



جامعة الأزهر

كلية البنات الإسلامية بأسيوط

قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع

دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات

إعداد

أ.م.د/ محمد حسين محمد على

أستاذ تنظيم المجتمع المساعد

ورئيس قسم الخدمة الاجتماعية بكلية البنات الإسلامية

جامعة الأزهر - فرع أسيوط

أولاً مدخل لمشكلة الدراسة :-

تعتبر التنمية أهم الأساليب الحديثة التي تشغل اهتمام المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء باعتبارها مفتاح النمو والتقدم والرفاهية في الحاضر والمستقبل بالنسبة لهذه المجتمعات بكافة أبعادها

اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً .

حيث أن التنمية في أي مجتمع تتم بسواعد الشباب ومن أجل الشباب باعتبارهم الوسيلة والغاية ولن تحقق التنمية الشاملة أهدافها المرجوة إلا بمزيد من فرص المشاركة أمام الشباب في كافة مجالات العمل الوطني فالشباب هو رأس مال الأمة وعتادها وعمادها وحاضرها ومستقبلها أنه الثروة الحقيقية التي تفوق كل ثروة وكل مورد .

فإذا أدركت الأمة كيف تحافظ على أعلى ثروتها وكيف تنميها وترعاها وتوجهها وتستفيد منها وتفيدها استطاعت أن تؤدي رسالتها في الحياة تحقيقها لسر وجودها وتعمير للأرض وإثراء للحياة وسعادة للبشرية⁽¹⁾.

فالشباب يمثلون مرحلة من مراحل نمو الإنسان ، لها متطلباتها وحاجاتها الاجتماعية والنفسية والفسولوجية التي تتحول إلى مشكلات تحد من قدراته وتقلل من فرص إسهامه في عمليات التنمية في حالة عدم إشباعها أو إشباعها بطريقة غير ملائمة باعتبارها القوة العاملة القادرة على العملية الإنتاجية وأحداث التنمية والابتكار والاختراع والتقدم ، ومواكبه التغيرات العالمية في سوق العمل فتعطل تلك الشريحة⁽²⁾ .

وتعد مشكلة البطالة أحد التحديات المعاصرة التي تؤرق المجتمع نظراً لما تمثله من تهديد للاستقرار والأمن الاجتماعي والاقتصادي حيث تفاقمت مشكلة البطالة في مصر منذ ثمانينيات القرن الماضي تفاقماً ظاهراً وخطياً ، كميّاً ونوعياً ، سافراً ومقنعاً، نتيجة متغيرات متعددة ، خاصة أن معدلاتها تتزايد باستمرار لتراجع دور الدولة وعجز الحكومات عن تحقيق حدة المشكلات الاجتماعية في الاتجاه نحو العولمة وتطبيق سياسات الخصخصة⁽³⁾ .

وتشير التقديرات الحكومية في مصر أن مشكلة البطالة تبلغ 10% عن قوة العمل بينما تقدرها جهات أخرى بحوالي ستة ملايين عاطل ، كما أظهر تقرير التنمية التابع للأمم المتحدة أن البطالة تمثل سبباً أساسياً للقلق في مصر إذ يبلغ معدلها 10% من إجمالي قوة العمل على مستوى الدولة كما أن العمل يزيد من الإناث والشباب من سن 25 : 29 سنة وتبلغ البطالة بين الإناث 19.8% وبين الذكور 22.4%⁽⁴⁾ .

وتتزايد الوطأة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبطالة كلما تركزت في المتعلمين وفي الفئات العمرية التي تتدرج تحت تصنيف الشباب حين تكون الطاقة المهدة من عنصر العمل الأكثر كفاءة وقدرة على العمل⁽⁵⁾ .

ويعد خلق فرص عمل حقيقية مطلباً ملحاً تتطلب استراتيجية طويلة المدى تشكل منهجاً مهماً للتنمية البشرية ، ذلك لأن الشباب في حاجة ماسة إلى العمل كمصدر أساسي للدخل⁽⁶⁾.

وإذا كانت مشكلة البطالة قد زادت حدتها في الآونة الأخيرة في المجتمع المصري بسبب عدة عوامل

مجتمعه منها الاتجاه في الاقتصاد إلى اتباع سياسة الخصخصة ومزيداً من الاتجاه لنمو العمل الحر مع وجود فجوة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات السوق الأمر الذي معه يجب أن يحدث تعديل وتغيير في أفكار واتجاهات ووعي الشباب المتعطل عن العمل ليؤهل نفسه لسوق العمل بعيداً عن العمل الحكومي غير المتوافر ، ومن هنا كانت أهمية تطوير مهارات ومعارف الشباب الباحث عن العمل وتنمية ثقافة العمل الحر لديه وتنمية وعيه بأهمية التدريب التحويلي للحصول على فرصة العمل خاصة أن المتعطلين عن العمل يفتقرون إلى المهارات والعملية المرتبطة بسوق العمل ومحدودية الوعي بثقافة العمل الحر .

فالخدمة الاجتماعية كمهنة متخصصة محور اهتمام الإنسان في تفاعله مع البيئة تلعب دوراً حيوياً في تنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب وتنمية الوعي بثقافة الوعي الذاتي وإعادة التدريب والتأهيل للحصول على فرص عمل .

لذا فإن طريقة تنظيم المجتمع تتعامل مع المجتمع بمختلف وحداته ومكوناته أفراداً أو جماعات ومنظمات لتحقيق أهدافها التي لا تقتصر على إحداث تغييرات في البشر فقط وإنما تهتم كذلك في إحداث تغييرات في بيئاتهم التي يعيشون فيها وترتبط ممارسة طريقة تنظيم المجتمع بالاستعانة بمجموعة من الأدوات والمهارات التي يستعين بها المنظم الاجتماعي في قيامه بعمله في مراحلها المختلفة لتحقيق الأهداف المرجوة .

ولقد قام الباحث بعمل دراسة تقدير موقف على عينة عشوائية من طلاب جامعة أسيوط قوامها (20) مفردة للتعرف على أهم العوامل المؤثرة في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات وكانت النتائج كالاتي:-

- 1- أن نسبة (93,7%) من عينة الدراسة الاستطلاعية أشاروا إلى أن التخطيط العلمي لا يساير احتياجات سوق العمل .
- 2- أن نسبة (98%) أشاروا إلى عدم ربط التعليم في الجامعات والمؤسسات بمتطلبات سوق العمل .
- 3- أن نسبة (87%) أكدوا أن التعليم الجامعي يعتمد في معظمه على التلقين والحفظ .
- 4- أن نسبة (88%) أكدوا على وجود فجوة في التعليم بين النظرية والتطبيق .
- 5- أن نسبة (85%) من عينة الدراسة أفادوا أن قضاء الوقت على الانترنت .
- 6- أن نسبة (93%) أكدوا إلى توفير دورات بعد التخرج تواكب فرص العمل المتاحة .
- 7- أن نسبة (71%) أكدوا إلى وضع استراتيجيات لكل جامعة لرسم خطة وظيفية لطلابه .
- 8- أن نسبة (86%) أشاروا إلى التزويد بوسائل إيضاح وكتيبات ومطبوعات لتوزيعها على المجتمع الطلابي.
- 9- أن نسبة (84%) من عينة الدراسة أشاروا إلى التوعية بأهمية العمل الحر والمشروعات الصغيرة .

وقد أشارت الكثير من الدراسات والبحوث إلى انتشار مشكلة البطالة في مصر بين الشباب ومنها : -

دراسة ميدو ودونالد Mead-Donald (1994) ⁽⁷⁾ والتي تدور حول اتجاه نشر ثقافة العمل الحر

واستهدفت الدراسة نشر فكر العمل الحر بالكشف عن الزيادة في قوة العمل ، وجد أن معظم هذه الزيادة تأتي من خلال البدء في إقامة المشروعات الصغيرة التي تساهم في خلق وظائف جديدة للخريجين .

في حين أكدت دراسة ميجار فينتان (Meagher fintan 1994)⁽⁸⁾ خلال مراجعته لنظم وعمليات إعداد وتدريب المتعلمين عن العمل ، حيث انتهت الدراسة إلى افتقار المتعلمين من العمل لمهارات إضافية تسهم في إعدادهم بصورة أكثر كفاءة لسوق العمل ، وذلك يتفق مع ما أشار إليه بعض الباحثين من أنه من بين أسباب تصاعد مشكلة الباحثين عن العمل تدني الجودة الشخصية لفئات الباحثين عن العمل⁽⁹⁾ بالإضافة إلى محدودية الوعي بثقافة العمل الحر والتشغيل الذاتي وضعف المهارات الفنية لدى بعض الشباب⁽¹⁰⁾ .

كما أشارت دراسة توني جيف ومارك (Jony .Jeff and mark 1997)⁽¹¹⁾ : حول دور مؤسسات رعاية الشباب في إشباع احتياجات الشباب المختلفة وتوصلت الدراسة إلى ضرورة المطالبة بإنشاء برامج تقابل احتياجات الشباب وتزودهم بالمهارات والخبرات المختلفة والاستفادة من الموارد والإمكانيات المتاحة في الهيئات المحلية والمركزية بجانب الجهود التطوعية .

كما أظهرت نتائج دراسة (علي دندراوي 1999)⁽¹²⁾ أن للأخصائي الاجتماعي دوراً في توعية الشباب الجامعي بأهمية العمل الحر .

في حين تناولت دراسة سريه جاد الله (1999)⁽¹³⁾ عند التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية اتجاهات الشباب نحو العمل الحر بالمشروعات الصغيرة ، واستهدفت الدراسة تنمية اتجاهات الشباب نحو العمل الخاص ، واتضح من نتائج الدراسة أن العمل بالمشروعات الصغيرة يتم من خلاله إكساب الشباب المعارف التي تنمي قدراتهم الذاتية على الاستفادة من الموارد المتاحة .

كما تناولت دراسة هوارد (Howard 2000) أهمية التدريب وتأثيره في مشاركة الشباب من خلال التدريب لتحسن اتجاهات الشباب نحو فرص العمل ويؤثر بشكل إيجابي على الأداء الأكاديمي⁽¹⁴⁾ .

وأشارت دراسة صامويل (Akng Samuel 2001)⁽¹⁵⁾ على أهمية التكنولوجيا الحديثة لإكساب الشباب معارف ومهارات الكمبيوتر مما يمكن الشباب من إيجاد فرص عمل .

وأشارت دراسة فرانسيس (Francis chigunta 2002)⁽¹⁶⁾ حول الايجابيات التي تعود على الشباب من خلال المشاركة في المشروعات الصغيرة وهي خلق فرص عمل لكل الشباب في العمل الحر ، والحد من بعض المشكلات النفسية والانحراف الناشئ عن البطالة.

كما دعت دراسة (عبد النبي أحمد 2003)⁽¹⁷⁾ على أن الممارسة المهنية الاجتماعية أدت إلى زيادة معارف الشباب حول المشروعات الصغيرة .

وكذلك دراسة منال حمدي محمد (2004)⁽¹⁸⁾ حول إسهامات الجامعة في تأكيد حق الشباب في العمل الحر ، واتضح من نتائج الدراسة ضرورة توفير مراكز للتعليم المهني للشباب خريجي الجامعات وضرورة فتح

المجال لهم لإقامة مشروعات صغيرة تدر عليهم دخل ثابت .

وأشارت دراسة مروة محمد على (2005)⁽¹⁹⁾ حول سوسيولوجيا المشروعات الصغيرة ومشكلة البطالة ، واتضح من نتائج الدراسة ضرورة تشجيع الصناعات وتنميتها على مستوى الجمهورية .

كما دعت دراسة هنري كيوز 2006 henri ques⁽²⁰⁾ التعرف على طرق الممارسة الفعالة بين الجامعات والمؤسسات الصناعية في مجال المشروعات المتوسطة والصغيرة والمشاركة في خطوات تنفيذ المشروعات الصغيرة خطوة بخطوة من خلال التكامل بين كافة منظمات المجتمع .

وكذلك دراسة : سمير حسن منصور ومحمود عبد الرحمن حسن (2008)⁽²¹⁾ والتي ركزت على تعليم الخدمة الاجتماعية في ضوء متطلبات سوق العمل وتبين أن أهم النتائج في أن أدوار الأخصائي الاجتماعي محدودة بالنسبة للمشاركة في تغيير السياسات الهامة للجمعيات وأهم أدواره هي كتابة التقارير والتوثيق مما يتطلب القيام بتنمية قدرات الأخصائي .

وأشارت دراسة نجلاء محمد صالح (2008)⁽²²⁾ والتي استهدفت تحديد الدور لجامعة الأسر الطلابية في تأهيل أعضائها لثقافة العمل الحر وكذلك التعرف على المهارات اللازمة في أعضاء الجماعة لتأهيلهم للعمل الحر وكان من نتائج هذه الدراسة التركيز على إيجاد روابط بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المدني لتنمية اتجاهات الشباب نحو العمل الحر ومساعدتهم على المشاركة الفعلية في المشروعات التي تناسب ما اكتسب من مهارات وخبرات أثناء فترة الدراسة الجامعية .

وكذلك دراسة ماريايم (Miriam Marcen) (2009)⁽²³⁾ حيث استهدفت هذه الدراسة دور ثقافة العمل الحر في الولايات المتحدة الأمريكية ، ومدى دور المؤسسات في تدعيم تلك الثقافة لدى أفراد المجتمع وأتضح من نتائج هذه الدراسة أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين التعلم والعمل الحرفي ، فكلما زادت نسبة تعلم الأفراد المهارات الخاصة بالعمل الحر ، كلما زاد ميول الأفراد لتوظيف الذاتي .

في حين تناولت دراسة شيماء رمضان على (2010)⁽²⁴⁾ والتي استهدفت زيادة معارف الطالبات الثانوية الفنية المرتبطة بالمشروعات الإنتاجية ، وكان من نتائج تلك الدراسة أنها أثبتت صحة الفرض الأول وهي زيادة معارف الطالبات المتعلقة بالمشروعات الإنتاجية وكذلك إكسابهم السلوك الإيجابي المتعلقة بالمشروعات الإنتاجية ، وأشارت دراسة حنان شوقي السيد (2011)⁽²⁵⁾ إلى المواصفات المهنية والمعرفية للأخصائي الاجتماعي لدعم متطلبات سوق العمل والتي يمكن توافرها للتعامل مع الشباب وأهمها أدائه كمدافع كوسيط وأيضاً كمفوض كمنشط كمعلم ، وكذلك دراسة محمد عبد المنعم (2012)⁽²⁶⁾ والتي استهدفت الوقوف على طبيعة العلاقة بين طبيعة العمل الحر والبطالة خاصة لدى الشباب ، وتوصلت الدراسة إلى أن البطالة هي أكبر التحديات التي تواجه الشباب وتهدد الاستقرار ، كما دعت دراسة محمد سليمان فياض (2018)⁽²⁷⁾ التعرف على دور الجامعة في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر واستهدفت هذه الدراسة التعرف على دور الجامعة في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر وكان من أهم توصيات هذه الدراسة أن

تقوم الجامعة بدورات وحملات إعلامية لتنمية فكر الشباب عن العمل الحر وامتيازاته وكذلك العمل على إعداد البحوث والدراسات المرتبطة بالعمل الحر .

استنتاج وتحليل الدراسات السابقة :-

من خلال استعراض الدراسات السابقة والتي اتصلت بموضوع الدراسة الحالية اتضح الآتي : -

- 1- أشارت بعض الدراسات السابقة أن البرامج والأنشطة التي يزاولها الشباب ساهمت جنباً إلى جنب في توعية الشباب الجامعي بأهمية العمل الحر مثل دراسة (على دندراوي) (1999) ودراسة (سرية جاد الله) (1999) ودراسة (نجلاء محمد صالح) (2008) ودراسة (محمد سليمان فياض) (2018) .
- 2- تؤكد الدراسات السابقة على أهمية إجراء بحوث لزيادة الوعي بأشكاله لدى الشباب في الجامعي مثل دراسة (على دندراوي) (1999) ودراسة (Howard) (2000) ودراسة (منال حمدي محمد) (2004) ودراسة (حنان شوقي السيد) (2011) .
- 3- أشارت معظم الدراسات السابقة على أنه يمكن للجامعة أن تسهم بدور أكثر فاعلية في تنمية الوعي لدى شباب الجامعة مثل دراسة (Jony Jeff and mark) (1997) ودراسة (منال أحمد محمد) (2004) ودراسة (Henrives) (2006) ودراسة (محمد سليمان فياض) (2018).
- 4- تناولت بعض الدراسات ضرورة تشجيع الشباب على عدم الربط بين التخصص العلمي واختيار المهنة ، حيث أن البطالة تصيب نسبة كثيرة من حملة المؤهلات العليا تزيد عنها في باقي المؤهلات لأنهم لا يقبلون على أي توعية من الأعمال بعكس المؤهلات المتوسطة أو فوق المتوسطة مثل دراسة (meagher finton) (1994) ودراسة (mead - Onald) (1994) ودراسة (محمد عبد المنعم) (2012).
- 5- أشارت بعض الدراسات السابقة إلى ضرورة الاهتمام بتخطيط القوى العاملة لتحقيق أقصى استفادة ممكنة منها دراسة (نجلاء محمد صالح) (2008) ، مما يؤكد على أهمية التخطيط السليم والعلمي للمجتمع للإحداث التنمية البشرية .
- 6- أكدت بعض الدراسات السابقة على ضرورة الاهتمام بأهمية عقد ندوات ودورات تدريبية من أجل اكتساب الخبرات والمهارات المتعلقة بنشر ثقافة العمل الحر والأعمال الحرفية والمشروعات الصغيرة مثل دراسة (سرية جاد الله) (1999) ودراسة (منال أحمد محمد) (2004) ودراسة (حنان شوقي السيد) (2011).
- 7- أشارت بعض الدراسات إلى وجود عجز شديد في تمويل الأنشطة الطلابية مثل دراسة (منال أحمد محمد) (2004) .
- 8- أكدت بعض الدراسات السابقة على تشجيع إجراء البحوث والدراسات في موضوعات العمل الحر والأعمال الحرفية والمشروعات الصغيرة مثل دراسة (Jony . Jeff and mark) (1997) . ودراسة (منال أحمد محمد) (2004) ودراسة (مروة محمد على) (2005) .
- 9- أكدت بعض الدراسات على استمرار الندوات السنوية لمراكز الدراسات والبحوث في الجامعات والمراكز

العلمية لبحث مواجهة الآثار المترتبة على بظالة خريجي الجامعات مثل دراسة (Mead Donald)
1991 ودراسة (meagher Fintan) 1994 ودراسة (محمد سليمان فياض) (2018) .

