

This file has been cleaned of potential threats.

To view the reconstructed contents, please SCROLL DOWN to next page.

وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحر

وتداعياته على الأمن الاجتماعي

إعداد

د. محمد محمد غنيم سويلم

أستاذ مساعد أصول التربية

كلية التربية- جامعة السويس

2020 م

ملخص الدراسة :

يُمثل العمل قيمة كبيرة في حياة الفرد والمجتمع، ولا يخفى ما للعمل من آثار اجتماعية ونفسية وثقافية، فضلاً عن آثاره الاقتصادية الواضحة للعيان، ويهدف البحث الحالي إلى تعرف الأسس النظرية للعمل الحر وعلاقته بالأمن الاجتماعي، والكشف عن تقديرات الطلبة المتوقع تخرجهم من جامعة جازان لمستوى الوعي بثقافة العمل الحر، والاستعداد لممارسته، وإدراكهم لأبرز معوقاته، وتحديد الفروق بين متوسطات تقديراتهم طبقاً لمتغيرات الدراسة التصنيفية. كما يهدف البحث إلى الكشف عن تداعيات الوعي بثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة على تحقيق الأمن الاجتماعي من وجهة نظر بعض القيادات الجامعية، إضافة إلى تقديم عدة مقترحات عملية لتنمية الوعي بثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة. ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة مكونة من (٣٣) فقرة على عينة عشوائية بلغت (٨٧٥) طالباً وطالبةً من كليات جامعة جازان، كما تم توجيه سؤال مفتوح لـ (١١) من قيادات جامعة جازان للكشف عن تصوراتهم فيما يتعلق بتداعيات الوعي بثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة على تحقيق الأمن الاجتماعي. وقد بينت النتائج أن تقديرات عينة البحث لدرجة الاستعداد لممارسة العمل الحر بعد التخرج جاءت "كبيرة" (بمتوسط حسابي ٢,٦١، وانحراف معياري ٠,٣٠٤)، كذلك جاءت تقديراتهم "كبيرة" لمستوى إدراكهم لأهمية ممارسة العمل الحر بعد التخرج (بمتوسط حسابي ٢,٧٧، وانحراف معياري ٠,٢٧٠)، وللعقبات التي تحول دون ممارسة العمل الحر بعد التخرج (بمتوسط حسابي ٢,٥٦، وانحراف معياري ٠,٣٠٤). وكشفت نتائج التحليل الكيفي للسؤال المفتوح عن وجود علاقة إيجابية بين تنمية الوعي بثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة وبين درجة تحقيق الأمن الاجتماعي. وانتهى البحث بتقديم عدة مقترحات عملية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة.

الكلمات المفتاحية: ثقافة العمل الحر، الأمن الاجتماعي، طلبة الجامعة، جامعة جازان.

Abstract:

Work has great value to the life of both the individual and the society. No one can ignore the social, psychological, cultural, as well as economic impact of work. This study aimed at identifying the conceptual framework of self-employment and its impact on the social security. The study also aimed at unveiling the perceptions of expected graduated students from Jazan University regarding their willingness to become self-employed after graduation, their awareness of the importance of self-employment, and the obstacles self-employed may face. The study sought to detect whether or not there were significant differences among the participants' perceptions due to the study variables. The study also aimed at revealing the impact of developing self-employment culture among university students on the social security from the perspective of university leaders

In order to achieve the study aims, a descriptive research method was used. A questionnaire of (33) items was applied to collect data from (875) expected graduated students, randomly selected from Jazan Colleges. An open-ended question was given to (11) university leaders to reveal the impact of developing self-employment culture among university students on the social security from the leaders' perspective. The results indicated that participants' agreement regarding their willingness to become self-employed after graduation was very high, and the participants' agreement was also very high regarding students' awareness of self-employment (importance and obstacles). The qualitative analysis of the open-ended question indicated that there was a significant impact of developing self-employment culture among university students on the social security. In conclusion, the study presented some suggestions to develop self-employment culture among university students

Key words: self-employment culture, the social security, university students, Jazan University

مقدمة:

العمل حقّ رئيس من حقوق الإنسان تكفله الديانات السماوية، ومعظم الإعلانات والمواثيق والدساتير الدولية. ولا يخفى ما للعمل من آثار اجتماعية ونفسية وثقافية، فضلاً عن آثاره الاقتصادية الواضحة للعيان، كونه يضمن الراحة النفسية ويوفر الدخل الاقتصادي للفرد. فقد أكد الإسلام أهمية العمل وضرورة إتقانه، قال تعالى "وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ" (التوبة: ١٠٥).

ويمثل العمل قيمة كبيرة في حياة الفرد والمجتمع، فهو السبيل إلى إشباع حاجات الفرد والنهوض بالمجتمع. ولقد شهد مفهوم العمل تطوراً كبيراً حيث تحول التوجه العالمي من التركيز على التوظيف الحكومي التقليدي إلى الاهتمام بتوجيه الشباب لإيجاد وظائفهم الخاصة عبر ممارسة الأعمال الحرة وإقامة المشروعات الريادية، نظراً لأن عالم اليوم يعيش عصرًا ديناميكياً دائم التغيير في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والتكنولوجية وغيرها (Landstrom, 2008). ولعل ذلك ما دعا شبكة الأمم المتحدة لتوظيف الشباب إلى التوصية بضرورة إعداد الشباب لاستثمار أفكارهم الريادية وتهيئتهم لدخول سوق العمل (منظمة العمل الدولية واليونسكو، ٢٠٠٦م). فتنمية الفكر الريادي لدى الشباب يعد استجابة حقيقية لتلك التغيرات المتسارعة، ويسهم إلى حد كبير في فتح فرص عمل جديدة أمام الشباب وخفض معدلات البطالة بينهم (الحمالي والعربي، ٢٠١٦م)، مما ينعكس بشكل إيجابي على تحقيق النمو الاقتصادي المنشود للمجتمع (Dvouletý; Gordievskaya, & Procházka, 2018).

وعلى الرغم من امتلاك المنطقة العربية لأعلى معدل للنمو في نسبة الشباب في الفئة العمرية من ١٥-٢٤ عاماً لإجمالي السكان مقارنة بباقي الفئات العمرية، فإن معظم الدول العربية لم تتجح بالدرجة الكافية في استغلال هذه الثروة الديمغرافية الهائلة من خلال وضع سياسات وبرامج لاستيعاب الشباب وتحويلهم إلى طاقة منتجة. ووفقاً لبيانات البنك الدولي فإن المنطقة العربية سجلت أعلى معدلات البطالة بين الشباب، حيث بلغ معدل بطالة الشباب في الدول العربية عام ٢٠١٧م ما مقداره ٢٩,٧% (٢,٧ مليون عاطل) مقابل ١٣,١% عالمياً (٧١ مليون عاطل) (منظمة العمل

العربية، ٢٠١٨م، ١٨). وينعكس ارتفاع معدلات البطالة، خاصة بين فئة الشباب، على تحقيق الأمن الاجتماعي، ولعل ذلك ما أكدته تقرير المخاطر الدولية ٢٠١٦م الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، حينما أشار إلى الترابط الوثيق بين اللامساواة والبطالة من ناحية، وعدم الاستقرار الاجتماعي من ناحية أخرى (WEF, 2016).

ونظراً للتطور الحاصل في مفهوم العمل أصبحت تهيئة الشباب لسوق العمل من أولويات السياسات التعليمية في كثير من بلدان العالم، وغدت الشغل الشاغل لمخططي التعليم وصناع القرار فيها، بهدف تحويل العنصر البشري إلى رافدٍ من روافد التنمية لا عائق أمام تحقيقها. فمنذ الإعلان العالمي عن التعليم للجميع، أصبح الهدف من التعليم لا يقتصر على اكتساب المعرفة الأكاديمية فحسب، بل إعداد الشباب للعمل والعيش في المجتمع أيضاً (منظمة العمل الدولية واليونسكو، ٢٠٠٦م). وهو ما دفع عدداً من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء إلى الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال بوصفها منبعاً لإقامة المشروعات الصغيرة، وترسيخ ثقافة العمل الحر في المجتمعات (المري، ٢٠١٣م). وجاء في تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠١٦م والمعنون بـ "الشباب وآفاق التنمية في واقع متغير" ضرورة أن تقوم الدول العربية بالاستثمار في شبابها وتمكينهم من الانخراط في عمليات التنمية، حيث إن ثلث سكان المنطقة العربية هم من فئة الشباب بأعمار تتراوح ما بين ١٥ - ٢٩ سنة (تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠١٦م).

وعليه، بدأت كثير من الدول العربية بدعوة شبابها إلى أخذ زمام المبادرة والتوجه للعمل الحر من خلال التفكير في إقامة مشروعات صغيرة يتولون إدارتها وتشغيلها على أن تساعد الحكومة من خلال إمدادهم بالمال اللازم في شكل قروض حسنة وبضمانات ميسرة (أحمد، ٢٠١٣م). وقد أدركت حكومة المملكة العربية السعودية أهمية العمل الحر ودوره في عملية التنمية الوطنية واستدامتها؛ لذلك سارعت إلى ممارسة العديد من الجهود من خلال السياسات والخطط الخمسية والبرامج والمؤسسات التعليمية التي من شأنها تطوير مجال ريادة الأعمال (العتيبي وموسى، ٢٠١٥م). وانطلقت رؤية المملكة ٢٠٣٠م للعمل على مساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في

الحصول على التمويل، وحث المؤسسات المالية على زيادة نسبة تمويل تلك المنشآت من ٥% إلى ٢٠% بحلول عام ١٤٥٢هـ (رؤية ٢٠٣٠م المملكة العربية السعودية).

