستغلالهم على الأصعدة كلهم، وذلك لعد بروتوكولات تعاون مع أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في تقديم وطرح مستوى يسهم في تعزيز مهارات قيادة الأعمال، ويستهدف الشباب الجامعي جميع التخصصات والكليات المختلفة، فيهم في مراحل الدراسة النهائية وبما يعدل الدراسة في الجامعات مثل المدارس المهنية.
- 3- ضرورة تبني الجامعات والمؤسسات استراتيجيات لتعزيز وتنمية مختلف المهارات لدى الشباب لتؤهلهم للعمل لكفاءة واستثماره طاقاتهم للعمل الجامعي.

ثانياً: وسائل الإعلام المختلفة (المرئية، المسموعة، المقروءة)

4- استثمار وسائل الإعلام والتنقيف والمنظمات في غرس القيم والمفاهيم الإيجابية نحو الشباب الجامعي، ودوره في الحياة الاجتماعية والعملية، وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم وأدوارهم في الحياة وفي المشاركة في اتخاذ القرارات وإتاحة الفرص في تبوؤ المواقع الريادية.

5- تسليط الأضواء على التجارب الناجحة لرواد الأعمال في المواقع المختلفة، وإبرازها في المجتمع، باعتبارها نماذج متميزة ورائدة، تؤكد كفاءة الشباب في المجتمع، ونجاحهم في مختلف المجالات بغية تعزيز ثقتهم بأنفسهم، وبقدراتهم، وإمكانياتهم، وإثارة الطموح لديهم في الوصول إلى هذه المواقع، إضافة لذلك ستكون وسيلة لاستقطاب أنظار المجتمع، وخاصة المسؤولين ورجال الأعمال إلى أهمية الشباب الجامعي وبأنهم الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ولاشك أن حصن استخدامهم وثقل قدراتهم له الأثر الكبير في خفض معدلات البطالة واستغلال ثرواتهم.

ثالثاً: الوزارات وجهات العمل المختلفة

6- ضرورة تضافر الجهود الحكومية والقطاع الخاص في توفير امكانيات، بما يكفل دعم القدرات والمهارات الريادية للشباب الجامعي.

7- ضرورة الاهتمام بتنمية أبعاد جديدة لدى الشباب الجامعي تتجاوز مجرد المعرفة إلى تنمية المهارات والقدرات، ودوافع الإنجاز، وتعديل أنماط السلوك، وتغيير طرق الأداء، وتدريبهم على كيفية إدارة المشاريع، وطرق حل المشكلات التي تواجههم في العمل.

8- توعية الشباب بأهمية الثقافة العامة والمتخصصة، وسعة الاطلاع عن طريق قيامهم بالمتابعات المستمرة بقراءة الكتب الحديثة، والمجلات العلمية، والمقالات المتخصصة، والاطلاع على أحدث ما توصل إليه العلم في مختلف المجالات بغية مواجهة المواقف التي يتعرض لها الشاب المقبل على سوق العمل بأساليب علمية وثقة بالنفس وبالشخصية.

9- تطوير المهارات الريادية للشباب الجامعي، وذلك بعقد دورات تدريبية مكثفة ودورية في تنمية المهارات الريادية.

10- التأكيد على أهمية توافر المؤهل الأكاديمي العالي لرواد الأعمال إلى جانب توافر الخبرة والممارسة العملية التي تصقل وتطور المهارات السلوكية، وتبلورها، وتعطيها القدرة على مجابهة الصعوبات، والمشكلات التي تعترض العمل، وكيفية التعامل مع سوق العمل.

11- العمل على تنمية الكفاءات الشابة وتشجيعهم وإتاحة الفرص المنصفة لهم مما يتوسم بهم إمكانية احتلالهم للمناصب الريادية مستقبلاً، وفسح المجال أمامهم لإبراز طاقاتهم ومواهبهم، والعمل على صقل تلك المهارات ليكون قادرين على ممارسة مهامهم ليكن بكفاءة مستقبلاً بتوفير برامج تدعم وتنمي تلك المهارات وتعززهم.

رابعاً: الوزارات المعنية بالتعليم والبحث العلمي (وزارة التربية والتعليم، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)

12- تركيز أهداف العملية التربوية، وخاصة المناهج في الجامعات على مهارات زيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي من الجنسين، وبناء شخصيتهم العلمية، والدوافع الإيجابية، وتعليمهم كيفية مواجهة المواقف، وتدريبهم على كيفية تشخيص المشكلات، واستخدام أساليب علمية موضوعية لحلها.