10- أفاد الباحث من النقاط السابقة في اختيار موضوع الدراسة كما وجه الباحث لاختيار أدوات البحث التي تناسب طبيعة الدراسة وتحديد متغيرات البحث . وبصفة عامة فإن أوجد الاستفادة من تلك الدراسات التي تم عرضها يتمثل في الآتي : -

1- جاءت الدراسة الحالية استجابة لتوصيات الدراسات السابقة والتي طالبت معظم نتائجها بضرورة التعرض لمثل هذا النوع من البحوث مما يسهم في تطوير ونشر ثقافة العمل الحر والمشروعات الصغيرة لدى شباب الجامعات .

2- اعتمدت الدراسة الحالية على بعض الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وإجراءاتها المنهجية ، وكذا في إعداد وصياغة مقياس الوعي بنشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات بالإضافة إلى الاستفادة من تلك الدراسات كموجهات نظرية للدراسة الحالية .

3- اسهمت نتائج هذه الدراسة في تغير وتحليل بيانات نتائج الدراسة الحالية .
مشكلة الدراسة : -

ومن خلال العرض السابق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الآتي : -

التعرف على الدور الفعلي للمنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات كأحد أساليب مواجهة مشكلة البطالة وذلك عن طريق تحديد الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للشباب الباحث عن العمل وقياس وعيهم نحو العمل الحر وأهمية الحصول على تدريب لتأهيلهم على فرص عمل وتحديد المعوقات التي تعوقهم عن تنمية الوعي بالعمل الحر والتأهيل لفرص العمل والأداء التي يجب أن يقوم بها الأخصائي الاجتماعي كمنظم اجتماعي في هذا الصدد ، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في شكل تساؤل رئيسي مؤداه التعرف على دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات ..

ثانياً : مبررات الدراسة : -

1- أهمية قطاع الشباب في المجتمع المصري حيث تبلغ نسبة الشباب في المرحلة السنية بين 20 سنة حوالي 23% من مجموع السكان وهذا تعادل نصف عدد السكان في سن العمل والإنجاب حيث يمثل شريحة كبيرة من فئات المجتمع وهم العقول الشابة النشطة في ارتباط مجالات البحث المختلفة في ميادين الفكر والفنون والآداب وهم الذين يجدون العلم والمعرفة باستمرار .

2- أن الأخصائي الاجتماعي هو الواجهة الحقيقية ، وممثل مهنة الخدمة ، ولذا فإن إعداد وإكسابه المهارات بصفة عامة ومعرفة المهام والمسئوليات المهنية عن طريقة إكساب الطلاب المعرفة والفهم والإدراك من أجل نشر ثقافة العمل الحر .

3- اهتمت بعض الدراسات والبحوث في نتائجها وتوصياتها بضرورة إجراء الدراسات الاجتماعية نحو المجال الإنتاجي وتعديل مفاهيم الشباب فيما يتعلق بعدم انتظار العمل الحكومي وتوحدتهم نحو العمل الحر

والقيام بمشروعات صغيرة .

4- عمل الباحث بجامعة الأزهر كأستاذ مساعد بالكلية ورئيس قسم الخدمة الاجتماعية وحصوله على دورة قيادة الأعمال كمدرّب له فرصة التعرف على واقع الأنشطة الطلابية التي تقدمها إدارة رعاية الشباب لإكساب الخبرات والمهارات المتعلقة بالتوعية من أجل نشر ثقافة العمل الحر والعمل اليدوي والتدريب المهني .

ثالثاً: أهمية الدراسة : -

1- الاهتمام من جانب الدولة بالشباب وقضاياهم خاصة في ظل التغيرات الجديدة باعتبار الشباب قوة ذات استثمار له عائد لا محدود ، فهو العنصر الأساسي في عملية التنمية بل هو العنصر الإيجابي الفعال فيها⁽²⁸⁾ .

2- ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع المصري بنسبة 10٪ من قوة العمل على مستوى الدولة⁽²⁹⁾ .

3- ظهور شكل جديد من أشكال البطالة إلا وهو بطالة الشباب المتعلم وخاصة الداخلين لسوق العمل .

4- قصور سياسات التعليم وعدم تطويرها لتواكب المتطلبات الحديثة لسوق العمل مما أدى إلى زيادة معدلات مخرجات التعليم في ظل ارتفاع معدلات البطالة

5- وجود متطلبات جديدة وحديثة لسوق العمل وقف العديد من المتغيرات الدولية مثل العولمة والأزمات العالمية والحروب مما أدى إلى ظهور مهن وتخصصات جديدة في سوق العمل .

6- تغير الظروف المجتمعية الأمر الذي يتطلب تدعيم مؤسسات رعاية الشباب وإعادة النظر في برامجها لكي تتواءم مع هذه التغيرات لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للشباب .

7- أن المجتمع لا يستطيع تحقيق تقدماً ملموساً والخروج من حالة التخلف التي يعاني منها إلى حالة التقديم التي يأملها إلا من خلال تحقيق نوع من الإيجابية وإكساب الشباب المعارف والمهارات حول العمل الحر .

8- الثقافة المتوازنة عن العمل الحر والتي تفيد بأن هذا العمل مرتبط بالطبقة الفقيرة من المجتمع ، وتحض الأفراد على التمسك بالتبعية وعدم التجديد والابتعاد عن المخاطرة .

9- المسؤولية المستجدة على مجتمعنا لمهنة الخدمة الاجتماعية التي يستوجب عليها رصد المشكلات المستجدة على مجتمعنا والمساهمة في مواجهتها .

10- قلة الدراسات المرتبطة بسوق العمل مع الشباب في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة .

رابعاً : أهداف الدراسة : -

1- التعرف على مدى وعي طلاب الجامعة بثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .

2- التعرف على دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .

3- التعرف على العوامل المؤثرة في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .

- 4- التعرف على الصعوبات التي تعوق المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات.
 - 5- محاولة وضع مقترحات لتفعيل دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .
خامساً : تساؤلات الدراسة : -
 - 1- ما مدى وعي طلاب الجامعة بثقافة العمل الحر ؟
 - 2- ما دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات ؟
 - 3- ما العوامل المؤثرة في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات ؟
 - 4- ما الصعوبات التي تعوق المنظم الاجتماعي عن قيامه بدوره في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات ؟
 - 5- ما المقترحات لتفعيل دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات ؟
- سادساً : مفاهيم الدراسة : -
- 1- مفهوم الدور :-

بأنه السلوك المتوقع ممن يشغل مكانة Status أو مركز معيناً ومفهوم المكانة يتضمن عدد من الحقوق والواجبات والمشاعر من جانب ممن يشغل هذه المكانة وكذا تفاعلاً ثم بين اثنين أو أكثر أحدهما يشغل هذه المكانة وبالتالي يقوم بدوره الآخر أو الآخرين الداخلين معه في نطاق دوره⁽³⁰⁾ والدور في اللغة الإنجليزية Role هو جزء من أداء الفرد لعمل معين كما يعرف بأنه وظيفة للشخص أو الشخص ، كما تشير كلمة Role على أنها الوظيفة أو الدور⁽³¹⁾ .

ويعرف بأنه نمط سلوكي محدد ثقافياً يصف سلوك الشخص الذي يشغل مكانة محددة أو عبارة عن عادة اجتماعية ترتبط بموقف اجتماعي أو وظيفة اجتماعية تستدعي سلوكاً متبادلاً⁽³²⁾ .

ويمكن تعريف المفهوم الإجرائي لهذه الدراسة : -

- 1- جملة الأفعال والتصرفات والواجبات التي يقوم بها المنظم الاجتماعي .
 - 2- الدور سلوك مهني يقوم به المنظم الاجتماعي داخل مكاتب رعاية الشباب .
 - 3- يقوم هذا الدور على مجموعة من الأدوات والاستراتيجيات التي تلعب دوراً هاماً في نشر ثقافة العمل الحر أو التدريب المهني والعمل اليدوي والحرفي .
 - 4- يستخدم هذا الدور في المساهمة بفاعلية بتشجيع الشباب الجامعي على العمل الحر أو المشروعات الصغيرة .
 - 5- هذه الأفعال والتصرفات تتم في ضوء تطبيق المهارات والتكتيكات لتفعيل اتخاذ القرار لدى الشباب الجامعي .
- 2- مفهوم العمل الحر :-

تعددت التعريفات الخاصة بالعمل الحر ، ولكنها جميعاً تتفق في أنه عمل ربحي يقوم به خريج الجامعة أو أي شخص بمفرده أو مع جماعة لحسابه الخاص وفقاً لميوله واتجاهاته وامكانياته المادية لتحقيق أقصى ربح ، ويعرف العمل الحر بأنه مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية

لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد⁽³³⁾ ، كما يعرف بأنه تعظيم الفرص المتاحة لممارسة العمل الحر وذلك من خلال المشروعات الانتاجية الصغيرة والتي قدمها الصندوق الاجتماعي للتنمية بهدف زيادة دخولهم الفردية وتحسين مستويات المعيشة ، وتنمية مجتمعهم المحلي⁽³⁴⁾ .

أما منظمة العمل فقد عرفت أنه أولئك العاملين لحسابهم الخاص أو مع شركاء محدودين بالتعاون ، ويعتمد تحصيل الأجور اعتماداً على الأرباح الناتجة من السلع أو الخدمات المنتجة⁽³⁵⁾ .

ب- ثقافة العمل الحر :

تتطلب عملية اقتحام العمل الحر للشباب توافر مجموعة كبيرة من الصفات الشخصية والمعارف والمهارات الاجتماعية والفنية أي توافر ثقافة خاصة بالعمل الحر .

ويشير أحد الباحثين إلى أن تعميق ثقافة العمل الحر لدى الشباب تتطلب إكسابهم مهارات الاتصال والثقة بالنفس والوعي بالذات والواقعية نحو التعلم بطرق مختلفة ومهارات الإقناع والقدرة على التحمل والتسامح والتخطيط ومهارات اتخاذ القرار والقدرة على التركيب ومهارات الإصغاء وجمع المعلومات⁽³⁶⁾ .

كما يتطلب ضرورة تعزيز الوعي بأهمية التوظيف الذاتي ويدور العمل الحر في تطوير مستوى معيشة الفرد والمجتمع كذلك ضرورة تكوين كادر من المرشدين لتقديم خدمات التوجيه للشباب⁽³⁷⁾ .

من خلال العرض السابق يمكن أن تتم تنمية ثقافة العمل الحر لطلبة الجامعة من خلال :

- 1- رفع مستوى وعي الشباب الجامعي الباحث عن العمل بفكرة العمل الحر .
 - 2- رفع مستوى وعي الشباب الجامعي بأهمية التدريب لإكسابهم المعارف والمهارات التي تتطلبها ثقافة العمل الحر للحصول على فرصة عمل .
 - 3- عمل ندوات وتدريبات لرفع مستوى خريجي التعليم الجامعي عن فكرة وثقافة العمل الحر .
 - 4- احترام العمل اليدوي أو المهني ونشر هذه الثقافة من خلال المقررات الدراسية والأنشطة الطلابية .
- 3- مفهوم الشباب :

الشباب هو مرحلة عمرية محددة بين مراحل العمل تتميز هذه المرحلة بالقابلية للنمو الجسمي والنفسي والعقلي والاجتماعي ، كما تتميز بالقوة فالشباب هم طاقة إنسانية متجددة وتعتمد عليها المجتمعات في تقدمها ورفقيها⁽³⁸⁾ .

ويعرف الشباب في الخدمة الاجتماعية بأنه مرحلة من مراحل عمر الإنسان وتحدد بقياس زمني في ضوء خصائص متماثلة يمثلها المعيار البيولوجي لتلك المرحلة وبمقياس سوسولوجي يعتمد على طبيعة الأوضاع التي يمر بها المجتمع المصري⁽³⁹⁾ .

ويعتبر علماء السكان هم أول من حاولوا تحديد مفهوم الشباب وفي هذا التحديد استندوا إلى معيار

خارجي يتمثل في السن أو العمر الذي يجب أن يوجه إليه الاهتمام وضرورة تركيز الجهود ولتحقيق التغيير المطلوب⁽⁴⁰⁾ . ويتحدد مفهوم الشباب الجامعي في هذه الدراسة بأنه :-

- فئة من الشباب يتراوح أعمارهم ما بين (18-24 سنة) .
 - فئة عمرية تبدأ بعد مرحلة التعليم الثانوي ومع نهاية التعليم الجامعي .
 - أن يكون لديهم اهتمامات وميول ولغة مشتركة نتيجة انتمائهم إلى مؤسسة تعليمية واحدة .
 - تتميز هذه الفئة بمجموعة خصائص وسمات لها طابعها الخاص داخل نطاق الجامعة .
 - تتعامل هذه الفئة مع مكاتب رعاية الشباب والتي أعدت خصيصاً لرعاية هذه الفئة .
- سابعاً: الإطار النظري :-
- أولاً :- مشكلة البطالة وأسبابها .
- خصائص العمل الحر وأهميته تجارب دولية في مجال العمل الحر .

1-: البطالة وأنواعها وأسبابها :-

تعرف البطالة بأنها الحالة التي يكون فيها الفرد قادراً على العمل وباحثاً عنه مع عدم توفر العمل⁽⁴¹⁾ .

كما تعرف البطالة على أنها : عدم القدرة على تحقيق التشغيل الكامل للأفراد سواء تم ذلك نتيجة لعدم توافر فرص العمل الكافية للراغبين في العمل⁽⁴²⁾ .

ومما سبق يمكن تحديد مفهوم الدراسة للبطالة في :-

الشباب المتعطل عن العمل ولا يجد فرصة عمل تناسب مع قدراته ومؤهلاته بسبب عدم توافر فرص عمل كافية وعدم امتلاكه لمهارات وعدم تأهيله لفرص العمل المتاحة إلا أنه قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه.

أ- البطالة السافرة :-

وهي تعني وجود أعداد من الأشخاص لا يجدون فرص للتشغيل داخل الاقتصاد بسبب خارج عن إرادتهم ، حيث يرجع هذا النوع من البطالة إلى عدم ملاحقة الزيادات في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل وعلى هذا فالبطالة السافرة تعني حالة خلو العامل من العمل⁽⁴³⁾ .

ب- البطالة المقنعة :-

وتعرف على أنها الدالة التي يكون فيها الإنتاجية الجدية لعدد من العمال تساوي صفر ، وحيث لو سحب هذا العدد من العمال لما ترتب على ذلك أي نقص في الإنتاج الكلي فالعمال الذين يمكن سحبهم عن المشاركة في الإنتاج دون انخفاضه يعتبرون من وجهة نظر الاقتصاد ككل في حالة بطالة لأنهم لا يزيدون عن الإنتاج الكلي⁽⁴⁴⁾ .

ج- البطالة الموسمية : -

ويقصد بها أن العمال لا يعملون طوال العام بل يظلون بلا عمل في بعض المواسم وهي تظهر بشكل واضح في قطاع الزراعة ، ويمكن إرجاعها إلى طبيعة النشاط الزراعي وتذبذب احتياجاته من العمالة من موسم إلى آخر (45) .

د- البطالة الاختيارية : -

وهي الناتجة عن العزوف عن عرض المزيد من الجهد في سوق العمل نتيجة لإشباع الحاجات الأساسية للفرد (46) .

[2] خصائص العمل الحر : -

تتطلب ثقافة العمل الحر مجموعة من الصفات والمعارف والمهارات الاجتماعية والفنية وتمثل هذه الصفات في الآتي (47) :-

- الاستقلالية .
- الصبر والإصرار والمثابرة .
- احترام وتقدير الوقت واستخدامه بكفاءة .
- بث روح المبادرة .
- القدرة على الابتكار والتجديد .
- القدرة على المخاطرة .
- القدرة على الابتكار والتجديد .
- القدرة على الإقناع والاتصال بالآخرين .
- وضع البدائل .
- الثقة بالنفس في القدرات .

يتضح أن هذه الخصائص لا تتم من خلال المؤسسات التعليمية وحدها ولكن يكتسبها الشباب الجامعي من خلال الممارسة الفعلية للعمل الحر أو الاحتكاك مع أصحاب المشروعات والأعمال الحرة وثقافة المجتمع لتقبل العمل الحر .

[3] أهمية العمل الحر : -

العمل الحر يلعب دورًا هامًا في دفع عجلة التنمية الاقتصادية للبلدان المتقدمة ، ففي الولايات المتحدة وحدها يبلغ عدد العاملين في قطاع الأعمال الحرة 53 مليون شخص وهو ما يعادل 34% من القوى العاملة هناك ويسهمون في الاقتصاد الأمريكي بما يقدر 715 مليار دولار سنويًا (48) .

ويمكن عرض أهم ما يعود على الفرد بممارسته للعمل بشكل عام والعمل الحر بشكل خاص :

- تحقيق الذات من أبرز نتائج ممارسة العمل الحر أن الفرد يشعر بقيمته كإنسان ذو شأن فهو يكون قادر على اختيار طبيعة العمل الذي يحبه (49).
- مكانة اجتماعية : يوفر العمل للفرد مكانة اجتماعية تزداد رفعتها بزيادة إنتاجية نحو مجتمعه .
- مصدر للرزق : الأساس في العمل هو تحقيق اكتفاء الفرد وسد احتياجاته المادية ، فمن دون عمل يصبح عالية على المجتمع .