إن دعوة الشباب للتوجه إلى مجال الأعمال الحرة إنما يدعمها فكرة أن العمل الحر مجال خصب لإثبات الذات وتأكيد الثقة بالنفس، وإظهار القدرات الفردية، وتحقيق الطموحات الشخصية، وهو ما أوضحت دراسة القصاص (٢٠٠٨م) عندما أشارت إلى أهمية العمل الحر لحل مشكلات الشباب في المجتمع، واعتبرته دراسة المري (٢٠١٣م) وسيلة لتحقيق الإبداع والابتكار، وفي الوقت نفسه وسيلة لمواجهة المعضلات التي تواجه المجتمع وعلى رأسها مشكلة البطالة وما يترتب عليها من سلبات خطيرة تهدد الأمن الاجتماعي. ومن ثم، وجب الاهتمام بتشجيع طلبة الجامعة وتوجيههم نحو العمل الحر، وتبصيرهم بأهميته وضرورته لتحقيق أمن المجتمع واستقراره. وهذا يستدعي إجراء دراسات للكشف عن مستوى وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحر واستعدادهم لممارسته، وانعكاس ذلك على مستوى تحقيق الأمن الاجتماعي.

مشكلة البحث وأسئلته

أضحت مشكلات البطالة والفقر، وتدني مستويات المعيشة من أهم التحديات التي تواجه المجتمعات المعاصرة، لما لها من تداعيات خطيرة على أمن تلك المجتمعات واستقرارها. وفيما يخص المنطقة العربية يشير التقرير الاقتصادي العربي الموحد ٢٠١٨م إلى أن معدل البطالة في مجموع الدول العربية هو الأعلى في العالم بالنسبة لشريحة الشباب ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة، وأن متوسط حصة الشباب بين العاطلين عن العمل بلغ حوالي ٤٦,٢%، وأن متوسط نسبة طالبي العمل للمرة الأولى تقدر بحوالي ثلثي مجمل العاطلين عن العمل. ويؤكد التقرير نفسه أن تركز البطالة في أوساط الشباب وطالبي العمل للمرة الأولى يعبر عن التحدي الكبير الذي تواجهه الدول العربية في استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، ويمثل تهديداً للاستقرار والسلم الاجتماعي في دول المنطقة العربية (صندوق النقد العربي، ٢٠١٨م، ٤٤). وتشير إحدى الدراسات الميدانية إلى أن ذلك الارتفاع في معدلات البطالة والمتزامن مع تنامي معدلات الجريمة، خاصة الجريمة الاقتصادية، يتطلب من المجتمع العربي التوجه لتشجيع الشباب على العمل الحر وتعظيم

دور المجتمع المدني وجذب الاستثمارات الأجنبية والمحلية لمواجهة البطالة، وتطوير التعليم، وزيادة قدرات الشباب العربي وتمييزها (الشديقات، ٢٠١٧م). ولقد أسفر هذا الوضع عن زيادة الوعي لدى صانعي السياسات، ومتخذي القرارات، بأهمية دور العمل الحُر في خفض معدلات البطالة، والمساهمة في تحقيق الازدهار، والتنمية الاقتصادية للمجتمع (العنبي وموسى، ٢٠١٥م).

ومع ذلك، تؤكد الدراسات والبحوث الميدانية أن ثمة فجوة كبيرة لا تزال موجودة بين مخرجات التعليم الجامعي، وحاجة سوق العمل، وأن برامج التعليم الجامعي بوصفها الحالي لا تشجع الشباب على الانخراط في سوق العمل، حيث تؤكد دراسة عيد (٢٠١٤م) أن نظام التعليم الجامعي في العالم العربي يفرز سنوياً خريجين ليس لهم علاقة بسوق العمل، ومن ثم حدث تراكم عددي للخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل، وهو ما أوجد بطالة المتعلمين، وأضافت دراسة الحمالي والعربي (٢٠١٦م) أن نظام التعليم الجامعي الحالي غير قادر على استيعاب مفاهيم الأعمال الريادية في شكلها التطبيقي، وتضمينها بالبرامج الدراسية المعتمدة، وهذا يعني ضعف دور مؤسسات التعليم العالي في تعزيز ثقافة الأعمال الريادية، ويتفق ذلك مع ما ذهبت إليه دراسة كل من المخلافي (٢٠١٤م)، وزيدان (٢٠١١م) حيث أكدنا قلة اهتمام الجامعات العربية بتوعية طلبتها بثقافة العمل الحُر وريادة الأعمال.

وبذلك أضحت قضية توجيه طلبة الجامعة نحو العمل الحُر من الأهمية بمكان في ظل التحولات الاقتصادية الكبرى التي يشهدها عالم اليوم، وما ترتب عليها من نقص فرص التوظيف الحكومي. ففي ضوء المسؤولية الاجتماعية للجامعة، كان لزاماً عليها أن تتفاعل مع المجتمع في تطوير النظم التعليمية، والبرامج الدراسية والأنشطة التربوية، لتصبح ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة ثقافة فردية، ومؤسسية، ومجتمعية فاعلة. لذا دعت دراسة الهاشمي والسيد (٢٠٠٩م) إلى العمل على نشر فكر العمل الحُر، والاهتمام بالمشروعات الصغيرة، والتدريب التحويلي لتأهيل الشباب لسوق العمل من أجل الحصول على فرصة عمل مناسبة، ومواجهة مشكلات البطالة. وأوصت دراسة الحمالي والعربي (٢٠١٦م) بضرورة أن تعمل الجامعة على تطوير برامجها

المنهجية، وغير المنهجية لإكساب خريجها المعارف، والمهارات اللازمة للقيام بمبادرات الأعمال بصرف النظر عن تخصصاتهم العلمية، وذهبت دراسة عبد الرزاق (٢٠١٨م) إلى ضرورة دمج ثقافة العمل الحُر في التعليم على اختلاف مستوياته بغية علاج كثير من السلوكيات الخاطئة، والعادات البالية، والأفكار السلبية المؤيدة للسير في ركاب الوظيفة الحكومية.

ونظراً لتفرد طلبة الجامعة عن بقية فئات المجتمع، باعتبارهم الصفوة التي ستنولى قيادة الأمة مستقبلاً، وعليهم يقع عبء التطوير والريادة والقيادة، وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتنمية ثقافة العمل الحُر لديهم، فالطريق لا يزال طويلاً أمام بلوغ الأهداف المنشودة. ومن ثم فقد تحددت مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس التالي: ما درجة الوعي بثقافة العمل الحُر لدى طلبة الجامعة، وما أهم تداعياته على تحقيق الأمن الاجتماعي؟

ويجب البحث الحالي عن هذا السؤال الرئيس من خلال إجابته عن الأسئلة الفرعية

التالية:

- ١- ما درجة استعداد الطلبة المتوقع تخرجهم من جامعة جازان لممارسة العمل الحُر بعد التخرج؟
- ٢- ما مستوى إدراك الطلبة المتوقع تخرجهم من جامعة جازان لأهمية ممارسة العمل الحُر بعد التخرج؟
- ٣- ما درجة وعي الطلبة المتوقع تخرجهم من جامعة جازان بمعوقات ممارسة العمل الحُر بعد التخرج؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة البحث تُعزى لمتغيرات الدراسة التصنيفية (النوع، الكلية، الموطن، عمل الأب)؟
- ٥- ما أهم تداعيات تنمية الوعي بثقافة العمل الحُر لدى طلبة الجامعة على تحقيق الأمن الاجتماعي من وجهة نظر القيادات الجامعية؟
- ٦- ما الآليات المقترحة لتنمية الوعي بثقافة العمل الحُر لدى طلبة الجامعة من أجل تحقيق الأمن الاجتماعي؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي تعرف الأسس النظرية للعمل الحُر وريادة الأعمال وعلاقتها بالأمن الاجتماعي، والكشف عن مستوى وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحُر، واستعدادهم لممارسته، وإدراكهم لمعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم من جامعة جازان (طلبة المستوى الثامن)، وتحديد دلالة الفروق بين متوسطات تقديراتهم طبقاً لمتغيرات الدراسة التصنيفية، كما يهدف البحث إلى إبراز أهم تداعيات تنمية الوعي بثقافة العمل الحُر لدى طلبة الجامعة على تحقيق الأمن الاجتماعي من وجهة نظر بعض القيادات الجامعية. وأخيراً تقديم بعض الآليات المقترحة لتنمية الوعي بثقافة العمل الحُر لدى طلبة الجامعة من أجل تحقيق الأمن الاجتماعي.

أهمية البحث

للبحث الحالي أهمية نظرية وتطبيقية، تتمثل أهميته النظرية فيما يعرضه من تنظير للعمل الحُر وتداعياته على الأمن الاجتماعي، الأمر الذي ينتج عنه فهمٌ أعمق لمبررات حث طلبة الجامعة على التوجه لممارسة العمل الحُر لما له من أهمية كبيرة في تحقيق استقرار المجتمع وأمن أفرادهِ. أما أهميته التطبيقية؛ فتتمثل فيما يقدمه من آليات مقترحة يُمكن أن يستفيد منها مسؤولي الإدارة العليا بالجامعة ومخططي التعليم العالي في توجيه طلبة الجامعة وخريجها نحو بيئة العمل الحُر، وبالتالي تعظيم فكرة التشغيل الذاتي لدى الشباب الجامعي للحد من مشكلة البطالة وانعكاساتها الخطيرة على أمن المجتمع واستقراره، كما تسهم أيضاً في دعم ريادة الأعمال، وتعزيز ثقافة العمل الحُر، والمشروعات الصغيرة بين أفراد المجتمع فكراً وتطبيقاً.

حدود البحث

تمثلت حدود البحث الحالي فيما يلي:

- الحدود المكانية: كليات جامعة جازان بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: الطلبة المتوقع تخرجهم والقيادات الجامعية.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٨ / ٢٠١٩م.
- الحدود الموضوعية: الوعي بثقافة العمل الحُر وتداعياته على الأمن الاجتماعي.