13- إدراج مفاهيم وأهداف تنمية مهارات زيادة الأعمال ضمن المناهج التعليمية في المراحل المختلفة، والسعي لتعزيز تلك المهارات لدى الشباب الجامعي، والكشف عن الموهوبين والتميزين، والشخصيات القيادية، وتقديم الدعم الكافي لتعزيز ما يمتلكونه من مهارات وقدرات وصقلها

البحوث المقترحة

- دور التعليم الجامعي في غرز مفهوم زيادة الأعمال لدى طلبة الكليات النظرية دراسة ميدانية في جامعة أسيوط.
- مهارات زيادة الأعمال وأثرها على زيادة الوعي لدى خريجات كليات التربية النوعية بإقامة مشروعات صغيرة.
- علاقة تنمية المهارات الحياتية لدى طالبات جامعة أسيوط بإقامة مشروعات خاصة بعد التخرج.

المراجع:

1- أسماء ممدوح فتحي عبد اللطيف (2013): تنمية الوعي المهارات إدارة المشروعات الصغيرة لمواجهة ظاهرة البطالة وأثرها على مستوى طموح الشباب الجامعي، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الاقتصاد المنزلي، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.

2- أحلام عبد العظيم مبروك ونهي يوسف السيد (2014): مهارات استشراف المستقبل وعلاقتها بالمنظور المستقبلي لدى معلمات التربية الأسرية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، العدد 56، الجزء 3، ديسمبر.

3- أحلام عبد العظيم مبروك، سناء محمد فتحي (2019): برنامج تدريبي قائم على المدخل الإنساني في مشروعات الإكسسوارات الجلدية الصغيرة لتنمية جدارات ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر لدى طالبات الإعدادي المهني، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، العدد الخامس والثلاثون، مصر.

4- أميرة محمد حسونة (2019): برنامج مقترح قائم على المشروعات لتنمية مفاهيم مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب المعاهد العليا التجارية وقياس فعاليته، قراءات في التعليم الجامعي، مج 43، ع2، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.

5- آلاء سعد عبد الحميد الهواري (2019): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارة إدارة الأولويات لدى الأبناء وعلاقتها بمشاركةهم في إدارة المنزل، بحث منشور، مجلة كلية التربية النوعية، جامعة طنطا، جمهورية مصر العربية.

6- ايناس ماهر بدير ورشا عبد العاطي راغب (2006): "المهارات الحياتية ودورها في تمكين المرأة العاملة كمدخل للتنمية البشرية" بحث منشور في مجلة المؤتمر العربي العاشر للاقتصاد المنزلي - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية - المجلد السادس عشر - العدد (3) (7-8 أغسطس 2006). (أرقام الصفحات 483-512)

7- بدرية بنت حمود بن ناصر المحروقة، باسمه بنت سالم بن جمعة البلوشية، داوود عبد الملك يحي (2021): واقع ثقافة ريادة الأعمال ومعوقاتها لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر بسلطنة عمان، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ع22.
8- بسام سمير الرميدي (2018): تقييم دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة العمال لدى الطلاب، استراتيجية مقترحة للتحسين"، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد (6)، ص ص 372 :39461-

9- تقرير التنمية البشرية في مصر (2005): البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ومعهد التخطيط القومي، القاهرة، "شباب مصر بناء مستقبلنا".

10- جعفر عبدالله موسى ادريس (2016): "دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف - دراسة استطلاعية"، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (امازاباك)، المجلد (7) ، العدد(21) ، 2016 ، صص 126. 78-

11- حكيمة انيس (2017): "مستوى الطموح لدى عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية وعلاقته ببعض المتغيرات - دراسة ميدانية بولاية الوادي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مج (5)، ع (2)، الجزائر، صص 267-287.

12- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (2016): كتاب الإحصاء السنوي، مطبعة الجهاز، القاهرة.

13- جيهان عبد الحميد رمضان (2020): مبادرة تطويرية مقترحة لدعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية- مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية العدد1 المجلد2 يوليو 2020

14-المستدامة في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طلبة مدارس التعليم ما بعد الاساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان، مجلد دراسات عربية في التربية وعلم النفس - رابطة التربويين العرب- مجلد 123- يوليو 2020.

15-دلال مطلق الضويحي (2021): فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية وانعكاسه على تمكينها اقتصادياً واجتماعياً ومهنياً، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.

