

**استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور
الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية قدرات الشباب
نحو ريادة الأعمال**

**"Using institutional capacity building strategy
from the perspective of generalist practice of
social work to develop youth capabilities towards
entrepreneurship"**

د/ حمادة السيد رمضان رمضان علي العيسوي

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية كفر صقر - الشرقية

DOI: 10.21608/fjssj.2024.277823.1214 Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_351399.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٤/٣/١٣ م تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٤/١٠ م تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٤/١٥ م
توثيق البحث: العيسوي، حمادة السيد رمضان رمضان علي. (٢٠٢٤). استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من
منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، ع.
١٧، ج. (٢)، صص: ١٤١-١٧٤.

٢٠٢٤ م

FSSJ

مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية
Future of Social Sciences Journal

المجلد: السابع عشر. العدد: الثاني. أبريل ٢٠٢٤ م.

استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار فعالية استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال، وتنتمي هذه الدراسة إلى نمط دراسات قياس عائد التدخل المهني، وتم استخدام المنهج شبه تجريبي، وتمثل المجال البشري في (٢٠) مفردة من الشباب المترددين باستمرار على مركز شباب أبوظاحون التابع لإدارة شباب أولاد صقر بمحافظة الشرقية (١٠ مجموعة ضابطة و ١٠ مجموعة تجريبية)، ومن أهم نتائج الدراسة: ١. صحة الفرض الرئيس وهو: توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال، ٢. صحة الفروض الفرعية التالية: أ-وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال، ب. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية، ج. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة أعمال المشاريع المنزلية، ج. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الرقمية، وفي نهاية الدراسة تم تقديم عدد من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تشجيع الشباب علي عمل مشروعات ريادة الأعمال، وتعزيز دور مهنة الخدمة الاجتماعية في هذا الشأن.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية بناء القدرات، بناء القدرات، تنمية القدرات، ريادة الأعمال.

"Using institutional capacity building strategy from the perspective of generalist practice of social work to develop youth capabilities towards entrepreneurship"

Abstract:

The current study aimed to test the effectiveness of using an institutional capacity building strategy from the perspective of generalist practice of social work to develop youth capabilities towards entrepreneurship, This study belonged to the type of studies measuring the outcome of professional intervention. A quasi-experimental method

was used, and the human field was represented by (20) youth who regularly attend the Abu Tahoun Youth Center affiliated with the Awlad Saqr Youth Administration in Sharkia Governorate (10 control group and 10 experimental group). The most important results of the study were: 1. The validity of the main hypothesis, which was: There was a positive, statistically significant relationship between the effectiveness of using the institutional capacity building strategy from the perspective of the generalist practice of social work and developing youth capabilities towards entrepreneurship, 2. The validity of the following sub-hypotheses: a. The existence of a positive, statistically significant relationship between the use of an institutional capacity building strategy from the perspective of generalist practice of social work and developing youth capabilities towards social entrepreneurship, b. The existence of a positive, statistically significant relationship between the use of an institutional capacity building strategy from the perspective of generalist practice of social work and the development of youth capabilities towards home business entrepreneurship, c. The existence of a positive, statistically significant relationship between the use of an institutional capacity building strategy from the perspective of generalist practice of social work and developing youth capabilities towards digital entrepreneurship, At the end of the study, a number of recommendations were presented that could contribute to encouraging youth to undertake entrepreneurship projects, and enhancing the role of the social work profession in this regard.

Key words: Capacity building strategy, capacity building, capacity development, entrepreneurship.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة

تؤدي صناعة ريادة الأعمال دوراً حيوياً في اقتصاديات العديد من دول العالم باعتبارها من أبرز محركات النمو الاقتصادي في مختلف دول العالم، ومن ثم فإن تشجيع ريادة الأعمال من خلال المشروعات الصغيرة والمتوسطة يُعد من أهم استراتيجيات التنمية في الدول النامية بل والمتقدمة على السواء (أبو النصر: ٢٠٢٣، ٥).

والمدقق للنظر يلاحظ دون جهد أنه في خضم التغييرات السريعة والمتلاحقة غير المسبوقة جاءت ريادة الأعمال لتؤدي دوراً حاسماً في إيجاد فرص اقتصادية عديدة وفي تغيير حياة الأفراد والمنظمات إذا ما توافرت الإمكانيات والتدريب المناسب والرؤية الطموحة

وتحديد جدواها ومن ثم تحويلها إلى مشاريع ناجحة ومریحة تساهم في تحقيق التنمية في المجتمع.

وتأتى هذا الدراسة تجسيدا للاهتمام المتنامي بزيادة الأعمال في معظم دول العالم وفي معظم الدول العربية، ونظراً لقيام كثير من كليات التجارة والإدارة بتدريس هذه المادة ضمن الخطة الدراسية الخاصة بها مؤخراً. والتالي رسداً لبعض البحوث والدراسات السابقة المرتبطة بشكل مباشر بموضوع الدراسة الحالية:

المحور الاول الدراسات والأبحاث التي تناولت متغير استراتيجية بناء القدرات المؤسسية بصفة خاصة، ومتغير بناء القدرات بصفة عامة

فقد أشارت دراسة علي ٢٠٠٩م إلى اسهامات المنظمات الدولية في بناء قدرات الجمعيات الأهلية بواحة سيوة، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة بين اسهامات المنظمات الدولية لتنمية وبناء قدرات الجمعيات الأهلية، وأوصت الدراسة بأهمية تعظيم الاستفادة من استراتيجية بناء القدرات المؤسسية في بناء قدرات الجمعيات الأهلية.

وقد أكدت دراسة خليل ٢٠٠٩م علي أهمية تعظيم متطلبات بناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية، وتوصلت الدراسة إلى أن الجمعيات الأهلية لديها احتياجاً شديداً لمجموعة من المتطلبات اللازمة لبناء قدراتها، وأوصت الدراسة بأهمية الاستفادة من استراتيجية بناء القدرات المؤسسية لسد الاحتياج الشديد للجمعيات الأهلية لبناء قدراتها وتعظيم الاستفادة من الجهات المانحة لها.

كما أفادت دراسة مكاوي ٢٠١٩م بفعالية مدخل التمكين من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وبناء قدرات مجالس الأمناء والآباء والمعلمين لتحقيق جودة العملية التعليمية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية مدخل التمكين من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وبناء القدرات الاتصالية لتحقيق جودة العملية التعليمية، وأوصت الدراسة بأهمية تعظيم الاستفادة من المعطيات النظرية لاستراتيجية بناء القدرات المؤسسية لبناء قدرات مجالس الأمناء والآباء والمعلمين لتحقيق جودة العملية التعليمية.

كما أوضحت دراسة كل من سلمة وسمير ٢٠٢١م والتي أجريت حول استراتيجية بناء القدرات لتنمية سياحة مستدامة في الجزائر، وتوصلت الدراسة إلى أهمية عملية بناء القدرات في الاعتماد علي الإمكانيات المحلية وتطويرها لتحقيق سياحية مستدامة، وأوصت

الدراسة بأهمية تعظيم الاستفادة من استراتيجية بناء القدرات لتنمية وضمان السياحة المستدامة في دولة الجزائر.

وقد جاءت دراسة علي ٢٠٢٢م حول مؤشرات بناء قدرات المنظمات العامة المبدعة وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي في ضوء النموذج الأوروبي للتميز، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات بناء قدرات المنظمات العامة فيما يتعلق بـ(المنظمة ككل- الإدارة العليا- فرق العمل- الأفراد) والتميز المؤسسي للمنظمات العامة في ضوء النموذج الأوروبي للتميز، وأوصت الدراسة بأهمية الاستفادة من مؤشرات استراتيجية بناء القدرات لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات العامة المبدعة وفقاً للنموذج الأوروبي للتميز.

كما جاءت دراسة كل من حسيني وبالحسن ٢٠٢٣م حول بناء وتعزيز قدرات الإدارة المحلية من منظور الحوكمة، وتوصلت الدراسة إلي أهمية بناء وتعزيز قدرات الإدارة المحلية من خلال ترسيخ آليات الحوكمة: كالشفافية، المساءلة، الكفاءة والفعالية والمشاركة مع منظمات المجتمع المدني في صنع القرار وإدارة الشؤون المحلية من أجل ترشيد الأداء المحلي، وأوصت الدراسة بأهمية تعظيم الاستفادة من استراتيجية بناء القدرات لبناء وتعزيز قدرات الإدارة المحلية من منظور الحوكمة.

كما جاءت دراسة European Labour Authority 2023 ، حول استراتيجية بناء القدرات (٢٠٢٤-٢٠٣٠)، وأوصت الدراسة بأهمية وجود إطار قوي لبناء القدرات لمساعدة السلطات الوطنية والشركاء الاجتماعيين في مواجهة التحديات الناجمة عن تنقل العمالة عبر الحدود، وتزويد الجهات الفاعلة المعنية بفهم مشترك للقواعد التي تحكم تنقل العمالة عبر الحدود.