منهج البحث

استخدم الباحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات وتبويبها وتحليلها والربط بين مدلولاتها؛ من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

مصطلحات البحث

- **الوعي:** تشير كلمة الوعي في اللغة إلى "الحفظ والتقدير والفهم وسلامة الإدراك" (المعجم الوسيط، ٢٠٠٤م، ١٠٤٤). والوعي هو "شحنة عاطفية وجدانية قوية تتمكن في كثير من مظاهر السلوك لدى الفرد، ويتم تكوينها من خلال مراحل التعليم، وكلما كان الوعي أكثر نضوجاً وثباتاً، كان ذلك أكثر قابلية لدعم وتوجيه السلوك الرشيد في الاتجاه المرغوب فيه" (إبراهيم، ٢٠٠٩م، ١١٦١).
- **وإجرائياً، الوعي بثقافة العمل الحر** هو توفر المعرفة لدى طلبة الجامعة بفرص الأعمال الحرة والمشروعات الصغيرة المتاحة في سوق العمل المحلي، والاتجاه الإيجابي نحو ممارستها، وإدراك ما قد يعترضها من مشكلات ومعوقات، ووضع حلول مناسبة لمواجهتها.
- **ثقافة العمل الحر:** هي "مجموعة المعارف، والقيم، والاتجاهات، والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية، والنشاط الريادي، والتشغيل الذاتي، والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات، وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع" (العتيبي وموسى، ٢٠١٥م، ٦٣٠).
- **وإجرائياً، هي تلك القيم والأفكار المتعلقة بالوعي بأهمية العمل الحر،** وتفضيل التوجه لممارسته على أساس الرغبة، أو الدافع الذاتي من قبل الأفراد في تكوين مشروعاتهم الخاصة سواء أكانت إنتاجية، خدمية، أو تجارية.
- **الأمن الاجتماعي:** هو "تلك الحالة التي يشعر فيها الناس أفراداً وجماعات بالاستقرار والطمأنينة، وزوال الخوف، وحمايتهم من كل ما يهدد سلامتهم في مختلف جوانب حياتهم سعياً

نحو تحقيق وحدة مجتمعهم، وتماسكه، والحفاظ على مقدراته، ومكتسباته" (العمرى، ٢٠١٥م، ٧).

▪ **وإجرائياً،** هو ضمان مستوي معين من المعيشة للفرد وحمايته من كافة المخاطر الاجتماعية والاقتصادية بما يضمن له الاستقرار في معيشته، ورزقه، وصحته، ومكانه، وكذلك استقرار أفراد أسرته في كل ذلك، لكي يتمتع بحياة اجتماعية يأمن فيها على نفسه، وماله، وسكنه، وأسرته.

الدراسات السابقة

يتضح من مراجعة الأدبيات ذات الصلة تنوع وتعدد الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل الحر، وريادة الأعمال، وفيما يلي نعرض بعضاً منها:

- دراسة خليفة (٢٠١٨م) التي هدفت تعرف دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) فرداً من العاملين عبر الإنترنت بشكل حر في قطاع غزة. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت، وبين انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة. وأوصت الدراسة ضرورة أن تبادر الجامعات بتكثيف الدورات التدريبية، وورش العمل الخاصة بتأهيل الطلبة من كافة التخصصات للالتحاق بسوق العمل الحر.
- دراسة رشوان (٢٠١٨م) التي استهدفت التعرف على دور جامعة أسيوط في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبتها من أجل حل مشكلة البطالة من وجهة نظر عينة تكونت من (٣٢٠) طالباً بفرع الوادي الجديد. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود قصور في دور المقررات الدراسية، والأستاذ الجامعي، والأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلبة. وأرجعت الدراسة قلة توجه الطلبة نحو العمل الحر إلى ضعف التدريب، وعجز جهات الاختصاص ووسائل الإعلام عن نشر ثقافة العمل الحر.

- دراسة أبو الخير (٢٠١٧م) التي هدفت إلى التعرف على مدى تأثير العوامل البيئية والشخصية على نجاح ممارسات العمل الحر لدى عينة بلغت (١٥٥) فرداً من خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة العاملين لحسابهم الخاص عبر شبكة الانترنت. وكشفت النتائج أن ٧٣,٩% من أفراد العينة يمتلكون المهارات الأساسية للنجاح في بيئة العمل الحر عبر الإنترنت. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الجامعات للتعليم الريادي، وتحديث المقررات بما يتفق مع متطلبات سوق العمل، والاهتمام بتطوير مهارات الطلبة الإدارية، فضلاً عن مهارات اللغة الإنجليزية.
- دراسة (Rahman & Rahman, 2017) التي استهدفت تقييم وضع سوق العمل الحر عبر الإنترنت في بنجلادش، ومدى قابليته لتخفيض معدلات البطالة المرتفعة بين الخريجين، والكشف عن محفزات ومعوقات دخول الخريجين لسوق العمل الحر. وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٦) من العاملين في قطاع العمل الحر عبر الانترنت. وأكدت نتائج الدراسة أن العمل الحر عبر الانترنت يساهم بشكل كبير في خفض معدلات البطالة بين الخريجين، ويدفع بعجلة اقتصاد المجتمع نحو الأمام. وأوصت الدراسة بضرورة عقد ندوات ودورات لتحفيز الشباب والخريجين لممارسة العمل الحر، وإضافة موضوعات عن آليات العمل عبر الانترنت في مناهج التعليم بالجامعات، والعمل على تحسين البنية التحتية التقنية بشكل عام.
- دراسة الحمالي والعربي (٢٠١٦م) التي استهدفت التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال، وآليات تفعيلها بجامعة حائل من وجهة نظر عينة تكونت من (٢٣٤) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وأسفرت نتائج الدراسة عن ضرورة وضع الأهداف وتعيين السياسات والخطط التنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال بالجامعة، وضرورة تفعيل أنشطة وحدة ريادة الأعمال بالجامعة، والتوعية ببرامجها وخططها مع ضرورة توفير الميزانيات المعتمدة لتنفيذ تلك الخطط والبرامج، إضافة إلى ضرورة توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال.
- دراسة الهرامشة (٢٠١٦م) التي هدفت إلى تعرف اتجاهات طلبة إدارة الأعمال نحو إقامة المشروعات الصغيرة الريادية لدى عينة تكونت من (٤٦٣) طالباً من طلبة جامعة الزرقاء بالأردن. وبيّنت نتائج الدراسة أهمية توجيه طلبة إدارة الأعمال للإقدام على إقامة المشروعات الصغيرة الريادية، وأكدت النتائج أن أهم الأسباب التي تساعد على إقامة تلك المشروعات تتمثل

في رغبة الطالب في تحقيق مكانة اجتماعية، وأن يصبح سيد نفسه. وأوصت الدراسة بإدخال مساق ريادة الأعمال ضمن مواد تخصص إدارة الأعمال، وتوجيه مشاريع التخرج والتدريب العلمي لتدريب الطلبة على كيفية إنشاء المشروعات الصغيرة وإدارتها.

– دراسة (Isah & Garba, 2015) التي هدفت للكشف عن نية التوجه نحو التوظيف الذاتي لدى عينة تكونت من (٢١٣) طالباً من طلبة السنة النهائية بجامعة ولاية كانو للفنون التطبيقية في نيجيريا، وتحديد العوامل التي تؤثر في ذلك التوجه، وبيان الفروق بين الطلبة في هذا الشأن. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين نوايا الطلبة للتوجه نحو العمل الذاتي وبين كفاءتهم الذاتية وقدرتهم على الابتكار، ودرجة المخاطرة لديهم. وبيّنت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الطلبة فيما يتعلق بنواياهم نحو التوظيف الذاتي.

– دراسة العتيبي وموسى (٢٠١٥م) التي استهدفت تحديد مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى عينة تكونت من (٣٣٦) طالباً من طلبة جامعة نجران، والكشف عن معوقات ريادة الأعمال في المجتمع السعودي من وجهة نظر هؤلاء الطلبة، وتحديد الفروق بين استجاباتهم تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص. وأسفرت نتائج الدراسة أن مستوى معارف الطلبة بريادة الأعمال، وبالمعوقات التي تواجه ممارستها كان مرتفعاً، في حين كان مستوى توجههم نحو ريادة الأعمال متوسطاً. وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة في مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة نجران تُعزى لمتغيري النوع والتخصص.

– دراسة دويدار (٢٠١٣م) التي هدفت إلى الوقوف على آراء طالبات جامعة القصيم فيما يتعلق بأهم معوقات توجه الطالبات لممارسة الأعمال الحرة، وأهم المقترحات التي يمكن أن تسهم في وضع آليات وحلول تساعد في قبول الطالبات فكرة ممارسة العمل الحر. وبيّنت نتائج الدراسة أن المعوقات الاجتماعية تعد أكثر المعوقات المؤثرة في توجه المرأة للعمل الحر، تلتها المعوقات الشخصية، والتعليمية، والتنظيمية، وأخيراً المعوقات المالية. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على إعداد برامج تدريبية للخريجات لتحفيزهن على دخول سوق الأعمال الحر.

- دراسة الأسمرى (٢٠١٣م) التي استهدفت تحديد العوامل المؤثرة في توجهات الشباب نحو العمل الحر لدى عينة تكونت من (٥٠٠) فردٍ من الشباب مختلف الميول والتخصصات والدرجات العلمية بمدينة جدة السعودية. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن معظم الشباب الباحثين لديهم استعداد وتوجه جيد نحو العمل الحر، وأرجعت قلة التوجه لدى بعضهم إلى القصور في التدريب، وفي نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب. وأوصت الدراسة بتفعيل دور الأسرة في غرس ثقافة العمل الحر لدى الأبناء، وإنشاء وحدات خاصة بالجامعات لتدريب الشباب على العمل الحر، والاهتمام بحاضنات الأعمال لدورها الحيوي في تحفيز الشباب.
- دراسة (Wang; Prieto; Hinrichs; & Milling, 2012) التي استهدفت دراسة المؤثرات البيئية والفردية المحفزة على توجهات الأفراد نحو الاستقلالية في العمل في الصين، والمكسيك، والولايات المتحدة الأمريكية لدى عينة تكونت من (٩٨٧) طالباً جامعياً (٥٣٥ أمريكياً، ١٩٥ مكسيكياً، ٢٥٧ صينياً). وأسفرت نتائج الدراسة عن أن توجه الطلبة للعمل الذاتي يحكمه عوامل فردية تتعلق بالطالب نفسه، وعوامل بيئية تتعلق بمجتمعه المحيط؛ كما بيّنت النتائج أن الاستقلالية والمخاطرة هما أبرز الدوافع التي تنتبأ بدرجة التوجه نحو التوظيف الذاتي. وكشفت الدراسة عن وجود تشابه بين الدول الثلاث فيما يتعلق بمدى تأثير شبكات التواصل الاجتماعي، ودعم المؤسسات على توجه الأفراد نحو الاستقلالية في العمل. وأوصت الدراسة بتطوير خطط المؤسسات التعليمية بحيث توفر البيئة التحفيزية الداعمة لتوجهات الطلبة نحو ممارسة الأعمال الحرة، وتعزيز القيم المجتمعية المشجعة على التوظيف الذاتي.
- دراسة رمضان (٢٠١٢م) التي هدفت إلى معرفة تأثير موقف الطلبة من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية لدى عينة تكونت من (٤٠٦) طالباً من طلبة جامعة دمشق، وبعض الجامعات الخاصة بالجمهورية العربية السورية. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن نسبة الطلبة الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر ممن يفضلون العمل لدى الغير، كما بيّنت النتائج وجود نية لدى طلبة الجامعة للبدء بمشروع ريادي، وأن تلك النية تحكمها عدة متغيرات مثل: (موقف الطالب من العمل الريادي، وجود الأهل والأصدقاء، الفعالية الذاتية). وكشفت

نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في نية الطلبة نحو ريادة الأعمال تُعزى لمتغيرات: النوع، وكون أحد الوالدين أو كليهما يمتلك عملاً ريادياً.

