

آليات تخطيطية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى

شباب الخريجين لمواجهة البطالة

Planning mechanisms to develop a culture of self-employment among young graduates to face their unemployment

إعداد

د/ حمدان طاهر محمد حميده

مدرس بقسم التخطيط الاجتماعي
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة أسوان



آليات تخطيطية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين لمواجهة البطالة

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٠/١٢/١٥ تاريخ نشر البحث: ٢٠٢١/١/١٥ م

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية الى الوقوف على مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين، كما هدفت الى تحديد معوقات ومقومات ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين، وتحديد مجالات العمل الحر التي يمكن أن يعمل بها هؤلاء الخريجون، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (٨٠) مفردة من خريجي كليات جامعة أسوان عام ٢٠٢٠ وما قبله، واستخدمت الدراسة استبيان كأداة لجمع البيانات، وأشارت نتائج الدراسة الى أن مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين متوسط، وأن أكبر معظم الخريجين عينة الدراسة لديهم فكرة و خلفية ثقافية عن العمل الحر وأهميته، مستوى أن مقومات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين مرتفع، وأن أكثر مقوم يتمثل في التشجيع المستمر للخريجين الراغبين في العمل الحر، وأن مستوى معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين متوسط يتمثل في أن الخريج لا يمتلك الامكانيات والموارد اللازمة لعمل مشروع معين، وأن مجالات العمل الحر التي تسهم في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين لمواجهة البطالة، جاء مرتفعاً، وأن أكثر مجال يتمثل في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

الكلمات المفتاحية: آليات تخطيطية، ثقافة العمل الحر، شباب الخريجين.

Planning mechanisms to develop a culture of self-employment among young graduates to face their unemployment

Abstract:

The current study aimed to identify the level of self-employment culture among young graduates, and also aimed to identify the obstacles and components of the culture of self-employment among young graduates, and to identify the areas of self-employment in which these graduates can work, and the study was applied to a random sample of (80) single graduates of Aswan University faculties in 2020 and before, and the study used a questionnaire as a data collection tool, The results of the study indicated that the level of self-employment culture among young graduates is average, and that the largest majority of the graduates of the study sample have an idea and cultural background about self-employment and its importance, the level that the elements of developing a culture of self-employment among

graduates are high, and that the most component, is the continuous encouragement of graduates wishing to self-employment, and that the level of obstacles to developing the culture of self-employment among graduates is medium is that the graduate does not have the capabilities and resources necessary to work a particular project, and that the fields of work Freelancing that contributes to the development of the culture of self-employment among graduates to face.

Keywords: Planning mechanisms, Entrepreneurial Culture, Young Graduates.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

العنصر البشري من أهم الموارد لدى أي دولة تسعى لتحقيق النمو والتقدم، لذا ينبغي الاهتمام به وتنميته واستثماره افضل استثمار، فتنمية العنصر البشري عامة ذات جناحين، هدفاً ووسيلة، حقاً وواجباً، جهداً وإشباعاً، إنتاجاً واستهلاكاً، وفاقاً وتنوعاً، تمتد إلى الإنسان طفلاً وراشداً وكهلاً، رجلاً وامرأة، وإلى المجتمع دولة وقطاعاً خاصاً، وحاضراً أو مستقبلاً. (عمار، ٢٠٠٧، ١٦)

ورغم تعدد عناصر الثروة البشرية ومواردها في تقدم المجتمع وتنميته، إلا أن لعنصر الشباب أهمية تفوق أهمية العناصر الأخرى لما يتمتع به من خصائص جسمية ونفسية وعقلية واجتماعية تجعله قادراً على أداء دور هام جداً في تحقيق تلك التنمية للمجتمع (أبو النصر، ٢٠١٣، ص ٣٠٦).

لذا أصبح الاهتمام بتنمية القدرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للشباب يمثل مطلباً قومياً، ويعتبر أحد السمات المميزة للسياسات والبرامج القومية ببذل الجهود وتنظيم النشطة التي من شأنها تعزيز السياسات الوطنية الخاصة بالشباب في تكامل البرامج التنموية- سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية، والتعاون منع المنظمات الحكومية وغير الحكومية في هذا الصدد، ودعم مشاركة شباب الخريجين في عمليات صنع القرار على كافة المستويات من أجل تفعيل دوره في التنمية. (التابعي، ٢٠١٠، ٢١٤)

حيث يعد الشباب العنصر الأساسي في بناء وتنمية المجتمع، فالشباب هم الأكثر طموحاً في المجتمع وهم أساس التغيير والقوة القادرة علي احداثه، وهم الأكثر استعداداً لقبول الجديد والتعامل معه والإبداع فيه، وهم الأقدر علي التكيف بسهولة دون إرباك، مما يجعل دورهم أساسياً في إحداث التغيير في مجتمعاتهم. (سيف، ٢٠١٧، ١١٦)

فالشباب هم المحور الأساسي والركيزة الرئيسية التي تعتمد عليها المجتمعات باعتبارها القوة المنتجة التي تحمل عبء التقدم الاقتصادي والاجتماعي، فالشباب هم الركيزة الأساسية في الانتاج. (أبو النصر، ٢٠١٩، ١٧)

والشباب هم سواعد الأمة المنوطة بتحقيق التنمية، وهم الضمانة الأساسية لاستمرار التنمية، وبدون إدماجهم في المجتمع مشاركتهم بشكل ايجابي وفعال لا يمكن تصور حدوث تنمية حقيقية ومستدامة، لذا يبدأ مستقبل أي بلد من النهوض بشبابه، وتغيير صورة المستقبل لديهم، فالاستثمار في الشباب هو بداية الصحوة المصرية، وهو الأمر الذي يستوجب تضافر جميع الجهود الحكومية وغير الحكومية لتحقيق هذا الهدف. (الشيخ وآخرون، ٢٠٠٨، ١٢)

ويمثل الشباب رأس مال الأمة وعدتها وحاضرها ومستقبلها فإذا أدركت الأمة كيف تحافظ على أعلى ثرواتها وكيف تنميها وكيف توجهها وتستفيد منها استطاعت أن تؤدي رسالتها في الحياة. (١٥) ونظراً لأن الشباب في مصر من أهم فئات المجتمع، فقد حظيت هذه الفئة باهتمام مختلف الدراسات الإنسانية والاجتماعية ويأتي هذا الاهتمام مواكباً لدراسة أوضاع هذه الفئة والتعرف على اتجاهاتها، وقيمها بعد أن أكدت بعض نتائج الدراسات على ضرورة أن يكون للشباب دور فعال في مواجهة التغيرات التكنولوجية والتي تؤثر علي القضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يتعرضون لها. (بول، دومينيك، ٢٠٠٢، ٣)

ويعتبر الشباب الخريجين من أهم قطاعات الشباب فهم قادة المستقبل من المثقفين في المجتمع وبالتالي لابد من العمل على زيادة مشاركتهم في أمور مجتمعهم من خلال الأنشطة الطلابية المختلفة. (حبيب، ٢٠١٠، ٤٥١)

وعلى الرغم من أهمية فئة الشباب بشكل عام، والخريجين منهم بشكل خاص، إلا أنهم يعانون من عدة مشكلات على رأسها مشكلة البطالة وعدم الحصول على فرص العمل، لاسيما بعد تخرجهم، فقد ظهرت تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية عديدة خلال العقدين الأخيرين من القرن المنصرم، وذلك في إطار ما يعرف بظاهرة العولمة، والتي كان من أهم سماتها سيطرة قوى السوق وتكامل الاقتصاد العالمي، وتحول الانتاج وأسواق العمل، وسرعة التغير التكنولوجي والثورة في وسائل الاعلام، والنزعة الاستهلاكية لدى الشعوب، وهو الأمر الذي انعكس بشكل واضح على نقص الخدمات والبرامج التي تقدمها الدولة والمؤسسات لفئة الشباب خاصةً فيما يتعلق ببرامج التشغيل. (سليمان، ٢٠٠٤، ٢٧٩)، الأمر الذي يتطلب

تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي لحد من البطالة، وهو أحد أهداف البحث الحالي.

وقد أصبح العمل الحرّ عملية ضرورية خاصة في ظل وجود العديد من الخريجين، ووجود نوع من البطالة في القطاع الحكومي، وفي ظل تركيز وزارة التعليم العالي والمؤسسات التعليمية على توجيه الشباب نحو الأعمال الحرة، وتغيير نظرتهم من خلال تقديم هذه المهن بشكل أفضل وبحوافز أعلى، وبإيمان جامعة الزرقاء بمسوغات وزارة التعليم العالي، ومكانة العمل وأهميته، فقد سعت إلى تثقيف الطلبة بالجانب المعرفي للعمل الحر، إضافة إلى الجانب التطبيقي، وتنمية البحث العلمي وربطة بواقع العمل، ومن خلال محاولة الجامعة في إفراز العنصر البشري المدرب على العمل الحر بكافة مجالاته، جاءت هذه الدراسة لتتعرف إلى دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر. (فياض، ٢٠١٨، ١٦٧)

وترجع أهمية العمل الحر إلى العديد من الاعتبارات من أهمها أنها مصدر رخيص لخلق فرص عمل جديدة، وخلق مهارات إدارية وفنية محلية، وتقليل حجم البطالة، والاستخدام الأمثل لرأس المال الوطني، وتقليل تركز المشاريع في المدن الرئيسية، لتلبية الحاجة لدفع عجلة التنمية الاقتصادية من خلال توليد أفكار جديدة، وتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع مربحة وقابلة للتطبيق. (عبد الرازق، ٢٠١٩، ٣)

ولأهمية العمل الحرّ يلاحظ أهم توصيات مؤتمر العمل الدولي لتوظيف الشباب بجنيف، والتي أكدت على دعم الحكومات لتحسين فرص العمل للشباب، وتكافؤ الفرص للجماعات الضعيفة والمهمشة، والاهتمام بالتدريب المهني، وتدريب الشباب للحصول على وظائف ملائمة بالإضافة إلى تنمية خطط العمل مع الشباب لتوفير فرص العمل وتدريب أصحاب العمل الحرّ. (حسن، ٢٠٠٩)

والعمل الحر هو عمل اختياري تقع عبء مسؤولياته على صاحبه، وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية. وقد يكون عملاً في مجال واحد أو تتعدد المجالات حسب اهتمامات من يقوم به أو تفرضه عليه ظروف السوق. وقد يكون عملاً إنتاجياً أو خدمياً أو مهنياً أو قد يكون عملاً ذهنياً في مجال الفنون، أو قد يكون العمل الحر في المصنع أو المعمل أو المكتب. وقد يعتمد هذا العمل على التجريب أو الاستقراء أو الاستنباط وفي العادة

يكون عملاً تنافسياً يتأثر أساساً بأحد عوامل السوق مثل العرض والطلب والإمكانات المتاحة. (فياض، ٢٠١٨، ١٦٨)