16- دعاء عمر عبد السلام متولي وأمنية محمد البكري صالح (2021): الأنماط القيادية للمرأة وعلاقتها بإدارة الأزمات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة، مجلة البحوث التربوية النوعية، المجلد السابع، العدد 33، مارس 2021 -96

17- راشد أحمد محمد المعمرى (2018): الاتجاهات نحو ريادة الأعمال وعلاقتها بالمتغيرات النفسية لدى طلبة الصف الثاني عشر بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية، ماليزيا.

18-رأفت محمد الجديبي (2010): تنمية المهارات الحياتية لدى طلبة المرحلة الثانوية في ضوء الإتجاهات المعاصرة -رؤية تربوية إسلامية رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية. 106.

19- رشا عبد العاطي راغب (2006): فاعلية استخدام تكنولوجيا العولمة على إدراك الزوجة لمواردها الأسرية في إدارة الأزمات، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.

20- رشا عبد العاطي راغب (2017) : فاعلية برنامج تعليمي باستخدام برمجيات الحاسب الآلي لتنمية مهارات إدارة المشروعات لدى طلاب الجامعة (دراسة تجريبية)- مجلة الاقتصاد المنزلي- الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي- العدد 33- ديسمبر.

21- رشا عبد العاطي راغب، وفاء صالح الصفتي (2022): إرشاد المستهلك في عصر التحول الرقمي، مكتبة النجاح، دار الكتب المصرية، القاهرة.

22- رشا عبد العاطي راغب (2017): فاعلية برنامج تعليمي باستخدام برمجيات الحاسب الآلي لتنمية مهارات إدارة المشروعات لدى طلاب الجامعة (دراسة تجريبية) - مجلة الاقتصاد المنزلي - الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي - العدد 33- ديسمبر. 111.

23- رفيف المصري (2008): الشباب والتنمية في المجتمع الفلسطيني (دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعات قطاع غزة)، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية).

24- سحر محمد نويصر (2015): دور النوع الاجتماعي في التنمية المستدامة بريف محافظة الشرقية، رسالة دكتوراه، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق.

25- ريم أبو شقير (2015): دور الأسرة في التربية المدنية للأبناء وعلاقتها بتنمية تحمل المسؤولية الاجتماعية لديهم"، دراسة ميدانية على عينة من طلبة الصفين السابع والثامن من مرحلة التعليم الأساسي في محافظة دمشق، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، كلية التربية.

26- سلسبيل محمد عبد الظاهر (2022): المؤثرات الاستهلاكية وعلاقتها بالتوجه نحو التخطيط الاستراتيجي للدخل المالي للأسرة في ضوء متطلبات التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.

27- سمير ابو مدلل ومازن العجلة (2012): ريادة الأعمال في فلسطين: الخصائص والتحديات - ورقة عمل مقدمة لمؤتمر "الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول" كلية التجارة - الجامعة الإسلامية - غزة - 24-25/ ابريل.

28- شتوان حاج (2019): العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالكفاءة الذاتية، مستوى الطموح الأكاديمي والتحصيل الدراسي لدى تلاميذ الطور الثاني، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.

29- عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، العدد 1- (كانون الثاني)، عمان ، الأردن.

30- عصام سيد أحمد السعيد (2015): "التعليم الريادي: مدخل لدعم توجيه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر"، مجلة كلية التربية ببورسعيد، العدد(18)، يونيو، 2015، ص137.

31- علاء الدين عبدالحميد أيوب (2015): فعالية برنامج قائم على الذكاء العملي في تنمية مهارات ريادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية، دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان - كلية التربية ، مج 21، ع3.

32- علوية الكاف (2014): اتجاهات طلبة الصف الثاني عشر نحو ريادة الأعمال في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار (دراسة ميدانية). ورقة عمل مقدمة في الندوة الوطنية، التعليم لريادة الأعمال والابتكار سبتمبر سلطنة عمان، سبتمبر 22-24.

33- فاطمة مصطفى أحمد الزهري (2021): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بأسس اختيار شريك الحياة لدى الطالبات الجامعيات بصعيد مصر"، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة أسيوط .

34-فاطمة مصطفى أحمد الزهري (2023): فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز المهارات الإدارية لربات الأسر من ذوات الهمم وعلاقتها بسلوكهن التكيفي، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد التاسع، العدد 45.

35-فاطمة مجدي محمدى عبد القادر (2023): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الرقمية، رسالة ماجستير، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.

36-فاطمة محمد أبو الفتوح عبد العاطي (2008): أثر استخدام الانترنت في بنية برنامج مقترح لإكساب الشباب مفاهيم ومهارات لتنمية قدرتهم على التخطيط للحياة المستقبلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.