- التنمية البشرية : إن العمل الحر يتميز عن العمل في الوظائف التقليدية في أنه يساعد أفرادها على تنمية قدراتهم ومهاراتهم المكتسبة بشكل مستمر .
 - تقدم المجتمع وازدهاره . نشاط وعمل أفرادها أي مجتمع يعود بالنفع على عامة الناس .
 - تعزيز روح التعاون : العمل من روح التعاون والتكاتف بين الناس ، فكثير من الأعمال لا يستطيع شخص بمفرده القيام بها .
- [4] متطلبات العمل الحر :-

العمل الحر لا يسير بطريقة عشوائية ولكن له مجموعة من المتطلبات تساعد في نجاحه وتتمثل في :

- 1- التخطيط⁽⁵⁰⁾ : تحديد السوق من هم العملاء وما الذي يريدونه لتحديد الأولويات : كيف يمكن دفع المال الكافي طاقم العمل : فهل يمكن توفير طاقم عمل من سوق أو شركات منافسة أو لهم خبرة في مجال العمل .
- 2- الإداء⁽⁵¹⁾ : حساب التكلفة والكفاءة كيف يمكن تحقيق أفضل المربحات بأقل التكاليف والشفافية والمحاسبة كيف يمكن إظهار الأسلوب الذي يتبعه . الإبقاء على نفس خط الإداء ما الذي يحتاج فعلياً لخدمة العمل .
- 3- التخطيط الاستراتيجي : كيف يمكن القيام بالعمل الجماعي لتحسين البرامج .
- المواد الخام قبل إنشاء أي مشروع التمويل⁽⁵²⁾ : وهو العنصر الأهم - الآلات اللازمة إمكانية التسويق قبل بداية المشروع التكنولوجيا والقاعدة المعرفية اللازمة .
- 5- تجارب دولية في مجال العمل الحر :-
- تجربة دول جنوب شرق آسيا : وهذه الدول التي نسمع عنها الآن باسم النمور الآسيوية اعتمدوا اعتماداً كامل على مواردهم الطبيعية التي أهمها رخص الأيدي العاملة ، فكانت فكرة المشروعات الصغيرة هي أنجح هذه الأفكار حيث اعتمدوا في تصنيع الآلات الكبيرة على مجموعة كبيرة جداً من المشروعات الصغيرة التي تخصص كل مشروع منها تصنيع جزء بسيط من هذه الآلة الكبيرة وفي نهاية تجميع هذه الأجزاء الكبيرة والكثيرة لتكوين الآلة الكبيرة المعقدة⁽⁵³⁾.
- التجربة الإيطالية : بدأت المشروعات الصغيرة تلقي إقبالاً حتى في الدول التي تمتاز بسيطرة الدولة مركزياً على الاقتصاد الوطني ، ومن القطاعات التي تسمح فيها للإعمال والمشروعات الصغيرة ومتوسط الحجم ، العمل في قطاع البضائع الاستهلاكية وهو قطاع تعجز مؤسسات الدولة عن تأمين حاجاته بصورة وافية⁽⁵⁴⁾ .
- تجربة جمهورية مصر العربية : وفي الحقبة الأخيرة ظهر العديد من المبادرات من جانب بعض الجهات التمويلية وخاصة الصندوق الاجتماعي للتنمية الذي تبني دعم وإقامة المشروعات الصغيرة بشكل موسع مما ساعد على إحداث طفرة كبيرة لهذه المشروعات في نهاية التسعينات .

- تجربة دمياط : تنفرد مدينة دمياط في شكلها العمراني بطابع مميز وهو تداخل الاستعمالات أذان النشاط الصناعي يجعل مركز المدينة كخلية النحل بدون ضوضاء حيث إنها صناعات نظيفة نسبياً (صناعة الإثاث والأحذية والألبان) (55) .

- ولعل التحديات التي تواجه التعليم الجامعي المصري في ظل العولمة :-

- 1- تفرض العولمة تكثيف استخدام تقنية المعلومات في كافة المجالات ، وتنمية التنظيمات الجامعية المرنة ، وتطبيق تقنيات متطورة تنمي المشاركة الفعالة للدراسين .
- 2- عدم مواكبة التقدم التقني والمعرفي ، وتفاؤل المشاركة في جهود التطوير والابتكار (56) .
- 3- تقادم التقنيات التعليمية ، وضعف الموارد المساعدة من مكتبات ومختبرات ومصادر للمعلومات .
- 4- البطء في استجابة الجامعات والمعاهد العليا لمطالب التغيير والتطوير نظراً لتعقد التنظيمات البيروقراطية.
- 5- غياب النظم والآليات الفعالة لتقييم أداء الجامعات في مجالات المعلومات والاتصالات .
- 6- عدم توافر فرص الاتصال بالعالم الخارجي ، والمؤسسات التعليمية الدولية والجامعات الأجنبية المتميزة (57) . فتتضح عيوب النظام التعليم الجامعي :-

- 1- الضعف الظاهر في مستوى الطلاب الجدد المقبولين بالجامعات ، والذي يؤدي إلى هبوط مستوى خريجي التعليم الجامعي والعالمي .
- 2- عدم وجود سياسة واضحة لتطوير المناهج ، ونقص التدريب العملي والاعتماد في التدريس على نظام التلقين دون ممارسة أسلوب التفكير العلمي .
- 3- التباين في نسب أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب واختلاف هذه النسبة من كلية لأخرى .
- 4- ضعف توظيف البحث العلمي وتنمية القدرات العلمية في تطوير المعرفة وغياب الرؤية المستقبلية لدور التعليم الجامعي والدراسات العليا في مستقبل التنمية .
- 5- إصابة التعليم الجامعي بمرض الدروس الخصوصية وزيادته بنسبة سنوية تعمل على إهدار العملية التعليمية والإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص .

- 6- عدم الربط بين مخرجات العملية التعليمية وحاجة سوق العمل المحلي والخارجي أدى إلى زيادة أعداد العاطلين .
- 7- ضعف مستوى مخرجات العملية التعليمية أدى إلى عدم الاعتراف دولياً ببعض الشهادات التي تمنحها الجامعات وتدني ترتيب مصر دولياً في مجال التنمية البشرية (58) .

ويحدد بعض الباحثين الأسباب التي أدت إلى زيادة نسبة العاطلين في المجتمع المصري (59) .

- 1- ساهمت سياسات التعليم والتوظيف في تعاضم المشكلة منذ ستينات القرن الماضي حيث توسعت الدولة (دون تخطيط) في مختلف مجالات التعليم .
- 2- الهجرة العائدة إلى الوطن نتيجة لما أصاب الأقطار العربية البترولية في الوقت الراهن عن ركود اقتصادي وانخفاض في حجم الاستثمارات بالإضافة إلى محاولة هذه الدول إحلال العمالة الوطنية محل الأجنبية .

3- عدم فاعلية التدريب المهني (بوصفه العالي) في توفير العمالة اللازمة لتنفيذ برامج التنمية وبالتالي لم يساهم هذا النوع من التدريب في إحداث الموازنة بين العرض والطلب على القوى العاملة .

ثانياً : الشباب الجامعي (خصائصه - حاجاته - مشكلاته) :-

تتميز مرحلة الشباب بعدد من الخصائص والسمات الجسمية أو البيولوجية والنفسية والاجتماعية والعقلية التي تميزه عن باقي المراحل العمرية الأخرى وهي على النحو التالي :-

أ- الخصائص النفسية :- تتسم مرحلة الشباب بمجموعة من الخصائص النفسية المرتبطة بمرحلة البلوغ والقلق على المستقبل وهي⁽⁶⁰⁾:-

- يتميز الشباب بالإيجابية نحو التعامل مع مشاكل الحياة .

- النزعة نحو إدراك الخبرات غير السارة بطريقة بناءة .

- القدرة على اكتساب اتجاهات إيجابية نحو الآخرين الاقتداء بالقدوة .

- الاعتماد على النفس واحترام الذات .

ب- الخصائص البيولوجية أو الجسمية :-

تتميز هذه المرحلة بظهور معالم جسمية وفسولوجية معينة سواء عند البنين أو البنات فتعتبر مرحلة الشباب فترة تغير فسيولوجي ملحوظ أهم مظاهره البلوغ الجنسي وهو يعتبر بمثابة الميلاد الجنسي أو اليقظة الجنسية في هذه الفترة⁽⁶¹⁾ .

ج- الخصائص العقلية :-

حيث تتميز هذه المرحلة بنمو الوظائف العقلية كالتذكر والإدراك والتخيل إلى جانب القدرة على الإبداع والابتكار والتوافق العلمي واكتساب المهارات العقلية إلى جانب زيادة القدرة على اتخاذ القرارات وحرية الاختيار⁽⁶²⁾ .

د- الخصائص الاجتماعية :- يوصف الشباب في هذه المرحلة بالمقابلة والقدرة الكبيرة على التغير والنمو ، كما يتميز بالرغبة في التحرر⁽⁶³⁾ .

2- حاجات الشباب الجامعي :-

تعرف على أنها ضرورات فردية مترتبة على الخصائص الجسمية والنفسية والعقلية لمرحلة النمو من (18-30)⁽⁶⁴⁾ .

يحتاج الشباب لمجموعة من الاحتياجات نذكر منها :-

أ- الحاجات البيولوجية والجسمية : وتتمثل هذه الحاجات في توفير الغذاء المناسب والحاجة للبقاء حياً وتجنب الخطر والألم والحاجة إلى الراحة والحاجة لتوفير الإمكانيات اللازمة لإشباع الرغبات الجنسية⁽⁶⁵⁾ .

ب- الحاجات الفسيولوجية للشباب الشخصية :- وتركز الحاجة الفسيولوجية للشباب على سلامة الوظائف

الجسمية التي تساعدهم على استخدام قدراتهم المختلفة .

ج - الحاجة إلى فهم الدين : هي حاجة الإنسان إلى الدين بصفة عامة إنها هامة جداً وتعد أكثر أهمية لدى الشباب بصفة خاصة وذلك لأن الدين مصدر القيم المطلقة التي تمثل أعلى مستوياتهم⁽⁶⁶⁾ .

د - الحاجات العقلية (الفكرية) : - للشباب هي الحاجة إلى التعليم الذي يشبع حاجات الشباب للمعرفة واكتساب المهارات والخبرات التعليمية ، والحاجة إلى إكسابه المعارف والأفكار الصحيحة .

3- مشكلات الشباب الجامعي : -

هناك العديد من المشكلات التي تواجه الشباب وتحد من أدائه الاجتماعي بأدواره بإيجابية في ظل المتغيرات والمستجدات التي لحقت به من طفوان العولمة والنظام الرأسمالي وسياسات الخصخصة على النحو التالي :

- عدم وجود تمويل واضح لبرامج وأنشطة الشباب .
- عدم المساواة في فرص التعليم والتدريب .
- ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب .
- عدم القدرة على توفير المسكن المناسب مع طموحات الشباب الحالية مما يشعره بالعجز والإحباط .
- مشكلة إذابة عناصر الثقافة المصرية في محيط الثقافة العالمية ومواجهة الشباب للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع⁽⁶⁷⁾ .
- عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية⁽⁶⁸⁾ .

فتسعى رعاية الشباب بالجامعات إلى تحقيق أهداف علاجية بالتعامل مع الشباب الذين يعانون من مشكلات بغرض تقديرها والتعرف على أسبابها ووضع الخطط للتدخل وتقليل آثارها السلبية⁽⁶⁹⁾ .

ثالثاً : الوعي أهم خصائصه ومستوياته:-

1- الوعي مطلب ضروري لأن وعي الشباب بمشكلات مجتمعهم بتحقيق من خلال الآتي :-

أ- أن معرفة شباب الجامعة بالمشكلة في المجتمع هو جزء هام في حل المشكلة تنتمي إلى توعية المشكلات السلوكية .

ب- أن معرفة شباب الجامعة بالمشكلة في المجتمع يعني ضمان مشاركة هذه الفئة الأساسية أو القطاع الهام في تحقيق الأهداف المطلوب تحقيقها .

والوعي عبارة عن اتجاه عقلي انعكاسي يمكن الفرد من إدراك ذاته وإدراك البيئة المحيطة به والجماعة التي ينتمي إليها كعنصر Awareness⁽⁷⁰⁾ ، ويتضح أن العقل الواعي أحياناً يكون أقل وعياً من الجميع وجميع أنواع العقل تعتبر جزءاً من الواقع التجريبي وجزء من أي تساؤل عن الوعي⁽⁷¹⁾ .

2- خصائص الوعي :-

- أنه يتكون من الأفكار والآراء والاتجاهات الدينية والفلسفية .
- أنه يتأثر بكل الواقع المحيط بالمجتمع والإنسان والطبيعة .
- والوعي له مكونات متفاعلة ومترابطة ، فالفكرة ، والقيم والأبعاد النفسية حيث انه ينتج عن حصاد وتفاعلها معاً .

3- مستويات الوعي وهي (72) : -

(1) مستوى فردي . (2) مستوى جماعي .

فالمستوى الفردي هو إدراك ذاتي نفسي أكثر منه اجتماعي وإن كان يتأثر بالوجود الاجتماعي .

اما المستوى الجماعي : فهو ينطوي على العلاقات الاجتماعية ويمتد إلى تأثير الأفراد بالمجتمع .

أما الوعي الجماهيري : يعني وعي مجتمع محدد .

والوعي له عديد من المستويات الأخرى وهي (73) :-

(1) الوعي بالعلم وهو دور المعلم الممارس في انضاج الوعي على مستواه الجماهيري والأيدلوجي .

(2) الوعي بالعلاقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية .

(3) الوعي بالمجتمعات وهو معرفة وإدراك ما يتعلق بالمجتمع من إمكانيات وموارد وطاقة وبالتالي فإن الوعي

يتمثل في تزويد شباب الجامعة بالمعرفة والفهم وإدراك بأهمية العمل الحر والمشروعات الصغيرة .

- كما يقصد بالوعي التوعوية بالقيم والأنماط السلوكية المثالية التي ينشدها المجتمع وكذلك التوعوية

بالمشكلة من خلال دراستها ومعرفة أسبابها للعمل على تلافيتها وعدم الوقوع فيها مع اقتراح الحلول لها .

- توعيته بمواد وإمكانيات المجتمع المتاحة التي يستغلها الاستغلال الأمثل .

- العمل على تقوية شعورهم بالمسئولية وخلق الاتجاهات التي تسمح بالتعاون مع الآخرين .

- حث شباب الجامعة على ضرورة المشاركة في عمليات التنمية التي تقوم بها الدولة .

ثامناً : أهم الأدوار الملائمة للمنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعة تتمثل في القيام بالأدوار التالية :

1- دور المعالج : -

وفي هذا الدور يقوم المنظم الاجتماعي بالتأثير في نسق العمل لمساعدته في علاج مشاكله سواء

كان هذا النسق مع أفراد أو جماعات كالتأثير على الشباب لتحسين وتجديد طاقاتهم للأداء وظيفتهم

الاجتماعية(74) ويمكن من خلال هذا الدور أن يقوم بما يلي : -

1- مساعدة الشباب الباحث عن العمل على تغيير أفكاره عن العمل اليدوي وخاصة الأفكار السلبية عن تدني

من يعمل بالعمل اليدوي .

2- تعديل الأفكار الخاطئة حول افتقار العمل الحكومي وعدم السعي نحو تطوير مهاراته الاجتماعية والفنية للحصول على فرصة عمل .

3- تعديل الأفكار السائدة في البيئة حول العمل اليدوي ، والوظائف الحكومية والعمل في مشروعات خاصة والتدريب المهني .

2- دوره كخبير :-

وفي هذا الدور يكون المنظم الاجتماعي على درجة من الوعي سمات وخصائص مرحلة الشباب وقدراتهم وإمكانياتهم وكيفية توظيف هذه الخبرات والمهارات في إقامة مشروع إنتاجي متميز يعود بالنفع على الشباب ولا يعني هذا أنه يقوم بالتفكير عوضاً عن الشباب ، ولكنه يساعده من واقع خبراته الميدانية والثقافية .

3- دوره كممكن : وفي هذا الدور يسعى المنظم الاجتماعي إلى مساعدة نسق العميل على اكتشاف مصادر القوة بداخلهم واستخدامهم لتحقيق أهدافهم ومساعدتهم على تحديد أهدافهم ويمكن من خلال هذا الدور أن يقوم بما يلي : -

1- مساعدة الشباب على فهم أنفسهم واكتشاف قدراتهم واستغلالها لصالحهم للموافقة على التدريب على فرصة عمل او امتلاك مشروع خاص .

2- تنمية بعض القدرات ومواجهة المشكلات والصعوبات .

3- استخدام التنظيمات المؤسسية كأدوات فعالة في تنمية الشباب ومساعدتهم للوصول إلى مجالات سوق العمل المختلفة⁽⁷⁵⁾ .

4- دوره كمممي :- حيث يستخدم المنظم الاجتماعي هذا الدور من خلال الموارد المادية والبشرية والدوافع المتوفرة في المجتمع لتنمية قدراتهم على التكامل والتوافق مع الظروف الاجتماعية المتغيرة لمساعدة المجتمع على حل مشكلة⁽⁷⁶⁾ .

5- دوره كوسيط :-

وفي هذا الدور يقوم المنظم الاجتماعي بمهام الوساطة بين الشباب والمؤسسة التي يعمل بها وبين الشباب والمؤسسات المانحة أو المهتمة أو بين الشباب ورجال الأعمال ومراكز التدريب حتى يسهل للشباب الحصول على الخدمات التي تمكنهم من الحصول على فرص التدريب وفرص العمل .

وفي هذا الدور يمكن أن يقوم المنظم الاجتماعي بما يلي : -

- تسهيل حصول الشباب على المساعدات والقروض والمنح والخدمات من داخل المؤسسة او خارجها .

- التأثير على سياسة وقرارات المؤسسة التي يعمل فيها أو المؤسسات الأخرى لتكون أكثر استجابة لحاجات الشباب الباحث عن عمل .

- العمل على إيجاد علاقات تعاونية بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى المهمة بمواجهة بطالة الشباب للاستفادة من خدماتها لتسهيل مهمة للشباب في الحصول على عمل .

6- دوره كمطالب :-

وفي هذا الدور يمكن أن يقوم المنظم الاجتماعي بما يلي :-

- مطالبة المجتمع وقيادته والمسؤولين ورجال الأعمال بالقيام بواجباتهم نحو المجتمع وقضاياه وخاصة مشكلة البطالة وتوافر فرص العمل .

- المطالبة بإجراء تعديلات في سياسة المؤسسة التي يعمل بها أو المؤسسات المهمة بقضايا البطالة تكون أكثر استجابة لاحتياجات الشباب وتبسط إجراءاتها .

- المطالبة بتغيير التشريعات المجتمعية الخاصة بالعمل والبطالة والبحث عن إصدار تشريعات جديدة تكون أكثر استجابة لاحتياجات العاملين ويمكن من حصولهم على فرص عمل .

7- دوره كمخطط :-

وفي هذا الدور يقوم المنظم الاجتماعي بمجموعة من الأنشطة والعمليات لمساعدة الشباب الجامعي على مواجهة مشكلاتهم ، وتحديد الأهداف من برامج وخدمات وأنشطة رعاية الشباب وترتيب هذه الأهداف حسب أولوياتها وتحديد الأهداف التي يبني عليها هذا المشروع وتحديد الوسائل المنجزة لهذه الأهداف .

8- دوره كمدافع :-

يقوم المنظم الاجتماعي هنا بعمليات الإقناع لجماعات الصفوة المهنية ، وكذلك مراكز القوة في المجتمع كي يساعدوا الشباب ، وهو يمثل دور المدافع عن مصالحهم⁽⁷⁷⁾ والمنظم الاجتماعي يصبح هو المتحدث الرسمي باسم الشباب في تقديم مشكلاته وإقامة البراهين والحجج إذا ما اقتضت الضرورة⁽⁷⁸⁾ .

9- دوره كتربوي :- وفي هذا الدور يقوم المنظم الاجتماعي بما يلي :-

- تزويد الشباب بالمعارف والخبرات حول المشروعات الصغيرة وكيفية إعدادها وبدء المشروع والنجاح فيه .
- إكساب الشباب مجموعة من المهارات والاتجاهات ، والقيم الإيجابية نحو العمل الحر والعمل اليدوي والتدريب الهني .