وترتكز فلسفة العمل الحر على أساس امتلاك الشباب الخريجين لمجموعة من الكفاءات والقدرات التي تؤهله للعمل بحرية وثقة في النفس لتحمل المسئولية، وهذا يتبطن بالدور الذي تضطلع به المؤسسات - سواء الحكومية أو غير الحكومية - المنوطة بإعداد وتأهيل الشباب للعمل. (التابعي، ٢٠١٠، ١٢٤)

وثمة أهمية بالغة لنشر ثقافة العمل الحر، إذ تساعد الشباب على اتخاذ قرار يتعلق بالرغبة في أن يكون صاحب مشروع، ويدير ويلم بكل ما يخص المشروع من سلبيات وإيجابيات، وأن يتدرب على كيفية الإدارة والتسويق، ودراسة الجدوى، وأن يتحدى ما يواجهه من عقبات وصعوبات. ويمثل هذا الموضوع ضرورة ملحة لأنه يتعلق أولاً: بفئة الشباب التي هي عماد أية تنمية، والتي يقع على عاتقها حمل لواء التنمية والتقدم، وثانياً: لأن العمل الحر أصبح لا مناص منه لمواجهة مشكلة البطالة وتحقيق التنمية. (الأسمرى، ٢٠١٢، ٧٢)

كما أن نشر ثقافة العمل الحر يتطلب مؤازرة من مؤسسات وقطاعات الدولة كافة: كالأُسرة، والمؤسسات التعليمية، ووسائل الإعلام المختلفة، ودور العبادة، ومؤسسات وجمعيات المجتمع المدني، ومراكز الشباب عن طريق التنسيق الشامل والمتربط بينهم وذلك عن طريق توعية الشباب بأهمية العمل الحر وتعريفهم بفلسفته وتسمية الاتجاه الإيجابي نحوه ومحاولة تغيير طريقة التفكير السلبي بشأنه، واستبداله بفكر التشغيل الذاتي والاستقلالية وتعميق ولاء الشباب وانتمائهم لوطنهم بمعرفتهم بكرتهم على كسب معيشتهم. ورزقهم فيه وبث روح الاعتماد على النفس، وخلق الطموح لديهم في القدام العمل الحر التوليد الدخل وزيادة الكتب وتخفيف حدة الفقر بالاستفادة من الموارد المتاحة. (عبد الرازق، ٢٠١٩، ١٠٨)

وتشارك الخدمة الاجتماعية المهن الإنسانية الأخرى في الاهتمام بمجال الشباب، فقد تطورت مع السياسة السائدة في المجتمع، وأصبح لها اتجاهات تعمل بمقتضاها، كما لها مؤسسات معترف بها تعمل مع الشباب، فهي لم تعد الآن تعمل مع طبقة الفقراء والمحتاجين والمهمشين فحسب! بل أخذت تشق طريقها للعمل مع كل الطبقات لمقابلة الاحتياجات الأفراد والمجتمعات، كما لم تعد قاصرة على المساعدة في علاج وحل المشكلات والأمراض الاجتماعية فقط! فقد أصبحت تعمل على الوقاية من تلك المشكلات ومنع وقوعها، كما أنها

تساهم في الوسائل الإنمائية والإنشائية عن طريق استثمار طاقات وإمكانيات الشباب التي عن طريقها تنمو المجتمعات وتتقدم الأمم، ويأتي في مقدمة الطاقات التي تحقق التنمية والنقد للمم فئة الشباب، حيث تقع عليهم مسئولية تقدم المجتمعات اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً، لكنهم لا يستطيعوا القيام بالدور المتوقع منهم في النهوض بمجتمعهم إلا إذا تم تلبية رغباتهم ومتطلباتهم وإشباع احتياجاتهم الأساسية والمتجددة. (بلتاجي، ٢٠١٠، ٥٧٤)، والخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية ليست بمعزل عن مشكلات المجتمع وأفراده باعتبارها مهنة إنسانية حيث أن عقيدتها الراسخة تتمثل في القيمة المتأصلة في كل فرد، لذا اهتمت المهنة بالتعامل مع القضايا والمشكلات التي تواجهه الشباب الخريجين.

ويقوم المخطط الاجتماعي بدور مهم جداً مع الشباب الخريجين داخل المؤسسات، ويتمثل هذا الدور من خلال تنفيذ برامج وأنشطة وعقد ندوات وورش عمل حول ثقافة العمل الحر، وعرض نماذج مشرفة للشباب الذين تفوقوا في مجال العمل الحر، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (مرعي: ٢٠١٤) التي أثبتت أن للأخصائي الاجتماعي دور في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب من خلال توظيف مهاراته المهنية بمؤسسات المجتمع المختلفة، وتنفيذ البرامج والأنشطة التي تنمية وعي الشباب بالعمل الحر، وكذلك معرفة التكتيكات والأليات المستخدمة في تنمية وعي الشباب وعي بالعمل الحر.

ثانياً: الدراسات السابقة:

- أظهرت نتائج دراسة (Hoganand & others, 2004) انه لا بد من الاهتمام بتدريب وتنمية خبرات الشباب ومهاراتهم، وتنقيفهم حول العمر الحر، وتدريبهم على إقامة المشروعات الصغيرة، حتى يتمكنوا من خلق فرص عمل لهم ، ولا بد من إنشاء قاعدة بيانات ومعلومات عن كل ما يخص المشروعات الصغيرة وعن متطلبات سوق العمل من التخصصات المختلفة، وتوفير القروض للشباب وإمدادهم بالمعارف وإكسابهم مهارات تساعدهم في تنفيذ مشروعات إنتاجية صغيرة تسهم ولو جزئياً في تحسين مستوى معيشتهم.

- هدفت دراسة أبو رية (٢٠٠٥) الى التعرف على آراء الشباب عن فلسفة العمل الحرّ وعرض لتجربتهم الشخصية في العمل وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) شاب من

خريجي الجامعات والدبلومات الفنية، في مصر. وتشير أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن نسبة ٦٥ % من حالات الدراسة الميدانية يؤيدون العمل الحر، وأن نسبة ٢٤ % يفضلون العمل الحكومي، أما النسبة الباقية وتمثل ١١ % يفضلون العملين معا.

- **سعت دراسة القصاص، (٢٠٠٨)** إلى تعرف الأساليب المستقبلية لتذليل العقبات التي تواجه العمل الحر، وفي سبيل ذلك هدفت الدراسة تعرف الأدبيات الخاصة بطبيعة العمل الحر، ومدى فعالية دور العمل الحر في توفير فرص عمل للشباب، وقد انتهت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها: تنمية ثقافة ومفهوم المشاركة والإستراتيجيات اللازمة للشباب والأفعال التي تعزز اختيار العمل الحر كبديل مناسب وكمهنة مستقبلية، وتقديم المساعدة الضرورية للشباب لبدء العمل الحر.

- **أوضحت نتائج دراسة (عبد الحميد: ٢٠٠٩)** أن هناك العديد من المؤشرات التخطيطية والتي تساعد الشباب علي التأهيل لسوق العمل، وضرورة توفير الأمان الوظيفي، وتوفير قنوات الاتصال بين المؤسسة التعليمية ومؤسسات العمل، وقيام الجهات المسؤولة عن القوي العاملة بتوفير التدريب للشباب بعد التخرج.

- **وهدف دراسة حسن (٢٠٠٩)** الى التعرف على المدخل التنموي في خدمة الجماعة وتعميق اتجاهات الشباب نحو العمل الحر بالمعهد العالي بينها، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٢) طالباً في مرحلة البكالوريوس، ومن أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة أن اتجاهات الشباب نحو العمل الحر قد جاءت درجته ذات فاعلية متوسطة.

- **أثبتت نتائج دراسة (Leferson, 2009)** أن الاتجاه نحو العمل الحر ازداد بصورة كبيرة خلال العقد الماضي في الولايات المتحدة، وأن للإناث والمهاجرين دورا كبيرا في هذا النمو، وأن العائد الاقتصادي من العمل الحر بين النساء منخفضات المهارة أقل من الذكور منخفضي المهارة. وبالرغم من أن عائدات العمل الحر للعمال منخفضي المهارة بين الرجال أعلى نسبياً، فإن العمل المأجور مازال الأكثر إقبالا.

- وهدفت دراسة (على: ٢٠٠٩) إلى تحديد الخدمات الفعلية التي تقدمها مراكز الشباب لنشر العمل ثقافة الحر عند الشباب، وتحديد متطلبات نشر ثقافة العمل الحر بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها ما يتعلق بتحديد الخدمات الفعلية التي تقدمها مراكز الشباب لنشر ثقافة العمل الحر بمراكز الشباب، ومنها ما يتعلق بتحديد آليات تنمية دور مراكز الشباب.
- هدفت دراسة التابعى (٢٠١٠) إلى التعرف على دور الصناعات الصغيرة في نشر ثقافة العمل الحر لمواجهة تداعيات الأزمة المالية العالمية على مصر. وقد هدفت الدراسة إلى تشخيص الأزمة المالية العالمية، وأهم تداعياتها على الاقتصاد المصرى، ودور المشروعات الصغيرة في التنمية والتحديات التي تواجهها، واتجاهات الشباب نحوها، وأشارت نتائج الدراسة الى فعالية وأهمية دور المشروعات الصغيرة في نشر ثقافة العمل الحر.
- وهدفت دراسة (Blanch, 2011) الى التعرف على العمل الحر في بريطانيا على عينة من العاملين متوسط أعمارهم ٢٣ ، سنة، وقد توصلت الدراسة إلى أن ٤٦ % ممن يعملون بالعمل الحرّ يشعر بالإشباع التام والرضا الوظيفي. وأن نسبة العمل الحر بين الرجال أعلى من النساء وتزداد الاحتمالية مع العمر، وأن أقل الأفراد تعليماً هم أكثر الناس ميلاً إلى العمل الحر.
- سعت دراسة دندراوى (٢٠١١) إلى معرفة طبيعة البرامج الممارسة بمراكز الشباب لتعديل اتجاهات الشباب بلا عمل نحو العمل الحر، كما حاولت تحديد المعوقات التي تواجه مراكز الشباب في العمل على تعديل اتجاهات الشباب بلا عمل نحو العمل الحر وسعت الدراسة إلى معرفة المقترحات التي يمكن من خلالها الحد من تلك المعوقات ومعرفة وجهات نظر الشباب بمراكز القرى والمدن حول طبيعة برامج مراكز الشباب لتعديل اتجاهات الشباب بلا عمل نحو العمل الحر.. وأوضحت النتائج أن دور مركز الشباب يتركز في عقد ندوات لتوعية الشباب بقيمة العمل الحر ثم يليها حث الشباب

على تنفيذ المشروعات الصغيرة من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين والشباب أيضا. وأن هناك معوقات تواجه مراكز الشباب في تحقيق أهدافها لتعديل اتجاهات الشباب نحو العمل الحر من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين والشباب أيضا.