– دراسة (Egunsola; Dazala, & Daniel, 2012) التي استهدفت معرفة درجة تأثير التعليم الريادي على توجهات الطلبة نحو العمل الحر والتوظيف الذاتي لدى عينة تكونت من (٣٧٠) طالباً من طلبة السنة النهائية بجامعة Adamawa State University and Federal Polytechnic في نيجيريا. وأسفرت النتائج عن أهمية التعليم الريادي في توجه الطلبة نحو التوظيف الذاتي، إذ إنه يزودهم بالمعلومات عن كيفية البدء بمشروعاتهم الخاصة، ويغير من تصوراتهم عن العمل الحر والتوظيف الذاتي. وأوصت الدراسة بضرورة تضمين التعليم الريادي داخل المناهج الدراسية في مختلف مؤسسات التعليم بنيجيريا.

– دراسة (Keat; Selvarajah, & Meyer, 2011) التي هدفت إلى التعرف على الميل نحو ريادة الأعمال لدي عينة تكونت من (٤١٧) طالباً من طلبة جامعات المنطقة الشمالية في ماليزيا، والكشف عن العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال، وتوجه الطلبة الجامعيين نحو ممارستها، وعن درجة تأثير بعض الخصائص الديمغرافية، والخلفية التجارية للعائلة على ذلك التوجه. وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين تعليم ريادة الأعمال وبين توجه الطلبة نحو ممارسة ريادة الأعمال. كما كشفت النتائج عن أن الخلفية التجارية للعائلة لها تأثير كبير على ميل الطلبة الجامعيين نحو ريادة الأعمال.

– دراسة زيدان (٢٠١١م) التي هدفت إلى رصد السمات الريادية التي يتمتع بها طلبة الجامعات المصرية، ودرجة تأثيرها على احتمال إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٣١) طالباً وطالبة من ست جامعات حكومية. وأسفرت النتائج عن معنوية العلاقة بين السمات الريادية لدى الطالب الجامعي، واحتمال إقامته مشروعات جديدة بعد تخرجه، وكذلك معنوية علاقة بعض المتغيرات التصنيفية باحتمال إقامة الطالب للمشروعات الجديدة، أهمها: النوع (ذكر، أنثى)، العمر، التخصص، الخلفية الريادية للأسرة.

ويتضح من خلال عرض الدراسات السابقة، أن البحث الحالي اتفق مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسات: خليفة (٢٠١٨م)، الهرامشة (٢٠١٦م)، الحمالي والعربي (٢٠١٦م)، العتيبي وموسى (٢٠١٥م)، الأسمرى (٢٠١٣م)، ودراسة (Keat, et al., 2011) في معالجة موضوع الوعي بثقافة العمل الحر. بيد أن البحث الحالي تُفرد عن تلك الدراسات السابقة بتناوله تداعيات وانعكاسات الوعي بثقافة العمل الحر على تحقيق الأمن الاجتماعي من وجهة نظر بعض القيادات الجامعية، وتقديم بعض المقترحات لتعزيز توجه طلبة الجامعة نحو ممارسة العمل الحر من أجل تحقيق الأمن الاجتماعي. وبصفة عامة استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تعيين منهجية البحث، وتحديد مفاهيمه، وبناء الأداة، وتفسير النتائج.

خطوات البحث

سار البحث الحالي وفقاً للخطوات الأربع التالية:

الخطوة الأولى: تقدم الإطار العام للبحث

الخطوة الثانية: تعرض الإطار النظري للبحث.

الخطوة الثالثة: تتناول الإطار الميداني للبحث.

الخطوة الرابعة: تقدم الآليات المقترحة في ضوء نتائج البحث.

القسم الثاني

الإطار النظري للبحث

تم استعراض أدبيات البحث وإطاره النظري في ضوء المحاور التالية:

أولاً- العمل الحر

١- مفهوم العمل الحر:

تشير الأدبيات المعاصرة إلى وجود تداخل في مفاهيم العمل الحر واستخدامها مترادفة في كثير من الأحيان، ومن بينها مفاهيم العمل الحر، وريادة الأعمال، والتوظيف الذاتي. وتشير دراسة (Zadik; Bareket-Bojmel; Tziner & Shkoler, 2019) إلى اتساع مفهوم العمل الحر وغموضه في بعض الأحيان، وتقدم تعريفاً للعامل الحر بأنه شخص موظف ذاتياً يعمل لحسابه

الخاص، ولديه درجة عالية من الاستقلالية في إدارة شئون عمله. ويذهب رشوان (٢٠١٨م) إلى تعريف العمل الحُر بأنه "العمل الذي لا يتبع أية جهة حكومية كانت أو خاصة، يقوم الشخص به بنفسه ولحسابه الخاص، ويستثمر فيه جهده وماله للحصول على أقصى ربح ممكن" (ص ١٨٩). أما أحمد (٢٠١٣م) فعرفه بأنه "عمل اختياري تقع عبء مسؤولياته على صاحبه، وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية" (ص ٣٠٥). ويتفق الأسمرى (٢٠١١م، ص ١٠) وعبد الرازق (٢٠١٨م، ص ٢٢) على تعريف العمل الحُر بأنه "المشروع الاقتصادي الخاص الذي ينتج سلعة أو يقدم خدمة أو تجارة، ويسمى مشروعاً أو عملاً حراً بسبب حرية اختيار صاحبه لنوعيته وسماته، وعدم فرض أي جهة خارجية على ذلك المشروع نوع نشاطه أو مخرجاته أو أهدافه أو سياساته أو خطته".

وبالنسبة لمفهوم ثقافة العمل الحُر، فإنه يرتبط، كما أشار الأسمرى (٢٠١١م)، بـ "مجموعة القيم والأفكار المتعلقة بالوعي بأهمية العمل الحُر وتفضيل التوجه نحوه" (ص ١٠). ويشير الخواجة (٢٠١١م) إلى ارتباط ذلك المفهوم بـ "القيم والأفكار والاتجاهات والعادات الاجتماعية التي تشجع العمل الحُر الذي يقوم على أساس الرغبة، أو الدافع الذاتي من قبل الأفراد في أي نشاط اقتصادي إنتاجي أو خدمي" (ص ١٥). وبالنسبة للعتيبي وموسى (٢٠١٥م) فإن مفهوم ثقافة العمل الحُر يرتبط بـ "مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية، والنشاط الريادي، والتشغيل الذاتي، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع" (ص ٦٣٠).

٢- أهمية التوجه للعمل الحُر:

العمل والإنتاج من مهام الإنسان الأساسية، وهما أمران ضروريان لتوفير مستلزمات الحياة المعيشية. وقد أمر الله تعالى كل فرد أن يجتهد حسب استطاعته في سبيل المعاش، حيث أرض الله واسعة، ووسائل الرزق متوفرة فيها، ولكن لمن يجتهد ويسعى، قال الله تعالى "فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ" (الجمعة: ١٠).

تتمثل أهمية العمل الحر بالنسبة للمجتمع في كونه حلاً عملياً لمواجهة البطالة المتفاقمة بين الشباب والخريجين، خاصة في ظل عدم قدرة الدولة بمفردها على تشغيل كافة الراغبين في العمل من أبناء المجتمع (الأسمرى، ٢٠١١م). وبالتالي فإنه يخفف من الأعباء والضغوط على الحكومات الوطنية (أبو الخير، ٢٠١٧م)، ويُعد مصدراً مهماً لتوفير فرص عمل جديدة، وعملاً مساعداً في تحقيق النمو الاقتصادي (Chen, 2014)، مما ينعكس بدوره على تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي (محمد، ٢٠١٤م). ويرى المعنيون بالشأن التنموي أن تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتشجيع إقامتها يُسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، ويساعد في معالجة مشكلتي البطالة والفقر (ابن جليبي، ٢٠١٠م). أما فيما يتعلق بأهمية العمل الحر بالنسبة للفرد، فيؤكد أبو الخير (٢٠١٧م) أهميته في صقل شخصية الفرد من خلال تنمية مهاراته الاجتماعية في التعامل مع الآخرين، وإكسابه مكانة اجتماعية في المجتمع، ويضيف (Lange, 2012) أنه يزيد من ثقة الفرد بنفسه، ويتيح له الاستقلالية في العمل والسيطرة على موارده، ويوفر له الفرصة والمساحة لتطبيق أفكاره ومواهبه، ويذهب أحمد (٢٠١٣م) إلى اعتباره مصدراً ثرياً للإبداعات الفردية والأفكار الابتكارية.