- تزويد الشباب بالمعارف والمعلومات حول مصادر الخدمات في المجتمع التي يمكن أن يستفيدوا منها في مواجهة مشكلة البطالة .

- إكساب الشباب الخبرات والمعلومات من خلال وسائل وأدوات كثيرة تكون رسمية أو غير رسمية⁽⁷⁹⁾ مثل الدورات التدريبية التي تساعد الشباب على تنمية مهاراتهم لسوق العمل والندوات والمحاضرات العامة وتزويد الشباب بوسائل التثقيف المختلفة مثل الإعلام والصحافة والإعلانات وغيرها⁽⁸⁰⁾ .

10- دوره كباحث :-

وفي هذا يقوم المنظم الاجتماعي بما يلي : -

- القيام بالبحوث والدراسات للظواهر المرتبطة بالبطالة واتجاهات الشباب نحو العمل الحر والتدريب المهني والمشكلات المترتبة على البطالة .

- القيام بالبحوث والدراسات حول المهن والأعمال التي تحتاجها البيئية التي توجد فيها المؤسسة .

- المساهمة في إعداد دراسات الجدوى التي يشترك فيها المتخصصون ليستفيد منها الشباب في اختيار مشروعات خاصة يمكن البدء بها .

تاسعاً : الأساليب المهنية التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي في طريقة تنظيم المجتمع :-

1- الندوات : تعد الندوات من الأدوات التي يستخدمها المنظم الاجتماعي في التثقيف والتوعية أو شرح موضوع بعينه أو مشكلة معينة وتتيح الندوات الفرصة لكل المشاركين بإبداء آرائهم في المشكلة أو الموضوع محل الندوة⁽⁸¹⁾ وتصحيح الأفكار الخاطئة لدى الشباب فيما يتعلق بالعمل في القطاع الخاص ، وتوصيل مفاهيم ووجهات نظر متكاملة موضوعية حول العمل الحر.

2- المناقشة الجماعية : وذلك بهدف مساعدة الشباب على عرض وتحليل تداعيات البطالة وسلبياتها والمشكلات الناجمة عن هذه السلبيات ، وذلك للوصول إلى قرار بخصوص كيفية الوقاية من هذه المشكلات الناجمة عن البطالة .

3- الاجتماعات : في هذه الدراسة تعد الاجتماعات من الأدوات الهامة باعتبارها الوسيلة التي يتم من خلالها اتخاذ القرارات ، لذلك سوف يتجه عمل المنظم الاجتماعي في المساعدة إلى إعداد الاجتماعات ومحاولة تحسين العلاقات .

4- المحاضرات : حيث يقوم المنظم الاجتماعي بدعوة المتخصصين في مختلف الأبعاد المتعلقة بالبطالة ، حيث يقوم المحاضر بإلقاء محاضرة في الموضوع المحدد له وبمشاركة الشباب تتاح الفرصة للشباب لمناقشة المحاضر في الموضوع وطرح مختلف التساؤلات التي تدور في أذهانهم .

5- المؤتمرات : هي الوسيلة التي يتم بها أقناع الجمهور بفكرة أو موضوع أو نتائج عمل معين لكسب تأييد الرأي العام أو تهيئة الجو الملائم لتبادل الفكرة حول مشكلة أو مسألة معينة بين عدد من المهتمين بتلك المشكلة⁽⁸²⁾ .

6- المقابلات : يقصد بالمقابلة هنا لقاء شخص أو أكثر وجهاً لوجه لتحقيق غرض معين وتتم في مكان معين وبناء على موعد سابق⁽⁸³⁾ .

وتستخدم المقابلات في جميع حياتنا ولا تقتصر على مهنة دون أخرى وتعتبر من بين الوسائل التي تساعد في تحقيق أغراض تنظيم المجتمع .

- اللجان : سوف يقوم المنظم الاجتماعي في هذه الدراسة بالعمل مع اللجان داخل الجامعة بهدف خبرة الأعضاء المنظمين بها وإمدادهم بالمعلومات والمعارف والبيانات التي تساعدهم على اتخاذ القرارات المناسبة.

عاشراً : الإجراءات المنهجية للدراسة :-

1- نوع الدراسة ومنهجها :-

أ- نوع الدراسة :- تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية ، حيث إنها تقدم صورة مفضلة عن موضوع الدراسة⁽⁸⁴⁾ فهي تسعى إلى تحديد الواقع وجمع الحقائق عند تحليل ظواهر بما يساهم في العمل على تطويره فهي تستهدف وصف لتصور مقترح لطريقة تنظيم المجتمع لنشر ثقافة العمل الحر .

ب- منهج الدراسة :- تستخدم الدراسة منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة حيث هذا المنهج من أكثر المناهج المستخدمة في بحوث الخدمة الاجتماعية من أجل الحصول على بيانات يعتمد عليها المجتمع كبير الحجم⁽⁸⁵⁾ حيث ان الوظيفة الأساسية هي توفير المعلومات حول موقف أو مجتمع أو جماعة⁽⁸⁶⁾ ولذلك تعتمد هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بأسلوب الحصر الشامل لكل الشباب الجامعي المشتركين في الأنشطة الأسرية بجامعة الأزهر .

2 - أدوات الدراسة :- تم الاعتماد في جمع البيانات على استيائه حول دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .

وقد اتبع الباحث الخطوات التالية لإعداد أداة الدراسة كما يلي :-

1- الاطلاع على الكتابات التراث النظري الخاص بموضوع الدراسة .

2- الاطلاع على الدراسات والأبحاث العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة .

3- الاطلاع على العديد من المقاييس واستمارات الاستبيان والاختبارات والأدوات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

4- تحديد أبعاد الأداة وذلك وفقاً لأهداف الدراسة وتساؤلاتها حيث تم التوصل إلى الأبعاد الرئيسية على النحو التالي :

المحور الأول البيانات وتتمثل في : النوع ، الحالة الاجتماعية ، الحالة التعليمية ، سنوات الخبرات ، والدورات التدريبية والاستفادة منها .

المحور الثاني : وقد اشتمل المحور الثاني على الأبعاد التالية :

- البعد الأول : واقع وعي طلاب الجامعة بثقافة العمل الحر (16) عبارة .

- البعد الثاني : دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات (16) عبارة .

- البعد الثالث :- العوامل المؤثرة في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات (16) عبارة .

- البعد الرابع : الصعوبات التي تعوق المنظم الاجتماعي عن قيامه بدوره في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات (16) عبارة

البعد الخامس : المقترحات التي تؤدي إلى تفعيل دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات (16) عبارة .

قام الباحث بتصنيف وصياغة العبارات التي جمعها وقد أخذ في اعتباره عند صياغتها :-

(أ) ألا تعبر العبارة ألا عن متغير واحد .

(ب) أن تكون العبارة واضحة اللفظ ومفهومة بموضوع الدراسة صياغة باللغة العربية صياغة صحيحة .

(ج) أن تكون العبارة محددة المعنى ومختصرة .

قام الباحث بانتقاء مجموعة من العبارات التي يمكن أن يقيسها كل بعد من أبعاد المقياس والتي وجد أنها ترتبط بموضوع الدراسة الحالية .

إجراءات صدق وثبات أداة الدراسة للتأكد من صدق الاستمارة كالتالي : -

أولاً : الصدق :-

قد تم اختبار صدق محتواها بعرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان والمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية وذلك لإيجاد اتفاق حول الصياغة وارتباط الأسئلة بالمتغيرات المراد جمع البيانات حولها .

ولقد تم تعديل الصياغة بالإضافة والحذف ، حتى تحقق نسبة (85%) من الاتفاق ، وذلك من خلال

تطبيق المعادلة التالية :

عدد مرات الاتفاق

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100} \times 100$$

ثانياً : ثبات المقياس :- عدد مرات الاتفاق × عدد مرات الاختلاف

وقد اعتمد الباحث في التأكيد من ثبات الاستمارة عن طريق إعادة الاختبار حيث قام بتطبيق

الاستمارة على عينة متشابهة لعينة الدراسة من شباب الجامعة من غير مجتمع البحث وبعد (15) يوم

كفاصل زمني ثم تطبيق الاستمارة مرة أخرى وباستخدام طريقة لاختبار Test أو باستخدام معامل ارتباط

بيرسون لحساب الثبات والذي تشتمل كل بعد من أبعاد الاستمارة ككل .

جدول رقم (1) يوضح الدلالة الإحصائية لمعاملات ثبات وصدق مؤشرات الاستمارة الخاصة بالشباب الجامعي
ن = 15

م	البعد	معامل الثبات	معامل الصدق	الدلالة الإحصائية
1	واقع وعي طلاب الجامعة بثقافة العمل الحر	90%	95%	دالة إحصائية عند 0.1%
2	العوامل المؤثرة في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .	98%	99%	دالة إحصائية عند 0.1%
3	دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة	96%	98%	دالة إحصائية عند 0.1%
4	الصعوبات التي تعوق المنظم الاجتماعي عن أداء عمله	98%	99%	دالة إحصائية عند 0.1%
5	المقترحات التي تؤدي إلى تفعيل دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر	91%	95%	دالة إحصائية عند 0.1%
الاستمارة ككل		95%	97%	

يتضح من الجدول رقم (1) أن معاملات الثبات مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.1%) وبالنسبة لأبعاد الاستمارة والدرجة الكلية تعطي مؤشراً قوياً على ثبات الاختبار، ولما كان الثبات يؤسس على ارتباط الدرجات الحقيقية للاستمارة في حالة الإعادة على نفس المجموعة ، لذا قام الباحث بحساب الصدق الذاتي للاستمارة من خلال معامل الثبات وعن الجدول السابق يتضح أن معامل الصدق الذاتي مرتفع مما يعطي مؤشراً قوياً على صدق الاستمارة .

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات : - قام الباحث باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية في تحليل بيانات الدراسة ومنها :

- التكرارات والنسب المئوية .

$$\text{المتوسط المرجح} = \frac{\text{المرجح للوزن}}{\text{ن(البعد)}}$$

- مجموع الأوزان والمتوسطات النسبية والمرجحة والدرجات النسبية للأبعاد .

- حساب القوة النسبية لكل متغير من متغيرات الاستمارة وقد تم وضع النسب الآتية لتحديد دلالة ومستوى القوة النسبية .

جدول رقم (2) يوضح مستوى المتوسطات الحسابية والقوة النسبية

	القوة النسبية		المتوسط المرجح		
	من	إلى	من	إلى	
منخفض	33.33	66.33	1.00	1.67	
متوسط	66.67	77.67	1.68	2.33	
قوي	78%	100%	2.34	3.00	

3- مجالات الدراسة :-

- 1- المجال المكاني للدراسة : يتمثل المجال المكاني للدراسة في مكاتب رعاية الشباب بجامعة أسيوط وذلك للأسباب الآتية :-
- أ- استعداد تام من المسؤولين داخل الجامعة لتقديم الصورة الكاملة لإجراء البحث .
- ب- وجود عدد كاف من الأخصائيين الاجتماعيين لمساعدة الباحث في دراسته .
- ج - توفير الوقت والجهد باعتبار الباحث مقيم في مدينة أسيوط مكان العمل وإقامة الباحث .
- د- أن يكون حاصلاً على بكالوريوس خدمة اجتماعية أو ليسانس آداب قسم علم اجتماع .
- 2- المجال البشري : اشتمل المجال البشري لهذه الدراسة في عمل مسح شامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعة أسيوط وبلغ مفردات العينة (68) مفردة ,
- 3- المجال الزمني : استغرقت عملية جمع البيانات حوالي ثلاثة أشهر من نوفمبر 2019 حتى فبراير 2020 .
- الثاني عشر : عرض وتحليل نتائج الدراسة :-

جدول رقم (3) يوضح خصائص المبحوثين (ن = 68)

م	الصفة	الاستجابة	ك	%	الترتيب
1	النوع	(1) ذكر	27	39,7	2
		(2) أنثى	41	60,3	1
2	الحالة الاجتماعية	(1) أعزب	14	20,6	2
		(2) متزوج	49	72,1	1
		(3) مطلق	3	4,4	3
		(4) أرمل	2	2,9	4
3	المؤهل العلمي	(1) بكالوريوس خدمة اجتماعية	51	75	1
		(2) ليسانس آداب اجتماع	9	13,2	2
		(3) ماجستير	5	7,4	3
		(4) دكتوراه	3	4,4	4
4	سنوات الخبرة	(1) أقل من 5 سنوات	3	4,4	4
		(2) من 5 إلى أقل من 10 سنوات	11	16,2	3
		(3) من 10 إلى أقل من 15 سنة	30	44,1	1
		(4) من 15 سنة فأكثر	24	35,3	2
5	مدى الحصول على دورات تدريبية	(1) نعم	38	55,98	1
		(2) لا	30	44,11	2
			38 = ن		
6		(1) دورة واحدة	17	44,7	1
		(2) دورتان	12	31,6	2
		(3) ثلاثة دورات	6	15,8	3
		(4) دورات فأكثر	3	7,9	4
7	مدى الاستفادة من الدورات التدريبية	(1) كافية	6	15,8	3
		(2) كافية إلى حد ما	10	26,3	2
		(3) غير كافية .	22	57,9	1

باستقراء بيانات الجدول رقم (3) والذي يوضح وصف خصائص المبحوثين من الأخصائيين الاجتماعيين حيث جاءت تلك الخصائص وفقاً للتوزيع الإحصائي التالي :

- 1- يتضح من الجدول السابق أن نسبة (60,3%) من المبحوثين من الإناث وجاء ذلك في الترتيب الأول ، بينما بلغت نسبة (39,7%) من المبحوثين من الذكور .
- 2- تشير معطيات الجدول السابق أن الغالبية من الأخصائيين الاجتماعيين متزوجون حيث يمثلون نسبة (72,1) ويليها غير المتزوجين ويمثلون نسبة (20,6) ويليها المطلقات ويمثلون نسبة (4,4) وأخيراً الأرمال ويمثلون نسبة (2,9) وهذه المرحلة معظم أفرادها من المتزوجين وهذا قد يرجع إلى الاستقرار الأسري والاجتماعي لديهم .
- 3- يتضح من الجدول أن معظم الأخصائيين الاجتماعيين حاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية حيث بلغت نسبتهم (75%) من عينة الدراسة وأن نسبة (13,2%) حاصلين على ليسانس آداب علم اجتماع ويأتي في المرتبة الأخيرة الحاصلين على الدكتوراه ويمثلون نسبة (4,4%) .
- 4- يتضح من الجدول السابق أن نسبة (44,1%) من العينة تتراوح خبرتهم من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة في الترتيب الأول ويليها نسبة (35,3%) خبرتهم من 15 سنة فأكثر ، ويأتي في الترتيب الأخير نسبة (4,4) خبرتهم أقل من 5 سنوات .
- 5- يتضح من الجدول السابق أن غالبية الأخصائيين الاجتماعيين قد حصلوا على دورات تدريبية قد بلغت نسبتهم (55,9%) أما غير الحاصلين على دورات تدريبية قد بلغت نسبتهم (44,1) .
- 6- يتضح من الجدول السابق أن الذين حصلوا على دوره واحدة حيث احتلت الترتيب الأول بنسبة (44,7%) يليها في الترتيب الذين حصلوا على دورتان بنسبة (37,6%) ويأتي في الترتيب الأخير الذين حصلوا على أربعة دورات فأكثر بنسبة (7,9%) .
- 7- يتضح من الجدول السابق أن الذين أشاروا إلى هذه الدورات التي تم الاستفادة منها كانت غير كافية وهي أعلى نسبة حيث بلغت نسبتهم (57,9%) ثم تليها نسبة (26,3%) الذين قالوا بأن هذه الدورات كافية إلى حد ما ويأتي في الترتيب الأخير نسبة (15,8%) قالوا أن هذه الدورات كافية .

البعد الأول : من واقع وعى طلاب الجامعة بثقافة العمل الحر

الجدول رقم (4) يوضح الفروق بين الاستجابات المبحوثين ودلالاتها الإحصائية في عبارات المؤشر الخاص بوعي طلاب الجامعة بثقافة العمل الحر . ن=68

م	العبارات	موافق		الى حد ما		غير موافق		مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	الدرجة النسبية	الترتيب	كا
		ك	%	ك	%	ك	%					
1	أرى ان الوعي بنشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي من متطلبات العصر الحديث	53	77.9	14	20.6	1	1.5	188	2.76	92.16	1	**64.52
2	ضروري أن يرتبط التعليم بسوق العمل .	51	75.0	12	17.6	5	7.4	182	2.68	89.22	3	**54.13
3	أرى ان التعاون بين مختلف الجهات في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي امر ضروري	39	57.4	27	39.7	2	2.9	173	2.54	84.80	8	**31.40
4	أرى ان تنمية وعى الشباب بالعمل الحر والمشروعات الصغيرة سيؤدي من الحد من مشكلة البطالة	51	75.0	15	22.1	2	2.9	185	2.72	90.69	2	**56.77
5	أعتقد ان العمل الحر أفضل وسيلة لحل مشكلة البطالة .	47	69.1	15	22.1	6	8.8	177	2.60	86.76	5	**40.91
6	أعتقد ان العمل الحر يخفف من عبء الاتفاقيات الحكومي .	41	60.3	18	26.5	9	13.2	168	2.47	82.35	11	**23.99
7	اشجع اهالي منطقتي على استثمار اموالهم في مشروعات تخدم المنطقة	38	55.9	24	35.3	6	8.8	168	2.47	82.35	11 مكرر	**22.67
8	العمل الحر توظيف ذاتي للفرد .	35	51.5	30	44.1	3	4.4	168	2.47	82.35	11 مكرر	**26.11
9	أشارك في الندوات الخاصة بثقافة العمل الحر والمشروعات الصغيرة	40	58.8	25	36.8	3	4.4	173	2.54	84.80	8 مكرر	**30.51
10	وجود عادات وتقاليد تحد من ثقافة العمل الحر والمشروعات الصغيرة لدى الشباب الجامعي	36	52.9	27	39.7	5	7.4	167	2.46	81.86	12	**22.41
11	التوعية الاعلامية تساهم في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي	44	64.7	20	29.4	4	5.9	176	2.59	86.27	6	**35.71
12	اعتقد ان المؤهل الجامعي يزيد من فرص نجاح الشباب في المشروع الذي يختار تنفيذه	39	57.4	23	33.8	6	8.8	169	2.49	82.84	10	**23.99
13	أرى ان عملي لحسابي الخاص بديلاً مناسباً عن انتظاري العمل الحكومي .	35	51.5	25	36.8	8	11.8	163	2.40	79.90	13	**16.42
14	اتحدث مع اصدقائي عن اختيار المشروع المناسب	45	66.2	17	25.0	6	8.8	175	2.57	85.78	7	**35.62
15	اهتم دائماً بالقراءة عن المشروعات الصغيرة التي يحتاج اليها المجتمع .	41	60.3	22	32.4	5	7.4	172	2.53	84.31	9	**28.58
16	ضروري عمل دراسة جدوى للمشروع الذي افكر فيه .	47	69.1	18	26.5	3	4.4	180	2.65	88.24	4	**44.08
	المجموع	682	62.7	332	30.5	74	6.8	2784		85.29		**513.63
	المتوسط الحسابي المرجح	42.63		20.75		4.63			2.56			
	القوة النسبية						85.2					
	درجة الاسهام						مرتفعة					

درجات الحرية = 2
 قيمة كا² الجدولية 5% (5.99) ، قيمة كا² الجدولية 1% (9.21)
 ** دال عند مستوى 1% ، * دال عند مستوى 5%
 المصدر : جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان .

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (4) والذي يوضح استجابات مجتمع الدراسة حول مدى وعي طلاب الجامعة بثقافة العمل الحر، يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً احصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة ومجموعة الأوزان المرجحة والذي بلغ (2784) وكذلك المتوسط المرجح لهذه الاستجابات والذي قدر (2,56) ، وكذلك القوة النسبية والتي بلغت (85,2) ودرجة الإسهام قوية ودالة عند مستوى معنوية 1% وكذلك دالة عند مستوى معنوية 5% وبالنظر إلى كاس² المسحوبة نجد أنها دالة عند مستوى معنوية 1% وكذلك دالة عند مستوى معنوية 5% . وقد جاءت ترتيب العبارات وفق المتوسط المرجح والنسبة المرجحة والقوة النسبية ، وذلك على الوجه التالي :

نجد عبارة (أن الوعي بنشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي من متطلبات العصر الحديث) في الترتيب الأول بمجموع أوزان بلغت (188) وبمتوسط مرجح قدره (2,76) وقوة نسبية (92,16) بينما جاء في الترتيب الثاني عبارة (أرى أن تنمية وعي الشباب بالعمل والمشروعات الصغيرة سيؤدي من الحد من مشكلة البطالة) في الترتيب الثاني بمجموع أوزان بلغت (185) وبمتوسط مرجح قدره (2,72) وقوة نسبية (9,69) ، واحتلت عبارة (ضروري أن يرتبط التعليم بسوق العمل) الترتيب الثالث بمجموع أوزان (182) وبمتوسط مرجح قدره (2,68) وقوة نسبية (89,22) بينما جاءت في الترتيب الرابع عبارة (ضروري عمل دراسة جدوى للمشروع الذي أفكر فيه) بمجموع أوزان بلغت (180) وبمتوسط مرجح قدره (2,65) وقوة نسبية (88,24) ، بينما جاءت في الترتيب الخامس عبارة (اعتقد أن العمل الحر أفضل وسيلة كحل لمشكلة البطالة) بمجموع أوزان بلغت (177) وبمتوسط مرجح قدره (260) وقوة نسبية (86,76) ، بينما جاءت في الترتيب الأخير عبارة (أرى أن عملي لحسابي الخاص بديلاً مناسباً عن انتظاري العمل الحكومي) بمجموع أوزان بلغت (163) وبمتوسط مرجح قدره (2,40) وقوة نسبية (79,9) ، وقد أكد ما جاء في الإطار النظري للدراسة تعديل الأفكار السائدة في البيئة حول العمل اليدوي والوظائف الحكومية والعمل في مشروعات خاصة والتدريب المهني⁽⁸⁷⁾ وذلك ما أكدته الإطار النظري للدراسة أن العقل الواعي أحياناً يكون أقل وعياً من المجتمع وجميع أنواع العقل تعتبر جزء من الواقع التجريبي وجزء من أي تساؤل عن الوعي . وأيضاً ما أكدته الإطار النظري للدراسة إلى أن تعميق ثقافة العمل الحر لدى الشباب تتطلب مهارات الاتصال والثقة بالنفس والوعي بالذات والواقعية نحو التعلم بطرق مختلفة ومهارات الإقناع والقدرة على التحصيل⁽⁸⁸⁾ ، وقد أكدت أيضاً دراسة سرية جاد الله (1999)⁽⁸⁹⁾ والتي أشارت إلى أن العمل بالمشروعات الصغيرة من خلاله إكساب الشباب المعارف التي تنمي قدراتهم الذاتية على الاستفادة من الموارد المتاحة وقد أكدت دراسة عبد النبي أحمد (2003)⁽⁹⁰⁾ والتي أشارت إلى أن الممارسة المهنية الاجتماعية أدت إلى زيادة معارف الشباب حول المشروعات الصغيرة ، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة شيماء رمضان على (2010)⁽⁹¹⁾ والتي أشارت إلى أن الممارسة المهنية الاجتماعية أدت إلى زيادة معارف الطالبات بالمشروعات الانتاجية وتنمية الجانب الوجداني لهم .

جدول رقم (5) يوضح الفروق بين الاستجابات المبحوثين ودلالاتها الإحصائية في عبارات المؤشر الخاص بدور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات ن=68

م	العبارات	موافق		الى حد ما		غير موافق		مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	الدرجة النسبية	الترتيب	كا
		%	ك	%	ك	%	ك					
1	اساعد الشباب في اكتساب المهارات والخبرات الخاصة بسوق العمل	52.9	36	42.6	29	4.4	3	169	2.49	82.84	5	**26.64
2	أساعد الشباب على استثمار القدرات الكامنة لديهم	61.8	42	32.4	22	5.9	4	174	2.56	85.29	2	**31.84
3	أساهم في تنمية مهارات الشباب لمواجهة الصعوبات المرتبطة بسوق العمل	51.5	35	41.2	28	7.4	5	166	2.44	81.37	7	**21.70
4	أقوم بتوعية وتنقيف الشباب بمتطلبات سوق العمل	50.0	34	44.1	30	5.9	4	166	2.44	81.37	7 مكرر	**23.38
5	أساعد الشباب على تنمية الثقة بالنفس لاختيار المشروع المناسب	45.6	31	38.2	26	16.2	11	156	2.29	76.47	11	**9.54
6	أقوم بتنظيم دورات تدريبه للشباب عن التكنولوجيا الحديثة	55.9	38	26.5	18	17.6	12	162	2.38	79.41	9	**16.33
7	أقوم بتدعيم قيمة العمل لدى الشباب لما يتطلبه سوق العمل	64.7	44	22.1	15	13.2	9	171	2.51	83.82	3	**30.87
8	أساعد الشباب على اختيار المشروع الذي يناسب امكانياته وقدراته	55.9	38	27.9	19	16.2	11	163	2.40	79.90	8	**16.95
9	أزود الشباب بالمعلومات عن متطلبات سوق العمل	50.0	34	36.8	25	13.2	9	161	2.37	78.92	10	**14.13
10	أساعد الشباب بالمشورة لاختيار نوعية البرامج والدورات التي يتطلبها سوق العمل	57.4	39	32.4	22	10.3	7	168	2.47	82.35	6	**22.58
11	أساهم في استثارة مشاعر الشباب نحو متطلبات سوق العمل	36.8	25	51.5	35	11.8	8	153	2.25	75.00	12	**16.42
12	أساهم بتغيير الاتجاهات السلبية نحو العمل الحر او المشروعات الصغيرة	58.8	40	33.8	23	7.4	5	171	2.51	83.82	3 مكرر	**26.99
13	أعمل على جذب الشباب للمشاركة في اختيار المشروع او العمل الحر	48.5	33	41.2	28	10.3	7	162	2.38	79.41	9 مكرر	**16.77
14	أساعد الشباب في توظيف امكانياتهم وفقا لاحتياجات سوق العمل او المشروع	44.1	30	50.0	34	5.9	4	162	2.38	79.41	9 مكرر	**23.38
15	أساعد الشباب على تنمية الشعور لدى الشباب على اختيار المشروع او العمل الحر	58.8	40	32.4	22	8.8	6	170	2.50	83.33	4	**25.49
16	أساعد الشباب في الحصول على فرصة عمل مناسبة .	75.0	51	22.1	15	2.9	2	185	2.72	90.69	1	**56.77
	المجموع	54.2	590	35.9	391	9.8	107	2659		81.46		**325.01
	المتوسط الحسابي المرجح	36.88		24.44		6.69			2.44			
	القوة النسبية					81.4						
	درجة الاسهام					مرتفعة						

درجات الحرية = 2

قيمة كا2 الجدولية 5% (5.99) ، قيمة كا2 الجدولية 1% (9.21)

** دال عند مستوى 1% ، * دال عند مستوى 5%

المصدر : جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان .

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم(5) والذي يوضح استجابات مجتمع الدراسة حول المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي .

يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة والذي بلغ (2659)، وكذلك المتوسط المرجح لهذه الاستجابات المحسوبة والذي قدر (2,44)، وكذلك القوة النسبية والتي بلغت (81,4) ودرجة الإسهام مرتفعة وبالنظر إلى ك² المحسوبة نجد أنها دالة عند مستوى معنوية 1% وأيضاً دالة عند مستوى معنوي 5% هذا وقد جاء ترتيب العبارات وفق المتوسط المرجح والنسبة المرجحة والقوة النسبية ، وذلك على الوجه التالي:

نجد عبارة (أساعد الشباب في الحصول على فرصة عمل مناسبة) في الترتيب الأول بمجموع أوزان بلغت (185) وبمتوسط مرجح قدرة (2,72) وقوة نسبية (90,69) ، بينما جاء في الترتيب الثاني عبارة (أساعد الشباب على استثمار القدرات الكامنة لهم) بمجموع أوزان بلغت (174) وبمتوسط مرجح قدره (2,56) ، وقوة نسبية (85,29) ، واحتلت الترتيب الثالث (أساهم بتغيير اتجاهات الشباب نحو العمل الحر أو المشروعات الصغيرة) بمجموع أوزان بلغت (171) وبمتوسط مرجح قدرة (2,51) وقوة نسبية (83,82) .

واحتلت عبارة (أقوم بتدعيم قيمة العمل لدى الشباب لما يتطلبه سوق العمل) الترتيب الثالث مكرر ، وذلك بمجموع أوزان بلغت (171) وبمتوسط مرجح قدره (2,51) وقوة نسبية (83,82) بينما جاء في الترتيب الرابع عبارة (أساعد الشباب على تنمية الشعور لدى الشباب على اختيار المشروع أو العمل الحر) بمجموع أوزان بلغت (170) وبمتوسط مرجح قدره (2,50) وقوة نسبية (83,33) ، وآتت عبارة (أساعد الشباب على اكتساب المهارات والخبرات الخاصة سوق العمل) الترتيب الخامس بمجموع أوزان بلغت (169) وبمتوسط مرجح قدرة (2,49) وقوة نسبية (82,84) .

وجاءت في الترتيب الأخير عبارة (أساهم في استثارة مشاعر الشباب نحو متطلبات سوق العمل) بمجموع أوزان بلغت (153) وبمتوسط مرجح قدره (2,25) وقوة نسبية (75,00) .

وقد أكد ما جاء في الإطار النظري للدراسة إلى استخدام التنظيمات المؤسسية كأدوات فعالة في تنمية الشباب ومساعدتهم للوصول إلى مجالات سوق العمل المختلفة⁽⁹²⁾ وذلك ما أكده الإطار النظري للدراسة المنظم الاجتماعي يصبح هو المتحدث الرسمي باسم الشباب في تقديم مشكلاته وإقامة البراهين والحجج إذا ما اقتضت الضرورة⁽⁹³⁾ وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة نجلاء محمد صالح (2008) ⁽⁹⁴⁾ والتي أشارت إلى دور جماعات الأسر الطلابية في تأهيل أعضائها وكذلك المشاركة الفعلية في المشروعات التي تتناسب مع اكتساب مهارات وخبرات أثناء فترة الدراسة الجامعية . وقد أكدت دراسة حنان شوقي السيد (2011) ⁽⁹⁵⁾ والتي أشارت إلى المواصفات المهنية والمعرفية للأخصائي الاجتماعي لدعم متطلبات سوق العمل والتي يمكن توافرها للتعامل مع الشباب وأهمها أدائه كمدافع كوسيط وأيضاً كمنشط وكمعلم .

جدول رقم (6) يوضح الفروق بين الاستجابات المبحوثين ودلالاتها الإحصائية في عبارات المؤثر الخاص بالعوامل المؤثرة في ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات ن=68

م	العبارات	موافق		الى حد ما		غير موافق		مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	الدرجة النسبية	الترتيب	كا
		%	ك	%	ك	%	ك					
1	الزواج المبكر قد يؤدي الى زيادة معدلات البطالة	69.1	47	11.8	8	19.1	13	170	2.50	83.33	8	**39.68
2	الفقر الواضح الذي يسود بعض سكان المجتمع المصري	58.8	40	36.8	25	4.4	3	173	2.54	84.80	6	**30.51
3	تفاقم ظاهرة الوساطة والمحسوبية في المجتمع المصري	54.4	37	38.2	26	7.4	5	168	2.47	82.35	11	**23.29
4	التفكك الاسرى بين بعض سكان المجتمع المصري	70.6	48	23.5	16	5.9	4	180	2.65	88.24	2	**45.58
5	ضعف ثقة الشباب في بعض أجهزة ومؤسسات الدولة	67.6	46	27.9	19	4.4	3	179	2.63	87.75	3	**41.62
6	عدم توافر فرص العمل التي تناسب قدرات وامكانيات الدولة	64.7	44	27.9	19	7.4	5	175	2.57	85.78	5	**34.39
7	ضعف المؤسسات المجتمعية عن القيام بدورها	60.3	41	29.4	20	10.3	7	170	2.50	83.33	9	**25.93
8	اعتماد الجامعات على الجانب النظرى وترك النواحي العلمية	66.2	45	27.9	19	5.9	4	177	2.60	86.76	4	**37.91
9	التخطيط التعليمي لا يساير احتياجات سوق العمل	69.1	47	26.5	18	4.4	3	180	2.65	88.24	2 مكرر	**44.08
10	الإحساس بخيبة الامل	55.9	38	38.2	26	7.4	5	171	2.51	83.82	7	**24.59
11	الإحساس بالحيرة والقلق	63.2	43	30.9	21	5.9	4	175	2.57	85.78	5 مكرر	**33.69
12	الاحساس بالفراغ القاتل	60.3	41	27.9	19	11.8	8	169	2.49	82.84	10	**24.88
13	عدم ربط التعليم في الجامعات والمؤسسات بمتطلبات سوق العمل	69.1	47	27.9	19	2.9	2	181	2.66	88.73	1	**45.49
14	عدم توافر دورات بعد التخرج تواكب فرص العمل المتاحة	61.8	42	33.8	23	4.4	3	175	2.57	85.78	5 مكرر	**33.51
15	قلة اهتمام المناهج التعليمية لمراحل التعليم المختلفة بمتطلبات سوق العمل	69.1	47	26.5	18	4.4	3	180	2.65	88.24	2 مكرر	**44.08
16	قبول إعداد كبيرة من الطلاب يفوق احتياجات سوق العمل .	58.8	40	27.9	19	13.2	9	167	2.46	81.86	12	**22.06
	المجموع	63.7	693	29.0	315	7.4	81	2790		85.48		**526.00
	المتوسط الحسابى المرجح		43.31		19.69		5.06		2.56			
	القوة النسبية					85.4						
	درجة الاسهام					مرتفعة						

درجات الحرية = 2
 قيمة كا² الجدولية 5% (5.99) ، قيمة كا² الجدولية 1% (9.21)
 ** دال عند مستوى 1% ، * دال عند مستوى 5%

المصدر : جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان .

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (6) والذي يوضح استجابات مجتمع الدراسة حول العوامل المؤثرة في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي .

يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً احصائياً وفق مجموع الأوزان المرجحة والذي بلغ (2790) وبمتوسط مرجح قدره (2,56) وقوة نسبية بلغت (85,4) ودرجة الاسهام قوية وبالنظر إلى ك² المحسوبة نجد أنها دالة عند مستوى معنوية 1% وأيضاً دالة عند مستوى معنوية 5% هذا وقد جاء ترتيب العبارات وفق المتوسط المرجح والقوة النسبية وذلك على الوجه التالي :

نجد عبارة (عدم ربط التعليم في الجامعات والمؤسسات بمتطلبات سوق العمل) ، في الترتيب الأول بمجموع أوزان بلغت (181) وبمتوسط مرجح قدره (2,66) وقوة نسبية (88,73) ، بينما احتلت عبارة (التفكك الأسري بين بعض سكان المجتمع المصري) الترتيب الثاني بمجموع أوزان بلغت (180) وبمتوسط مرجح قدره (2,65) وقوة نسبية (88,24) ، وأتت عبارة (التخطيط التعليمي لا يساير احتياجات سوق العمل) الترتيب الثاني مكرر بمجموع أوزان بلغت (180) وبمتوسط مرجح قدره (2,65) وقوة نسبية (88,24) ، بينما جاءت في الترتيب الثالث عبارة (ضعف ثقة الشباب في بعض أجهزة ومؤسسات الدولة) بمجموع أوزان بلغت (179) وبمتوسط مرجح قدره (2,63) وقوة نسبية (87,75) واحتلت عبارة (اعتماد الجامعات على الجانب النظري وترك النواحي العلمية) الترتيب الرابع بمجموع أوزان بلغت (177) وبمتوسط مرجح قدرة (2,60) وقوة نسبية (86,76) .

وكذلك نجد عبارة (عدم توافر فرص العمل التي تتناسب قدرات وإمكانيات الدولة) في الترتيب الخامس بمجموع أوزان بلغت (175) وبمتوسط مرجح قدره (2,57) وقوة بنسبة (85,78) واحتلت عبارة (الاحساس بالحيرة والقلق) الترتيب الخامس مكرر بمجموع أوزان بلغت (175) وبمتوسط مرجح قدره (2,57) وقوة نسبية (85,78) ، بينما جاءت في الترتيب الأخير عبارة عدم قبول أعداد كبيرة من الطلاب يفوق احتياجات سوق العمل بمجموع أوزان بلغت (167) وبمتوسط مرجح قدره (2,46) وقوة نسبية (81,86) ، وقد أكد ما جاء في الإطار النظري للدراسة عدم مواكبة التقدم التقني والمعرفي ، وتفاوت المشاركة في جهود التطوير والابتكار⁽⁹⁶⁾ ، وكذلك البطء في استجابة الجامعات والمعاهد العليا لمطالب التغيير والتطوير نظراً لتعقد التنظيمات البيروقراطية وأيضاً ما أكده الإطار النظري للدراسة إلى عدم الربط بين مخرجات العملية التعليمية وحاجة سوق العمل المحلي والخارجي أدى إلى زيادة أعداد العاطلين⁽⁹⁷⁾ .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة ميجار فينتان (Meagher fintan)⁽⁹⁸⁾ والتي أشارت إلى افتقار المتعطلين من العمل لمهارات اضافية تسهم في إعدادهم بصورة أكثر كفاءة لسوق العمل ومن بين هذه الأسباب تصاعد مشكلة الباحثين عن العمل ، تدني الجودة الشخصية لفئات الباحثين عن العمل بالإضافة إلى محدودية الوعي بثقافة العمل الحر وضعف المهارات الفنية لدى بعض الشباب .