- أشارت نتائج دراسة (الجميلة: ٢٠١٢) الى ضرورة تثقيف الشباب وتممية وعيه عن العمل الحر، وضرورة تغيير نظرتهم الاعتمادية على الحكومة في التوظيف، واتجاهه الى تنويع مصادر كسبه من خلال تمويل مشروعاته الصغيرة والمتوسطة لمواجهة ظاهرة البطالة والحد منها.

- وأجرت منظمة التعاون والتنمية " الصندوق الأوربي " (Report for OECD, 2012) دراسة هدفت الى المقارنة بين الأفراد العاملين بمجال العمل الحرّ والموظفين بالقطاعات الحكومية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن صاحب العمل الحرّ لا يعاني من العمل تحت ضغط الوقت، بل يكون لديه الوقت الكافي لانجاز عمله. وأن عمل الفرد في العمل الحرّ يكون معتمدا على متطلبات العملاء. كما أن مستويات التدريب في العمل الحر أقل من الموظفين وأن شعور الموظف الحكومي بالأمان الوظيفي أعلى مما عليه الحال عند من يمتن العمل الحرّ.

- توصلت دراسة الأسمرى (٢٠١٢) إلى مجموعة من النتائج من أهمها: عدم تلقي الغالبية العظمى من الشباب أصحاب المشروعات أي تدريب من أي نوع فيما يتصل بمشروعاتهم، وتبين أن معظم المبحوثين من الشباب لديهم توجه للعمل الحر؛ مثل الأعمال التجارية والاستهلاكية، بينما ينخفض الإقبال على العمل الحرفي واليدوي نظرا إلى المعوقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تواجههم، فضلا عن النقص الحاد في الدعاية اللازمة لثقافة العمل الحر.

- وسعت دراسة (محمد: ٢٠١٤) الى تحديد البرامج التي يقدمها جهاز رعاية الشباب الجامعي القائم على تدعيم ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي بجامعة حلوان، وتحديد أهم الوسائل التنفيذية التي يستخدمها جهاز رعاية الشباب الجامعي لتقديم برامج

تدعيم ثقافة العمل، بالإضافة الى تحديد أساليب المتابعة التي يستخدمها جهاز رعاية الشباب الجامعي، وتوصلت الدراسة الى أنه من المتوقع أن يكون مستوى التخطيط لتدعيم ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجهاز رعاية الشباب بجامعة حلوان مرتفعاً.

- وتوصلت نتائج دراسة فياض (٢٠١٨) إلى أن اتجاهات طلبة جامعة الزرقاء نحو العمل الحر جاءت متوسطة، وأن أعلى درجات الموافقة جاءت على المجال المعرفي بمتوسط حسابي (٢,٨٥) ثم المجال الوجداني في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة المجال السلوكي بمتوسط حسابي 2.78، وجميع المجالات جاءت متوسطة دن استثناء، كما وبينت الدراسة أن دور الجامعة في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر جاءت ضعيفة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر تعزى لمتغير الكلية.

- وأسفرت نتائج دراسة عبد الله (٢٠١٩) عن عدد من النتائج من أبرزها: أنه ثمة علاقة بين التحولات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية العالمية والمحلية والاتجاه نحو العمل الحر واختياراته وقيمه، كما أن اتجاهات طلاب المدرسة الثانوية بمدينة الرياض نحو ثقافة العمل الحر جاءت متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات طلاب المدرسة الثانوية بمدينة الرياض نحو ثقافة العمل الحر وفقاً لمتغير التخصص لصالح التخصص العلمي.

• التعليق على الدراسات السابقة:

- أجمعت العديد من الدراسات السابقة على أهمية ثقافة العمل الحر وضرورة نشرها ودعمها بين الشباب مثل دراسة (محمد، ٢٠١٤)، ودراسة (علي، ٢٠٠٩) ودراسة (التابعي، ٢٠١٠).

- اهتمت بعض الدراسات السابقة بضرورة الاهتمام بشباب الخريجين قبل التخرج وتنقيفهم حول العمر الحر، وتدريبهم على إقامة المشروعات الصغيرة وضرورة تغيير نظرتهم الاعتمادية على الحكومة مثل لدراسة (Hoganand & others, 2004) ودراسة (الجميعة، ٢٠١٢)، ودراسة (دندراوي، ٢٠١١).
- أثبتت بعض الدراسات السابقة أن العديد من المؤسسات تسعى الى نشر وتنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب وعلى رأسها رعاية الشباب بالجامعات، ومراكز وأندية الشباب، مثل دراسة (علي، ٢٠٠٩) ودراسة (محمد، ٢٠١٤)، ودراسة (دندراوي، ٢٠١١)
- اتفقت بعض الدراسات السابقة على أن هناك اتجاه من شباب الخريجين نحو العمل الحر مثل دراسة (القصاص، ٢٠٠٨)، ودراسة (Leferson, 2009) ودراسة (عبد الله، ٢٠١٩) إلا أن هذا الاتجاه يحتاج الى دعم وتدريب من الجهات المعنية.
- لم تتطرق أي من الدراسات السابقة الى كيفية تنمية ثقافة العمل الحر من خلال آليات معينة، التي يمكن لا سيما بين شباب الخريجين.
- صياغة مشكلة الدراسة:

من خلال الطرح النظري الذي تقدم، وما تخلله من دراسات سابقة عربية وأجنبية تناولت أطراف موضوع البحث الحالي نجد أن معظم الدراسات ركزت على أهمية فئة الشباب، وضرورة الاهتمام بهم وتدريبهم وتأهيلهم للعمل الحر، وتغذية افكارهم حول أهمية العمل الحر ومجالاته ومتطلباته، وأنه يسهم في تحسين المستوى الاقتصادي وتحسين نوعية الحياة، لذا كان من المهم اجراء البحث الحالي لاستكمال ما تم تناوله في الدراسات السابقة وتغطية ما تم تجاهله أو عدم تناوله، كما تبدو مشكلة البحث الحالي في غموض رؤية الشباب حول أهمية ومجالات العمل الحر، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة الراهنة في سؤال مؤداه: ما الآليات التخطيطية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين لمواجهة البطالة؟

ثالثا: أهمية الدراسة:

- ١- الشباب هم مستقبل البشرية وقوة المجتمع ككل، حيث أنهم الفئات العمرية الأكثر حيوية وقدرة على العمل والعبء والنشاط، وهم المصدر الأساسي للتغيير في المجتمع.

- ٢- الاهتمام العالمي بقضية العمل والتوجهات القيمية نحو العمل وثقافته في ظل الثورة المعلوماتية الراهنة.
- ٣- الاهتمام العالمي الخاص بالعمل الحر أو العمل الخاص في ظل الاتجاه نحو الأخذ بالخصخصة وآليات السوق والانتقال من مرحلة الحداثة الى مرحلة التحضر والتقدم.
- ٤- الاهتمام المتزايد من الدولة في الفترة الأخيرة بتنمية ثقافة العمل الحر لدى فئة الشباب لمواجهة مشكلة البطالة.
- ٥- ان موضوع تنمية ثقافة العمل الحر من الموضوعات والقضايا التي تهتم بها العديد من المهن والتخصصات، ومن بينها مهنة الخدمة الاجتماعية.
- ٦- ارتفاع نسبة البطالة بين شباب الخريجين مع انخفاض شديد في فرص العمل، الأمر الذي يستدعي إجراء الدراسة الحالية، لتوضيح كيفية تنمية ثقافة العمل الحر بين شباب الخريجين لمواجهة البطالة.

رابعا: أهداف البحث:

تسعى الدراسة الحالية الى تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- الوقوف على مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين.
- ٢- تحديد معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين.
- ٣- تحديد مقومات تنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين.
- ٤- تحديد مجالات العمل الحر من وجهة نظر شباب الخريجين.
- ٥- صياغة آليات تخطيطية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين لمواجهة البطالة.

خامسا: تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الاجابة على التساؤلات الآتية:

- ١- ما مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين ؟
- ٢- ما معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين ؟
- ٣- ما مقومات تنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين ؟

٤- ما مجالات العمل الحر من وجهة نظر شباب الخريجين ؟

٥- ما الآليات التخطيطية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين لمواجهة البطالة؟

سادسا: مفاهيم الدراسة:

(١) مفهوم الآليات التخطيطية:

تعرف الآليات بأنها: العمليات والوسائل والأنشطة المختلفة التي يمكن استخدامها لتحقيق هدف محدد في إطار علم أو مهنة أو تخصص معين. (السروجي، أبو النصر، ٢٠١٦، ١٤٤٦).

ومن منظور الخدمة الاجتماعية يعرفها قاموس مصطلحات الخدمة الاجتماعية بأنها: أساليب الكفاح لمواجهة موقف معين. (السكري، ٢٠١٢، ١٢٤).

وتعرف الآليات التخطيطية أيضاً بأنها: الأدوات والوسائل ومتطلبات ومستلزمات أداء العمل وتحقيق الأهداف. (Huang & Kennan, 2012, 36).

وتعرف الآليات التخطيطية إجرائياً في الدراسة الحلية بأنها:

- وسائل وأدوات يعتمد عليها المخطط الاجتماعي في تحقيق أهداف معينة.
- يستخدمها لتنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين.
- يتم ذلك في إطار قيم ومبادئ مهنة الخدمة الاجتماعي وتحديداً تخصص التخطيط الاجتماعي.

(٢) مفهوم ثقافة العمل الحر:

بدأ مفهوم ثقافة العمل الحر يطرح نفسه بإسهاب في ظل سياسة الخصخصة، مقترنا بمدى التكيف الهيكلي لهذه السياسة على النطاق العالمي، وإذا كان هناك ثقافة للعمل الحر، فقد انتشرت أيضاً ثقافة فرعية من نوع آخر كتب عنها علماء الاجتماع وغيرهم وهي ثقافة البطالة، وبلغت هذا المفهوم الانتباه إلى خطأ الإدعاء بأن المتعطلين أو العاملين يؤلفون جماعة متجانسة، ولكن الواقع يتمثل في اختلاف كل من المتعطلين والعاملين في مسائل العمل والوقت والأجر وغير ذلك. (الأسمرى، ٢٠١٢، ٧٢)

ويعرف العمل الحر بأنه: العمل الذي لا يتبع أي جهة حكومية أو خاصة، يقوم به الشخص بنفسه ولحسابه الخاص، ويستثمر فيه جهده وماله ووقته في الحصول على أقصى ربح ممكن من وراء هذا العمل. (محمود وآخرون، ٢٠٠٧، ٣٥٥)

أما ثقافة العمل الحر فتعرف بأنها: عملية اقتحام لشباب للعمل الحر، تلك العملية التي تتطلب توافر مجموعة كبيرة من الصفات الشخصية والمعارف والمهارات الاجتماعية والفنية. (الهاشمي & البساطي، ٢٠٠٧، ٢٥٦)

ويمكن تعريف ثقافة العمل الحر اجرائياً بأنها:

- نوع من العمل يسعى اليه شباب الخريجين كبديل عن العمل الحكومي.
- يعتمد على القدرة على التفكير الرمزي والتعلم الاجتماعي لاكتساب اتجاهات معينة نحوه.
- يتطلب مجموعة من الصفات الشخصية والمعارف والمهارات الاجتماعية والفنية.