المحور الثاني: الدراسات والأبحاث التي تناولت متغير ريادة الأعمال

فقد استهدفت دراسة حسين ٢٠٢٠م قياس العلاقة التبادلية بين تحول الدول العربية نحو اقتصاد المعرفة وحجم أنشطة ريادة الأعمال بها خلال الفترة (٢٠١٣-٢٠١٨)، وتوصلت الدراسة إلي صحة الفرضية حيث زيادة معدل التشغيل الذاتي يؤدي إلي زيادة مؤشر الابتكار للدول العربية بما يدعم التحول لاقتصاد المعرفة، وأوصت الدراسة بأهمية ريادة الأعمال لدعم التحول نحو اقتصاد المعرفة.

وقد أكدت دراسة كل من يشار وسالم ٢٠٢١م علي أهمية التعرف علي استراتيجية ريادة الأعمال وإدارة الموارد البشرية بكلية التربية النوعية من خلال تطبيق استراتيجية ريادة الأعمال بأبعادها (الثقافة الريادية- القيادة الريادية- التفكير الريادي- الإبداع الريادي)، وتوصلت الدراسة إلي أن هناك زيادة بدرجة واحدة في الاهتمام بأبعاد استراتيجية ريادة الأعمال يؤدي إلي زيادة في أداء الموارد البشرية بكلية التربية النوعية، وأوصت الدراسة بضرورة تعظيم الاهتمام باستراتيجية ريادة الأعمال في إدارة الموارد البشرية بكلية التربية النوعية.

كما أوضحت دراسة المخزنجي ٢٠٢٢م والتي أجريت حول ثقافة ريادة الأعمال كمدخل للنمو المستدام بمصر، وأكدت الدراسة علي وجود علاقة تكامل مشترك بين مؤشر ريادة الأعمال (GEI) والتنمية المستدامة بأبعادها المختلفة (البعد التنموي- البعد الاجتماعي)، وأوصت الدراسة بتعظيم الاهتمام بثقافة ريادة الأعمال لكونها شرارة لتحقيق الرخاء الاقتصادي وتساعد في خلق فرص العمل مما يقلل البطالة وابتكار أساليب جديدة للإدارة والعمل، وكأحد مفاتيح القدرة التنافسية ونجاح الأعمال.

وقد أشارت دراسة كل من بلوم وسعيدة ٢٠٢٣م إلي أثر ريادة الأعمال علي الصادرات الجزائرية، وتوصلت الدراسة إلي أنه يوجد أثر للمتغيرات المستقلة علي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونسبة اجمالي التشغيل على المتغير التابع الصادرات للجزائر خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠١ إلي ٢٠٢١م، وأوصت الدراسة بتعظيم الاهتمام بريادة الأعمال لما لها من دور حيوي في زيادة الصادرات بدولة الجزائر.

كما جاءت دراسة Angela.Tuduri 2024 حول ريادة الأعمال في عام ٢٠٢٤م الأفاق والاتجاهات الناشئة، وتوصلت الدراسة إلي أن ريادة الأعمال بحلول عام ٢٠٢٤م ستميز بالرقمنة والاستدامة ودعم الاقتصاد التعاوني، وأوصت الدراسة بتبني ريادة الأعمال لأهميتها في تحقيق الاستدامة والمسئولية الاجتماعية خاصة في الأعمال التجارية لدعم الشركات واستراتيجيات التسويق الخاصة بها.

باستقراء وتحليل البحوث والدراسات السابقة يمكن تحديد موقف الدراسة الراهنة منها علي النحو التالي:

١- اتفقت العديد من البحوث والدراسات السابقة مع الدراسة الراهنة إلي أن متغير ريادة الأعمال أصبح ضرورة حتمية يفرضها الواقع المعيش وكأحد متطلبات ومقتضيات

العصر الراهن لما له من مردود إيجابي على تحقيق التنمية المستدامة وإدارة الموارد البشرية بجمهورية مصر العربية، مثل دراسة (أماني صلاح محمود المخزنجي، حنان حسنى يشار، هيام مصطفى سالم).

٢- اتفقت البحوث والدراسات السابقة مع الدراسة الراهنة على أهمية قيادة الأعمال في دعم الشركات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتساوم في دعم الاقتصاد وزيادة معدلات التشغيل وزيادة الصادرات بالدول مثل دراسة (عبد الحكيم بلوم، شاهد سعيدة، ايناس فهمي حسين، Angela.Tuduri).

٣- اختلفت الدراسة الراهنة مع البحوث والدراسات السابقة في استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.

٤- إلا أن تناول الباحث للدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بقضية الدراسة الحالية بطريقة مباشرة أعادت على الباحث بالفائدة في نواحي متعددة منها الإهداء إلى مصادر ومراجع ودراسات وبحوث وأدبيات تتعلق بطبيعة الدراسة الراهنة ساعدت الباحث في صياغة المشكلة البحثية الراهنة وأهداف البحث وتساؤلاته وتحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة.

هذا ويتعيّن التأكيد على أن مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن التي يمكنها التفاعل مع العديد من الأنساق المختلفة وتسعى إلى مساعدة الإنسان على استثمار ما لديه من إمكانات وقدرات فضلاً عن إنها تهتم بأساليب الممارسة التي تستند إلى المشاركة وتقديم الخدمات الاجتماعية للفئات المعرضة للخطر، بالإضافة إلى أن مهنة الخدمة الاجتماعية تتميز عن غيرها من المهن بخاصية التدخل المهني في تفاعلها مع النسق المستهدف ومن ثم يمكن الاعتماد على المعطيات النظرية لإستراتيجية بناء القدرات في الخدمة الاجتماعية ومن منظور الممارسة العامة لتنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال.

وتأسيساً على ذلك فإن تنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال أصبح ضرورة حياتية تفرضها منظومة القيم الاجتماعية الحالية والظروف الاقتصادية الصعبة ويأتي ذلك من منطلق أن فئة الشباب تتعرض للعديد من المخاطر في ظل الارتقاع غير المسبوق لمعدلات البطالة وتعرض مشروعاتهم الصغيرة للفشل مؤخراً ولها العديد من الاحتياجات الأساسية التي لا يمكن أن تستطیع أن تستمر بدونها في القيام بوظيفتها داخل المجتمع وفي ذات الوقت فإن أعداد الشباب، تمثل ثقلًا ديموجرافياً واضحاً في الهرم السكان لا يمكن تجاهلهم ولذلك فإن لهم

احتياجات مختلفة تحتاج إلى إشباع كافٍ والقيام بذلك من جانب بعض الجهات المعنية يضمن تحقيق التنمية الشاملة التي ينشدها المجتمع ويتوكلب ذلك مع ما أكدت عليه استراتيجية الأمم المتحدة لعام ١٩٩٠م والمتضمنة ضرورة تجاوب عملية التنمية مع الاحتياجات المجتمعية حتى يمكن إدماج كافة الفئات في التنمية المنشودة لتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية.

واتساقاً مع ما تقدم يؤكد الباحث على أن الخدمة الاجتماعية تُعد من المهن التي تتميز بخاصية التدخل المهني فضلاً عن تعاملها مع الإنسان في شتى صورته، بالإضافة إلى ذلك فإن هناك العديد من الاستراتيجيات العلمية الحديثة والمعاصرة والتي يمكن للخدمة الاجتماعية الاستفادة منها والاستناد إلى ما انطوت عليه من معطيات نظرية ومنطلقات فكرية لتنمية قدرات الشباب نحو قيادة الأعمال.

ومن هذه الاستراتيجيات استراتيجية بناء القدرات المؤسسية حيث تُعد استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من الاستراتيجيات العلمية الحديثة والمعاصرة في الخدمة الاجتماعية، يُعد مفهوم بناء القدرات من المفاهيم بالغة الأهمية في الكتابات الحالية في الخدمة الاجتماعية، حيث يتم بناء القدرات للمؤسسات التي تتعامل مع الأفراد والجماعات ومساعدتهم على تحسين ظروفهم الحياتية، ومن هنا يمكن الاستناد إلى استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية قدرات الشباب نحو قيادة الأعمال.

وفي ضوء العرض السابق يمكن للباحث تحديد مشكلة الدراسة الراهنة في التساؤل التالي "ما تأثير استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية قدرات الشباب نحو قيادة الأعمال؟"

ثانياً: مفاهيم الدراسة

مفهوم بناء القدرات:

يشير قاموس علم الاجتماع إلى مفهوم القدرة **Ability** على أنها خاصية توجد عند فرد معين، تمكنه من إنجاز فعل أو شيء أو حل مشكلة أو تحقيق، وتمثل مصدر القدرة في طاقة الإنجاز الكاملة في الفرد التي تظهر في أداء الفعل بطريقة محددة أو تعلم مهارة معينة أو اكتساب معارف جديدة (غيث: ١٩٨٣، ١٢). أما مفهوم بناء القدرات المؤسسية لا يزال يتسم بالغموض إلى حد كبير، ولعل ذلك راجع إلى كونه مفهوم يتسم بالتعقيد والتشابك مع

مجموعة من المفاهيم الأخرى مثل التدريب والتطوير التنظيمي والتنمية المؤسسية وغير ذلك من المفاهيم التي تجعل من تحديد مفهوم بناء القدرات تحديداً دقيقاً وأمرأً صعباً للغاية (هاشم: ٢٠٠٩، ٦٠).

ومن تعريفات مفهوم بناء القدرات المؤسسية أنها تلك التدخلات المخططة سواءً الداخلية أو الخارجية المستمرة، والتي تنفذ على مستوى مراكز الشباب من أجل أن تكون أكثر قدرة لإنجاز أهدافها ورسالتها، وذلك مع الأخذ في الاعتبار البيئة المحيطة التي تعمل بها (أفندي: ٢٠٠٤، ١١٢).