وقد أكدت دراسة (محمد على عبد المنعم 2012)⁽⁹⁹⁾ والتي أشارت إلى أن البطالة هي أكبر التحديات التي تواجه الشباب وتهدد الاستقرار .

العمل الحر لدى شباب الجامعات

البعد الرابع:- الصعوبات التي تعوق المنظم الاجتماعي عن أداء عمله في نشر ثقافة العمل الحر .

جدول رقم (7) يوضح الفروق بين الاستجابات المبحوثين ودلالاتها الإحصائية في عبارات المؤشر الخاص بالصعوبات التي تعوق المنظم الاجتماعي عن أداء عمله في نشر

ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات

م	العبارات	موافق		الى حد ما		غير موافق		مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	الدرجة النسبية	الترتيب	كا
		%	ك	%	ك	%	ك					
1	عدم توافر ميزانية ثابتة لمكاتب رعاية الشباب	51.5	35	29.4	20	19.1	13	158	2.32	77.45	13	**11.13
2	قلة الحوافز المقدمة للمنظم الاجتماعي العامل في مكاتب رعاية الشباب	66.2	45	23.5	16	10.3	7	174	2.56	85.29	8	**34.74
3	عدم كفاءة أجهزة رعاية الشباب لتقديم خدمات كافية	57.4	39	27.9	19	14.7	10	165	2.43	80.88	12	**19.41
4	طبيعة الدراسة لا تعطى الفرصة للحوار	61.8	42	33.8	23	4.4	3	175	2.57	85.78	7	**33.51
5	تكدر الجداول لا يترك فرصة للمناقشات حول فرص العمل الحر	66.2	45	32.4	22	1.5	1	180	2.65	88.24	3	**42.67
6	عدم إعطاء الشباب الفرصة للتعبير عن آرائهم	60.3	41	38.2	26	1.5	1	176	2.59	86.27	6	**35.98
7	عدم معرفة الطلاب بدور المنظم الاجتماعي	55.9	38	39.7	27	4.4	3	171	2.51	83.82	10	**28.22
8	زيادة الرسوم والمصروفات الجامعية	70.6	48	26.5	18	2.9	2	182	2.68	89.22	1	**48.05
9	ينقص مكاتب الكلية الكثير من الكتب التي تتعرض للمشاكل الحياتية	72.1	49	19.1	13	8.8	6	179	2.63	87.75	4	**46.90
10	انحصار خدمات رعاية الشباب على طلاب بعينهم	70.6	48	25.0	17	4.4	3	181	2.66	88.73	2	**46.73
11	عدم توافر معلومات بمكاتب رعاية الشباب عن مجالات سوق العمل المختلفة	66.2	45	30.9	21	2.9	2	179	2.63	87.75	4 مكرر	**40.91
12	عدد الاخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات غير كافي .	51.5	35	47.1	32	1.5	1	170	2.50	83.33	11	**31.22
13	عدم الحماس لدى بعض الأخصائيين الاجتماعيين بثقافة العمل الحر	60.3	41	29.4	20	10.3	7	170	2.50	83.33	11 مكرر	**25.93
14	عدم كفاية الوقت المخصص لبرامج رعاية الشباب	58.8	40	32.4	22	8.8	6	170	2.50	83.33	11 مكرر	**25.49
15	جمود اللوائح الطلابية	55.9	38	41.2	28	2.9	2	172	2.53	84.31	9	**30.43
16	ضعف الانشطة والبرامج الطلابية	66.2	45	29.4	20	4.4	3	178	2.62	87.25	5	**39.32
	المجموع	61.9	674	31.6	344	6.4	70	2780		85.17		**504.50
	المتوسط الحسابي المرجح	42.13		21.50		4.38			2.56			
	القوة النسبية					85.1						
	درجة الاسهام					مرتفعة						

درجات الحرية = 2
 قيمة كا الجدولية 5% (5.99) ، قيمة كا الجدولية 1% (9.21)
 ** دال عند مستوى 1% ، * دال عند مستوى 5%
 المصدر : جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان .

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (7) والذي يوضح استجابات مجتمع الدراسة حول الصعوبات التي تعوق المنظم الاجتماعي عن قيادة بدوره في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي .

يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً احصائياً وفق الأوزان والذي بلغ (2780) وكذلك المتوسط الحسابي المرجح لهذه الاستجابات والذي قدر (2,56) وكذلك القوة النسبية (85,1) ودرجة الإسهام قوية ، هذا وقد جاء ترتيب العبارات وفق المتوسط المرجح والقوة النسبية وذلك على الوجه التالي : وبالنظر إلى كلاً² المحسوبة نجد أنها دالة عند مستوى معنوية 1% وأيضاً دالة عند مستوى معنوية 5% نجد أن النتائج أشارت إلى احتلال العبارة (زيادة الرسوم والمصروفات الجامعية) في الترتيب الأول بمجموع أوزان بلغت (182) وبمتوسط مرجح قدره (2,68) وقوة نسبية (89,44) ، بينما جاءت في الترتيب الثاني عبارة (انحصار خدمات رعاية الشباب على طلاب بعينهم) بمجموع أوزان بلغت (181) وبمتوسط مرجح قدره (2,66) وقوة نسبية (88,73) .

واحتلت عبارة (تكس الجداول لا يترك فرصة للمناقشات حول فرص العمل الحر) الترتيب الثالث بمجموع أوزان بلغت (180) وبمتوسط مرجح قدره (2,65) وقوة نسبية (88,24).

وأنت عبارة (ينقص مكاتب الكلية الكثير من الكتب التي تتعرض للمشاكل الحياتية) الترتيب الرابع بمجموع أوزان بلغت (179) ومتوسط مرجح قدره (2,63) وقوة نسبية (87,75) .

وقد احتلت عبارة (عدم توافر معلومات بمكاتب رعاية الشباب عن مجالات سوق العمل المختلفة) الترتيب الرابع مكرر بمجموع أوزان بلغت (179) ومتوسط مرجح قدره (2,63) وقوة نسبية (87,75) ، بينما جاءت عبارة (ضعف الأنشطة والبرامج الطلابية) الترتيب الخامس بمجموع أوزان بلغت قدره (178) وبمتوسط مرجح قدره (2,62) وقوة نسبية (87,25) .

واحتلت عبارة (عدم توافر ميزانية ثابتة لمكاتب رعاية الشباب) الترتيب الأخير بمجموع أوزان بلغت (158) وبمتوسط مرجح (2,32) وقوة نسبية (77,45) وقد أكد ما جاء في الإطار النظري للدراسة إلى غياب النظم والأليات الفعالة لتقييم أداء الجامعات في مجالات المعلومات والاتصالات⁽¹⁰⁰⁾ ، وذلك ما أكدته الإطار النظري للدراسة إلى عدم توافر فرص الاتصال بالعالم الخارجي ، والمؤسسات التعليمية الدولية والجامعات الأجنبية المتميزة⁽¹⁰¹⁾ وأيضاً ما أكدته الإطار النظري للدراسة إلى من أهم هذه المعوقات هي ضعف الموارد والمساعدة من مكاتب ومختبرات ومصادر للمعلومات⁽¹⁰²⁾ .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة سمير حسن منصور ومحمود عبد الرحمن (2008)⁽¹⁰³⁾ والتي ركزت على تعليم الخدمة الاجتماعية في ضوء متطلبات سوق العمل وتبين أن أدوار الأخصائي الاجتماعي محدودة بالنسبة للمشاركة في تغيير السياسات الهامة وأهم أدواره هي كتابة التقارير والتوثيق مما يتطلب القيام بتنمية قدرات الأخصائي .

العمل الحر لدى شباب الجامعات

البعد الخامس :- المقترحات التي تؤدي إلى تفعيل دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر

جدول رقم (8) يوضح الفروق بين الاستجابات المبحوثين ودلالاتها الإحصائية في عبارات المؤشر الخاص بالمقترحات التي تؤدي إلى تفعيل دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات

ن=68

م	العبارات	موافق		الى حد ما		غير موافق		مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	الدرجة النسبية	الترتيب	كا
		ك	%	ك	%	ك	%					
1	وضع خطة استراتيجية لكل جامعة لرسم خطة وظيفية لطلابها	44	64.7	14	20.6	10	14.7	170	2.50	83.33	9	**30.43
2	توفير موقع رسمي للتواصل بين العاطلين واصحاب الوظائف	49	72.1	16	23.5	3	4.4	182	2.68	89.22	4	**49.54
3	تحفيز البحث العلمي حول فكرة نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي	47	69.1	14	20.6	7	10.3	176	2.59	86.27	8	**40.21
4	الاستفادة من التجارب والخبرات السابقة في مواجهة ظاهرة البطالة	50	73.5	17	25.0	1	1.5	185	2.72	90.69	2	**55.01
5	تخصيص وقت كافي للإرشاد الطلابي	34	50.0	28	41.2	6	8.8	164	2.41	80.39	11	**19.15
6	الدعوة الى عقد ندوات تثقيفية لنشر ثقافة العمل الحر	31	45.6	30	44.1	7	10.3	160	2.35	78.43	12	**16.24
7	توعية الرأي العام بظاهرة البطالة	50	73.5	10	14.7	8	11.8	178	2.62	87.25	6	**49.46
8	استخدام وسائل الاعلام للتعريف بأخطار ظاهرة البطالة	47	69.1	15	22.1	6	8.8	177	2.60	86.76	7	**40.91
9	توفير مكان خاص لتقديم النشاط الخاص لنشر ثقافة العمل الحر او المشروعات الصغيرة	53	77.9	13	19.1	2	2.9	187	2.75	91.67	1	**63.47
10	تثقيف الاثنية داخل الجامعة بدلا من خارجها	45	66.2	12	17.6	11	16.2	170	2.50	83.33	9 مكرر	**32.98
11	التزويد بوسائل ايضاح وكتيبات ومطبوعات لتوزيعها على المجتمع الطلابي	52	76.5	13	19.1	3	4.4	185	2.72	90.69	2 مكرر	**59.06
12	توفير الاحتياجات المادية من اجل اتاحة الفرصة لنشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي	40	58.8	21	30.9	7	10.3	169	2.49	82.84	10	**24.17
13	توفير الخبرة العالية للمنظم الاجتماعي العامل في مكاتب رعاية الشباب عن مجال العمل الحر	50	73.5	15	22.1	3	4.4	183	2.69	89.71	3	**52.54
14	اتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة في الانشطة الطلابية	48	70.6	16	23.5	4	5.9	180	2.65	88.24	5	**45.58
15	وضع الخطط المستقبلية لتشجيع الشباب على العمل الحر	44	64.7	22	32.4	2	2.9	178	2.62	87.25	6 مكرر	**38.88
16	اقامة دورات تدريبية للمنظم الاجتماعي عن العمل الحر والمشروعات الصغيرة	45	66.2	20	29.4	3	4.4	178	2.62	87.25	6 مكرر	**39.32
	المجموع	729	67.0	276	25.4	83	7.6	2822		86.46		**606.52
	المتوسط الحسابي المرجح	45.56		17.25		5.19			2.59			
	القوة النسبية				86.4							
	درجة الاسهام											مرتفعة

درجات الحرية = 2

قيمة كا² الجدولية 5% (5.99) ، قيمة كا² الجدولية 1% (9.21)

** دال عند مستوى 1% ، * دال عند مستوى 5%

المصدر : جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان .

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (8) حول المقترحات المؤدية إلى تفعيل دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي .

يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع احصائياً وفق مجموع الأوزان المرجحة والذي بلغ (2822) وكذلك المتوسط المرجح لهذه الاستجابات والذي قدر (2,59) وكذلك القوة النسبية والتي بلغت (86,4) ودرجة الاسهام قوية وبالنظر إلى كاً² المحسوبة نجد أنها دالة عند مستوى معنوية 1% . وأيضاً دالة عند مستوى معنوية 5% هذا وقد جاء ترتيب العبارات وفق المتوسط المرجح والقوة النسبية وذلك على الوجه التالي :

نجد أن النتائج أشارت إلى احتلال عبارة (توفير مكان خاص لتقديم النشاط الخاص لنشر ثقافة العمل الحر أو المشروعات الصغيرة) الترتيب الأول بلغت بمجموع أوزان (187) وبمتوسط مرجح قدره (2,75) وقوة نسبية (91,67) ، واحتلت عبارة الاستفادة من التجارب والخبرات السابقة في مواجهة ظاهرة البطالة (الترتيب الثاني بمجموع أوزان بلغت (185) وبمتوسط مرجح قدره (2,72) وقوة نسبية (90,69) .

وجاءت عبارة (التزويد بوسائل إيضاح وكتيبات ومطبوعات لتوزيعها على المجتمع الطلابي) الترتيب الثاني مكرر بمجموع أوزان بلغت (185) وبمتوسط مرجح قدره (2,72) وقوة نسبية (90,69) .

بينما آتت عبارة (توفير الخبرة العالية للمنظم الاجتماعي العامل في مكاتب رعاية الشباب عن مجال العمل الحر) في الترتيب الثالث بمجموع أوزان بلغت (183) وبمتوسط مرجح قدره (2,69) وقوة نسبية (89,71) واحتلت عبارة (توفير موقع رسمي للتواصل بين العاطلين وأصحاب الوظائف الترتيب الرابع بمجموع أوزان بلغت (182) وبمتوسط مرجح قدره (2,68) وقوة نسبية (89,22) ، وآتت عبارة (إتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة في الأنشطة الطلابية) الترتيب الخامس بمجموع أوزان بلغت (180) وبمتوسط مرجح قدره (2,65) وقوة نسبية (88,24) .

بينما احتلت عبارة (الدعوة إلى عقد ندوات تثقيفية لنشر ثقافة العمل الحر) الترتيب الأخير بمجموع أوزان بلغت (160) وبمتوسط مرجح قدره (2,35) وقوة نسبية (78,43) ، وقد أكد ما جاء في الإطار النظري للدراسة أن الندوات من الأدوات التي يستخدمها المنظم الاجتماعي في التثقيف والتوعية أو شرح موضوع بعينه ، وتتيح الندوات الفرصة لكل المشاركين بإبداء آرائهم في المشكلة وتصحيح الأفكار الخاطئة لدى الشباب فيما يتعلق بالعمل في القطاع الخاص⁽¹⁰⁴⁾ وقد أكد ما جاء في الإطار النظري للدراسة أن المؤتمرات هي الوسيلة التي بها اقناع الجمهور بفكرة أو موضوع أو نتاج عمل لكسب تأييد الرأي العام أو تهيئة الجو الملائم لتبادل الفكرة حول مشكلة أو مسألة معينة بين عدد من المهتمين بتلك المشكلة⁽¹⁰⁵⁾ وأيضاً ما أكده الإطار النظري للدراسة إكساب الشباب الخبرات والمعلومات من خلال وسائل وأدوات كثيرة تكون رسمية أو غير رسمية مثل الدورات التدريبية التي تساعد الشباب على تنمية مهاراتهم لسوق العمل والندوات والمحاضرات⁽¹⁰⁶⁾ ، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة توني جيف ومارك (Tony . Jeff and mark 1997)⁽¹⁰⁷⁾ إلى ضرورة المطالبة بإنشاء برامج تقابل احتياجات الشباب وتزويدهم بالمهارات والخبرات .

وقد أكدت دراسة منال حمدي محمد (2004) ⁽¹⁰⁸⁾ إلى ضرورة توفير مراكز للتعليم المهني للشباب خريجي الجامعات وضرورة فتح المجال لهم لإقامة مشروعات صغيرة تدر عليهم دخل ثابت ، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (محمد سليمان فياض 2008) ⁽¹⁰⁹⁾ ، إلى ضرورة قيام الجامعة بدورات وحملات إعلامية لتنمية فكر الشباب عن العمل الحر والمشروعات الصغيرة .

الثاني عشر : النتائج العامة للدراسة :-

في ضوء عرض جداول الدراسة والتعليق عليها وتحليلها وربطها بالإطار النظري ، والدراسات السابقة أو في ضوء معطيات الدراسة الامبريقية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-

أولاً : خصائص مجتمع الدراسة :-

1- أوضحت نتائج الدراسة أن الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مكاتب رعاية الشباب بجامعة أسيوط يمثل الإناث فيها النسبة العالية حيث مثل 60,3% بينما كانت تمثيل الذكور 39,7% .

2- نسبة 72,1% من الأخصائيين الاجتماعيين متزوجين ويليها غير المتزوجين ويمثلون نسبة 20,6% ثم يليها المطلقات ويمثلون نسبة 4,4% وأخيراً الأرامل ويمثلون 2,9% .

3- أفادت نتائج الدراسة أن المؤهل الدراسي لمجتمع الدراسي جاء على النحو التالي :-

نسبة 75% حاصلون على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية ، ويليها نسبة 13,2% حاصلين على ليسانس آداب ثم يليها نسبة 7,4% حاصلين على الماجستير وأخيراً نسبة 4,4% حاصلين على دكتوراه .

4- أسفرت نتائج الدراسة عن أن سنوات الخبرة لمجتمع الدراسة كانت على النحو التالي :-

نسبة 44,1% من العينة تتراوح خبرتهم من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة وقد جاءت نسبة 35,3% من مجتمع الدراسة تتراوح خبرتهم من 15 سنة فأكثر ، بينما بلغت نسبة 16,2% من مجتمع الدراسة تتراوح خبرتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات وأخيراً نسبة 4,4% من مجتمع الدراسة تتراوح خبرتهم أقل من 5 سنوات .

5- أشارت نتائج الدراسة أن نسبة 55,9% من مجتمع الدراسة قد حصلوا على دورات تدريبية ، بينما أشارت نسبة 44,1% من مجتمع الدراسة لم يحصلوا على دورات تدريبية .

6- أوضحت نتائج الدراسة أن نسبة 44,7% من مجتمع الدراسة قد حصلوا على دورة واحدة وقد أفادت نسبة 37,6% من العينة قد حصلوا على دروتان ، كما أكدت نسبة 15,8% قد حصلوا على ثلاثة دروات ، وفي النهاية أفادت نسبة 7,9% قد حصلوا على أربعة دورات .

7- أفادت نتائج الدراسة بأن نسبة 57,9% من مجتمع الدراسة بأن استفادتهم من الدورات كانت غير كافية وقد أشارت نسبة 26,3% من مجتمع الدراسة بأن استفادتهم كانت كافية إلى حد ما وفي النهاية نسبة

15,8% من مجتمع الدراسة كانت كافية .