(٣) مفهوم الشباب الخريجين:

يعرف الشباب بأنهم: فئة عمرية تتصف بالاختلاف في كل من الاتجاهات والميول، وهي تحتاج إلى جميع مؤسسات المجتمع لتقدم لهم الرعاية الاجتماعية المتنوعة. (حسن، ٢٠٠٤، ٢٤٣٤)

ويتسع مفهوم الشباب للاتجاه البيولوجي والاتجاه السيكولوجي والاتجاه السوسولوجي، أي أن هناك مجموعة من السمات والخصائص إذا توافرت في فئة معينة من السكان كانت هذه الفئة من الشباب. (السروجي، ١٩٩٨، ١٩٨)

وعلى الرغم من هذه الاختلافات بين العلماء فإن معظم الآراء اتفقت على تحديد مرحلة الشباب بأنها مرحلة عمرية مداها عشر (١٠) سنوات، وتقع بين الخمس عشرة (١٥) عاماً وخمس وعشون (٢٥) عاماً، وفي حدود عامين حول نقطة البدء والانتهاج، ويبقى الاختلاف من جنس لآخر ومن ثقافة إلى أخرى. (عبد الموجود، ٢٠٠٦، ٢٥٠)

أما في الخدمة الاجتماعية فقد وضعت العديد من المفاهيم لهذه الفئة، حاولت تضمين معظم الأسس الفاصلة في المفاهيم السابقة إن لم يكن جميعها، حتى تعبر عن منظور مهنة الخدمة الاجتماعية لهذه الفئة، ولعل من بينها المفهوم الذي يرى أنها مرحلة من مراحل عمر الإنسان، وتُحدد بمقياس سيكولوجيا يعتمد على طبيعة الأوضاع التي يمر بها

المجتمع المصري، أو بمقياس سيكولوجي وسلوكي باعتبارها مرحلة تشكل مجموعة من الاتجاهات السلوكية ذات الطابع الخاص. (منصور، كامل، ٢٠٠٦، ٨٠) ويمكن تعريف شباب الخريجين اجرائياً في هذه الدراسة الحالية بأنهم:

- الشباب الذين تخرجوا من إحدى كليات جامعة أسوان.
- أعمارهم يتراوح ما بين ٢٢ - ٤٠ سنة.
- يكملون دراساتهم العليا بإحدى كليات جامعة أسوان.

سابعاً: الإطار النظري للدراسة

(١) ثقافة العمل الحر لدى الشباب:

• أهمية ثقافة العمل الحر:

تبدو أهمية ثقافة العمل الحر وضرورة نشرها بين الخريجين في النقاط التالية:

(عبدالحاميد، ٢٠٠٩، ٤٥)

١- أنها تساعد على خلق مجتمع من الشباب المتخرج حديثاً يتصف بالقدرة على الانتاج والثقة في القدرات، ويؤمن بالعمل الحر والاعتماد على النفس. ولديه القدرة على إثبات ذاته،

٢- يسهم العمل الحر في تيسير وتسهيل العلاقات الانسانية بين أصحاب العمل والعاملين، بسبب انخفاض الروتين وسرعة اتخاذ القرارات،

٣- كما تتضح أهمية العمل الحر أيضاً تحقيق العدالة في التنمية الاجتماعية المتوازنة بين مختلف فئات الدولة.

• أسباب التركيز على ثقافة العمل الحر:

وهناك العديد من الأسباب التي دعت الى التركيز على نشر وتنمية ثقافة العمل

الحر بين الشباب الخريجين، لعل من أهم تلك الأسباب ما يلي: (الجندي، د.ت، ١٨)

١- بناء الثقة لدى شباب الخريجين.

٢- تعميق روح الاعتماد على الذات بين شباب الخريجين.

٣- خلق الطموح والرغبة لدى شباب الخريجين في اقتحام سوق العمل الحر لتحقيق دخل أفضل.

٤- رفع المستوى المهاري والمعرفي للشباب والارتقاء به.

٥- الحد من التضخم الوظيفي والقضاء على البطالة.

• متطلبات العمل الحر:

يرى (Kumar, 2005) أن هناك مجموعة من المتطلبات العمل الحر أهمها:

١- التخطيط: ويتمثل في الآتي: -

- تحديد السوق: من هم العملاء وما الذي يريدوه.

- تحديد الأولويات: كيف يمكن تقديم كل ما يرغبه العملاء وبأي أولوية.

- مسائل التمويل: كيف يمكن دفع المال الكافي لدعم خطة العمل.

- طاقم العمل: فهل يمكن مثلا استقدام طاقم عمل من سوق أو شركات منافسة.

- التنظيم والإدارة: هل التنظيم مصمم بحيث يضمن الجودة.

- إدارة التمويل: كيف يمكن القيام بالمحاسبية على الأموال.

٢- الأداء: ويتمثل في الآتي:-

- التكلفة والكفاءة: كيف يمكن تحقيق أفضل المخرجات بأقل التكاليف؟

- المواءمة: كيف يمكن أن تتواءم مع المجموعات المختلفة من العملاء في السوق.

- الشفافية والمحاسبية: كيف يمكن إظهار أسلوب الإدارة الحكيم الذي نتبعه كتنظيم.

- التخطيط الاستراتيجي: كيف يمكن القيام بالعمل الجماعي لتحسين البرامج

كما أن للعمل الحر متطلبات أساسية أخرى هي: (عثمان، ٢٠٠٢) او (فيوض، ٢٠١٨،

(١٧٢

١. المواد الخام: فقبل إنشاء أي مشروع لابد للشخص أن يتأكد من توفر المواد الخام اللازمة

لمشروعه. فلا بد للشخص أن ينظر في بيئته المحيطة، ويتأكد من أنها تحوى المواد الخام

والتسهيلات والمعدات المادية الضرورية كوحدات المعالجة، ومكان لتخزين المواد الخام والمنتج النهائي.

٢. **التمويل اللازم:** وهو العنصر الأهم في العملية، حيث يكون لزاما على الشخص تحديد مصدر التمويل سواء كان بالاقتراض من بنك أو مؤسسة أو صندوق اجتماعي.

٣. **الآلات اللازمة:** يجب على الشخص في بداية المشروع الإلمام بالمعرفة والمعلومات المتعلقة بتوفير تكلفة ونظام عمل الآلات التي سيستخدمها في مشروعه.

٤. **امكانية التسويق:** قبل بداية المشروع، لابد للشخص المقدم على العمل الحر أن يدرس السوق الذي سيقوم بالتوزيع فيه جيدا، وعليه يقوم ب وضع مخطط لشبكة تسويقه حتى يضمن التسويق الكافي والسهل في الوقت ذاته. وفي هذا الصدد لابد له من أن يأخذ في الاعتبار الطرق ووسائل النقل وفريق التسويق الذي سيشكله.

٥. **التكنولوجيا والقاعدة المعرفية اللازمة:** قبل بدء المشروع لابد للشخص من جمع المعلومات الكافية المتعلقة والممارسات والتكنولوجيا ذات الصلة لمشروعه، والمواد الخام وتوظيف الآلات ومعالجة المواد الخام وتسويق المنتج النهائي. كما لابد له من زيارة مشروعات مماثلة لمشروعه حتى تزداد ثقته في نفسه وفي عمله.

• **أسباب الاهتمام بالعمل الحر:**

بدأ الاهتمام بالعمل الحر منذ الأزمات الاقتصادية التي حدثت في منتصف ونهاية عقد السبعينات من القرن الماضي كوسيلة للإسهام في النمو الاقتصادي، وقد أسهمت عوامل كثيرة في هذا التحول نحو الاهتمام بالعمل الحر منها مايلي: (Fairchild, 2003)

١- إقصاء العديد من موظفي الشركات ودفعهم للتقاعد.

٢- إدراك أهمية المشروعات الصغيرة والعمل الحر كمصدر هام للوظائف.

٣- السياسات التي تهدف لتعزيز العمل الحر بين العاطلين في معظم الدول المتقدمة.

• **القضايا التي تواجه الشباب في العمل الحر:** هناك بعض القضايا التي تواجه الشباب في

العمل الحر والتي اجملها(الشمري، ٢٠٠٦) فيما يلي:

١- اختيار المهنة والانتقال من عمل الى آخر: حيث أن القرار الذي يتخذه الشاب لبدء عمله الخاص قد يتأثر بعوامل كثيرة مثل الدعم الأبوي له، وتوجهات المجتمع والنماذج الحية التي قد يتأسى بها وقيمة العمل الحر في حد ذاته.

٢- **خبرات الشباب في العمل الحر:** فبالرغم من اختلاف هذه الخبرات بين فرد وآخر، إلا أن هناك قاسم مشترك من الخبرات يتقاسمه الشباب، ومن الضرورة بمكان تحديد هذا القاسم المشترك من الخبرات لمعرفة ما إذا كان يختلف عن خبرات العاملين في العمل الحرّ عامة أم لا. كما تتأثر خبرات الشباب في هذا الصدد بشكل كبير بعامل العمر حيث تزداد الخبرة مع العمر، مما يزيد من كفاءة الشخص وتوجهه نحو العمل.

٣- **تمويل المشروعات:** فالمشكلة التي تواجه معظم الشباب هي كيفية الحصول على التمويل اللازم لبدء المشروع. فبعض الشباب يلجأ للاقتراض من أفراد العائلة، أو من الأصدقاء أو القيام بعمل إضافي أو البحث عن شريك أو مستثمر أو القروض الشخصية.

٤- **قضايا الدعم والتدريب:** وهذا يستلزم من الدولة توفير برامج التدريب اللازمة وتقديم الدعم والنصيحة للشباب، وعرض أفكار لمشروعات يمكنهم البدء بها.

٥- **توفير حلقة وصل بين الشباب والشركات الكبرى:** فمن المشكلات الخطيرة التي يعانيها الشباب؛ هي عزلتهم عن المؤسسات الكبرى التي تعمل في مجال العمل الحر، وعدم قدرتهم على الارتباط بها أو التنسيق معها أو الاستفادة من خبراتها. كما قد يكون المشروع عبارة عن توكيل لشركة كبرى ويكون الشباب مطالباً في ظلّه بتوزيع منتجات أو خدمات هذه الشركة. ويتميز ذلك بتدني معدل المخاطرة به وهو فرصة جيدة للشباب لبدء في مجال العمل الحر.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- **نوع الدراسة:** تنتمي الدراسة الحالية إلى نمط الدراسات الوصفية التي تستهدف جمع معلومات وحقائق عن ظاهرة أو مشكلة ما، لتوظيفها في تقرير خصائص هذه الظاهرة

وكشف الحقائق التي تتعلق بها، مع تسجيل دلالتها وتصنيفها وكشف ارتباطها بمتغيرات أخرى، وذلك بهدف الوصول إلى وصف دقيق لهذه الظاهرة.