كما تُعرف القدرات المؤسسية على أنها عملية تدخل خارجية لتحسين وتطوير أداء مراكز الشباب في علاقاتها برسالتها وأهدافها، وفي علاقاتها بالإطار الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي التي توجد فيه، وفي توظيف مواردها بما يحقق لها الاستدامة (قنديل: ٢٠٠٠، ١٨٦). كما ينظر البعض للقدرات المؤسسية على أنها تنمية القدرات لمراكز الشباب بالمجتمع المحلي على العمل، وتشمل تنمية القدرات ما يلي: كافة الأنساق بمراكز الشباب أو المؤسسة، والعاملين بمراكز الشباب، وتنمية مهاراتهم، كما يعني مفهوم القدرة التغيير للأفضل دائماً، وإنجاز أهدافهم الموضوعية من قبل تلك المراكز (فايد: ٢٠٠٩، ٤٢).

كما تُعرف بناء القدرات المؤسسية على أنها زيادة قدرة مراكز الشباب على تحقيق مهامها بفاعلية ودعم ذاتها على المدى الطويل وترتبط عملية بناء القدرات غالباً بأي جانب من عملها مثل: تحسين السيادة، القيادة، المهمة الاستراتيجية والإدارة مشتتة على الموارد البشرية، الإدارة المالية، تطوير وتنفيذ البرامج، الشراكات والتعاون، التسويق الاجتماعي والتخطيط (Chaskin: 2013, 72).

أخيراً يُشار لبناء القدرات المؤسسية على كونها العملية التي تأخذ العديد من الأشكال الممكن تطبيقها في العديد من أنواع وأحجام مراكز الشباب المختلفة والتي يمكن تنفيذها في طرق متعددة لا حصر لها، وفي الإجابة على تساؤل مفاده، كيف يمكن لمراكز الشباب تنفيذ رسالتها وأهدافها لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال (Gibson: 2013, 146).

وفي ضوء العرض السابق يمكن تقديم التعريف التالي لبناء القدرات المؤسسية والذي يتفق وطبيعة الدراسة الحالية على الوجه التالي:

١- أنها مجموعة من التدخلات المقصودة والمخططة والمستمرة سواء كانت داخلية أو خارجية تتم بهدف تطوير أداء مراكز الشباب لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.

- ٢- يتضمن مفهوم بناء القدرات عمليات التدريب والتمويل والتخطيط الاستراتيجي والاتصال المعلوماتي والتي تُنفذ على مستوى مراكز الشباب لتنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال.
- ٣- تهدف عملية إعادة بناء القدرات المؤسسية إلى تنمية قدرات مراكز الشباب على انجاز أهدافها وتحقيق رسالتها مما يزيد من كفاءتها وفعاليتها ويضمن لها الاستدامة من أجل تنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال.
- ٤- تُعد عملية إعادة بناء القدرات المؤسسية عملية مستمرة داخل مراكز الشباب لتنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال.
- ٥- تشتمل القدرات المؤسسية على تنمية الموارد بكافة أشكالها البشرية والمؤسسية والمعلوماتية والمالية لتنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال.
- ٦- تسعى عملية إعادة بناء القدرات المؤسسية إلى جعل مراكز الشباب تقوم بدورها بكفاءة وفعالية بطريقة غير مسبوقه وفي ضوء الالتزام التنظيمي للعاملين في هذه المراكز لتنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال.
- ٧- تسعى عملية إعادة بناء القدرات المؤسسية إلى تنمية عدة جوانب مؤسسية لمراكز الشباب لتنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال.
- ٨- تراعى العلاقة بين مراكز الشباب والسياق المجتمعي الذي تعمل فيه.
- ٩- الاتجاه لإعادة بناء وتنمية القدرات السابقة يزيد من كفاءة وفعالية مراكز الشباب ويجعلها أكثر قدرة على تنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال.
- ١٠- لتحقيق وتنمية القدرات المؤسسية المنشودة لمراكز الشباب ينبغي العمل من خلال استراتيجية بناء القدرات المؤسسية كمدخل علمي يمكن الاستناد إلى معطياته النظرية في تنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال.

مفهوم ريادة الأعمال:

عرف (التميمي وآخرون:١٦،٢٠٠٩) ريادة الأعمال بأنها استثمار الفرد لما يتوفر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة وإدارتها ومواصلة تطويرها. لذلك فإنها من وجهة نظر بوكا (Pukka:2015,5) تشمل الأفكار والمعتقدات والأفعال الموجهة لتوليد نشاط اقتصادي جديد يظهر تدريجياً باكتمال العملية. وعرفها شومبيتر بأنها مزيج جديد يضم خمس حالات، إما منتج جديد أو جودة لمنتج موجود بالفعل، أو أسلوب جديد لمنتج لم يتم

اختباره مسبقاً، أو فتح سوق جديد، وهو سوق لم تدخل إليه شركة ما من قبل سواء أكان هذا السوق موجوداً من قبل أم لا، أو مصدر جديد لتوريد المواد الخام، بغض النظر عن وجود المصدر بالفعل أو اكتشافه أولاً أو تنفيذ تنظيم جديد (Chumpeter:2008,66).

وعرفها حسين بأنها القابلية لإيجاد شيء من لا شيء تقريباً، وهي القدرة على المبادرة بتنفيذ عمل أو إنشاء منظمة جديدة بدلاً من القديمة (حسين: ٢٠١٣، ٣٨٥). وتناولت العديد من الدراسات مفهوم الريادة من خلال الإبداع والابتكار واغتنام الفرص فقد عرفها زكيلا وسابني بأنها إقامة مشروع أو مؤسسة جديدة، أو تقديم مزيج من الخدمات والسلع، أو طرق إنتاجية أو تسويقية جديدة، وهي أيضاً إيجاد واستثمار فرص جديدة أو موجودة سابقاً، فريادة الأعمال عملية عقلية وسلوكيات وأساليب لاستكشاف واستثمار الفرص المتاحة Zucchella (and Scabini:2007,68).

وأكد (الحمالي وآخرون: ٢٠١٦، ١٥) على أن ريادة الأعمال هي إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة نسبياً، يعتمد بشكل رئيسي على الابتكار والإبداع. وقد يكون المشروع الريادي تقنية جديدة أو خدمة جديدة أو منتجاً جديداً يلبي رغبات لم تلب من قبل، ومن ثم خلق مكانها في السوق، وأيضاً توفير فرص عمل جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بريح كبير يحقق الثراء وليس فقط العيش الكريم.

أخيراً عرف (أبو النصر: ٢٠٢٣، ٤٧) ريادة الأعمال بأنها عملية ابداعية وابتكارية تتضمن مجموعة من المهارات المتميزة التي يمكن أن تساهم في بدأ مشروع جديد يتسم بالمبادرة والمخاطرة المحسوبة على أن يمثل هذا المشروع علامة فارقة في السوق من خلال تقديم فرص جديدة منها تقديم منتج (سواء سلعة أو خدمة) يلبي بشكل كبير احتياجات السوق ويحقق أرباح كبيرة تساهم في تقدم المنظمة وريادتها بين المنظمات المنافسة الأخرى

ويمكن تعريف ريادة الأعمال وفقاً للدراسة الحالية على إنها:

- ١- عملية ابداعية وابتكارية تعتمد على المبادرة والمبادرة من الشاب في عمل مشروع جديد أو تطوير مشروع قائم.
- ٢- تتطلب مجموعة من الأفكار والمعتقدات والأفعال المقصودة والموجهة لتوليد سلعة أو خدمة جديدة أو قائمة بالفعل تلبي بشكل كبير احتياجات السوق.
- ٣- تساهم بشكل كبير في تقدم المنظمة وتطورها لتصبح رائدة وفريدة ومتطورة بين المنظمات المنافسة الأخرى.

- ٤- تتعدد أنماطها وأشكالها وفقاً لمجال تطبيقها وتتميز بطابع (الفردية - المؤسسية - الاستدامة - الرقمية - الاجتماعية).
- ٥- يمكن استخدامها والاستفادة منها في إنشاء وتطوير (المشاريع الصغيرة - المشاريع المنزلية - الأعمال التجارية عبر الإنترنت - الاختراعات - الأعمال المتسلسلة - أسلوب الحياة).

مفهوم تنمية القدرات:

العملية التي يقوم من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات باكتساب وتعزيز والاحتفاظ بالقدرات اللازمة لوضع أهداف إنمائية خاصة بهم وبزوغها على مر الزمن (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: ٢٠٠٨، ١). وتتألف عملية تنمية القدرات التي حددها البرنامج في خمس خطوات:

- ١- اشراك أصحاب المصلحة في تنمية القدرات.
- ٢- تقييم إمكانات واحتياجات تنمية القدرات.
- ٣- صياغة استجابة مناسبة لتنمية القدرات.
- ٤- تنفيذ الاستجابة مناسبة لتنمية القدرات.
- ٥- تقييم تنمية القدرات.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تتطلق الدراسة الراهنة من هدف رئيس مؤداه "اختبار فعالية استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال". هذا وينبثق عن الهدف الرئيس أهداف فرعية مفادها ما يلي:

اختبار فعالية استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية، ونحو ريادة أعمال المشاريع المنزلية، ونحو ريادة الأعمال الرقمية.