ثانياً : النتائج المتعلقة بتحقيق أهداف الدراسة تمثلت في النتائج التالية : -

(أ) النتائج المتعلقة باستجابات مجتمع الدراسة حول مدى وعي طلاب الجامعة بثقافة العمل الحر .

- (1) أرى أن الوعي بنشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي من متطلبات العصر الحديث .
 - (2) أرى أن تنمية وعي الشباب بالعمل الحر والمشروعات الصغيرة سيؤدي من الحد من مشكلة البطالة .
 - (3) ضروري أن يرتبط التعليم بسوق العمل .
 - (4) ضروري عمل دراسة جدوى للمشروع الذي أفكر فيه .
 - (5) اعتقد أن العمل الحر أفضل وسيلة لحل مشكلة البطالة .
 - (6) التوعية الإعلامية تساهم في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي .
 - (7) أتحدث مع أصدقائي عن اختيار المشروع المناسب .
 - (8) أرى أن التعاون بين مختلف الجهات في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي أمر ضروري .
 - (9) أشارك في الندوات الخاصة بثقافة العمل الحر والمشروعات الصغيرة .
- (ب) النتائج المتعلقة باستجابات مجتمع الدراسة حول دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي .

(1) أساعد الشباب في الحصول على فرصة عمل مناسبة .

(2) أساعد الشباب على استثمار القدرات الكامنة لهم .

(3) أقوم بتدعيم قيمة العمل لدى الشباب لما يتطلبه سوق العمل .

(4) أساهم بتغيير الاتجاهات السلبية نحو العمل الحر أو المشروعات الصغيرة .

(5) أساعد الشباب على تنمية الشعور لدى الشباب على اختيار المشروع أو العمل الحر .

(6) أساعد الشباب في اكتساب المهارات والخبرات الخاصة بسوق العمل .

(7) أساعد الشباب بالمشورة لاختيار نوعية البرامج والدورات التي يتطلبها سوق العمل .

(8) أساعد في تنمية مهارات الشباب لمواجهة الصعوبات المرتبطة بسوق العمل .

(9) أقوم بتوعية وتثقيف الشباب بمتطلبات سوق العمل .

(ج) النتائج المتعلقة باستجابات مجتمع الدراسة حول العوامل المؤثرة في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي .

(1) عدم ربط التعليم في الجامعات والمؤسسات بمتطلبات سوق العمل .

(2) التفكك الأسري بين بعض سكان المجتمع المصري .

(3) التخطيط التعليمي لا يساير احتياجات سوق العمل .

(4) ضعف ثقة الشباب في بعض أجهزة ومؤسسات الدولة .

(5) اعتماد الجامعات على الجانب النظري وترك النواحي العلمية .

- (6) عدم توافر فرص العمل التي تتناسب قدرات وإمكانيات الدولة .
- (7) الفقر الواضح الذي يسود بعض سكان المجتمع المصري .
- (8) الإحساس بخيبة الأمل .
- (9) الزواج المبكر قد يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة .
- (د) النتائج المتعلقة باستجابات مجتمع الدراسة حول الصعوبات التي تعوق المنظم الاجتماعي عن قيامه بدوره في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي .
- (1) زيادة الرسوم والمصروفات الجامعية .
- (2) انحصار خدمات رعاية الشباب على طلاب بعينهم .
- (3) تكديس الجداول لا يترك فرصة للمناقشات حول فرص العمل الحر .
- (4) ينقص مكاتب الكلية الكثير من الكتب التي تتعرض للمشاكل الحياتية .
- (5) عدم توافر معلومات بمكاتب رعاية عن مجالات سوق العمل المختلفة .
- (6) ضعف الأنشطة والبرامج الطلابية .
- (7) عدم إعطاء الشباب الفرصة للتعبير عن آرائهم .
- (8) طبيعة الدراسة لا تعطي الفرصة للحوار .
- (9) قلة الحوافز المقدمة للمنظم الاجتماعي العامل في مكاتب رعاية الشباب .
- (هـ) النتائج المتعلقة باستجابات مجتمع الدراسة حول المقترحات التي تؤدي إلى تفعيل دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي .
- (1) توفير مكان خاص لتقديم النشاط لنشر ثقافة العمل الحر أو المشروعات الصغيرة .
- (2) الاستفادة من التجارب والخبرات السابقة في مواجهة ظاهرة البطالة .
- (3) التزويد بوسائل إيضاح وكتيبات ومطبوعات لتوزيعها على المجتمع الطلابي .
- (4) توفير الخبرة العالية للمنظم الاجتماعي العامل في مكاتب رعاية الشباب عن مجال العمل الحر .
- (5) توفير موقع رسمي للتواصل بين العاطلين وأصحاب الوظائف .
- (6) توعية الرأي العام بظاهرة البطالة .
- (7) وضع الخطط المستقبلية لتشجيع الشباب على العمل الحر .
- (8) إقامة دورات تدريبية للمنظم الاجتماعي عن العمل الحر والمشروعات الصغيرة .
- (9) استخدام وسائل الإعلام للتعريف بإخطار ظاهرة البطالة .
- الثالث عشر : التوصيات العامة للدراسة :-
- استناداً إلى نتائج الدراسة الميدانية ، فقد تم استخلاص بعض التوصيات التي تهدف إلى زيادة وعي الشباب الجامعي بالعمل الحر . في ضوء اليات طريقة تنظيم المجتمع التي يمكن إيجازها في الآتي :-
- 1- ضرورة إيجاد برامج توعية للشباب الجامعي بأهمية العمل الحر والمشروعات الصغيرة .

- 2- تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين لتحمل مسؤولية العمل المهني داخل مكاتب رعاية الشباب .
- 3- توصي الدراسة بتشجيع إجراء البحوث والدراسات الخاصة بنشر ثقافة العمل الحر والمشروعات الصغيرة.
- 4- تركيز وسائل الإعلام على نشر ثقافة العمل الحر وأهميته اقتصاديًا للخريج وانعكاسه على تخفيض نسبة البطالة .
- 5- إتاحة الفرصة للطلبة لتحمل المسؤولية من خلال أنشطة مكاتب رعاية الشباب للاستفادة منها أثناء ممارسة العمل الحر وذلك بعمل محاكاة لمشروعات صغيرة .
- 6- عقد دورات تدريبية للشباب الجامعي عن كيفية استثمار الوقت بعد التخرج في عمل حر بعيدًا عن العمل الحكومي وعلى كيفية سرعة إنجاز العمل تمهيدًا لسوق العمل .
- 7- تغيير الثقافة القديمة عن العمل الحر باعتباره مهنة الطبقة الدنيا وذلك بعقد دورات تثقيفية للشباب الجامعي من خلال الأنشطة الطلابية والمقررات الدراسية .
- 8- تعمل أنشطة مكاتب رعاية الشباب على كثرة الندوات والزيارات التي تشجع على الإبداع لنماذج ممارسة العمل الحر الناجحة في محافظة أسيوط .
- 9- توفير التسهيلات والإمكانيات المالية الذاتية أو الحصول على قروض ميسرة للخريجين لمساعدتهم على عمل مشروع حر بعد التخرج .

الرابع عشر : تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات :-

أولاً : فلسفة التصور المقترح :-

ينطلق التصور من أن العمل الحر أصبح مطلبًا أساسيًا في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي ، وزيادة أعداد الخريجين ، وقلة الوظائف الحكومية ، وأن التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة منوط بتغيير ثقافة الشباب الجامعي نحو العمل الحر ، فإن هذا يتطلب تفعيل دور كل من الاستاذ الجامعي والمقررات الجامعية والأنشطة الطلابية بالجامعة ووضع تصور مقترحاً لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي .

ثانياً : منطلقات التصور المقترح :-

- 1- أن الجامعات هي مصنع الشباب وتسعى دائماً لتشكيل شخصيتهم بما يتناسب مع الظروف الاقتصادية وتخرج مواطنين صالحين لأنفسهم ولمجتمعهم .
- 2- أن التقدم التكنولوجي والانفتاح على العالم واحتكاك الثقافات أدى إلى نقل بعض القيم الاقتصادية مثل التجارة الاقتصادية والتسوق الإلكتروني والتي أدت إلى تقليص نسبة العمالة بين خريجي الجامعات .
- 3- إن ثقافة العمل الحر ينبغي أن تكون على وعي أن تتم بصورة مقصورة داخل المؤسسات التعليمية ويتم من خلالها تعريف الطالب بالعديد من مفاهيم العمل الحر وخصائصه مثل مفهوم ريادة الأعمال والعمل الحر والبطالة والحقوق والواجبات والمؤسسات والشركات وغيرها من مفاهيم العمل الحر .

4- أن ثقافة العمل الحر أصبحت مطلبًا أساسيًا في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والتي أدت إلى قلة التوظيف ، وزيادة نسبة البطالة بين الخريجين .

ثالثاً : الأسس التي تم في ضوئها وضع تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع .

- 1- الإطار النظري للخدمة الاجتماعية وما يتضمن من نظريات ومبادئ وتكتيكات ومهارات وأساليب مهنية .
 - 2- المفاهيم التي اعتمدت عليها الدراسة (مفهوم الدور ومفهوم نشر ثقافة العمل الحر - الشباب الجامعي)
 - 3- نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة المرتبطة .
- رابعاً : أهداف التصور المقترح : -

يسعى التصور المقترح إلى تحقيق هدف وهو دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .

الأهداف الفرعية : -

- 1- التعرف على مدى وعي طلاب الجامعة بثقافة العمل الحر .
- 2- التعرف على دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .
- 3- التعرف على العوامل المؤثرة في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .
- 4- الصعوبات التي تعوق المنظم الاجتماعي عن قيامه بدوره في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .
- 5- محاولة وضع مقترحات لتفعيل دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات .

خامساً : النظرية التي يستند إليها التصور المقترح : -

قد اعتمد الباحث على بعض النظريات كموجهات نظرية يسترشد بهم في دراسته :-

- نظرية الدور ونظرية الاتصال ونظرية النسق

1- نظرية الدور : - توضح نظرية الدور على أنها عملية تؤدي إلى استبعاد الأدوار والعمل كعامل حافز نحو التفاعل المتزايد وتناول الأدوار الملائمة لكل من الأطراف .

والفكرة الأساسية لهذه النظرية تقوم على أساس أن كل فرد يشغل مركزاً اجتماعياً معيناً في السلم الاجتماعي وهذا المركز يحتم على الشخص الذي يشغله مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنظم تفاعله مع الأشخاص الذي يشغله مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنظم تفاعله مع الأشخاص الآخرين الذين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى .

- يرتبط الدور بالمركز أي الحقوق والواجبات والالتزامات التي تعتبر المكونات الأساسية لهذه المراكز التي تطبع الأشخاص الحاصلين عليها بطابع خاصة هذه الحقوق والواجبات تسمى أدواراً⁽¹¹⁰⁾ .

ويرتبط بالمصطلحات الآتية : -

- 1- توقعات الدور : وهي المواصفات الثقافية التي تحددها الجماعة أو المجتمع للدور .
 - 2- مفهوم الدور : ويشمل إدراك أو تفسير الفرد الذي يمارس الدور توقعات الدور .
 - 3- تقبل الدور : ويمثل تقبل الفرد أو انشغاله بالدور كما تم تفسيره .
 - 4- ممارسة الدور : وتمثل الطريقة التي يسلك بها الفرد فعلاً في موقف الدور⁽¹¹¹⁾ .
- وترتبط الدراسة الحالية بالمفاهيم التالية : -

- 1- الدور الفعلي : وهو الدور الذي يقوم به المنظم الاجتماعي فعلياً في عمله مع الشباب الجامعي داخل جماعات الأنشطة الطلابية والأساليب الفنية بطريقة تنظيم المجتمع .
- 2- الدور المتوقع : وهو ما يجب أن يقوم به المنظم الاجتماعي في عمله مع الشباب الجامعي داخل جماعات الأنشطة الطلابية والأساليب الفنية بطريقة تنظيم المجتمع
- 3- الدور الموصوف : وهو الدور المحدد طبقاً للائحة التنفيذية لأجهزة رعاية الشباب بالجامعة داخل الكليات.

نظرية الاتصال : - عرف الاتصال على أنه تفاعل بين اثنين أو أكثر من الناس من خلال تبادل المعلومات والقرارات وهي مهارة أساسية في عملية التدخل المهني⁽¹¹²⁾ .

هذا وينظر إلى الاتصال في الخدمة الاجتماعية على أنه العملية التي تنتقل بها المعلومات أو القرارات أو التوجيهات خلال المنظمات الاجتماعية والوسائل التي تساعد على تكوين أو تعديل المعرفة والآراء والاتجاهات⁽¹¹³⁾ .

وتمثل عملية الاتصال ضرورة هامة لطريقة تنظيم المجتمع حيث أنه يمثل أحد العمليات الأساسية لتنظيم المجتمع ، ولكي ينجح المنظم الاجتماعي يستخدم العديد من الوسائل والاتصال داخل المجتمع من خلال استخدام وسائل الاتصال اللفظي وغير اللفظي في تدعيم التفاعل والاتصال بين فئات المجتمع ومؤسسات تقديم الخدمات .

نظرية النسق : تنطلق الدراسة الحالية من نظرية النسق على اعتبار أن النسق هو وحدة تتكون من أجزاء أو وحدات متباينة ومتماسكة معاً ، حيث كل وحدة معتمدة على غيرها في اعتمادية متبادلة ، وتتفاعل المكونات والتي تشترك في خصائص عامة لينتج عنها إطار كلي ، والنسق أكبر من مجموعة أجزائه ، ويسعى في إطار التفاعل المستمر بين أجزائه لتحقيق التوازن⁽¹¹⁴⁾ .

وظائف النسق الاجتماعي : هناكوظيفتين هما :

- 1- وظيفة داخلية ومن خلالها يسعى النسق إلى الحفاظ على العلاقات المتوازنة بين الأجزاء المكونة للنسق حتى يضمن استمراره وبقائه .
- 2- وظيفة خارجية ، وتتمثل تلك الوظيفة في أداء الوظيفة المطلوبة من النسق والتفاعل مع البيئة⁽¹¹⁵⁾ .

وتركز نظريات الأنساق على العناصر الداخلية في الطبيعة والتي تشمل العلاقات الحيوية ، الكيميائية والطبيعية والعلاقات الاجتماعية على :

(أ) المدخلات : وهي مجموعة الموارد المتاحة للنسق أو المختارة بواسطة الطاقة التي يجلبها النسق من منظمات أخرى أو من البيئة التي يوجد بها .

(ب) العمليات التحويلية : وهو الجزء المختص بأداء العمليات والأنشطة الهادفة إلى تحويل المدخلات إلى شكل آخر تماماً لما كانت عليه قبل دخولها للنسق⁽¹¹⁶⁾ .

(ج) المخرجات : وهي التي تعني تصدير الانساق المفتوحة من سلع أو خدمات إلى البيئة المحيطة للنسق .

(د) وهي نتائج العلاقات بين المدخلات والمخرجات ، وهي عملية مستمرة هدفها تحقيق حالة من الثبات والتوازن بين المدخلات والمخرجات وذلك ، لضمان تحسين المخرجات بصفة مستمرة .

وفي ضوء نظرية الأنساق فإنه يمكن اعتبار مكاتب رعاية الشباب بالجامعة أحد الأنساق الفرعية باعتبارها نسق مفتوح يتفاعل مع المجتمع الكبير الذي يتألف من عدة أنساق متساندة ومتعاونة يوجد بينها علاقات وباعتبار رعاية الشباب بالجامعات تهم قطاع كبير من قطاعات المجتمع وهو الشباب وتقوم مكاتب رعاية الشباب بتحويل هذه الخطط إلى برامج ومشروعات يستفيد منها الشباب وتساهم في حل مشكلاته وبالتطبيق فإن مكاتب رعاية الشباب تقوم بتوفير برامج في مجال العمل الحر لإكساب الشباب المعرفة لكيفية الاعتماد على انفسهم وللحصول على فرص عمل يوفر لهم دخل ثابت .

سادساً: أنساق التصور المقترح :-

1- نسق محدث التغيير وهو المنظم الاجتماعي .

2- نسق العميل وهو الشاب العاطل أو الباحث عن العمل أو الباحث عن عمل أفضل .

3- نسق الهدف ويشمل ما يلي :-

1- الشباب الباحث عن عمل .

2- المؤسسات المجتمعية المهتمة بقضايا البطالة .

3- المجتمع العام بقيادته الشعبية والتنفيذية .

4- نسق الفعل : المؤسسة التي يعمل المنظم الاجتماعي من خلالها وهي مكاتب رعاية الشباب .

سابعاً: الاستراتيجيات التي يستند إليها التصور المقترح :-

1- استراتيجية المشاركة : حث الشباب على المشاركة الفعالة في كافة الأنشطة والبرامج التي يقدمها مكاتب رعاية الشباب بالجامعة .

2- استراتيجية تغيير الاتجاهات : يستخدم الباحث هذه الاستراتيجية لتغيير بعض الاتجاهات السلبية التي قد تكون منتشرة بين الشباب الجامعي عن ثقافة العمل الحر والعمل اليدوي وتزويدهم بالخبرات والمهارات والقيم الإيجابية نحو العمل الحر والعمل اليدوي والتدريب المهني .

- استراتيجية العلاج التعليمي : يستخدم الباحث هذه الاستراتيجية لزيادة إدراك الشباب الجامعي بقيمة العمل

الحر واليدوي والمشروعات الصغيرة وأيضاً زيادة اعتماد الشباب على أنفسهم ولمواجهة مشكلة البطالة وتقوية الشعور بالثقة لدى الشباب الجامعي .

- استراتيجية تغيير السلوك :-

وهي تهدف إلى توليد الأفكار والمساهمة في تهيئة المناخ الذي يساعد على تقبل الأفكار الجديدة

نحو العمل الحر واليدوي والتدريب المهني .

- استراتيجية الاقناع :-

- وهي تزيد من دافعية الشباب نحو العمل بالداخل وتركز على فتح قنوات لظهور أفكار متنوعة وأصيلة وتتيح الفرصة للمشاركة .

ثامناً :- التكتيكات المقترحة في هذا الإطار فتمثل في :-

1- الشرح والتوضيح لكل الأنشطة داخل مكاتب رعاية الشباب بالجامعة .

- فتح قنوات وأدوات التواصل والحوار الجيد بين الطلاب .

- تكتيك أساليب تعديل السلوك .

- تعديل الاتجاهات من خلال الإطلاع على بعض الكتيبات والنشرات والمعلومات عن العمل الحر والمشروعات الصغيرة والعمل اليدوي .

- معسكرات تثقيفية تسهم في تنامي المشاعر الطيبة البناءة وتكوين الصداقات والعلاقات الاجتماعية والقيم الإيجابية .