٢- **المنهج المستخدم:** وفقاً لنوع الدراسة فإن أنسب منهج يتوافق معها هو منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة، يطبق على خريجي كليات جامعة أسوان، وعددهم (٨٠) مقسمين على النحو التالي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع الشباب الخريجين محل الدراسة

م	اسم الكلية	العينة	النسبة
١	اداب	٥	٦,٢٥
٢	تربية رياضية	٩	١١,٢٥
٣	الخدمة الاجتماعية	١٤	١٧,٥
٤	الطب	٨	١٠
٥	العلوم	٤	٥
٦	التمريض	١٣	١٦,٢٥
٧	تربية عام	١٥	١٨,٧٥
٨	حقوق	١٢	١٥
	الإجمالي	٨٠	% ١٠٠

١- أدوات الدراسة:

في ضوء تساؤلات ونوع الدراسة فإن الباحث سوف يستخدم الباحث استبيان آليات تخطيطية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين لمواجهة البطالة.

- صدق الاداة:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض الاستبيان على أعضاء هيئة التدريس من كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وعددهم (٨) عضواً وتم تحكيم الاستبيان من حيث:

- ارتباط العبارات بالاستبيان.

- الصياغة اللغوية للعبارات.

- ارتباط العبارات بأبعاد الدراسة.

وفي ضوء المحكمين وملاحظاتهم تم إعادة صياغة بعض العبارات وحذف عبارات

أخرى، وهي التي لم تحصل علي نسبة الاتفاق وهي ٨٥% من المحكمين كحد ادني.

- الصدق العاملي (صدق الاتساق الداخلي):

حيث اعتمد الباحث في حساب الصدق العاملي على معامل ارتباط كل متغير في الاداة بالدرجة الكلية وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من مجتمع الدراسة، وتبين انها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها عند (٠,٠١) ، (٠,٠٥) ، وان معامل الصدق مقبول.

- ثبات الاداة:

تم حساب ثبات الاداة باستخدام معامل ثبات (ألفا. كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستبيان آليات تخطيطية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٠) مفردات من مجتمع الدراسة وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (٢) نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا. كرونباخ) (ن = ١٠)

م	المتغيرات	معامل (الفا.كرونباخ)
١	مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين من جامعة أسوان.	٠,٨٢
٢	معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان.	٠,٨١
٣	مقومات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان.	٠,٨٦
٤	مجالات العمل الحر التي يمكن للشباب العمل بها.	٠,٨٤
ثبات الاستبيان ككل:		٠,٩٠

وتعتبر هذه المستويات مقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وللوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية فقد تم استخدام طريقة ثانية لحساب الثبات وذلك باستخدام معادلة سبيرمان - براون Brown- Spearman للتجزئة النصفية Split- half، حيث تم تقسيم عبارات كل متغير الى نصفين، يضم القسم الاول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية وجاءت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٣) يوضح نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية

(ن = ١٠)

م	المتغيرات	معادلة سبيرمان- براون
١	مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين من جامعة أسوان.	٠,٨٤
٢	معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان.	٠,٨٧
٣	مقومات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان.	٠,٨٣
٤	مجالات العمل الحر التي يمكن للشباب العمل بها.	٠,٨٥
ثبات الاستبيان ككل:		٠,٩١

ويتضح من الجدول السابق ان معظم معاملات الثبات للمتغيرات بدرجة عالية من الثبات ، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها واصبحت الاداة في صورتها النهائية.

- الصدق الذاتي (أو الإحصائي):

وقد تم حسابه بالحصول على الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

$$\sqrt{\text{معامل الثبات}} = \text{الصدق الذاتي}$$

$$0,91 = 0,95$$

٤- أساليب التحليل الاحصائي المستخدمة في هذه الدراسة:

- اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الاساليب التالية:

(أ) أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة

(ب) أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي بأستخدام برنامج

(Spss. V. 17.0) الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية ، وقد طبقت الاساليب الاحصائية

التالية:

١- التكرارات والنسب المئوية

٢- المتوسطات الحسابية/ المرجحة

٣- الاوزان المرجحة

٤- الانحراف المعياري

٥- الرتب

٦- معامل (الفا كرونباخ)

تاسعا: نتائج الدراسة الميدانية:

جدول رقم (٤) يوضح خصائص الخريجين من جامعة أسوان من حيث النوع والكلية -

الفرقة الدراسية - الوظيفة الحالية - الحالة الاقتصادية للأسرة ومحل الإقامة (ن=٨٠)

المتغير	التكرار	%	المتغير	التكرار	%		
النوع	ذكر	٤٢	٥٢,٥٠	الكلية	آداب	٢	٢,٥٠
	أنثى	٣٨	٤٧,٥٠		تربية رياضية	٦	٧,٥٠
الوظيفة الحالية	لا أعمل حاليا	٢٧	٣٣,٧٥	الخدمة الاجتماعية	٦٣	٧٨,٧٥	
	لدي عمل حر	٢١	٢٦,٢٥	الطب	١	١,٢٥	
	موظف حكومي	٣٢	٤٠,٠٠	العلوم	١	١,٢٥	

٦,٢٥	٥	معهد فني صحي		٢٥,٠٠	٢٠	ميسورة	الحالة الاقتصادية للأسرة
١,٢٥	١	تربية عام		٧٠,٠٠	٥٦	متوسطة	
١,٢٥	١	حقوق		٥,٠٠	٤	منخفضة	
٤٥,٠٠	٣٦	ريف	محل الإقامة	٢٧,٥٠	٢٢	بكالوريوس / ليسانس	الفرقة الدراسية
٥٥,٠٠	٤٤	حضر		١٠,٠٠	٨	دبلوم دراسات عليا	
				٣٣,٧٥	٢٧	ماجستير	
				٢٨,٧٥	٢٣	دكتوراه	

- يتبين من نتائج الجدول السابق أن نسبة الذكور من المستجيبين بلغت (٥٢,٥٠ %) في حين كانت نسبة الإناث (٤٧,٥٠ %) من إجمالي المبحوثين.
- كما يتضح من نتائج الجدول ان غالبية من شاركوا في الاستجابة على الاستبيان من كلية الخدمة الاجتماعية بنسبة (٧٨,٧٥ %).
- كما تشير نتائج الجدول بأن غالبية المبحوثين من الموظفين الحكوميين بنسبة (٤٠,٠٠ %).
- كما توضح نتائج الجدول أن غالبية المستجيبين وفقا للحالة الاقتصادية للأسرة متوسطة بنسبة (٧٠,٠٠ %).
- كما تتوه نتائج الجدول بأن غالبية المشاركين وفقا للفرقة الدراسية من الماجستير بنسبة (٣٣,٧٥ %).
- كما يتبين من نتائج الجدول أن غالبية المستجيبين من سكان الحضر بنسبة (٥٥,٠٠ %).

جدول رقم (٥) يوضح نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) (ن=٨٠)

م	الأبعاد	معامل الثبات	الصدق الذاتي
	ثقافة العمل الحر كمتغير في التخطيط لمواجهة بطالة الخريجين في مصر	٠,٨٢٥	٠,٩٠٨

جدول رقم (٥) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية

إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين	مستوى
١ - ١,٦٧	منخفض
١,٦٧ - ٢,٣٥	متوسط
٢,٣٥ - ٣	مرتفع

٣- المدى ويتم حسابه من خلال الفرق بين أكبر قيمة و أقل قيمة.

٤- معامل ثبات (الف.ا. كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.
 ٥- معادلة سبيرمان - براون Brown- Spearman للتجزئة النصفية Split- half وذلك لثبات ادوات الدراسة.

١- معامل ارتباط بيرسون R: وذلك لحساب الصدق العملي من خلال معامل ارتباط كل متغير في الأداة بالدرجة الكلية.

٢- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني: جامعة اسوان.

ب- المجال الزمني: فترة جمع البيانات وتحددت في (٢٠) يوما من ٢٠٢٠/١١/٧ وحتى ٢٠٢٠/١١/٢٧ م.

ج- المجال البشري (عينة الدراسة):

عينة عشوائية من خريجي كليات جامعة اسوان الذين يترددون على الجامعة وعددهم (٨٠) شاب وفتاة من الخريجين.

ثامنا: نتائج الدراسة الميدانية.

(١) النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة.

جدول رقم (٦) يوضح خصائص الخريجين من جامعة أسوان من حيث النوع والكلية -

الفرقة الدراسية - الوظيفة الحالية - الحالة الاقتصادية للأسرة ومحل الإقامة (ن=٨٠)

المتغير		التكرار	%	المتغير		التكرار	%
النوع	ذكر	٤٢	٥٢,٥٠	الكلية	آداب	٢	٢,٥٠
	أنثى	٣٨	٤٧,٥٠		تربيه رياضيه	٦	٧,٥٠
الوظيفة الحالية	لا أعمل حاليا	٢٧	٣٣,٧٥	الكلية	الخدمه الاجتماعيه	٦٣	٧٨,٧٥
	لدي عمل حر	٢١	٢٦,٢٥		الطب	١	١,٢٥
	موظف حكومي	٣٢	٤٠,٠٠		العلوم	١	١,٢٥
الحالة الاقتصادية للأسرة	ميسورة	٢٠	٢٥,٠٠	محل الإقامة	معهد فني صحي	٥	٦,٢٥
	متوسطة	٥٦	٧٠,٠٠		تربيه عام	١	١,٢٥
	منخفضة	٤	٥,٠٠		حقوق	١	١,٢٥
الفرقة الدراسية	بكالوريوس / ليسانس	٢٢	٢٧,٥٠	محل الإقامة	ريف	٣٦	٤٥,٠٠
	دبلوم دراسات عليا	٨	١٠,٠٠		حضر	٤٤	٥٥,٠٠
	ماجستير	٢٧	٣٣,٧٥				
	دكتوراه	٢٣	٢٨,٧٥				

- يتبين من نتائج الجدول السابق أن نسبة الذكور من المستجيبين أعلى من نسبة الإناث حيث بلغت (٥٢,٥٠%) مقابل (٤٧,٥٠%) للإناث من إجمالي المبحوثين، وهذا قد يرجع إلى أن غالبية الخريجين الذباحتين عن عمل حر من الذكور لرغبتهم في تكوين أنفسهم وتحسين أحوالهم.
- كما يتضح من نتائج الجدول ان غالبية من شاركوا في الاستجابة على الاستبيان من كلية الخدمة الاجتماعية بنسبة (٧٨,٧٥%)، وهذا قد يرجع إلى أن أكثر الخريجين الباحثين الذين يترددون على الجامعة بعد التخرج ربما لاستكمال دراساتهم العليا هم خريجي كلية الخدمة الاجتماعية.
- كما تشير نتائج الجدول بأن غالبية المبحوثين من الموظفين الحكوميين بنسبة (٤٠,٠٠%)، وهذا يشير إلى ان الكثير من الخريجين الذين يدرسون بأقسام الدراسات العليا في كليات الجامعة هم من الموظفين القادرين على نفقات الدراسات العليا.
- كما توضح نتائج الجدول أن غالبية المستجيبين وفقا للحالة الاقتصادية للأسرة متوسطة بنسبة (٧٠,٠٠%)، وهذا قد يفسر الوضع الاقتصادي العام للأسر المصرية.
- كما تنوه نتائج الجدول بأن غالبية المشاركين وفقا للفرقة الدراسية من الماجستير بنسبة (٣٣,٧٥%).
- كما يتبين من نتائج الجدول أن غالبية المستجيبين من سكان الحضر بنسبة (٥٥,٠٠%)، وهذا أمر طبيعي حيث أنهم أقرب لوسائل المواصلات من وإلى جامعة أسوان، كما أن معظمهم تكون ظروفه المادية أفضل ممن يسكنون بالقرى.