رابعاً: أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة الحالية في الأسباب التالية:

- ١- الإرتفاع المضطرد لنسبة البطالة بين الشباب، وعدم وجود إحصائيات رسمية دقيقة حول حجم الظاهرة لهؤلاء الشباب، الأمر الذي يتطلب إجراء المزيد من البحوث والدراسات العلمية في هذا الصدد.

٢- الكشف عن نقص المعرفة اللازمة بأسس إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر وتعرضها للفشل لدى الشباب، خاصةً وما ترتب عليه من أضرار كبيرة وهائلة تعرضهم للبطالة، وهو ما يكلف المجتمع عبئاً اقتصادياً حقيقياً 'يضاف إلى جملة مشكلاتنا المعاصرة والمستعصية والتي تتطلب حل حاسم وسريع.

٣- تركز هذه الدراسة على استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال، إيماناً من الباحث بأهمية تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال لما لها من مردود إيجابي يعود بالنفع عليهم في المقام الأول ويساهم بشكل كبير في دفع عجلة التنمية المستدامة وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بجمهورية مصر العربية.

٤- في حدود علم الباحث لا توجد دراسات عديدة في الوقت الحالي تناولت استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، خاصةً فيما يتعلق بتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال، الأمر الذي دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة الحالية انطلاقاً من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة.

خامساً: فروض الدراسة

تطلق الدراسة الحالية من فرض رئيس مؤداه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال".

هذا وينبثق عن الفرض الرئيس فروض فرعية مفادها ما يلي:

١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية.

٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة أعمال المشاريع المنزلية.

٣- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الرقمية.

سادساً: الإطار النظري للدراسة

استراتيجية بناء القدرات المؤسسية وريادة الأعمال:

إن نجاح مراكز الشباب ووصولها إلى أهدافها يرتبط بشكل كبير بمدى إيمان العاملين فيها بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لتحقيقها وشعورهم بتطابق هذه الأهداف مع أهدافهم الشخصية أو الذاتية أو على الأقل قربها من أهداف مراكز الشباب. ومن ثم فإن تطوير أداء مراكز الشباب وإعادة بناء قدراتها المؤسسية يتوقف على مدى شعور العاملين في تلك المراكز بالولاء والإخلاص تجاه عملهم، فلا توجد منظمة في عالم اليوم يمكنها تحقيق أهدافها بمستويات عالية إذا لم يكن لدى العاملين فيها التزام تجاه أهدافها والعمل معاً بفاعلية من أجل إعادة بناء قدراتها. لذلك تعد استراتيجية بناء القدرات على جانب كبير من الأهمية عند إعادة بناء القدرات المؤسسية لمراكز الشباب وتنفيذ استراتيجياتها المعنوية بذلك، خاصة أن شعور العاملين فيها بالالتزام نحو تنمية قدرات الشباب يجعلهم يقبلون تنفيذ السياسات والاستراتيجيات والخطط التي تهدف إلى تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.

وتشير العديد من الأدبيات والأطروحات العلمية إلى أن استراتيجية بناء القدرات أصبحت من أهم المداخل العلمية الحديثة التي تعمل على زيادة كفاءة وفاعلية مراكز الشباب وضمان بقائها واستمرارها وإعادة بناء قدراتها المؤسسية. ونظراً لتعدد الأدبيات في النظر إلى بناء القدرات من زوايا مختلفة، فضلاً عن أن كون بناء القدرات من الاستراتيجيات التي يمكن الاستناد إليها في تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.

- أنواع ريادة الأعمال:

هناك عدة أنواع لريادة الأعمال تعتمد على الطريقة التي يتم بها بدء وتطوير الأعمال الجديدة، ومن بعض أنواع ريادة الأعمال تشمل: (مجلس رواد الأعمال العرب ببريطانيا: لندن: <https://entrepreneurs.london>)

١- الريادة الاجتماعية: (Social Entrepreneurship) تركز على إيجاد حلول

للمشاكل الاجتماعية أو البيئية من خلال تقديم منتجات أو خدمات، حيث يهدف

رواد الأعمال الاجتماعيين إلى تحقيق التغيير الإيجابي في المجتمع والبيئة.

٢- الريادة التكنولوجية: (Technology Entrepreneurship) تتمحور حول استخدام

التكنولوجيا والابتكارات التقنية لإنشاء منتجات أو خدمات جديدة تحل مشاكل محددة

أو تلبي احتياجات جديدة في السوق.

- ٣- الريادة الناشئة (Startup Entrepreneurship) تشمل إنشاء شركات جديدة تتميز بالنمو السريع والتوسع السريع وتحقيق التغيير في الصناعة، حيث تتميز الشركات الناشئة بمرونتها وقدرتها على التكيف السريع مع التغيرات.
- ٤- الريادة العائلية (Family Entrepreneurship) تشير إلى إدارة الأعمال والشركات من قبل أسرة أو عائلة واحدة، حيث يتميز هذا النوع بمزيج من الاهتمام بالأسرة والتشغيل الأعمال.
- ٥- الريادة الصناعية (Industrial Entrepreneurship) تتعلق بإنشاء أو تطوير شركات أو مشاريع في القطاعات الصناعية والتصنيعية، وتتميز بالابتكار في إنتاج وتطوير المنتجات.
- ٦- الريادة الرقمية (Digital Entrepreneurship) تركز على استخدام التكنولوجيا الرقمية والإنترنت لإنشاء وتطوير الأعمال، مثل إنشاء الشركات الناشئة التي تعتمد بشكل كبير على الوجود الرقمي والتسويق عبر الإنترنت.
- ٧- تتنوع أنواع ريادة الأعمال باختلاف الصناعات والاهتمامات والأهداف، وكل نوع من هذه الأنواع يتطلب استراتيجيات مختلفة وقدرات متنوعة لتحقيق النجاح في مجالها المحدد.

- فوائد وأهمية ريادة الأعمال: تتحدد فوائد وأهمية ريادة الأعمال في العناصر التالية (عبد العال: ٢٠٢٢، ٣١٥-٣١٦):

- ١- ريادة الأعمال الاجتماعية هي الحل لرفع تحديات التنمية المستدامة.
- ٢- رياده الأعمال الاجتماعية تعد من أفضل السبل لتحسين ظروف المعيشة لجميع الأفراد دون زيادة في استخدام الموارد الطبيعية باستدامة فعالة.
- ٣- ريادة الأعمال الاجتماعية قادرة على حفظ الموارد للأجيال القادمة.
- ٤- حيث يتوجب علينا معرفة أن حضارات الأمم أصبحت تقاس بمستوى دخل الفرد بعيداً عن تنمية خصائصه ومزايه وإسهاماته الإنسانية.
- ٥- وهنا يجب أن يولد التوجه نحو التنمية الاجتماعية الشاملة بالمستوى التكنولوجي بهدف الوصول إلى علاقة أكثر ملاءمة بين التكلفة والعائد والمستوى الاقتصادي، ويتمثل في التوصل إلى طرق أكثر إنتاجية بالتخطيط، وتوزيع العائد والمستوى

الاجتماعي من خلال تحريك النظام الاجتماعي وتوسيع مجالات العلاقات والوعي والمسؤولية.

- خصائص ريادة الأعمال:

تحدد خصائص ريادة الأعمال في العناصر التالية (أبو النصر: ٢٠٢٣، ٤٧-٥٠):

- ١- ريادة الأعمال فكر مؤسسي وممارسة نظامية.
- ٢- ريادة الأعمال ليست عمل فردي بطولي.
- ٣- التركيز على الفرد في ريادة الأعمال - مدخل خاطئ.
- ٤- بيئة منظومة ريادة الأعمال ليست نمطية.
- ٥- ريادة الأعمال ليست شيئاً سهلاً.
- ٦- ريادة الأعمال تتصف بالطموح والدافعية.
- ٧- يمنح الرائد نفسه دفعة من الأمل والتشجيع.
- ٨- تعتمد ريادة الأعمال على استخدام أساسيات الإدارة.
- ٩- تساعد ريادة الأعمال على تحقيق الأرباح.
- ١٠- ريادة الأعمال تتمحور بالأساس حول المخاطرة.

- التحديات التي تواجه مشروعات ريادة الأعمال: تتحدد التحديات التي تواجه مشروعات

ريادة الأعمال في العناصر التالية (أبو النصر: ٢٠٢٣، ٢٣٥-٢٣٦):

- ١- مشكلة نقص التمويل لدي الغالبية العظمي من رواد الأعمال.
- ٢- مشكلة الحصول علي قرض ميسر من البنوك، لأسباب عديدة.
- ٣- عدم وجود حضانات حقيقية لريادة الأعمال.
- ٤- عدم دراسة السوق دراسة سليمة ومتكاملة.
- ٥- حداثة ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع.
- ٦- ضعف خدمات الانترنت.
- ٧- غياب ثقافة ريادة الأعمال لدي الإدارات الحكومية.
- ٨- كثرة وتعقد الاجراءات الحكومية والقانونية لتأسيس مشروع أو شركة ناشئة.
- ٩- مطالبة الحكومة بضرائب علي مشروعات ريادة الأعمال.
- ١٠- المعرفة المحدودة لدي معظم رواد الأعمال.
- ١١- صعوبات التسويق والبيع.