٣- متطلبات التوجه للعمل الحر:

أضحى العمل الحر في ضوء ما يشهده العالم من تطور واقعاً لا مفر منه، حيث غدت الوظائف التقليدية بعيدة المنال في ظل تزايد معدلات البطالة بين الشباب والخريجين، وتوجه معظم الدول إلى تقليص الوظائف الحكومية التقليدية، وتشجيع ارتياد المشروعات الصغيرة والمتوسطة. ومن ثم، أصبح تعزيز ثقافة العمل الحر بين طلبة الجامعة مطلباً رئيساً لتعزيز توجههم نحو الأعمال الحرة والمشروعات الصغيرة. وفي هذا الصدد يشير الهاشمي والسيد (٢٠٠٩م) إلى بعض المتطلبات لإكساب طلبة الجامعة ثقافة العمل الحر منها: تعزيز وعيهم بأهمية التوظيف الذاتي، وبدور العمل الحر في تحسين مستوى معيشتهم، وتوفير مرشدين مؤهلين لتقديم التوجيه المناسب للشباب فيما يتعلق بمجالات العمل الحر. ويضيف عبد الرحمن (٢٠١٥م) ضرورة إكساب طلبة الجامعة مهارات الاتصال الفعال، والثقة بالنفس، والإقناع والقدرة على تحمل المسؤولية، إضافة إلى

مهارات اتخاذ القرارات، وحل المشكلات، ومهارات إدارة المشروعات، وإدارة الفريق، وإدارة الوقت، وتقييم الذات. ويستكمل عبد الرازق (٢٠١٨م) ضرورة تنسيق الجهود بين مؤسسات وقطاعات الدولة المختلفة من أجل توعية الشباب بأهمية العمل الحر، وتعريفهم بفلسفته، وتنمية الاتجاه الإيجابي نحوه، وتنمية فكرة التشغيل الذاتي لديهم.

٤- العوامل المؤثرة في التوجه للعمل الحر:

إن استقطاب طلبة الجامعة للعمل الحر، والمبادرات الفردية، والأعمال الريادية، أمرٌ تحكمه وتؤثر فيه مجموعة من العوامل إما بالسلب أو بالإيجاب، فالعمل الحر نظام حياتي ينبغي أن يستعد له كل من يرغب في ارتياده. ومن بين العوامل التي تؤثر بالإيجاب في توجه طلبة الجامعة نحو العمل الحر توفر الرغبة في تحقيق الذات، وامتلاك الخبرة، والحصول على التمويل المناسب (Cadaru & Badulescu, 2015). ويضيف عبد الرحمن (٢٠١٥م) توفر الثقة بالنفس، والقدرة على تحمل المسؤولية، وتوفير الطموح في توليد الثروة وزيادة الدخل. وفي هذا الصدد يوضح الأسمرى (٢٠١١م) أن تنمية ثقافة العمل الحر تنطلق من ثلاثة أبعاد رئيسة هي: البعد الإنساني المتعلق بالشخص ومدى رغبته واستعداده للبدء في مشروعه الخاص، والبعد المادي المتعلق بمدى توفر مصادر التمويل للقيام بهذا المشروع، والبعد الإجرائي المتعلق باللوائح والقوانين والتراخيص والموافقات التي تسمح للشخص بمزاولة مشروعه الخاص.

ومن بين التحديات التي تؤثر بالسلب في توجه طلبة الجامعة نحو العمل الحر الخوف من الفشل، ونقص المعارف والمهارات المرتبطة ببدء المشروعات الصغيرة وتشغيلها (Patzelt & Shepherd, 2011)، وضعف القدرات الإدارية، ونقص الخبرات الفنية (الأسمرى، ٢٠١١م). ويصنف العتيبي وموسى (٢٠١٥م) تلك التحديات إلى ثلاثة أنواع، هي: معوقات اجتماعية ترتبط بانتشار القيم الاجتماعية، والموروثات الثقافية التي تحض الشباب على التمسك بالوظائف الحكومية باعتبارها أكثر أماناً؛ ومعوقات إدارية وقانونية تظهر في تعقد اللوائح والإجراءات والاستغراق في الروتين والبطء الشديد في إصدار القرارات الخاصة بإقامة المشروعات الصغيرة؛ ومعوقات شخصية تتعلق بالتبعية والتواكل، وعدم احترام قيمة العمل الحر، والخوف من الجديد.

٥- التوجه العالمي للعمل الحر :

لقد أضحى مصطلح العمل الحر ظاهرة عالمية وحقيقة واقعية لا مفر منها؛ حيث شهدت أعداد العاملين في هذا المجال زيادة مطردة في أسواق العمل العالمية في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء. ففي أوروبا، أصدر المنتدى الأوروبي للمهنيين المستقلين (٢٠١٣م) تقريراً خاصاً عن العمل بعنوان "Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals" جاء فيه أن عدد الأشخاص الذين يمتنون الأعمال الحرة قد تزايد بمعدل ٤٥% خلال عام ٢٠١٣م، ليصبحوا بذلك الشريحة الأكثر نمواً في سوق العمل الأوروبي (Leighton & Brown, 2013).

وفي بريطانيا، أظهرت نتائج مسح تم إجراؤه عام ٢٠١٥م أن ثمة (١,٦٥) مليون شخص يمتنون العمل الحر كمصدر دخل رئيس لهم، وأن حوالي (٢٥٥) ألف شخص ينشطون في سوق العمل الحر باعتباره مصدر دخل إضافي بجانب الوظيفة، ومنذ عام ٢٠٠٨م حتى ٢٠١٦م ارتفعت نسبة العاملين لحسابهم الخاص في بريطانيا بمقدار ٣٦% (Kitching, 2016). وفي الولايات المتحدة الأمريكية، تشير الإحصاءات إلى أن عدد العاملين في قطاع الأعمال الحرة يبلغ (٥٧) مليون شخص، وهو ما يعادل ٣٤% من إجمالي القوى العاملة المتاحة في أمريكا (Freelancer Union & Elance-oDesk, 2018). أما الهند، فإنها تستحوذ بجانب الولايات المتحدة الأمريكية على ما يقارب ٥٠% من إجمالي منصات العمل الحر عبر الإنترنت حول العالم (Gheorge, 2015). وفي الوطن العربي، بدأ التوجه يأخذ منحى تصاعدياً في السنوات الأخيرة؛ حيث شهد سوق العمل العربي ظهور عدة منصات للعمل الحر عبر الإنترنت منها: منصة خمسات للخدمات الصغيرة، ومنصة مستقل وغيرها (خليفة، ٢٠١٨م).

٦- دور الجامعة في التوجه نحو العمل الحر :

يمثل التوجه نحو العمل الحر والتوظيف الذاتي توجهًا عالمياً، تسعى إليه جل بلدان العالم، لدوره المهم في دفع عجلة النمو الاقتصادي بشكل عام والحد من مشكلتي البطالة والفقر بشكل خاص، فلا يمكن تجاهل العلاقة الوطيدة بين إقامة المشروعات الصغيرة والتوظيف الذاتي من جهة،

والحد من مشكلتي البطالة والفقر من جهة ثانية (منظمة العمل العربية، ٢٠٠٩م). كما لا يمكن تجاهل انعكاسات وتداعيات البطالة والفقر على الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي. ولعل انتشار البطالة وشح الوظائف التقليدية، كان السبب وراء تفكير كثير من الشباب في التوجه نحو العمل الحر خياراً بديلاً (السبيعي، ٢٠١٣م).

وهنا يأتي دور الجامعة باعتبارها أحد الأطراف الرئيسة في بيئة منظومة الأعمال؛ إذ يقع عليها مسئولية توفير رأس المال البشري الموجه لسوق العمل، فالتعليم الجامعي أضحي محوراً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات المرتبطة بالعمل الحر (المبيريك والجاسر، ٢٠١٤م)، والمساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال إنشاء حاضنات الأعمال ورعاية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ومن خلال دوره في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة (Meyer, 2014). وعليه، أصبح لزاماً على الجامعة أن تهتم بريادة الأعمال من أجل رعاية وتبني الطلبة أصحاب الأفكار الريادية، بما يؤكد المسؤولية المهنية للجامعة في تنمية الاقتصاد الوطني (عيد، ٢٠١٤م). بيد أن ذلك يتطلب تعليماً قائماً على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية الفكرية (المبيريك والجاسر، ٢٠١٤م).

وتؤكد عدد من الأدبيات العربية والأجنبية المهتمة بالعمل الحر وريادة الأعمال (مثل:

الشميمري والمحميد، ٢٠١٤م؛ رمضان، ٢٠١٢م؛ Johasen; Schanke; ؛ Chavan, 2003؛ Ucbasaran, Westhead, and Wright, 2008؛ and Clausen, 2012) أن الجامعة تُعد منبع رأس المال البشري في المجتمع، وأن عليها الاضطلاع بدورها المنشود في تنمية الجوانب الريادية لدى طلبة الجامعة من خلال تحديث برامجها الدراسية؛ كي تتناسب مع توجهات الاقتصاد المعرفي ومتطلبات سوق العمل، وتدريس مقررات خاصة بريادة الأعمال وكيفية إقامة وتنظيم وإدارة المشروعات الصغيرة، إضافة إلى التوسع في إنشاء حاضنات الأعمال ومراكز الريادة. ومن هنا، يتضح أهمية دور الجامعة في تعزيز النمو الاقتصادي، إضافة إلى دورها في تحقيق الاستقرار والأمن الاجتماعي من خلال توجيه طلبة الجامعة نحو العمل الحر، ومساعدتهم على الانخراط في المشروعات الريادية بما يُسهم في الاستفادة من طاقات هؤلاء الشباب وتحويلها إلى عنصر بناء في

المجتمع، في الوقت الذي قد يحولها الفراغ وعدم العمل إلى عنصر هدم وتهديد حقيقي لأمن المجتمع واستقراره.

ثانياً- الأمن الاجتماعي

١- مفهوم الأمن الاجتماعي:

الأمن لغة (مادة: أ م ن)، والأمن نقيض الخوف، وهو الحماية من الأخطار والأعمال العدوانية المختلفة (فلية والزكي، ٢٠٠٤م، ٣٧). وبالنسبة لمصطلح الأمن الاجتماعي، تشير الأدبيات ذات الصلة أن هناك تبايناً في الآراء فيما يتعلق بإيجاد تعريف محدد له، نظراً لاختلاف الزوايا التي يتناول من خلالها الباحثون هذا المصطلح، فمنهم من يتناوله من زاوية النتيجة التي تعود على الفرد والمجتمع بعد تحقيقه، ومنهم من يتناوله من زاوية المسؤولية الملقاة على عاتق الفرد والمجتمع ودور كل منهم في تحقيقه.