(٢) النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

١- ما مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين؟

جدول (٧) يوضح مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين من جامعة أسوان (ن=٨٠)

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	متوسط الوزن المرجح	الوزن المرجح	انحراف معياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك					
١-	لدي خلفية ثقافية عن العمل الحر	٤٨	٦٠	٣٠	٣٧,٥	٢	٢,٥	٢٠٦	٢,٥٨	٨٦	٠,٥٤	٢
٢-	لدي معرفة بمجالات العمل الحر	٤١	٥١,٢٥	٣٠	٣٧,٥	٩	١١,٢٥	١٩٢	٢,٤	٨٠	٠,٦٨	٤
٣-	لدي معرفة بالمؤسسات المجتمعية الداعمة للعمل الحر	١٣	١٦,٢٥	٤٢	٥٢,٥	٢٥	٣١,٢٥	١٤٨	١,٨٥	٦١,٦٧	٠,٦٧	٧
٤-	عندي فكرة عن أهمية العمل الحر	٥٦	٧٠	٢٠	٢٥	٤	٥	٢١٢	٢,٦٥	٨٨,٣٣	٠,٥٧	١
٥-	عندي فكرة عن المشروعات الصغيرة والمتوسطة	٤١	٥١,٢٥	٣٢	٤٠	٧	٨,٧٥	١٩٤	٢,٤٢	٨٠,٦٧	٠,٦٥	٣
٦-	لدي خلفية عن الشروط اللازمة لإقامة مشروع صغير	٢٥	٣١,٢٥	٤٢	٥٢,٥	١٣	١٦,٢٥	١٧٢	٢,١٥	٧١,٦٧	٠,٦٧	٦
٧-	عندي معلومات عن عوامل نجاح العمل الحر	٣٤	٤٢,٥	٣٥	٤٣,٧٥	١١	١٣,٧٥	١٨٣	٢,٢٩	٧٦,٣٣	٠,٦٩	٥
٨-	لا أعلم شيء عن المهارات الفنية اللازمة للعمل الحر	١٥	١٨,٧٥	٣٧	٤٦,٢٥	٢٨	٣٥	١٤٧	١,٨٤	٦١,٣٣	٠,٧١	٨
٩-	لا أعرف الموارد اللازمة لإقامة مشروع صغير	١٥	١٨,٧٥	٣٦	٤٥	٢٩	٣٦,٢٥	١٤٦	١,٨٢	٦٠,٦٧	٠,٧٢	٩
	المجموع		٢٨٨		٣٠٤		١٢٨		١٦٠٠	٢٠		
	المتوسط لكل استجابة		٣٢		٣٣,٧٨		١٤,٢٢					
	النسبة لكل استجابة		٤٠		٤٢,٢٢		١٧,٧٨					
	المتوسط المرجح للبعد ككل						٢,٢٢					
	انحراف معياري للبعد ككل						٠,٧٣					
	القوة النسبية للبعد ككل						٧٤					

أ- باستقراء نتائج الجدول رقم (٧) الذي يوضح مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين من جامعة أسوان أسوان، جاءت متوسطة، حيث أن القوة النسبية للبعد تساوي

- (٧٤,٠٠%)، وبمتوسط مرجح (٢,٢٢)، وانحراف معياري قدره (٠,٧٣)، وهذا يدل على تمركز الاجابات حول المتوسط، حيث أشارت النتائج إلى ترتيب تلك العبارات كما يلي:
- ١- جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها عندي فكرة عن أهمية العمل الحر، في الترتيب الاول بوزن مرجح ٨٨,٣٣ ومتوسط مرجح ٢,٦٥ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.
 - ٢- جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها لدي خلفية ثقافية عن العمل الحر، في الترتيب الثاني بوزن مرجح ٨٦,٠٠ ومتوسط مرجح ٢,٥٨ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.
 - ٣- جاءت العبارات رقم (٨) والتي مفادها لا أعلم شيء عن المهارات الفنية اللازمة للعمل الحر، في الترتيب الثامن بوزن مرجح ٦١,٣٣ ومتوسط مرجح ١,٨٤ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.
 - ٤- جاءت العبارات رقم (٩) والتي مفادها لا أعرف الموارد اللازمة لإقامة مشروع صغير، في الترتيب التاسع بوزن مرجح ٦٠,٦٧ ومتوسط مرجح ١,٨٢ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.
- ب- كما تشير نتائج الجدول (٧) اتفاق استجابات المبحوثين أن مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين من جامعة أسوان يتمثل في أن الخريجين لديهم فكرة عن أهمية العمل الحر، لديهم خلفية ثقافية عن العمل الحر، لديهم فكرة عن المشروعات الصغيرة والمتوسطة، لديهم معرفة بمجالات العمل الحر، تتوافر عند الشباب معلومات عن عوامل نجاح العمل الحر.

٢- ما معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين؟

جدول (٨) يوضح معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان (ن=٨٠)

الترتيب	انحراف معياري	الوزن المرجح	متوسط الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
					%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠,٧٤	٧١,٦٧	٢,١٥	١٧٢	٢١,٢٥	١٧	٤٢,٥	٣٤	٣٦,٢٥	٢٩	١	خوفي من المجازفة بالمشاركة في العمل الحر
٤	٠,٦٥	٧٠,٣٣	٢,١١	١٦٩	١٦,٢٥	١٣	٥٦,٢٥	٤٥	٢٧,٥	٢٢	٢	اعتقادي أن العمل الحر نتائجه غير مضمونة
٨	٠,٦٨	٥٤,٦٧	١,٦٤	١٣١	٤٧,٥	٣٨	٤١,٢٥	٣٣	١١,٢٥	٩	٣	رؤيتي أنه من الصعب النجاح في العمل الحر
٧	٠,٨١	٦٠,٣٣	١,٨١	١٤٥	٤٣,٧٥	٣٥	٣١,٢٥	٢٥	٢٥	٢٠	٤	اعتقادي العمل الحر يتطلب صفات معينة لا تتوفر في
٨ مكرر	٠,٦٨	٥٤,٦٧	١,٦٤	١٣١	٤٧,٥	٣٨	٤١,٢٥	٣٣	١١,٢٥	٩	٥	اعتقادي أن الأرباح المرجوة من العمل الحر غير مجدية
٥	٠,٧٦	٦٦,٦٧	٢	١٦٠	٢٨,٧٥	٢٣	٤٢,٥	٣٤	٢٨,٧٥	٢٣	٦	قلة اهتمام الأسرة بالعمل الحر
٢	٠,٧٣	٧١,٦٧	٢,١٥	١٧٢	٢٠	١٦	٤٥	٣٦	٣٥	٢٨	٧	قلة تناول وسائل الإعلام للعمل الحر
١	٠,٧٤	٧٧,٦٧	٢,٣٣	١٨٦	١٦,٢٥	١٣	٣٥	٢٨	٤٨,٧٥	٣٩	٨	لا أملك الإمكانيات والموارد اللازمة لعمل مشروع معين
٦	٠,٧٨	٦٢,٦٧	١,٨٨	١٥٠	٣٧,٥	٣٠	٣٧,٥	٣٠	٢٥	٢٠	٩	لا أعرف المؤسسات التي تقوم بإقراض الشباب لإقامة مشروعاتهم الصغيرة
					١٧,٧١	١٤١٦	٢٢٣	٢٩	٨	١٩	المجموع	
							٢٤,٨٧	٣٣,١١	٢٢,١١	المتوسط لكل استجابة		
							٣٠,٩٧	٤١,٣٩	٢٧,٦٤	النسبة لكل استجابة		
					١,٩٧	المتوسط المرجح للبعد ككل						
					٠,٧٦	انحراف معياري للبعد ككل						
					٦٥,٦٧	القوة النسبية للبعد ككل						

أ- باستقراء نتائج الجدول رقم (٨) الذي يوضح معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان، جاءت متوسطة، حيث أن القوة النسبية للبعد تساوي (٦٥,٦٧ %)، وبمتوسط مرجح (١,٩٧)، وانحراف معياري قدره (٠,٧٦)، وهذا يدل على تمركز الاجابات حول المتوسط، حيث أشارت النتائج إلى ترتيب تلك العبارات كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (٨) والتي مفادها لا أملك الامكانيات والموارد اللازمة لعمل مشروع معين، في الترتيب الاول بوزن مرجح ٧٧,٦٧ ومتوسط مرجح ٢,٣٣ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.

٢- جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها قلة تناول وسائل الإعلام للعمل الحر، في الترتيب الثاني بوزن مرجح ٧١,٦٧ ومتوسط مرجح ٢,١٥ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.

٣- جاءت العبارات رقم (٤) والتي مفادها اعتقادي العمل الحر يتطلب صفات معينة لا تتوفر في، في الترتيب السابع بوزن مرجح ٦٠,٣٣ ومتوسط مرجح ١,٨١ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.

٤- جاءت العبارتان رقم (٣)، (٥) والتي مفادها رؤيتي أنه من الصعب النجاح في العمل الحر، اعتقادي أن الأرباح المرجوة من العمل الحر غير مجدية، في الترتيب الثامن بوزن مرجح ٥٤,٦٧ ومتوسط مرجح ١,٦٤ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.