- ١٢- المنافسة غير العادلة في حالة تقديم سلعة أو خدمة تقدمها شركات كبيرة.
١٣- الخوف من الفشل.
١٤- الخجل أحيانا لدي بعض رواد الأعمال.

سابعاً: الاطار المنهجي للدراسة

١- نوع الدراسة: تُعد هذه الدراسة من دراسات قياس عائد برنامج التدخل المهني Studies ،measuring the outcome of the professional intervention program حيث تُعد هذه الدراسات البحثية التي تتسم بالدقة فهي تهتم بالعلاقة بين المتغيرات التابعة والمستقلة.

وقد تم اختيار الباحث لهذا النوع من الدراسات نظراً لطبيعة الدراسة الحالية كي يستطيع الباحث دراسة تأثير المتغير المستقل وهو استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على المتغير التابع وهو تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.

ويتحقق ذلك في ضوء ممارسة الباحث لدوره في برنامج التدخل المهني مع الشباب المترددين باستمرار على مركز شباب أبوظاحون مركز أولاد صقر محافظة الشرقية التابع لإدارة شباب أولاد صقر محافظة الشرقية المسددين للإشترابات والمطبق عليهم التجربة، ومن مزايا الدراسات المعنية بالتجريب أنها تتم غالباً على مجموعة محددة من الأفراد الذين تم بحثهم وهذا الأمر يسهل من عملية ملاحظتهم وأيضاً يسهل من إمكانية إعادة التجربة في ظروف أخرى مغايرة.

٢- المنهج المستخدم: اتساقاً مع نوع الدراسة فإن الدراسة الراهنة اعتمدت على استخدام المنهج شبه التجريبي Semi-experimental approach والذي يعني التحكم في المتغيرات بغرض تحديد أثر كل متغير وعلاقته بالمتغيرات الأخرى.

هذا وقد استخدم الباحث تصميماً تجريبياً وهو تصميم التجربة القبليّة البعدية باستخدام مجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية. وتم القياس القبلي للمجموعتين، ثم القياس البعدي للمجموعتين بعد تطبيق برنامج التدخل المهني علي المجموعة التجريبية فقط.

٣-مجالات الدراسة:

أ-المجال البشري: تمثل المجال البشري للدراسة في عينتين متجانستين (في النوع والسن والحالة التعليمية والحالة الاجتماعية) من الشباب المترددين باستمرار على مركز شباب أبوظاهون التابع لإدارة شباب أولاد صقر محافظة الشرقية، وعدد كل منها ١٠ مفردات.

ب-المجال المكاني: تم تطبيق برنامج التدخل المهني بمركز شباب أبوظاهون مركز أولادصقر التابع لإدارة شباب أولاد صقر بمدينة أولاد صقر محافظة الشرقية، وقد وقع اختيار الباحث على هذا المركز للأسباب التالية:

١- ترشيح مسئول الوزارة لهذا المركز الكائن بأبوظاهون بمدينة أولاد صقر محافظة الشرقية لما له من أنشطة متنوعة وجهود واضحة وخدمات كثيرة للشباب، حيث يعتبر أكبر مركز شباب مطور خاصةً من حيث المساحة الكبيرة والهائلة على مستوى محافظة الشرقية.

٢- ترشيح السادة المسئولين في المركز بإجراء الدراسة وإبداء استعدادهم للتعاون مع الباحث في تنفيذ برنامج التدخل المهني.

٣- تواجد مركز شاب أبوظاهون مركز أولاد صقر التابع لإدارة شباب أولاد صقر محافظة الشرقية بمحل إقامة الباحث والذي يسهل إجراء برنامج التدخل المهني.

ج-المجال الزمني: استغرق إعداد هذه الدراسة حوالي عام تقريباً، بينما استغرقت فترة التدخل المهني حوالي ٣ أشهر اعتباراً من ٢٠٢٤/١/١ إلى ٢٠٢٤/٤/١.

ثامناً: أداة الدراسة: مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال - إعداد الباحث يعتبر هذا المقياس اعداد الباحث يتكون من (٣٠) عبارة لتشتمل على مستوى تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال.

أ-الصدق التمييزي: قام الباحث بتطبيق المقياس على مجموعة من الشباب وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ووجد درجة ارتباط (٠,٦١٢**) ما يؤكد وجود اختلاف بين القياسين وهذا يدل على صدق المقياس.

ب-صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيق المقياس على عينه من الشباب من غير عيني الدراسة لهم نفس خصائص تقريبا وعددهم (١٥) مفرد، وتم إيجاد العلاقة بين العبارة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول رقم (١) معاملات الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي لمقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	٠,٥٧٧	**	١٦	٠,٥٧٨	**
٢	٠,٦٠١	**	١٧	٠,٥٢٢	**
٣	٠,٣٢١	**	١٨	٠,٥٤٥	**
٤	٠,٥٣٥	**	١٩	٠,٣٣٢	**
٥	٠,٦٣٨	**	٢٠	٠,٤٨٠	**
٦	٠,٥٩٨	**	٢١	٠,٥٩٤	**
٧	٠,٣٨١	**	٢٢	٠,٤٠١	**
٨	٠,٣٦٠	**	٢٣	٠,٣٦٨	**
٩	٠,٤١٢	**	٢٤	٠,٣٣٣	**
١٠	٠,٣٧٩	**	٢٥	٠,٢٩٧	*
١١	٠,٤٦٧	**	٢٦	٠,٤١٤	**
١٢	٠,٦٢٩	**	٢٧	٠,٤١٤	**
١٣	٠,٤٠٥	**	٢٨	٠,٤٢٢	**
١٤	٠,٥٩٦	**	٢٩	٠,٤٣٤	**
١٥	٠,٥٠١	**	٣٠	٠,٣٥٨	**

**** معنوي عند (٠,٠١) * معنوي عند (٠,٠٥)**

يوضح الجدول السابق أن قيم معامل الارتباط الناتجة مرتفعة ودالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)، (٠,٠٥) مما يشير إلى صدق المقياس بدرجة مناسبة حيث يمكن الاعتماد على نتائجه.

- ثبات مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال: تم حساب الثبات بعدة طرق تمثلت في:

أ- طريقة إعادة الاجراء **Test-retest**: حيث تم تطبيق الأداة مرتين بفواصل زمني أسبوعين على مجموعة قوامها (١٥) من الشباب وبحساب معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة في التطبيقين الأول والثاني كان (٠,٨١٣) وهو معامل ارتباط عالٍ، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بقدر عالٍ من الثبات.

ب- معامل (ألفا .كرونباخ):

قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ثبات (ألفا .كرونباخ)، سبيرمان براون، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٥) مفردة وذلك بنظام التجزئة النصفية، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (٢) نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا .كرونباخ) لمقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال (ن=١٥)

م	المتغيرات	معامل (ألفا .كرونباخ)
١	ثبات مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال	٠,٨٩٦**

يوضح الجدول السابق وجود درجة مناسبة من الثبات في المقياس بحيث يمكن للباحث الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات، وللوصول لنتائج أكثر مصداقية تم استخدام معادلة سبيرمان - براون **Brown - Spearman** للتجزئة النصفية **Split - half**، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية ودرجات العبارات الزوجية لعينة قوامها (١٥) من الشباب، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول رقم (٣) نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية لمقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال (ن=١٥)

م	المتغيرات	معادلة سبيرمان براون
١	ثبات مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال	٠,٩٠٥**

يوضح الجدول السابق وجود درجة عالية من الثبات على المقياس بحيث يمكن للباحث الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

ثامناً:برنامج التدخل المهني وتصميم التجربة

أ- تصميم التجربة: يتضمن تصميم التجربة " تجربة التدخل المهني " الخطوات التالية:

- ١- تحديد المجموعة الضابطة.
- ٢- تحديد المجموعة التجريبية موضوع التجربة.
- ٣- مراعاة التجانس قدر الإمكان بين المجموعتين (في النوع والسن والحالة التعليمية والحالة الاجتماعية).

- ٤- إجراء القياس القبلي للمجموعة الضابطة.
- ٥- إجراء القياس القبلي للمجموعة التجريبية بهدف تحديد خط الأساس، والوقوف على المستوى الفعلي للأعضاء قبل إجراء تجربة التدخل المهني.
- ٦- تنفيذ برنامج التدخل المهني مع المجموعة التجريبية فقط.
- ٧- إجراء القياس البعدي للمجموعة الضابطة.
- ٨- إجراء القياس البعدي للمجموعة التجريبية.
- ٩- تحديد دلالة الفروق بين القياسيين القبلي والبعدي للمجموعتين.