- عقد الندوات والمؤتمرات والمناقشات لنبث الوعي بين الشباب الجامعي عن العمل الحر والمشروعات الصغيرة .

- تكتيك التثقيف الذاتي : لمساعدة الشباب على البحث الذاتي والتفكير والتزود بالمعرفة في مجالات الحياة المختلفة والحصول على بعض الخبرات والمعلومات عن أهمية ثقافة العمل الحر والمشروعات الصغيرة وكيفية إعدادها وبدء المشروع والنجاح فيه .

تاسعاً : الأدوار المقترحة في هذا الإطار فتمثل في :

دور الخبير - المرشد - الوسيط - المهني - الممكن - الخبير - المعالج - المخطط .

عاشراً : المهارات المقترحة في هذا الإطار .

1- مهارة الاتصال .

2- مهارة في تكوين العلاقة المهنية .

3- مهارة التفاوض .

4- مهارة الاقناع .

5- التفاوض .

6- المهارة في التحليل والتفسير .

الحادي عشر : الوسائل والأدوات المقترحة في هذا الإطار فتمثل في :-

- الندوات . - المناقشة الجماعية . - المحاضرات . - الزيارات .
- المقابلات . - اللجان . - الاجتماعات .

الثاني عشر عوامل نجاح التصور المقترح : -

يرى الباحث أنه من الضروري توافر مجموعة من العوامل التي تسهم في نجاح التصور المقترح وتؤدي إلى نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات من منظور طريقة تنظيم المجتمع .

1- إعداد دورات تدريبية كافية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب .

2- إعادة النظر في محتوى الدورات التدريبية بما يضمن التركيز على النواحي الفنية وعلى النظريات والاتجاهات الحديثة في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وطريقتها في تنظيم المجتمع .

3- أن يأخذ المنظم الاجتماعي في اعتباره كافة الأنساق المرتبطة بالموقف الأشكالي وعدم الاقتصار على نسق واحد .

4- زيادة عد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب والارتقاء بمستواهم المهني والارتقاء بمستواهم الاقتصادي وتوفير الإمكانات اللازمة لقيامهم بعملهم بفعالية .

5- التنسيق بين الأدوار المهنية التي يقوم بها الأخصائيون الاجتماعيون والعاملون بمكاتب رعاية الشباب وتدعيم دور العمل الفرقي داخل هذه المؤسسات الكافية لممارسة عمله بنجاح .

المراجع

- (1) محمد عبد الفتاح محمد : التنمية الاجتماعية من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 2003 ، ص 277 .
- (2) محمد نبيل سعد سالم ، محمد محمد جاب الله عمارة : إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاجتماعية القاهرة ، المكتب الجامعي الحديث ، 2009 ، ص 15 .
- (3) محمد شفيق : التنمية والمتغيرات الاقتصادية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث 2005 ، ص 471 .
- (4) [http:// www.google.com/intar/ help/features. HTM](http://www.google.com/intar/help/features.HTM) , march , 2005 .
- (5) معهد التخطيط القومي : تقرير التنمية البشرية في مصر عام 2005 ، مرجع سبق ذكره ، ص 384 .
- (6) pramod kumar pajpai " youth education and Employment , first publishing , 1997 , p 136 .
- (7) Mead Donald – c : the contribution of small enterprises to employment growth in southern and eastremn afrca , word development : Botswana , periodical , 1994 .
- (8) meager fintan : professional unemployment . Irlan accountancy . 1994 . P. 23 .
- (9) فؤاد ساجوني : الشركة بين القطاع الخاص والحكومة لتفعيل تنمية الموارد البشرية ، عمان ، ص 26 .
- (10) Mgkeriezi : the potential contribution of vocational Education to future university abanjay , 2004 , p 180 .
- (11) Tony jeff and mark Smith : youth work , practical social work London , Macmillan education , 1997 .

- (12) على عباس دندراوي : الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتنمية قيمة العمل الحر لدى الشباب الجامعي ، جملة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان 1999 .
- (13) سرية جاد الله عبد السند : التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية اتجاهات الشباب نحو العمل الحر بالمشروعات الصغيرة ، بحث غير منشور ، المؤتمر العلمي الثاني عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 1999 .
- (14) Howard soresheed : the Effects of Enterpenuship training and venture creation on youth enter eneurial Attitudes and a cademic , prefarmence university of soth Elorida 2000 . P. 532 .
- (15) Akng samuei mwene : Apaper on skill related to selfhelp activite Geneve Interlake International conference of 10-12 –September 2001 .
- (16) Francis chigunta : youth Enyterpen eurship , meeting the keyploieg challenges England , wolpsan college oxford university , 2002 .
- (17) عبد النبي أحمد : الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة الشباب في المشروعات الانتاجية الصغيرة ، رسالة دكتوراه كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة ، فرع الفيوم 2003 .
- (18) منال حمدي محمد : إسهامات الجامعة في تأكيد حق الشباب في العمل الحر ، بحث غير منشور ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة 2004 ، ص 1
- (19) مروة محمد على شطا : سوسيولوجيا المشروعات الصغيرة ومشكلة البطالة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة حلوان 2005 .
- (20) Henri Ques : Best practices of collaboration between university and industrial Smes Portugal , bench marking , 2006 .
- (21) سمير حسن منصور ، محمود عبد الرحمن ، تعليم الخمة الاجتماعية في ضوء متطلبات سوق العمل (المؤتمر العلمي الأول ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة أسيوط 2008) .
- (22) نجلاء محمد صالح : (دور جماعات الأسرة الطلابية في تأهيل أعضائها بثقافة العمل الحر) ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الحادي والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان 2008 .
- (23) Miriam Marcen . Almudena sevilla , self . Employment and culture “ university “ of Oxford , U.S.A , ph.O 2009 .
- (24) شيماء رمضان على : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وتعديل اتجاهات طالبات الثانوية الفنية نحو المشروعات الانتاجية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، فرع الفيوم 2010 .
- (25) حنان شوقي السيد : المواصفات المهنية لأخصائي العمل مع الجماعات في مجال رعاية الشباب طبقاً لمتطلبات سوق العمل ، بحث منشور بالمؤتمر الدولي الرابع والعشرين ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، الفترة من 9 مارس 2011 .
- (26) محمد عبد المنعم : العمل الحر وآليات مواجهة الفقر ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الآداب ، جامعة حلوان 2012 .
- (27) محمد سليمان فياض : دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر ، دراسة العلوم التربوية ، المجلد 45 ، العدد 4 ، 2018 .
- (28) تقرير التنمية البشرية ، القاهرة ، معهد التخطيط القومي 2003 ، ص 25 .
- (29) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء : التنمية البشرية وسوق العمل ج . م . ع . من عام 2001 إلى 2010 ص 152 .
- (30) عبد العزيز فهمي إبراهيم النوصي : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، دار الأقصى للطباعة ، 2005 ، ص 129 .

- (31) Joyce – m – Hamkins the oxford dictionary London University press 1992 – p : 558 .
- (32) Barker . R : the social work dictionary U.S.A nasw press (4) Ed 1999 p 418 .
- (33) أحمد نكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان ، 1993 ، ص 323 .
- (34) على عباس دندراوي : الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، زيادة مشاركة الشباب في المشروعات الانتاجية الصغيرة .
- (35) منظمة العمل الدولية : تعميق فكر العمل الحر – الصندوق الاجتماعي للتنمية القاهرة التقرير الاقتصادي العربي الموحد أبو ظبي سبتمبر 2014 ص 35 .
- (36) الصندوق الاجتماعي للتنمية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 25- 31 .
- (37) أحمد المهدي : آليات رفع تشغيل القوى العاملة ، الجامعة العربية للعلوم ، تونس ، 2005 ، ص 68 .
- (38) منصور الرفاعي عيد : الإسلام وقضايا الشباب ، ط ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، 2012 ، ص 18 .
- (39) رشاد أحمد عبد اللطيف : تنمية المجتمع وقضايا الإعلام التربوي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2001 ، ص 178 .
- (40) Louis G : John son and stepben . Jyanca social work practice A Gener dlist Approach Boston , All and Bacon , 2 nd 2007 p 2 .
- (41) أحمد شفيق السكري : التنمية الاجتماعية ، طنطا ، التركي للكمبيوتر وطباعة الأست ، 2002 ، ص 88 .
- (42) السيد عبد الفتاح عفيف : رؤية سيولوجية للشباب لمشكلة البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد العليا ، ص 46
- (43) سلوى عثمان : البطالة في مصر وقضية التنمية ، المؤتمر العلمي الأول لكلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، 2000 ، ص 20 .
- (44) عوض مختار هلووة : البطالة في مصر ، قياسها وأساليب علاجها ، بمؤتمر العلمي السنوي الرابع عشر للاقتصاديون المصريون ، القاهرة ، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع ، 1989 ، ص 5 .
- (45) سلوى عثمان : البطالة في مصر وقضية التنمية ، مرجع سبق ذكره .
- (46) أحمد نكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص 323
- (47) الصندوق الاجتماعي للتنمية ، مرجع سبق ذكره ص 32 .
- (48) Berland , E : Freelancing in America : A national Survey of the Naw work
- (49) Hatfield , I : Self .Employment in Europe . London : Institute for public policy . Research , 2015 . p . 56 .
- (50) مهدي محمد حسين القصاص : العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب دراسة ميدانية بعنوان علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة ، 17-18 مارس – كلية الآداب – جامعة المنصورة ، 2008 ، ص ص 13 ، 14 .
- (51) Faggio .G. 8 . Silva . O : self employment and entre preneurship in urban and rural labour markets . Journal of urban Economics , No 84 .2014 pp 67 -85
- (52) محمد على سلامة : اتجاهات الشباب نحو العمل الحر وعلاقته بالبطالة (دراسة ميدانية بمدينة قنا ، مجلة كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، عدد (72) ج 1) يناير 2012 .
- (53) نبيه العلقامي : فن الإدارة رؤية علمية ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1998 ص ص (51-52) .
- (54) [http:// www.kntakji.org/figh/files/finance.htm](http://www.kntakji.org/figh/files/finance.htm)
- (55) رئاسة الجمهورية المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومي للإنتاج والشئون الاقتصادية ، الدورة السادسة والعشرون ، 1999 – 2000 ، ص ص (198 – 199) .
- (56) المجالس القومية المتخصصة : تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا ، الدورة التاسعة والعشرون ، القاهرة ، المجالس القومية المتخصصة ، 2001 – 2002 ، ص 114 .

- (57) Michael Kitson and Frank Wilkinson : the Economics of new labor " policy and performance London Cambridge journal of Economics – 2007 . p 10 .
- (58) كمال الدين عبد الغني المرسي : الحل الإسلامي لمشكلة البطالة الإسكندرية ، دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر ، ط 2004 ، 1 ص 160 .
- (59) الصندوق الاجتماعية للتنمية : تعميق فكر العمل الحر ، مرجع سبق ذكره ، ص 18 .
- (60) Jeffries mcwhirier El . Atrisk youth . Acomprehensive Respone Ccali Fornia , Books Gale puloshing company) 2003 P.188 .
- (61) عباس محمود عوض : مدخل إلى علم نفس النمو ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2005 ، ص 154 .
- (62) ماهر أبو المعاطي على وآخرون : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب ، القاهرة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، السوق الريادي ، 2000 ، ص 197 .
- (63) Kenis tionk , youth and Dissent the Rise of New opposition . N.Y Hordeeidvd rvich 2002 p . 15 .
- (64) Robert Borker : Dictionary of social work (wash ington , N.A.Sw1991) P.153 .
- (65) أحمد محمد النمرودي وآخرون : الخدمة الاجتماعية مع التنشئة والشباب ، القاهرة ، دار السعيد ، للطباعة والنشر 2004 ، ص ص 103 ، 104 ؟
- (66) عبد العزيز السيد الشخصل : الشباب وتأزمه النفس التشخيص والعلاج ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية 2004 ، ص 29 .
- (67) جيهان عبد الحميد : استخدام الأخصائي الاجتماعي لأساليب الإرشاد الجماعي لتنمية اتجاهات الشباب نحو مواجهة الغزو الثقافي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2002 ، ص ص 84 ، 85 .
- (68) Julien Hando : youth participation back ground Australian research and project of ficer vlrike chairment executive director , dec , www ouh.org.a resources participation 2003 p 63 .
- (69) ماهر أبو المعاطي وآخرون : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي ورعاية الشباب ، جامعة حلوان ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي 2002 ، ص 138 .
- (70) Imantes Baruss : Alterations of consciouness American psychological Association washing ton , De 2006 PP 6-7 .
- (71) cmuses sonsconscious ness the holy grail of seiomee kybernernts Vol 25 No ,18 mcbuniversty press this article is part of a book now in preparation for pubblucatim 1996 . p.p 159-129 .
- (72) محمد أحمد بيومي : علم الاجتماع بين الوعي الإسلامي والوعي المغترب ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2004 ، ص 35 .
- (73) محمد أحمد بيومي : المرجع السابق ، مرجع سبق ذكره ص 36 .
- (74) جمال شحاتة حبيب : الممارسة العامة ، منظور حديث في الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، 2009 ، ص ص 308 ، 315 .
- (75) عبد العزيز عبد الله مختار : التخطيط لتنمية المجتمع ، القاهرة ، دار المعرفة الجامعية ، 1995 ، ص 47 .
- (76) عبد الحليم رضا عبد العال وآخرون : تنظيم المجتمع ومفاهيم : الأسس والعمليات القاهرة ، دار الحكيم للطباعة والنشر ، 1992 ، ص 219 .
- (77) جمال شحاتة حبيب وآخرون : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي ص 293 .

- (78) perlmén , Robert and Gum Arnold community organization and social planning (n.y.lohnwiley 8 sons I nc 2001) p.6 .
- (79) إبراهيم عبد الهادي المليجي : تنظيم المجتمع مداخل نظرية ورؤية واقعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 2005 ، ص 167 .
- (80) عبد الخالق عفيفي : الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع وتوجهات القرن الحادي عشر ، بورسعيد ، مكتبة الجلاء ، ص ص 88 ، 89 .
- (81) محمد رفعت قاسم : تنظيم المجتمع ، الأسس والأجهزة ، القاهرة ، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع ، 2000 ، ص 207 .
- (82) محمد محمود المهدي : طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ، دار الفكر الجامعي ، 2002 ، ص 207 .
- (83) محمد محمود المهدي ، المرجع السابق ، ص 215 .
- (84) محمد شفيق زكي : البحث الاجتماعي ، الأسس والخطوات المنهجية ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ، 2003 ، ص 108 .
- (85) محمد على محمد ، البحث الاجتماعي ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2003 ، ص 177 .
- (86) Annej Roderick . Role theory . Role manage ement and service per for mance . the tow rangog semice motelign 12 meh unifersi 19 press 2002 p . 348
- (87) جمال شحاتة حبيب : الممارسة العامة ، منظور حديث في الخدمة الاجتماعية مرجع سبق ذكره .
- (88) Emvsés conscious ness the holy grail of seiomee . OP . Cit .
- (89) سرية جاء الله : التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية اتجاهات الشباب نحو العمل الحر بالمشروعات الصغيرة ، مرجع سبق ذكره .
- (90) عبد النبي أحمد : الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، وزيادة مشاركة الشباب في المشروعات الإنتاجية الصغيرة ، مرجع سبق ذكره .
- (91) شيماء رمضان على : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وتعديل اتجاهات طالبات الثانوية الفنية نحو المشروعات الإنتاجية - مرجع سبق ذكره .
- (92) عبد العزيز عبد الله مختار : التخطيط لتنمية المجتمع ، مرجع سبق ذكره .
- (93) Perlmen , Robert and Gum Arn old . OP .Cit .
- (94) نجلاء محمد صالح : دور جماعات الأسر الطلابية في تأهيل أعضائها لثقافة العمل الحر ، مرجع سبق ذكره .
- (95) حنان شوقي السيد : المواصفات المهنية لأخصائي العمل مع الجامعات في مجال رعاية الشباب طبقا لمتطلبات سوق العمل ، مرجع سبق ذكره .
- (96) effries mewhiriers E10 Atrisk youth . op.cit .
- (97) ماهر أبو المعاطي على وآخرون : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب ص 197 ، مرجع سبق ذكره .
- (98) Meager fintan : Professional un employment . op.cit .
- (99) محمد على عبد المنعم : العمل الحر وآليات مواجهة الفقر ، مرجع سبق ذكره .
- (100) عباس محمود عوض : مدخل إلى علم النفس النمو ، ص 154 ، مرجع سبق ذكره .
- (101) المرجع السابق ص 154 .
- (102) Jeffries mewhirier El l , Atrisk op.cit .

- (103) سمير حسن منصور ومحمود عبد الرحمن : تعليم الخدمة الاجتماعية في ضوء متطلبات سوق العمل مرجع سبق ذكره
- (104) محمد رفعت قاسم : تنظيم المجتمع . الأسس والأجهزة ، مرجع سبق ذكره .
- (105) محمد محمود المهدي : طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره .
- (106) عبد الخالق عفيفي : الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع وتوجهات القرن الحادي عشر مرجع سبق ذكره .
- (107) Jony . Jeff and mark .OP .C.T .
- (108) منال حمدي محمد : إسهامات الجامعة في تأكيد حق الشباب في العمل الحر ، مرجع سبق ذكره .
- (109) محمد سليمان فياض : دور جماعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر ، مرجع سبق ذكره .
- (110) حسين عبد الحميد أحمد رشوان : الأسس النفسية والاجتماعية ، الابتكار دراسة في علم الاجتماع النفس ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 2009 ، ص 218 .
- (111) عبد الله محمود سليمان : نحو تعريف إجرائي لعلم النفس الإرشادي وتطبيقاته ، جمعية الاجتماعيين ، دورية شئون اجتماعية ، العدد الثاني والسبعون ، الإمارات العربية ، 2006 ، ص 117 .
- (112) Boween berg . F.M.doigo FF . Real ph the practice social intervention goals , roles . strates a book book of reading in social work practice tascillinois f.e peacock : publishersince , 1972 . p 105 .
- (113) مصطفى عبد العظيم الفرماوي وعبد العليم رضا عبد العال : تنظيم المجتمع ونماذج ونظريات واتجاهات ، القاهرة ، دار الحكيم للطباعة والنشر ، 1992 ، م 113 .
- (114) أحمد شفيق السكري قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2000 ، ص 17 .
- (115) فريد حسنين سلام : دور جمعيات تنمية المجتمعات المحلية في تنمية المجتمع ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان 2002 ، ص ص 21-22 .
- (116) ماهر أبو المعاطي على : الاتجاهات الحديثة في الرعاية والخدمة الاجتماعية سلسلة مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية ، الكتاب الثاني والثلاثون ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث 2009 ، ص 333 .