ب- كما تشير نتائج الجدول السابق اتفاق استجابات المبحوثين أن معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان يتمثل في أن الخريج لا يمتلك الامكانيات والموارد اللازمة لعمل مشروع معين، قلة تناول وسائل الإعلام للعمل الحر، خوف الخريجين من المجازفة بالمشاركة في العمل الحر، اعتقاد شباب الخريجين أن العمل الحر نتائجه غير مضمونة، قلة اهتمام أسرهم بالعمل الحر.

٣- ما مقومات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين؟

جدول (٩) يوضح مقومات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان (ن=٨٠)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	متوسط الوزن المرجح	الوزن المرجح	انحراف معياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك					
١-	تهيئة الظروف المناسبة لاشتراك الخريجين في الأعمال الحرة	٧٧,٥	٦٢	١٨,٧٥	١٥	٣,٧٥	٣	٢١٩	٢,٧٤	٩١,٣٣	٠,٥٢	٥
٢-	إعداد برامج ثقافية لتوعية الشباب بمجالات العمل الحر	٧٧,٥	٦٢	٢٠	١٦	٢,٥	٢	٢٢٠	٢,٧٥	٩١,٦٧	٠,٤٩	٣
٣-	إعداد برامج تساعد على تهيئة الشباب نفسياً للعمل الحر	٧٧,٥	٦٢	١٨,٧٥	١٥	٣,٧٥	٣	٢١٩	٢,٧٤	٩١,٣٣	٠,٥٢	٥ مكرر
٤-	إكساب الخريجين المهارات الضرورية للالتحاق بالعمل الحر	٨١,٢٥	٦٥	١٣,٧٥	١١	٥	٤	٢٢١	٢,٧٦	٩٢	٠,٥٣	٢
٥-	التشجيع المستمر للخريجين الراغبين في العمل الحر	٨٢,٥	٦٦	١٥	١٢	٢,٥	٢	٢٢٤	٢,٨	٩٣,٣٣	٠,٤٦	١
٦-	توفير الامكانيات والموارد المادية اللازمة للخريجين لتساعدهم على البدء في أعمالهم الحرة	٧٨,٧٥	٦٣	١٧,٥	١٤	٣,٧٥	٣	٢٢٠	٢,٧٥	٩١,٦٧	٠,٥١	٤
٧-	قيام الجمعيات والمؤسسات بمنح الشباب قروض حسنة بدون فوائد لإقامة مشروعات صغيرة	٧٦,٢٥	٦١	٢٠	١٦	٣,٧٥	٣	٢١٨	٢,٧٢	٩٠,٦٧	٠,٥٢	٧
٨-	عدم انتظار الخريجين لفرص العمل الحكومية لأنها غير مضمونة	٦٠	٤٨	٣٢,٥	٢٦	٧,٥	٦	٢٠٢	٢,٥٢	٨٤	٠,٦٣	٨
٩-	قلة اعتماد الخريجين على والديهم في مواجهة أعباء الحياة	٤٨,٧٥	٣٩	٤٣,٧٥	٣٥	٧,٥	٦	١٩٣	٢,٤١	٨٠,٣٣	٠,٦٣	٩
المجموع			٥٢٨		١٦٠		٣٢	١٩٣٦	٢٤,١٩			
المتوسط لكل استجابة			٨٥,٦٧		١٧,٧٨		٣,٦٥					
النسبة لكل استجابة			٧٣,٣٣		٢٢,٢٢		٤,٤٤					
المتوسط المرجح للبعد ككل							٢,٦٩					
انحراف معياري للبعد ككل							٠,٥٥					
القوة النسبية للبعد ككل							٨٩,٦٧					

- أ- باستقراء نتائج الجدول رقم (٩) الذي يوضح مقومات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان، جاءت مرتفعة، حيث أن القوة النسبية للبعد تساوي (٨٩,٦٧ %)، وبمتوسط مرجح (٢,٦٩)، وانحراف معياري قدره (٠,٥٥)، وهذا يدل على تركيز الاجابات حول المتوسط، حيث أشارت النتائج إلى ترتيب تلك العبارات كما يلي:
- ١- جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها التشجيع المستمر للخريجين الراغبين في العمل الحر، في الترتيب الاول بوزن مرجح ٩٣,٣٣ ومتوسط مرجح ٢,٨٠ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.
- ٢- جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها إكساب الخريجين المهارات الضرورية للالتحاق بالعمل الحر، في الترتيب الثاني بوزن مرجح ٩٢,٠٠ ومتوسط مرجح ٢,٧٦ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.
- ٣- جاءت العبارات رقم (٨) والتي مفادها عدم انتظار الخريجين لفرص العمل الحكومية لأنها غير مضمونة، في الترتيب الثامن بوزن مرجح ٨٤,٠٠ ومتوسط مرجح ٢,٥٢ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.
- ٤- جاءت العبارة رقم (٩) والتي مفادها قلة اعتماد الخريجين على والديهم في مواجهة أعباء الحياة، في الترتيب التاسع بوزن مرجح ٨٠,٣٣ ومتوسط مرجح ٢,٤١ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.
- ب- كما تشير نتائج الجدول السابق الى اتفاق استجابات المبحوثين أن مقومات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان يتمثل في التشجيع المستمر للخريجين الراغبين في العمل الحر، إكساب الخريجين المهارات الضرورية للالتحاق بالعمل الحر، إعداد برامج ثقافية لتوعية الشباب بمجالات العمل الحر، توفير الامكانيات والموارد المادية اللازمة للخريجين لتساعدهم على البدء في أعمالهم الحرة، تهيئة الظروف المناسبة لاشتراك الخريجين في الأعمال الحرة، إعداد برامج تساعد على تهيئة الشباب نفسياً للعمل الحر، قيام الجمعيات والمؤسسات بمنح الشباب قروض حسنة بدون فوائد لإقامة مشروعات صغيرة.

٤- ما مجالات العمل الحر التي يمكن للشباب العمل بها؟

جدول (١٠) يوضح مجالات العمل الحر التي يمكن للشباب العمل بها (ن=٨٠)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	متوسط الوزن المرجح	الوزن المرجح	انحراف معياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك					
١-	مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة	٦٥	٨١,٢٥	١٣	١٦,٢٥	٢	٢,٥	٢٢٣	٢,٧٩	٩٣	٠,٤٧	١
٢-	مجال إعادة تدوير المخلفات	٥٠	٦٢,٥	٢٧	٣٣,٧٥	٣	٣,٧٥	٢٠٧	٢,٥٩	٨٦,٣٣	٠,٥٦	٦
٣-	مجال التجارة في المواد الغذائية	٥٤	٦٧,٥	٢٣	٢٨,٧٥	٣	٣,٧٥	٢١١	٢,٦٤	٨٨	٠,٥٥	٣
٤-	مجال زراعة الفواكه والخضروات	٤٥	٥٦,٢٥	٣١	٣٨,٧٥	٤	٥	٢٠١	٢,٥١	٨٣,٦٧	٠,٥٩	٨
٥-	مجال الأعمال المكتبية	٤٨	٦٠	٣١	٣٨,٧٥	١	١,٢٥	٢٠٧	٢,٥٩	٨٦,٣٣	٠,٥٢	٥
٦-	مجال بيع واستبدال وصيانة الموبايلات	٤٦	٥٧,٥	٢٩	٣٦,٢٥	٥	٦,٢٥	٢٠١	٢,٥١	٨٣,٦٧	٠,٦١	٩
٧-	مجال صيانة الأجهزة الكهربائية	٥٠	٦٢,٥	٢٨	٣٥	٢	٢,٥	٢٠٨	٢,٦	٨٦,٦٧	٠,٥٤	٤
٨-	مجال الصناعات اليدوية المنزلية	٤٧	٥٨,٧٥	٢٩	٣٦,٢٥	٤	٥	٢٠٣	٢,٥٤	٨٤,٦٧	٠,٥٩	٧
٩-	مجال ترويج وتسويق المنتجات المختلفة	٥٥	٦٨,٧٥	٢٤	٣٠	١	١,٢٥	٢١٤	٢,٦٨	٨٩,٣٣	٠,٤٩	٢
	المجموع	٤٦٠		٢٣٥		٢٥		١٨٧٥	٢٣,٤٥			
	المتوسط لكل استجابة	٥١,١١		٢٦,١١		٢,٨٧						
	النسبة لكل استجابة	٦٣,٨٩		٣٢,٦٤		٣,٤٧						
	المتوسط المرجح للبعد ككل								٢,٦٠			
	انحراف معياري للبعد ككل								٠,٥٦			
	القوة النسبية للبعد ككل								٨٦,٦٧			

أ- باستقراء نتائج الجدول رقم (١٠) الذي يوضح مجالات العمل الحر التي تسهم في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين لمواجهة البطالة، جاءت مرتفعة، حيث أن القوة النسبية للبعد تساوي (٨٦,٦٧ %)، وبمتوسط مرجح (٢,٦٠)، وانحراف معياري قدره (٠,٥٦)،

وهذا يدل على تمركز الاجابات حول المتوسط، حيث أشارت النتائج إلى ترتيب تلك العبارات كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة، في الترتيب الاول بوزن مرجح ٩٣,٠٠ ومتوسط مرجح ٢,٧٩ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.

٢- جاءت العبارة رقم (٩) والتي مفادها مجال ترويج وتسويق المنتجات المختلفة، في الترتيب الثاني بوزن مرجح ٨٩,٣٣ ومتوسط مرجح ٢,٦٨ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.

٣- جاءت العبارتان رقم (٤) والتي مفادها مجال زراعة الفواكه والخضروات، في الترتيب الثامن بوزن مرجح ٨٣,٦٧ ومتوسط مرجح ٢,٥١ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.

٤- جاءت العبارتان رقم (٦) والتي مفادها مجال بيع واستبدال وصيانة الموبايلات، في الترتيب التاسع بوزن مرجح ٨٣,٦٧ ومتوسط مرجح ٢,٥١ وذلك وفقا لاجمالي استجابات المبحوثين.

ب- كما تشير نتائج الجدول (٦) اتفاق استجابات المبحوثين أن أهم مجالات العمل الحر التي تسهم في مواجهة ظاهرة البطالة تتمثل في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مجال ترويج وتسويق المنتجات المختلفة، مجال التجارة في المواد الغذائية، مجال صيانة الأجهزة الكهربائية.

عاشرا: النتائج العامة للدراسة:

(١) النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة:

- يتبين من نتائج الجدول السابق أن نسبة الذكور من المستجيبين أعلى من نسبة الاناث.
- كما يتضح من نتائج الجدول ان غالبية من شاركوا في الاستجابة على الاستبيان من كلية الخدمة الاجتماعية.