ب- برنامج التدخل المهني:

لقد تم وضع وتصميم برنامج التدخل المهني بإستخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، وفقاً للأسس العلمية التي يقوم عليها البرنامج في الخدمة الاجتماعية، مع الوضع في الاعتبار ما يميز برنامج التدخل المهني عن البرنامج بشكل عام، وقد تم وضع البرنامج في ضوء ما يلي:

١- المسلمات العلمية للبرنامج:

- أ- أن الشباب المترددين على مركز شباب أبوظاحون لديهم من القدرات والإمكانات ما يؤهلهم لتنمية قدراتهم نحو ريادة الأعمال.
- ب- يمكن للشباب المترددين على مركز شباب أبوظاحون إستثمار قدراتهم وإمكاناتهم لتفعيل الأنشطة والخدمات المعنية بتنمية قدراتهم نحو ريادة الأعمال.
- ج- إن تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال ليس أمراً من قبيل الرفاهية العلمية، وليس شكلاً جمالياً بل ضرورة وغاية في الأهمية.
- د- إن بقاء الشباب المترددين على مركز شباب أبوظاحون مرهون بما لديهم من قدرات ومهارات لتنمية قدراتهم نحو ريادة الأعمال.
- هـ- التركيز على استراتيجية بناء القدرات المؤسسية يعد أساس لبناء قدرات الشباب، خاصة ريادة الأعمال الاجتماعية، ريادة أعمال المشاريع المنزلية، وريادة الأعمال الرقمية.
- و- إن الاهتمام بريادة الأعمال يحتاج إلي تنمية قدرات الشباب نحوها.

٢- فلسفة البرنامج:

تسند فلسفة برنامج التدخل المهني بإستخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية إلى اعتبارين أساسيين هما:

أ - الاعتبار الأخلاقي والقيمي، ويقوم على وجوب بناء قدرات الشباب لتنمية قدراتهم نحو
ريادة الأعمال.

ب - الاعتبار المهني ويقوم على:

- توجيه عمليات التفاعل الجماعي من خلال المشاركة في ممارسة البرامج المتنوعة.
- فهم المتغيرات الاجتماعية وتأثيراتها المختلفة علي تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- إكساب الخبرات والمهارات والقدرات المعنية تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- المشاركة في حل المشكلات ومواجهة التحديات التي تعوق تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.

- إن تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال لا يتم إلا من خلال الاستناد إلي ما انطوت إليه
استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من إطار مفاهيمي ومعطيات نظرية.

٣- أهداف البرنامج:

- أ - المساهمة في بناء قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية.
- ب- المساهمة في بناء قدرات الشباب نحو ريادة أعمال المشاريع المنزلية.
- ج- المساهمة في بناء القدرات قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الرقمية.
- هـ- إكساب الشباب القدرات والمهارات التي تؤهلهم لتنمية قدراتهم نحو ريادة الأعمال.
- و- إكساب الشباب القدرات والمهارات التي تؤهلهم للعمل مع المجتمع من حيث هو لتنمية
قدراتهم نحو ريادة الأعمال.
- ز- منح الشباب القوة لتنمية قدراتهم نحو ريادة الأعمال.

٤- **نسق الهدف:** جماعة الشباب المترددين (المجموعة التجريبية وعددها ١٠) بمركز شباب
أبوظاحون- التابع لإدارة شباب أولاد صقر- محافظة الشرقية.

٥- **نسق التغيير:** الجماعة ذاتها بوصفها أداة ووسط ووسيلة التغيير.

٦- **نسق المؤسسة:** مركز شباب أبوظاحون- التابع لإدارة شباب أولاد صقر- محافظة
الشرقية.

٧- المشاركون في البرنامج:

- الباحث

- الأخصائيون الاجتماعيون في مركز شباب أبوظاحون

- بعض الزملاء من أعضاء هيئة التدريس في الخدمة الاجتماعية.

- أحد رواد الأعمال الناجحين.
- ٨- مكان تنفيذ البرنامج: مركز شباب أبوظاحون- التابع لإدارة شباب أولاد صقر - محافظة الشرقية.
- ٩- وقت تنفيذ البرنامج:
- يوم الخميس من كل أسبوع، وذلك من الساعة ١-٣ مساءً، مع عمل إجتماعات أخرى وورش عمل لباقى الاعضاء المتواجدين، وذلك لكثرة الشباب المترددين على المركز، الأمر الذى يتطلب تواجد الشباب نهاية الأسبوع خلال هذه الفترة.
- ١٠- أنشطة البرنامج:
- أ - المهارات والقدرات الاتصالية لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- ب- المهارات والقدرات التنظيمية لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- ج- المشاركة المجتمعية (الماهية والأهمية).
- د- مراكز الشباب بين (الواقع والتداعيات).
- هـ- التمكين الأكاديمي وبناء القدرات.
- و- التواصل وتأثيره على تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- ز - فنيات تفعيل الأنشطة والخدمات المقدمة للشباب بالمركز.
- ح- التدريب المستمر وتأثيره على تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- ط- نظام تنمية القدرات (تعريفه وفنيات الحصول عليه).
- ى- التمكين المؤسسي والبنية الأساسية وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- ك- المشورة المهنية.
- ل- آليات ربط المركز بالبيئة الاجتماعية لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- م - المهارات والقدرات الإبداعية لتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- و- الحوكمة الرشيدة وتنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- ن- العمل الفرقي وتحقيق الدافعية للحصول على تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- ت- السلوك التنظيمي وتأثيره على تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- ت- الثقافة التنظيمية وتنمية القدرات الشباب نحو ريادة الأعمال.

١١- وسائل التعبير في البرنامج:

الاجتماعات، المحاضرات، الندوات العلمية، المناقشات الجماعية، ورش عمل، حالات دراسية، حلقات نقاشية، أفلام تدريبية، حفلة ختامية.

١٢- استراتيجيات البرنامج:

- أ- بناء القدرات.
ب- التعليم.
ج- التغيير من خلال الجماعة ذاتها. د - التدعيم.
هـ- المشاركة.

١٣- التكنيكات المستخدمة:

- ١- تكنيك إتخاذ القرار ب - تكنيك التعليم والتدريب
ج- تكنيك لعب الدور د- تكنيك التدعيم

١٣- مراحل البرنامج:

وهي المراحل المتعارف عليها والتي تتفق ومراحل نمو الجماعة وهي:

- ١- مرحلة الإرتباط والتعاقد. ب- مرحلة التخطيط والتنفيذ.
ج - مرحلة الإنجاز. د- مرحلة التقويم والإنهاء.

تاسعاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج التدخل المهني واختبار الفروض

يمكن تناول نتائج الدراسة في ضوء ما أسفرت عنه القياسات القبلية والبعديّة لأعضاء الجماعة التجريبية وفقاً لتصحيح مقياس تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال على النحو التالي:

أولاً: وصف عينة الدراسة والبيانات الأولية:

جدول رقم (٤) توزيع عينة الدراسة للمجموعة التجريبية والضابطة من حيث السن ن=٢٠

م	السن	المجموعات			
		ضابطة		التجريبية	
		العدد	%	العدد	%
١	٢١-١٨	٥	٢٥	٣	١٥
٢	٢٣-٢١	٨	٤٠	٤	٢٠
٣	٢٦-٢٤	٤	٢٠	٢	١٠
٢	٢٧ فأكثر	٣	١٥	١	٥
	المتوسط الحسابي	٢٠	٢٠,٥٠	المتوسط الحسابي	٢١,٤٠
	الانحراف المعياري	٢٠	٢,٠٦٨	الانحراف المعياري	٢,٢٢

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن الحالات من (٢٤-٢٦) سنة في المجموعة التجريبية أكبر من المجموعة الضابطة وهم (٤)، بينما الحالات من (٢١-٢٣) سنة في المجموعة الضابطة أكثر من المجموعة التجريبية وهم (٤) وهكذا، وذلك لأن معظم الحالات التي تردت على مراكز الشباب في فترة التطبيق من هذه الحالات، ونجد أن المتوسط الحسابي بالنسبة للسن في المجموعة التجريبية هو ٢١,٤٠ وبانحراف معياري ٢,٠٦٨، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة ٢٠,٥٠ وبانحراف معياري ٢,٠٦٨.

جدول رقم (٥) توزيع عينة الدراسة للمجموعة التجريبية والضابطة من حيث السن

باستخدام مان ويتنى $n=20$

المجموعات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع الترتب	متوسط الترتب	قيمة z	مستوى الدلالة
التجريبية	١٠	٢١,٤٠	٢,٢٢	١١٥	١١,٥٠	٠,٩١٨	غير دال
الضابطة	١٠	٢٠,٥٠	٢,٠٦٨	٩١	٩,١٠		

يتضح من نتائج الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية بين كل من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة من حيث السن حيث أن قيمة $Z = (0,918)$ وبالتالي غير دالة مما يشير إلى التجانس بين المجموعتين، وأنهما بدأتا من نفس مستوى متقارب.

جدول رقم (٦) توزيع عينة الدراسة للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة من حيث النوع

النوع $n=20$

م	النوع	المجموعات			
		الضابطة		التجريبية	
		العدد	%	العدد	%
١	ذكر	٧	٣٠	٧	٨٠
٢	أنثى	٣	١٥	٣	٢٠
	المتوسط الحسابي		١,٧٠	المتوسط الحسابي	١,٨٠
	الانحراف المعياري		٠,٤٨	الانحراف المعياري	٠,٤٢

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن عدد الذكور في المجموعة التجريبية وهم (٨ ذكور) أكبر من عدد الذكور في المجموعة الضابطة وهم (٧)، بينما بلغ عدد الإناث في المجموعة الضابطة وهم (٣ إناث) أكثر من المجموعة الضابطة وهم (٢)، وذلك لأن معظم الحالات التي تردت على مراكز الشباب في فترة التطبيق من الذكور ونادراً ما يكون هناك إناث، ونجد أن المتوسط الحسابي بالنسبة للنوع في المجموعة التجريبية هو ١,٨٠ وبانحراف معياري ٠,٤٢، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة ١,٧٠ وبانحراف معياري ٠,٤٨.