ويعرفه عمارة (١٩٩٨م) بأنه "الطمأنينة التي تنفي الخوف والفرع عن الإنسان فرداً أو جماعة" (ص ١١). ويوضح خالد (٢٠١٨م) أن ذلك يعني أن يعيش الإنسان في مجتمعه حياة آمنة مطمئنة، يأمن فيها على حياته، وماله، وورثته، وعرضه. فالأمن الاجتماعي إذن هو حالة يشعر فيها الناس أفراداً وجماعات بالاستقرار والطمأنينة والحماية من كل ما يهدد سلامتهم ومعيشتهم (العمرى، ٢٠١٥م)، تلك الحالة التي تتيح للأفراد التمتع بحياة كريمة يأمنون فيها على أنفسهم، وأموالهم، ومساكنهم، وأسرههم (سليمان، ٢٠١٤م)، تؤكد لهم الاعتراف بوجودهم ومكانتهم في المجتمع، وتتيح لهم المشاركة المجتمعية الإيجابية (إدريس وحنونة، ٢٠١٥م).

٢- أهمية الأمن الاجتماعي:

يُعد الأمن الاجتماعي ضرورة من ضرورات الحياة البشرية ولازماً من لوازمها الأساسية، لدوره المهم في تحقيق الاستقرار والرخاء لأفراد المجتمع، ففي ظل الأمن ينهض المجتمع ويسعد أفراداه وتطيب معيشتهم (خالد، ٢٠١٨م). وعلى الجانب الآخر، لا يمكن أن ينهض المجتمع ما لم تتحقق له سبل الأمن والطمأنينة والرفاهية، والتغلب على كافة أشكال العوز والمرض والجهل (سليمان،

٢٠١٤م). لقد أضحت الحاجة إلى الأمن أمراً أساسياً لاستمرار الحياة، فانعدامه يُخلف كثيراً من الأمراض النفسية، والأضرار الاجتماعية كانتشار العنف، والجريمة، والهجرة، والتشرد، ويخلق الفوضى والاضطرابات والصراعات بين مكونات المجتمع التي تسعى إلى تحقيق أهدافها، واشباع رغباتها بطرق غير مشروعة، مما يهدد استقرار المجتمع (العنزي، ٢٠١٦م).

وعليه، يعتبر الأمن الاجتماعي ركيزة أساسية في بناء المجتمعات الحديثة، وعاملاً رئيساً في حماية منجزاتها، والسبيل إلى رقيها وتقدمها، لأنه يوفر البيئة الآمنة للعمل والبناء، ويبعث الطمأنينة في النفوس، وبشكل حافزاً للإبداع والإنطلاق إلى آفاق المستقبل (الزعيبي، ٢٠١٨م).

٣- مهددات الأمن الاجتماعي:

يُعد الشباب في أية أمة مصدر قوتها، وعماد نهضتها، ومبعث عزتها وكرامتها، فهم رأس مالها، وعدة مستقبلها، وإذا لم يعمل المجتمع على استثمار طاقاتهم، وتحقيق تطلعاتهم، سلك هؤلاء الشباب طرقاً غير مشروعة، وربما وقعوا ضحية بعض الجماعات المتطرفة التي تستغل ظروفهم، وتجندهم لإرتكاب أعمال عداوية تهدد أمن مجتمعاتهم واستقرارها (الغرايبة، ٢٠١٢م).

ويقصد بالبطالة فراغ اليد من العمل، وتُعرف بأنها الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل وراغباً فيه، لكنه لا يجد العمل والأجر المناسبين (حسين وابن جميل، ٢٠١٦م)، ومعلوم أن تربة الفراغ لا تُنتج إلا المفاسد، والفراغ أكبر عدو للإنسان. ويرى علماء الاجتماع الجنائي والجريمة، أن الفراغ وعدم توافر فرص عمل مناسبة للشباب يؤدي إلى حرمانهم من إشباع حاجاتهم الأساسية، وقد يكون ذلك سبباً مباشراً وراء ارتكاب بعضهم الجريمة لإشباع تلك الحاجات (سليمان، ٢٠١٤م). فعدم توفر مصدر دخل مناسب للفرد ربما يدفعه إلى توفير سبل عيشه بطرق غير مشروعة، كالسرقة، والقتل، والرشوة، وغير ذلك من الجرائم التي تزعزع استقرار المجتمع وتهدد أمنه الاجتماعي (العمرى، ٢٠١٥م).

وتشير الإحصاءات أن معدلات البطالة بين الشباب العربي هي الأعلى في العالم، ٢٩% عام ٢٠١٣م، مقابل ١٣% عالمياً؛ ويبلغ الباحثون عن العمل للمرة الأولى نحو نصف

العاطلين، وهو أيضاً أعلى معدل في العالم. وتتطلب بطالة الشباب تغييراً رئيساً في سياسات الدول العربية بشأن التوظيف وإتاحة فرص العمل. فالمنطقة العربية تحتاج إلى توفير ما يزيد عن (٦٠) مليون وظيفة جديدة خلال العقد المقبل لاستيعاب هؤلاء الشباب (تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠١٦م). وتؤكد الدراسات أن ارتفاع معدلات البطالة يرتبط ارتباطاً طردياً بارتفاع معدلات الجريمة والانحراف في المجتمع، مما يؤثر سلباً على تحقيق الأمن الاجتماعي، فتؤكد دراسة سليمان (٢٠١٤م) أن البطالة ظاهرة اجتماعية يترتب عليها تجميد قدرات الشباب وتعطيل طاقتهم الإنتاجية، وينتج عنها كثير من المشكلات الأخلاقية والسلوكية. وتشير دراسة حسين وابن جميل (٢٠١٦م) أن البطالة تمثل منبتاً ومحضناً خصباً لشتى أنواع الانحرافات والجرائم التي تهدد الأمن الاجتماعي، فانتشار الفقر والبطالة خاصة بين صفوف الشباب يحبطهم ويدمر معنوياتهم، وبالتالي تتعدى الآثار المدمرة للبطالة حاضراً المجتمع لتلحق الضرر بمستقبله أيضاً لأنها تُفقد المجتمع الطاقة الكامنة للبذل والعطاء في صدور أبنائه.

وتبين دراسة الغرابية (٢٠١٢م) أن البطالة في صفوف الشباب تزيد من مخاطر التهميش الاجتماعي لديهم، وتجعلهم أكثر عرضة للتأثر بالانحراف والإرهاب. أما دراسة العنزي (٢٠١٦م) فتوضح أن تفشي الفقر والبطالة في المجتمع يؤدي إلى وجود فئات مهمشة تشعر بالظلم والقهر، ربما تأخذ ردة فعل مضادة للمجتمع، إما بدافع التعبير عن السخط والغضب على المجتمع، وإما بدافع الكسب المادي غير المشروع. وتكشف دراسة الهاشمي والسيد (٢٠٠٩م) عن خطورة انتشار البطالة بين الشباب وخاصة خريجي الجامعات على بناء المجتمع وتماسكه، إذ إنها تساعد في انتشار القيم السلبية والجريمة في المجتمع، وتؤدي إلى الاغتراب، وعدم شعور الشباب بالولاء والانتماء للمجتمع.

٤- مقومات الأمن الاجتماعي:

يعد العمل من أهم مقومات تحقيق الأمن الاجتماعي، فالعمل يمنع صاحبه من السرقة والسطو والتسول وسؤال الناس (عبد السميع، ٢٠٠٩م). والعمل ضرورة لاستمرار حياة الإنسان واستقرارها (عيد، ٢٠١٤م). ويحتل العمل في الإسلام مكانة عظيمة، حيث يدعو الإسلام الفرد إلى

العمل أياً كان نوعه طالما أنه عمل حلال، ولا يجوز للمسلم أن يحتقر أي حرفة أو مهنة طالما أنها حلال. وقد دلت أحاديث نبوية كثيرة على شرف العمل وفضله، قال الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم "مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَاماً قَطُّ خَيْراً مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ". (صحيح البخاري، كتاب البيوع، حديث رقم ٢٠٧٢، ص ٣٩)، وقال أيضاً "الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى" (صحيح البخاري، كتاب الزكاة، حديث رقم ١٤٢٧، ص ٧٦). أما القرآن الكريم؛ فقد أمرنا بالسعى وطلب الرزق الحلال، قال تعالى "هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولاً فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ" (الملك، ١٥). وكان أمير المؤمنين عمر بن الخطاب - رضوان الله عليه- إذا رأى فتى فأعجبه حاله، سأل عنه: هل له حرفة؟ فإن قيل: لا. سقط من عينه (القيسي، ٢٠١٧م). وعليه، يتضح أهمية العمل الحر في تحقيق الأمن الاجتماعي، فانخراط الشباب في ممارسة الأعمال الحرة والمشروعات الصغيرة، يُشبع رغباتهم ويُشعرهم بقيمتهم في المجتمع، مما ينعكس أثره على حفظ تماسك المجتمع، وتحقيق استقراره.

القسم الثالث

الإطار الميداني للبحث

يهدف هذا القسم إلى التعرف على مستوى الوعي بثقافة العمل الحر لدى عينة من طلبة جامعة جازان المتوقع تخرجهم في نهاية العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م (طلبة المستوى الثامن)، وذلك من خلال الكشف عن درجة استعدادهم لممارسة العمل الحر بعد التخرج، وإدراكهم لأهمية ممارسة العمل الحر بعد التخرج، ووعيهم بالعقبات التي تحول دون ممارستهم للأعمال الحرة بعد التخرج. كما يهدف هذا القسم إلى تحديد درجة تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (مثل: النوع، عمل الأب، الكلية، الموطن أو السكن) على تقديرات أفراد عينة البحث.