- كما تشير نتائج الجدول بأن غالبية الباحثين من الموظفين الحكوميين..
 - كما توضح نتائج الجدول أن غالبية المستجيبين وفقا للحالة الاقتصادية للأسرة متوسطة.
 - غالبية المشاركين وفقا للفرقة الدراسية من طلبة الماجستير.
 - كما يتبين من نتائج الجدول أن غالبية المستجيبين من سكان الحضر.
- (٢) النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة:
- ١- النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: ما مستوى ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين من جامعة أسوان؟
- الخريجين لديهم فكرة وخلفية عن أهمية العمل الحر.
 - لديهم فكرة عن المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- ٢- النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: ما معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان؟
- عدم امتلاك الخريجين الامكانيات والموارد اللازمة لعمل مشروع معين.
 - قلة تناول وسائل الإعلام للعمل الحر.
 - خوف الخريجين من المجازفة بالمشاركة في العمل الحر.
- ٣- النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث: ما مقومات تنمية ثقافة العمل الحر لدى الخريجين من جامعة أسوان؟
- التشجيع المستمر للخريجين الراغبين في العمل الحر.
 - إكساب الخريجين المهارات الضرورية للالتحاق بالعمل الحر.
 - إعداد برامج ثقافية لتوعية الشباب بمجالات العمل الحر.
 - توفير الامكانيات والموارد المادية اللازمة للخريجين لتساعدهم على البدء في أعمالهم الحرة.

٤- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما مجالات العمل الحر التي تسهم في مواجهة

البطالة؟

- مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- مجال ترويج وتسويق المنتجات المختلفة.
- مجال التجارة في المواد الغذائية.
- الآليات التخطيطية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى شباب الخريجين:
- ٥- الاهتمام بتنمية الفكرة والخلفية الموجودة لدى شباب الخريجين عن أماهية وأهمية العمل الحر، وهو ما أظهرته نتائج الدراسة.
- ١- التوعية المستمرة لشباب الخريجين ببرامج ثقافية لتوعية الشباب بمجالات العمل الحر.
- ٢- تفعيل دور الأنشطة الطلابية في غرس ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي قبل التخرج.
- ٣- الاستعانة بوسائل الاعلام المرئية والمسموعة في الترويج لثقافة العمل الحر ومجالاته ، لما لها من تأثير كبير على الجمهور المتلقي لا سيما الشباب.
- ٤- عقد ندوات وورش عمل داخل كليات الجامعة وخارج الجامعة لشباب الخريجين حول العمل التطوعي من حيث مجالاته ومقوماته ومعوقاته وكيفية التغلب عليها.
- ٥- تهيئة بيئة العمل الحر وظروفه ومناخه لتنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب العاطلين لاسيما شباب الخريجين.

• توصيات البحث:

- في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة تم وضع التوصيات التالية:
- ١- ضرورة الاهتمام بتسهيل الإجراءات والطرق التي تساعد الشباب في البدء بمشروعاتهم في مجال الأعمال الحرة، وخاصة الإجراءات المرتبطة بالحكومة أو الدولة، من تسهيل إجراءات الملكية أو التراخيص أو التسجيل. الخ.

- ٢- المساهمة في تمويل الشباب الراغبين في إقامة مشروعات حرة، مما يساهم في تحقيق التنمية بالنسبة للمجتمع.
- ٣- محاولة نشر ثقافة العمل الحر من خلال كافة وسائل الإعلام، وإعطاء نماذج ناجحة ليتم عرضها من خلال الإذاعات المرئية والمسموعة لتشجيع الشباب على مزاوله هذا المجال وعدم التخوف من الخوض فيه.
- ٤- العمل على إقامة ورش عمل وندوات للشباب داخل وخارج الجامعة عن هذا المجال، والأخذ بأيديهم وخاصةً من قبل كبار رجال الأعمال الناجحين في المجتمع.
- ٥- الاهتمام بنشر ثقافة العمل الحر في كافة مجالاته سواء في الصناعات الحرفية أو الزراعية وعدم التركيز على مجال التجارة فقط.

قائمة المراجع:

- أبو النصر، مدحت محمود. (٢٠١٣). الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب. القاهرة: مكتب المتنبى.
- أبو شنب، سامح عبد الكريم محمود. (٢٠١٥). دور المشروعات الصغيرة في معالجة مشكلتي البطالة والفقر "حالة الأردن". بحث منشور. المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، المجلد (١٢)، العدد (٢)، المملكة الأردنية الهاشمية، ص ٢١٥.
- التابعي، مروة طلعت. (٢٠١٠). الصناعات الصغيرة وثقافة العمل الحر في ظل تداعيات الزمة العالمية (دراسة ميدانية بإحدى قرى محافظة الدقهلية). مجلة كلية الاداب، جامعة المنصورة، مج (٢)، ع (٤٧)، ج (٣)، ص ص ١٩٦ - ٢٧٥.
- الجابري، نياف؛ بيومي، كمال؛ والمحيسن، إبراهيم. (٢٠١٩). استشراف مستقبل التعليم بمنطقة المدينة المنورة: تطبيق السلاسل الزمنية. المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة، مج (١)، ع (١٢)، ص ص ٥٦ - ١٥٦.
- الجمعية، أحمد. (٢٠١٢). صندوق المئوية لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة للحد من البطالة. المملكة العربية السعودية: الرياض.
- الجندي، أحمد. (د.ت). المفاهيم الأساسية في ثقافة العمل الحر. القاهرة: الصندوق الاجتماعي للتنمية.

السروجي، طلعت مصطفى (١٩٩٨). مؤشرات تخطيطية لمواجهة مشكلات الصيادين بحيرتي قارون ووادي النطرون. بحث منشور. المؤتمر العلمي الثالث لكلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، جامعة القاهرة.

السروجي، طلعت مصطفى، أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٦). جودة الخدمات الاجتماعية - المفهوم والأهمية والضمانات. بحث منشور. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد (٢١)، المجلد (٤).

السكري، أحمد شفيق. (٢٠١٢). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

الشيخ، نورهان وآخرون. (٢٠٠٨). المشاركة السياسية للشباب في ضوء نتائج الانتخابات المحلية، القاهرة: وحدة دراسات الشباب وإعداد القادة.

القصاص، مهدي محمد. (٢٠٠٨). العمل الحر لحل مشكلات الشباب (دراسة ميدانية). بحث مقدم الى ندوة علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة، قسم علم الاجتماع، جامعة طنطا، الفترة من ١٧ - ١٨ مالا، ص ص ١ - ٢٦.

الهاشمي، إيمان حنفي عبد الحليم؛ البساطي، السيد حسن. (٢٠٠٧). تصور مقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع (٢٣)، ج (٤).

العيسوي، إبراهيم. (١٩٩٨). السيناريوهات أوراق مصر ٢٠٢٠. القاهرة: منتدى العالم الثالث. بن عبدالله، هند بنت محمد. (٢٠١٩). اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر - دراسة ميدانية على المدرسة الثانوية للطلاب بمدينة الرياض. بحث منشور. مجلة جامعة الباحة للعلوم الانسانية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية، ع (١٧)، ص ص ٣٧٨ - ٤١٦.

بن فارس، أحمد. (١٩٩٠). معجم مقاييس اللغة - تحقيق: عبد السلام محمد. ط١، لبنان: بيروت. دار الجليل.

بول ديفيد، دومينيك فوراي. (٢٠٠٢). مقدمة في اقتصاد مجتمع المعرفة، ترجمة مني عبدالظاهر، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية. القاهرة: مركز مطبوعات اليونسكو، العدد (١٧١).

حبيب، جمال شحاته. (٢٠١٠). قضايا وبحوث واتجاهات حديثة في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

حسن، مرفت مصطفى. (٢٠٠٤). تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية في تنمية وعي الشباب الجامعي لمشكلة الزواج العرفي. بحث منشور. المؤتمر العلمي السابع عشر للخدمة الاجتماعية، المجلد (٥).

ندراوي، محمد سيد عباس. (٢٠١١). دراسة تحليلية لبرامج مراكز الشباب لتعديل اتجاهات الشباب بلا عمل نحو العمل الحر. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

سليمان، سليم شعبان. (٢٠٠٤). التخطيط لدعم الجوانب المساهمة في تكوين اتجاهات شباب الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع (١٦)، ج (١).

عبد الحميد، خليل عبد المقصود. (٢٠٠٩). مؤشرات تخطيطية لبناء قدرات الشباب الجامعي لتأهيلهم لسوق العمل. بحث منشور في المؤتمر العلمي السنوي العشرون. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، الفترة من ٦ - ٧ مايو.

عبد الحميد، عبد المطلب. (٢٠٠٩). اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

عبد الرازق، فاطمة زكريا محمد. (٢٠١٩). ثقافة العمل الحر-مفاهيم خاطئة ومقومات غائبة عن التعليم المصري على ضوء تحليل بعض النماذج لشخصيات عصامية مصرية ناجحة. مجلة مستقبل التربية العربية. مج (٢٦)، ع (١٢٠)، ص ص ١٠٣ - ٢٦٤.

عبد الموجود، أبو الحسن محمد. (٢٠٠٦). التنمية وحقوق الإنسان نظرة اجتماعية. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

عمار، عمار. (٢٠٠٧). مقالات في التنمية البشرية. القاهرة: مكتبة الأسرة.

علي ، عزيزة سلام جاب الله. (٢٠٠٩). دور مراكز الشباب في نشر ثقافة العمل بين الشباب (دراسة مطبقة على مراكز الشباب بمحافظة القاهرة). رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

مرعي، أمل سراج الدين محمد. (٢٠١٤). تقويم دور أخصائي الجماعة لتنمية وعي الشباب بالعمل الحر. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، محمد، رنا محمد حسن. (٢٠١٤). التخطيط لتدعيم ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.

محمود، محمود محمد. (٢٠٠٧). الخدمة الاجتماعية وقضايا المجتمع المصري. القاهرة: مطبعة زهراء الشرق.

منصور، سمير حسن، كامل، سامي مصطفى. (٢٠٠٦). برنامج مقترح لتنمية الوعي السياسي لدى الشباب. بحث منشور. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، الجزء (١).

Akhtarieva, R. F., & Shapirova, R. R. (2016). On the formation of foresight teacher competencies. Scientific Almanac, 1-2(15).

Hoganand, Jonic & others. (2004). The working poor from the economic margins to asset building. journal customer services, black well.

Hoganand, Jonic & others. (2004). The working poor from the economic margins to asset building. journal customer services, black well.

Huang, Z. & Kannan, S (2012): The Exponential Mechanism for social Welfare: private, truthful, and Nearly\y Optimal. Annual Symposium on Foundations of Computer Science, p36.

Kassymova, K. G., et al. (2019). Foresight and the role of innovation in the development of education. Научный журнал « Вестник НАН РК», (4).

Lfesron, Magnus. (2009). Did Self- Employment Increase the Economic Well – Being of Low- Skilled Workers? Institute for the Study of Labor Germany, Discussion Paper No. 4539.

Panfilov, A., & Panfilova, V. (2019). The Formation of Foresight Competence as a Factor in Improving the Quality of Teacher Training. ARPHA Proceedings, 1.