جدول رقم (٧) توزيع عينة الدراسة للمجموعة التجريبية والضابطة من حيث النوع

باستخدام مان ويتنى $n=20$

المجموعات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع الرتب	متوسط الرتب	قيمة z	مستوى الدلالة
التجريبية	١٠	١,٩٢	٠,٤٢	١١٠	١١	٠,٧٠٢	غير دال
الضابطة	١٠	١,٧٣	٠,٤٨	١٠٠	١٠		

يتضح من نتائج الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية بين كل من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة من حيث النوع حيث أن قيمة $Z = (٠,٧٠٢)$ وهى غير دالة مما يشير إلى التجانس بين المجموعتين.

جدول رقم (٨) توزيع عينة الدراسة للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة من حيث

الحالة الاجتماعية $n=20$

م	من حيث الحالة الاجتماعية	المجموعات				المجموع الكلى
		الضابطة		التجريبية		
		العدد	%	العدد	%	
١	أعزب	٢	٢٠	٢	٢٠	٤
٢	خاطب	١	١٠	٤	٤٠	٥
٣	متزوج	٥	٥٠	٢	٢٠	٧
٤	مطلق	٢	٢٠	٢	٢٠	٤

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن أكثر الحالات فى المجموعة التجريبية كانوا متزوجين، أما أكثر الحالات فى المجموعة الضابطة كانوا خاطبين، ثم يأتى بعد ذلك توزيعهم على جميع الحالات كما هو موضح بالجدول، وهذا يؤكد وجود تجانس بين المجموعتين التجريبية والضابطة.

جدول رقم (٩) توزيع عينة الدراسة للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة من حيث

الحالة التعليمية $n=20$

م	من حيث الحالة التعليمية	المجموعات				المجموع الكلى
		الضابطة		التجريبية		
		العدد	%	العدد	%	
١	يقرأ ولا يكتب	٢	٢٠	٢	٢٠	٤
٢	ابتدائي	١	١٠	١	١٠	٢
٣	اعدادي	١	١٠	١	١٠	٢
٤	ثانوي	٢	٢٠	٢	٢٠	٤
٥	جامعي	٤	٤٠	٤	٤٠	٨

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن أكثر الحالات فى المجموعة التجريبية كانت الحالة التعليمية لهم جامعي، أما أكثر الحالات فى المجموعة الضابطة كانوا جامعي،

ثم يأتي بعد ذلك توزيعهم على جميع الحالات كما هو موضح بالجدول، وهذا يؤكد وجود تجانس بين المجموعتين التجريبية والضابطة.

جدول رقم (١٠) توزيع عينة الدراسة للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة من حيث

الحالة المهنية ن=٢٠

م	من حيث الحالة المهنية	المجموعات				المجموع الكلي
		الضابطة		التجريبية		
		العدد	%	العدد	%	
١	يعمل	١٢	٦٠%	٥	٧٠%	١٧
٢	لا يعمل	٨	٤٠%	٥	٣٠%	١٣

يتضح من بيانات الجدول السابق أن أكثر الحالات في المجموعة التجريبية يعملون، أما الحالات في المجموعة الضابطة متساوية، وهذا يؤكد وجود تجانس بين المجموعتين التجريبية والضابطة.

ثانياً: نتائج اختبارات الفروض:

١- نتائج اختبار الفرض الأول: للتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على أنه " لا توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات حالات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للمجموعتين على مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال "

جدول رقم (١١) قيمة "U" لدلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ورتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس القبلي على مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال (ككل) وأبعاده باستخدام اختبار مان ويتني

الأبعاد	نوع التطبيق	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوي الدلالة	تفسيره
تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية	ضابطة	١٠	١١	١١٠	١,٢١٥	٠,٣١٥	لا يوجد
	تجريبية	١٠	١٢	١٢٠			
تنمية قدرات الشباب نحو ريادة أعمال المشاريع المنزلية	ضابطة	١٠	١١,٢	١١٢	١,١٠٠	٠,١٠١	لا يوجد
	تجريبية	١٠	١١,٨	١١٨			
تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الرقمية	ضابطة	١٠	٩,٦	٩٦	١,٦٥٢	٠,٢٨٦	لا يوجد
	تجريبية	١٠	١٠,٩	١٠٩			
الدرجة الكلية	ضابطة	١٠	١٠,٦	١٠٦	٠,٩٥٦	٠,٣٥١	لا يوجد
	تجريبية	١٠	١١,٥	١١٥			

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات حالات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للمجموعتين على مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال، حيث أن قيمة (Z) غير دالة إحصائياً وذلك نتيجة عدم تعرض المجموعتين الضابطة والتجريبية لبرنامج التدخل المهني وتشير هذه النتيجة إلي قبول الفرض الأول الذي ينص علي أنه " لا توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات حالات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للمجموعتين على مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال "

نتائج اختبار الفرض الثاني:

للتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على أنه " توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات حالات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي، لصالح المجموعة التجريبية على مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال "

جدول رقم (١٢) قيمة "U" لدلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ورتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال (ككل) وأبعاده باستخدام اختبار مان ويتني

الأبعاد	نوع التطبيق	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوي الدلالة	تفسيره
تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية	ضابطة	١٠	١٠	١٠٠	٢,٩٦٥	٠,٠٠٠	يوجد
	تجريبية	١٠	١١	١١٠			
تنمية قدرات الشباب نحو ريادة أعمال المشاريع المنزلية	ضابطة	١٠	١٠,٤	١٠٤	٢,٩٨٧	٠,٠٠٠	يوجد
	تجريبية	١٠	١٠,٦	١٠٦			
تنمية قدرات الشباب نحو ريادة الأعمال الرقمية	ضابطة	١٠	٩,٤	٩٤	٣,١٢٥	٠,٠٠٠	يوجد
	تجريبية	١٠	١١,٦	١١٦			
الدرجة الكلية	ضابطة	١٠	١٣,٢	١٣٢	٣,٠٢٦	٠,٠٠٠	يوجد
	تجريبية	١٠	٧,٨٠	٧٨			

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات حالات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي، لصالح المجموعة التجريبية على مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال، حيث أن قيمة (Z) دالة إحصائياً وذلك نتيجة تعرض المجموعة التجريبية لبرنامج التدخل المهني وتشير هذه النتيجة إلي قبول الفرض الثاني الذي ينص علي أنه " توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات حالات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي، لصالح المجموعة التجريبية على مقياس تنمية قدرات الشباب حول ريادة الأعمال "

نتائج اختبار الفرض الثالث:

للتحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على أنه " لا توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات حالات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مقياس تنمية قدرات الشباب حول قيادة الأعمال "

جدول رقم (١٣) قيمة " z " لدلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مقياس تنمية قدرات الشباب حول قيادة الأعمال (كل) وأبعاده

الأبعاد	نوع التطبيق	ن	رتب الإشارات	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة z	مستوي الدلالة
تنمية قدرات الشباب نحو قيادة الأعمال الاجتماعية	قبلي	١٠	السالبة	٥,٥	١١	٠,٩٢٥	٠,٢١٥
	بعدي		الموجبة	٤,٨٦	٣٤		
	المتساوية		٠,٠٠	٠,٠٠			
تنمية قدرات الشباب نحو قيادة الأعمال الرقمية	قبلي	١٠	السالبة	٢,٥	٧,٥	١,٣٢٦	٠,١٥٦
	بعدي		الموجبة	٦,٢٥	٣٧,٥		
	المتساوية		٠,٠٠	٠,٠٠			
تنمية قدرات الشباب نحو قيادة الأعمال الاجتماعية	قبلي	١٠	السالبة	٣,٨٣	١١,٥	١,٥٣٥	٠,١٧٨
	بعدي		الموجبة	٤,٩٠	٢٤,٥		
	المتساوية		٠,٠٠	٠,٠٠			
الدرجة الكلية	قبلي	١٠	السالبة	٠,٠٠	٠,٠٠	١,٢٦٢	٠,١٥٩
	بعدي		الموجبة	٥,٥	٥٥		
	المتساوية		٠,٠٠	٠,٠٠			

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة الضابطة علي مقياس تنمية قدرات الشباب حول قيادة الأعمال (كل) وأبعاده، حيث أن قيمة (Z) غير دالة إحصائياً وذلك نتيجة عدم تعرض المجموعة الضابطة لبرنامج التدخل المهني وتشير هذه النتيجة إلي قبول الفرض الثالث الذي ينص علي أنه " لا توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات حالات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مقياس تنمية قدرات الشباب حول قيادة الأعمال "

نتائج اختبار الفرض الرابع:

للتحقق من صحة الفرض الرابع الذي ينص على أنه " توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات حالات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي على مقياس تنمية قدرات الشباب حول قيادة الأعمال "

جدول رقم (١٤) قيمة "z" لدلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس تنمية قدرات الشباب حول زيادة الأعمال (ككل) وأبعاده