عينة البحث

تم تطبيق أداة البحث (الاستبانة) على عينة عشوائية بسيطة عددها (٨٧٥) طالباً وطالبة من طلبة المستوى الثامن بكليات جامعة جازان (كلية الآداب والعلوم الإنسانية؛ كلية الشريعة والقانون؛ كلية التربية؛ كلية المجتمع؛ كلية العلوم؛ كلية الطب؛ كلية العلوم الطبية التطبيقية؛ كلية علوم

الحاسب وتقنية المعلومات؛ والكلية الجامعية للبنات) والمتوقع تخرجهم نهاية الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠١٨ - ٢٠١٩م. ويبين الجدول رقم (١) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة التصنيفية:

جدول (١)

يوضح توصيف أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة التصنيفية

المتغير	فئات المتغير	ك	%	المتغير	فئات المتغير	ك	%
النوع	نكر	٤٧٧	٥٤.٥%	عمل الأب	حكومي	٥٥٣	٦٣.٢%
	أنثى	٣٩٨	٤٥.٥%		غير حكومي	٣٢٢	٣٦.٨%
الكلية	صحية	١٦٩	١٩.٣%	المواطن (السكن)	قرية	٥٢٢	٥٩.٧%
	علمية	٣٥٧	٤٠.٨%		مدينة	٢٧٤	٣١.٣%
	إنسانية	٣٤٩	٣٩.٩%		جبل	٧٩	٩%

المجموع الكلي = ٨٧٥

وتم توجيه سؤال مفتوح، نصّه: ما أهم تداعيات مستوى الوعي بثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة على تحقيق الأمن الاجتماعي؟ إلى مجموعة من قيادات جامعة جازان، وعددهم (١١) قيادة جامعية، للكشف عن وجهة نظرهم فيما يتعلق بأهم تداعيات الوعي بثقافة العمل الحر على تحقيق الأمن الاجتماعي.

أداة البحث

لتحقيق أهداف البحث الحالي تم بناء استبانة لمعرفة درجة استعداد طلبة جامعة جازان لممارسة العمل الحر بعد التخرج، ومستوى إدراكهم لأهمية ممارسة العمل الحر بعد التخرج، ووعيهم بأبرز العقبات التي تحول دون ممارستهم للعمل الحر بعد التخرج، وذلك من خلال مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات المرتبطة بموضوع البحث. وتكونت أداة البحث في صورتها النهائية من قسمين

رئيسين: القسم الأول تضمن معلومات عامة عن المستجيب (النوع، الكلية، عمل الأب، المواطن أو السكن)، أما القسم الثاني فتكون من (٣٣) فقرة، موزعة على ثلاثة محاور رئيسية، هي: محور الاستعداد لممارسة العمل الحُر بعد التخرج وتضمن (١٠) فقرات، ومحور أهمية ممارسة العمل الحُر بعد التخرج وتضمن (١٠) فقرات، ومحور عقبات ممارسة العمل الحُر بعد التخرج وتضمن (١٣) فقرة. وتم استخدام مقياس ليكرت ذي التدرج الثلاثي (موافق - محايد - غير موافق) لتحديد دراسة موافقة أفراد عينة البحث على عبارات الاستبيان، وتمثلت طريقة الإجابة عن فقرات الأداة باختيار درجة واحدة فقط عن كل فقرة من بين خيارات المقياس كالاتي: موافق=٣، محايد=٢، غير موافق=١.

ولتحديد مستوى الوعي بثقافة العمل الحُر لدى طلبة جامعة جازان، ومعيار الحكم على استجابات أفراد عينة البحث، تم اعتماد قاعدة التقريب الحسابي للأعداد الصحيحة، وذلك من خلال تحديد طول خلايا المقياس (الحد الأدنى والأعلى)، ثم حساب المدى (٣-١=٢)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الفئة أي (٢÷٣=٠.٦٦)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المعيار ١) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة. وبذلك تم توزيع تقدير درجة موافقة أفراد عينة البحث على النحو التالي:

غير موافق	محايد	موافق
من ١ إلى ١,٦٦	من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣	من ٢,٣٤ إلى ٣

صدق أداة البحث: للتأكد من صدق الأداة قام الباحث بعرضها بعد إعدادها بشكل مبدئي على مجموعة من المحكمين، عددهم (١٣) محكماً من جامعات (جازان، والملك فيصل، والدمام، والسلطان قابوس، وقناة السويس)، للتأكد من السلامة العلمية من حيث المضمون والصياغة، وتحقيقها للغرض الذي صُممت من أجله، وإبداء ما يروونه من ملحوظات تتعلق بالتعديل، أو الحذف، أو الإضافة. وأعيدت صياغة بعض فقرات الاستبانة في ضوء ملاحظات السادة المحكمين ودمج أو حذف بعضها الآخر. وقد بلغ عدد فقرات الأداة في صورتها الأولية (٣٩) فقرة، وقام

الباحث بتعديل الأداة في ضوء مقترحات السادة المحكمين حيث بلغ مجموع الفقرات التي أجمع المحكمون على صحتها وانتمائها لمحاور الأداة (٣٣) فقرة.

ثبات أداة البحث: للتحقق من ثبات الاتساق الداخلي لبنود الأداة، قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة البحث- تكونت من (٤٠) طالباً وطالبة بجامعة جازان. ويُظهر الجدول (٢) معاملات الارتباط (الاتساق) الداخلي لأداة البحث، ومحاورها الفرعية. كما تم حساب معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لأداة البحث ومحاورها الفرعية، كما يلي:

جدول (٢)

معامل ثبات "ألفا كرونباخ" ومعاملات الارتباط (الاتساق الداخلي) لأداة البحث ومحاورها الفرعية

مقدرات	ألفا كرونباخ	١	٢	٣	٤	محاور الاستبانة
١٠	٠.٧٨	١				الاستعداد لممارسة العمل الحر بعد التخرج
١٠	٠.٨٥	==٠.٦٠١	١			أهمية ممارسة العمل الحر بعد التخرج
١٣	٠.٧٩	=٠.٣٤٩	==٠.٤٧٧	١		عقبات ممارسة العمل الحر بعد التخرج
٣٣	٠.٨٨	==٠.٨٤١	==٠.٨٤٩	==٠.٧٢٥	١	الأداة ككل

** دالة عند ٠,٠١ * دالة عند ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق أن أداة البحث تتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة بالنسبة لكل محاورها، مما يُعطي موثوقية كبيرة في استخدامها. كما يُشير الجدول إلى معاملات اتساق داخلي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) ومستوى الدلالة (٠,٠٥) بين المحاور الفرعية للأداة من ناحية، وبينها وبين الدرجة الكلية للأداة من ناحية أخرى، مما يؤكد صلاحية أداة البحث لقياس ما صُممت من أجله.

المعالجات الإحصائية

بعد تجميع الاستبانات (أداة البحث) قام الباحث بتفريغها وفق برنامج (SPSS)، ومعالجتها بالأساليب الإحصائية المناسبة وفقاً لأسئلة البحث، وتضمنت خطة التحليل الإحصائي لاستجابات عينة البحث ما يلي:

- استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الوزني والانحراف المعياري للحكم على درجة تقديرات أفراد عينة البحث.
- استخدام (t-test) للعينات المستقلة لتحديد دلالة الفروق طبقاً لمتغيري (النوع، عمل الأب)،
- استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه (One-way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق طبقاً لمتغيري (الكلية، الموطن أو السكن)،
- استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لفحص دلالات الفروق.

نتائج البحث ومناقشتها

أجاب البحث عن الأسئلة التالية:

- ١- إجابة السؤال الأول، ونصّه: ما درجة استعداد الطلبة المتوقع تخرجهم من جامعة جازان لممارسة العمل الحر بعد التخرج؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الوزني، والانحراف المعياري، لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور الأول للأداة، وذلك على النحو التالي:

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبارة
١	موافق	٠.٤٠٧	٢.٨٤	١- أدرك قيمة العمل الحر وأهميته للطلاب الجامعي
٢	موافق	٠.٤٤٥	٢.٨١	٩- يعجبني أصحاب الأعمال الحرة والمشروعات الخاصة
٣	موافق	٠.٤٦١	٢.٧٩	٢- أسعى إلى الاستقلال في اتخاذ القرارات التي تحدد مستقبل المهني
٤	موافق	٠.٥١١	٢.٧٣	٣- أفضل الاعتماد على نفسي في الحصول على فرصة عمل
٥	موافق	٠.٥٧١	٢.٦٢	٧- أثق بقدرتي على النجاح في قيادة مشروع خاص
٦	موافق	٠.٦٠٧	٢.٦٠	٥- أرغب في بدء حياتي العملية بمشروع صغير خاص بي
٧	موافق	٠.٦٢٥	٢.٥٥	٦- أمتلك الجرأة والشجاعة لبدء مشروع خاص
٨	موافق	٠.٦٧٧	٢.٥١	٤- أفضل العمل الحر على انتظار الوظيفة الحكومية
٩	موافق	٠.٧٢٢	٢.٤٠	١٠- أتلقى تشجيعاً من الأسرة للانخراط في ممارسة العمل الحر
١٠	محايد	٠.٧٠٦	٢.٣٣	٨- أمتلك الخبرة الفنية المناسبة لممارسة العمل الحر
	موافق	٠.٣٠٤	٢.٦١	المحور كله

يتبين من جدول رقم (٣) ما يلي:

– جاءت معظم إجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الأول "الاستعداد لممارسة العمل الحر بعد التخرج" في نطاق درجة الموافقة الكبيرة، إذ تراوحت المتوسطات

الحسابية للفقرات بين (٢,٣٣ - ٢,٨٤)، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور كله (٢.٦١) بإنحراف معياري (٠,٣٠٤) وبدرجة موافقة كبيرة.

— وتُعطي هذه النتيجة مؤشراً إيجابياً على درجة استعداد الطلبة المتوقع تخرجهم من جامعة جازان لممارسة العمل الحر بعد التخرج، وفي ذلك إشارة إلى درجة وعي طلبة الجامعة بالتغيرات التي يشهدها سوق العمل المحلي والعالمي، التي فرضت على الشباب التخلي عن فكرة التوظيف الحكومي، والبدء في مسار التشغيل الذاتي انسجاماً مع التوجهات العالمية، وتماشياً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الأسمرى (٢٠١٣م) التي خلصت نتائجها إلى أن معظم الشباب الباحثين لديهم استعداد وتوجه جيد نحو ممارسة العمل الحر.

— كانت أعلى درجات موافقة أفراد عينة البحث على هذا المحور هي التي تضمنتها الفقرة رقم (١) ونصّها "أدرك قيمة العمل الحر وأهميته للطالب الجامعي" بمتوسط حسابي (٢.٨٤) وانحراف معياري (٠.٤٠٧) وبدرجة موافقة كبيرة، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (٩) ونصّها "يعجبني أصحاب الأعمال الحرة والمشروعات الخاصة" بمتوسط حسابي (٢.٨١) وانحراف معياري (٠.٤٤٥) وبدرجة موافقة كبيرة أيضاً.