37-فلح حسن حسن (2009): إستراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة تطبيقية في قطاع الاتصالات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

38-فواز أيوب المومني محمد خالد المعاني (2017): المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات البيئية، مجلة اتحاد الجامعات العربية والتربية وعلم النفس، المجلد الخامس عشر، العدد الثاني، الأردن.

39-لميس عبد الرزاق (2018): "دور الشباب الجامعي في المجالات التنموية المختلفة للمجتمع: دراسة ميدانية على طلبة جامعة دمشق". مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، جامعة البعث. سوريا.

40-محمد فتحي عبد الفتاح حسين (2018): تصور مقترح لتفعيل دور جامعة تبوك في تحقيق الأهداف التعليمية للرؤية الوطنية السعودية 2030 في ضوء بعض التجارب الأجنبية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 2 (180)، 12-63.

41-محمود عرفان (2001): استخدام استراتيجيات التمكين في الخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة المرأة الريفية في تنمية المجتمع، المؤتمر العلمي السنوى الثانى عشر، (الخدمة الاجتماعية ومنظمات المجتمع المدنى). كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة بالفيوم، الجزء الثالث، 2-3 مايو.

42-محمود عطا مسيل و ايمان أحمد همام و خالد السيد اسماعيل (2018): آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر - مجلة كلية التربية بنها -ع116- مجلد 7 -أكتوبر.

43-نجلاء أحمد سيد مسعد (2004): أثر دافعية الإنجاز على أداء الشباب واحتياجاتهم في المشروعات والصناعات الصغيرة ودور ذلك في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأسرة، رسالة دكتوراه، قسم إدارة المنزل والمؤسسات، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.

44-نزار رمال وهلا الخورى وهالة علوية (2006): كتيب أنشطة في المهارات الحياتية، مشروع قدموس، بيروت لبنان.

45- نهاد على بدوي رصاص (2019): الكفاءة الإدارية والإنتاجية وعلاقتها بتمكين المرأة الريفية اقتصادياً في ضوء ممارسات التنمية المستدامة- بحث منشور في المؤتمر الدولي الثانى (التعليم النوعي وخريطة الوظائف المستقبلية)، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، عدد (22)، مايو.

46- نهاد على بدوي رصاص، رباب السيد عبد الحميد مشعل (2018): برنامج لإعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق أهداف استراتيجيات التنمية المستدامة "رؤية

مصر 2030"، المؤتمر الدولي الأول، التعليم النوعي، الابتكار وسوق العمل، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية كلية التربية النوعية، جامعة المنوفية، ع17، ج1، يوليو.

47- هناء جاسم السبعوي (2012): الآثار المترتبة لاستقلال الزوجة اقتصادياً على التنمية الأسرية (دراس ميدانية في مدينة الموصل) المجلد مجلة دراسات موصلية، العدد (38)، جامعة الموصل.

48- هدى بسام سعد الدين (2007): المهارات الحياتية في مقرر التكنولوجيا للصف العاشر ومدى إكتساب الطلبة لها، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، الجامعة الإسلامية ص2.

49- هناء جاسم السبعوي (2012): الآثار المترتبة لاستقلال الزوجة اقتصادياً على التنمية الأسرية (دراس ميدانية في مدينة الموصل) المجلد مجلة دراسات موصلية، العدد (38)، جامعة الموصل.

50- يونس مليح، عبد الصمد العسولي (2020): المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي، دار المنارة للدراسات القانونية والإدارية.

51- هند سيد أحمد الشوريجي (2020): برنامج مقترح لتنمية الجدارات الإدارية لدى قيادات التعليم الثانوي التجاري الداعمة لتعليم الطلاب ريادة الأعمال، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، مج (44) عدد (4)، كلية التربية، جامعة عين شمس.

1- Egypt Network for Integrated Development (2014): **Entrepreneurship in Egypt Opportunities, challenges and recommendations**, Policy Brief 003, Retrieved on 9 of Jan, 2014, p.4 from: http://enid.org.eg/U_ploads/PDF/PB3_entrepreneurship_egypt.pdf

2-

- 3- Hattab. H (2012): **Egypt Entrepreneurship Report** , Global Entrepreneurship Monitor , Op .Cit , p.53
- 4- Lindner, J. (2018): **Entrepreneurship a**,
- 5- Yarkin. D, Yesil. Y (2016): "**The Role of Entrepreneurship Education on Internationalization Intention. A Case Study from Izmir-Turkey**", Journal of Social Sciences Education and Research , Vol.(6) , NO. (1) Jan – Apr, 2016, p.128.