مستوى الدلالة	قيمة z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	رتب الإشارات	ن	نوع التطبيق	الأبعاد
٠,٠٠٠	٢,٩٦٨	١١	٥,٥	السالبة	١٠	قبلي	تنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال الاجتماعية تنمية قدرات الشباب نحو زيادة أعمال المشاريع المنزلية
		٣٤	٤,٨٦	الموجبة		بعدي	
		٠,٠٠	٠,٠٠	المتساوية			
٠,٠٠٠	٣,٢٥٤	٧,٥	٢,٥	السالبة	١٠	قبلي	تنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال الرقمية
		٣٧,٥	٦,٢٥	الموجبة		بعدي	
		٠,٠٠	٠,٠٠	المتساوية			
٠,٠٠٠	٣,٧٨٩	١١,٥	٣,٨٣	السالبة	١٠	قبلي	تنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال الاجتماعية
		٢٤,٥	٤,٩٠	الموجبة		بعدي	
		٠,٠٠	٠,٠٠	المتساوية			
٠,٠٠٠	٣,٣٣٧	٠,٠٠	٠,٠٠	السالبة	١٠	قبلي	الدرجة الكلية
		٥٥	٥,٥	الموجبة		بعدي	
		٠,٠٠	٠,٠٠	المتساوية			

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح وجود فروق دالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية على مقياس تنمية قدرات الشباب حول زيادة الأعمال (ككل) وأبعاده، حيث أن قيمة (Z) دالة إحصائياً وذلك نتيجة تعرض المجموعة التجريبية لبرنامج التدخل المهني وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرض الرابع الذي ينص على أنه " توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات حالات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي على مقياس تنمية قدرات الشباب حول زيادة الأعمال "

عاشراً: أهم نتائج الدراسة

١- أكدت الدراسة على صحة الفرض الرئيس وهو: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال.

٢- أكدت الدراسة على صحة الفروض الفرعية التالية:

أ- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو زيادة الأعمال الاجتماعية.

ب- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو قيادة أعمال المشاريع المنزلية.

ج- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام استراتيجية بناء القدرات المؤسسية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب نحو قيادة الأعمال الرقمية.

إحدى عشر: توصيات الدراسة

- ١- نشر ثقافة قيادة الأعمال بين الشباب.
- ٢- ضرورة دعم برامج التعليم والتدريب في مجال قيادة الأعمال.
- ٣- أهمية توفير التمويل اللازم لتمكين الشباب من تأسيس مشاريعهم في قيادة الأعمال.
- ٤- تشجيع ودعم الحاضنات ومشروعات الأعمال.
- ٥- ضرورة زيادة اهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية بموضوع قيادة الأعمال سواءً على مستوى التعليم والتدريب والممارسة.
- ٦- ضرورة قيام الأخصائيين الاجتماعيين بشرح مفهوم وثقافة قيادة الأعمال للشباب وتشجيعهم على ممارسة قيادة الأعمال بمختلف أنواعها.
- ٧- ضرورة زيادة عدد البحوث العلمية ورسائل الماجستير والدكتوراه في موضوع قيادة الأعمال من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٢٣). أساسيات قيادة الأعمال. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. المنصورة.
- أفندي، عطية حسين. (٢٠٠٤). "نحو منظمة متكاملة لتطوير أداء المنظمات غير الحكومية". مؤتمر الاتجاهات المعاصرة في إدارة مؤسسات المجتمع المدني، جامعة الدول العربية. القاهرة.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (٢٠٠٨). دعم تنمية القدرات. مكتب السياسات الإنمائية. نيويورك.
- بلوم، عبد الحكيم، وشاهد، سعيده. (٢٠٢٣). "أثر قيادة الأعمال على الصادرات الجزائرية: دراسة قياسية للفترة (٢٠٠١-٢٠٢٢١)"، مجلة اقتصاد المال والأعمال. العدد ١. المجلد ٨. الجزائر.
- التميمي، صلاح الزرو وآخرون. (٢٠٠٩). مسرد قاموس مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، طباعة وتوزيع مكتب تنسيق المشروع الإقليمي التابع للأمانة العامة، إنتاج

- مشترك لفريق عمل من خمس دول عربية بدعم من الحكومة الألمانية ومؤسسة التعاون الفني الألمانية (GTZ). سوريا. www.gtz.de.
- الحمالي، راشد محمد والعربي هشام وراضي بهجت (٢٠١٦). مقدمة في ريادة الأعمال. ط ٢، مكتبة الشقري للنشر وتقنية المعلومات. الرياض.
- المخزنجي، أماني صلاح محمود. (٢٠٢٢). "ثقافة ريادة الأعمال كمدخل للنمو المستدام بمصر"، المجلة العربية للإدارة. العدد ٣. المجلد ٤٢. القاهرة. مصر.
- حسين، إيناس فهمي. (٢٠٢٠). "العلاقة بين ريادة الأعمال واقتصاد المعرفة: دراسة تطبيقية على الدول العربية"، مجلة البحوث التجارية المعاصرة. كلية التجارة. جامعة كفر الشيخ. العدد ٢. المجلد ٣٤. كفر الشيخ. مصر.
- حسين، ميسون علي (٢٠١٣). "ريادة الأعمال الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية. العدد ٢. المجلد ٢١. العراق.
- حسيني، ليلي، وبالحسن حسان. (٢٠٢٣). "بناء وتعزيز قدرات الإدارة المحلية من منظور الحوكمة"، مجلة العلوم القانونية. جامعة زيان عاشور بالجلفة. العدد ٢. المجلد ٨. الجزائر.
- خليل، أحمد مرعي هاشم علي. (٢٠٠٩). متطلبات بناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية. رسالة ماجستير. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة الفيوم. الفيوم.
- سلمة، بوريح، وسمير، بن عياش. (٢٠٢١). "استراتيجية بناء القدرات لتنمية سياحة مستدامة في الجزائر"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية. جامعة بومرداس. العدد ٣. المجلد ٨. الجزائر.
- عبدالعال، ماجدة محمود أحمد. (٢٠٢٢). "ريادة الأعمال وأهداف التنمية المستدامة ومؤشرات قياسها"، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار. مركز تعليم الكبار. جامعة عين شمس. العدد ٣٢. القاهرة.
- علي، أسماء عبد الرحمن. (٢٠٠٩). اسهامات المنظمات الدولية في بناء قدرات الجمعيات الأهلية بواحة سيوة. رسالة ماجستير. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان. القاهرة.
- علي، محمد السيد أبو الفتوح. (٢٠٢٢). "مؤشرات بناء قدرات المنظمات العامة المبدعة وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي في ضوء النموذج الأوروبي للتميز (EFQM2020) بالتطبيق على البنك المركزي المصري"، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة. كلية التجارة. جامعة عين شمس. العدد ٢. القاهرة.
- غيث، محمد عاطف وآخرون. (١٩٨٣). قاموس علم الاجتماع. الهيئة المصرية العامة للكتاب. القاهرة.
- فايد، كريمة عيد كامل. (٢٠٠٩). برنامج مقترح لدور الخدمة الاجتماعية في تنمية القدرات المؤسسية بمراكز الشباب. رسالة ماجستير. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة الفيوم. الفيوم.

قنديل، أماني. (٢٠٠٠). المجتمع المدني في مصر في مطلع ألفية جديدة. مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام. القاهرة.

مكاوي، أحمد شفيق حسن. (٢٠١٩). "فعالية مدخل التمكين من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وبناء قدرات مجالس الأمناء والآباء والمعلمين لتحقيق جودة العملية التعليمية"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة الفيوم. العدد ١٤. الفيوم. مصر.

هاشم، أحمد مرعي. (٢٠٠٩). متطلبات بناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية. رسالة ماجستير. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة الفيوم. الفيوم.

يشار، حنان حسني، وسالم، هيام مصطفى. (٢٠٢١). "استراتيجية قيادة الأعمال وإدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية بكلية التربية النوعية"، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية. العدد ٢٢. بنها.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Chaskin, Robert. (2013). Building Community Capacity. Aldine De Gruyter. Inc. New York.

Chumpeter, J. A. (2008). The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and Business Cycle. Translated from the German by Redvers Opie. US: New Brunswide.

European Labour Authority. (2023). "Capacity Building Strategy 2024-2030. Cooperation Support Unit. Capacity Building Sector". Lander ova Bratislava. Slovakia.

Gibson, Ginger. (2013). Building partnerships: key Elements of Capacity Building, An exploration of experiences with mining communities in Latin America. World Business council for sustainable Development. Canada.

Pulka, B.; Aminu, A. & Rikwentshe, R. (2015). The Effects of Entrepreneurship Education Q on University Students' Attitude and Entrepreneurial Intention. European Journal of Business and Management, V (7), N (20).

Tuduri. Angela. (2024). "Entrepreneurship in 2024: Horizons and Emerging Trends. International institute on innovation. it management and entrepreneurship". Kyiv. Ukraine.

Zucchella, A. and Scabini, P. (2007). International Entrepreneurship, Theoretical Foundations Practices. New York: Palgrave Macmillan.

ثالثاً: مواقع الشبكة العالمية (الإنترنت)
 مجلس رواد الأعمال العرب ببريطانيا: لندن: <https://entrepreneurs.london>