— ويُمكن تفسير هذه النتائج في ضوء ما تشهده المملكة العربية السعودية من تحولات اقتصادية كبيرة، أسهمت في توفر الوعي الكافي لدى طلبة الجامعة بأهمية الانخراط في ممارسة الأعمال الحرة وإقامة المشروعات الصغيرة، وأسهمت كذلك في زيادة وعي هؤلاء الشباب بأهمية الدور الذي يلعبه رواد الأعمال الناجحين في النهوض بالاقتصادي الوطني، وتشجيع الشباب على الانخراط في سوق العمل الحر.

— وفيما يتعلق بأقل درجات موافقة أفراد عينة البحث على هذا المحور، جاءت في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (١٠) ونصّها "أتلقي تشجيعاً من الأسرة للانخراط في ممارسة العمل الحر" بمتوسط حسابي (٢.٤٠) وانحراف معياري (٠.٧٢٢) وبدرجة موافقة كبيرة، وجاءت في

المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٨) ونصّها "أمتلك الخبرة الفنية المناسبة لممارسة العمل الحُر" بمتوسط حسابي (٢.٣٣) وانحراف معياري (٠.٧٠٦) وبدرجة موافقة حيادية.

– ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن طلبة الجامعة ما يزالون بحاجة إلى مزيد من الدعم والتشجيع والتدريب حتى يمكنهم الانخراط في سوق العمل الحُر. وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة الأسمرى (٢٠١٣م) التي أوصت بتفعيل دور الأسرة في غرس ثقافة العمل الحُر لدى الأبناء، ودراسة أحمد (٢٠١٣م) التي أوصت بتشجيع الطلبة على الاتجاه نحو ممارسة العمل الحُر، ودراسة ميرة (٢٠١٦م) التي أوصت بضرورة الالتفات لطلبة الجامعة باعتبارهم أهم فئات المجتمع، وتعزيز ثقافة العمل الحُر في نفوسهم.

٢- إجابة السؤال الثاني، ونصّه: ما مستوى إدراك الطلبة المتوقع تخرجهم من جامعة جازان لأهمية ممارسة العمل الحُر بعد التخرج؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الوزني، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الثاني لأداة البحث، وذلك على النحو التالي:

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبرة
١	موافق	٠.٢٧٥	٢,٩٣	١١- يساعد العمل الحُر على تحمل المسؤولية والثقة بالنفس
٢	موافق	٠.٤٢١	٢,٨١	١٢- يُسهّم العمل الحُر في استثمار الطاقات الكامنة لدى الشباب
٢	موافق	٠.٤٤٤	٢,٨١	١٤- يفتح العمل الحُر مجالات جديدة لتوظيف الشباب السعودي

٢	موافق	٠.٤٦٠	٢,٨١	١٨- يُسهم العمل الحر في تنمية روح الابتكار والإبداع لدى الشباب
٥	موافق	٠.٤٦١	٢,٧٩	١٦- يُسهم العمل الحر في توسيع دائرة علاقات الفرد الاجتماعية
٦	موافق	٠.٤٧٦	٢,٧٨	١٩- يُحقق ممارسة العمل الحر استقلالية الإنسان وشعوره بقيمته
٧	موافق	٠.٤٩٧	٢,٧٨	١٥- يؤدي العمل الحر إلى تخفيض معدلات البطالة بين الشباب
٨	موافق	٠.٥٠٥	٢,٧٤	١٣- يحقق العمل الحر التنوع في روافد الاقتصاد الوطني
٩	موافق	٠.٥١٦	٢,٧٤	١٧- يُكسب العمل الحر الشباب احترام وتقدير الآخرين
١٠	موافق	٠.٦٤٥	٢,٥٦	٢٠- يؤدي العمل الحر إلى إحساس الفرد بالأمان الاقتصادي
	موافق	٠.٢٧٠	٢,٧٧	المحور كُله

يتبين من جدول رقم (٤) ما يلي:

جاءت معظم إجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الثاني للأداة "أهمية ممارسة العمل الحر بعد التخرج" في نطاق درجة الموافقة الكبيرة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (٢,٥٦ - ٢,٩٣)، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور كُله (٢,٧٧) بانحراف معياري (٠,٢٧٠) ودرجة موافقة كبيرة. وتُعطي هذه النتيجة مؤشراً إيجابياً على مدى تفهم طلبة الجامعة لأهمية ممارسة الأعمال الحرة وإقامة المشروعات الصغيرة بعد التخرج، خاصة في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وما تفرضه من تغييرات هيكلية في بنية الاقتصاد السعودي، وما تستهدفه من دعم للمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تعدها من أهم محركات نمو الاقتصاد الوطني في المرحلة المقبلة.

- كانت أعلى درجات موافقة أفراد عينة البحث على هذا المحور هي التي تضمنتها الفقرة رقم (١١) ونصّها "يساعد العمل الحر على تحمل المسؤولية والثقة بالنفس" بمتوسط حسابي (٢.٩٣) وانحراف معياري (٠.٢٧٥) وبدرجة موافقة كبيرة، تلتها في المرتبة الثانية الفقرات رقم (١٢) ونصّها "يسهم العمل الحر في استثمار الطاقات الكامنة لدى الشباب"، ورقم (١٤) ونصّها "يفتح العمل الحر مجالات جديدة لتوظيف الشباب السعودي"، ورقم (١٨) ونصّها "يسهم العمل الحر في تنمية روح الابتكار والإبداع لدى الشباب" بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨١) وانحرافات معيارية بلغت (٠.٤٢١) و(٠,٤٤٤) و(٠,٤٦٠) على الترتيب، وبدرجة موافقة كبيرة أيضاً.
- وتعكس هذه النتائج مدى إدراك طلبة جامعة جازان لأهمية ممارسة العمل الحر بعد التخرج في تعزيز الثقة بالنفس لدى طلبة الجامعة، وتنمية قدرتهم على تحمل المسؤولية، إضافة إلى أهميته في استثمار طاقاتهم، وتنمية روح الابتكار والإبداع لديهم بما يمكنهم من فتح مجالات جديدة للتوظيف الذاتي ومواجهة مشكلة البطالة التي تؤرقهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الهرامشة (٢٠١٦م) التي أكدت أهمية المشروعات الصغيرة في توفير فرص العمل للشباب، وفي تعزيز نمو الاقتصاد الوطني، ودراسة (Rahman & Rahman, 2017) التي بينت أهمية العمل الحر في التشغيل الذاتي، وفي خفض معدلات البطالة بين الخريجين.
- وفيما يتعلق بأقل درجات موافقة أفراد عينة البحث على هذا المحور، جاءت في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (١٧) ونصّها "يكسب العمل الحر الشباب احترام وتقدير الآخرين" بمتوسط حسابي (٢.٧٥) وانحراف معياري (٠.٥١٦) وبدرجة موافقة كبيرة، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٢٠) ونصّها "يؤدي العمل الحر إلى إحساس الفرد بالأمان الاقتصادي" بمتوسط حسابي (٢.٥٦) وانحراف معياري (٠.٦٤٥) وبدرجة موافقة كبيرة أيضاً. وعلى الرغم من كونهما احتلتا المركزين قبل الأخير والأخير في ترتيب فقرات هذا المحور، إلا أنهما قد حصلتا على درجة موافقة كبيرة.

- وتكشف هذه النتائج درجة وعي طلبة جامعة جازان بأهمية ممارسة الأعمال الحرة في تحقيق مكانة اجتماعية، إضافة إلى أهميته في تحقيق الأمن الاقتصادي للفرد. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الهرامشة (٢٠١٦م)، وأبو الخير (٢٠١٧م) اللتين أرجعتا أهمية الانخراط في ممارسة الأعمال الحرة إلى كسب احترام الآخرين وتقديرهم، كما تتفق النتيجة مع دراسة (Lange, 2012) التي أكدت أهمية ممارسة العمل الحر في تحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد.

٣- إجابة السؤال الثالث، ونصّه: ما مستوى إدراك الطلبة المتوقع تخرجهم من جامعة جازان لمعوقات ممارسة العمل الحر بعد التخرج؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الوزني، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الثالث لأداة البحث، وذلك على النحو التالي:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبارة
١	موافق	٠.٥٦٨	٢.٦٩	٢٥- الافتقار إلى مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب
٢	موافق	٠.٥٦١	٢.٦٧	٣١- خوف الشباب من الفشل في إقامة المشروعات الخاصة
٢	موافق	٠.٥٧٥	٢.٦٧	٢٣- قلة وجود برامج تدريبية للشباب على كيفية البدء في مشروعاتهم الخاصة
٤	موافق	٠.٥٦٠	٢.٦٦	٢١- قلة برامج التوعية والتثقيف لنشر ثقافة العمل الحر بين الشباب

٥	موافق	٠.٥٧٢	٢.٦٤	٣٣- عدم توفر قاعدة بيانات عن التخصصات المطلوبة لسوق العمل
٦	موافق	٠.٦٢٨	٢.٥٩	٢٩- ضعف التسهيلات المقدمة لرواد الأعمال لبدء مشاريعهم الخاصة
٧	موافق	٠.٦٢٩	٢.٥٩	٢٨- غياب الدعم والتحفيز لأصحاب الابتكارات والمبادرات الريادية
٨	موافق	٠.٦٣٧	٢.٥٦	٢٦- بُعد التخصصات التي يلتحق بها الطلبة عن متطلبات سوق العمل
٩	موافق	٠.٦٤٥	٢.٥٦	٢٤- ضعف تمكن الشباب من المهارات اللازمة لممارسة العمل الحر
١٠	موافق	٠.٦٨٩	٢.٤٨	٢٧- انتشار بعض القيم في المجتمع التي لا تشجع على ممارسة العمل الحر
١١	موافق	٠.٧١٤	٢.٤٤	٣٠- تدني نظرة المجتمع لأصحاب الأعمال الحرة مقارنة بالعمل الحكومي
١٢	موافق	٠.٧٠٦	٢.٤١	٢٢- قلة الاستفادة من مواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر
١٣	محايد	٠.٧٣١	٢.٣٣	٣٢- ضعف قدرة الشباب على تحمل المسؤولية
	موافق	٠.٣٠٤	٢.٥٦	المحور كلاً

يتبين من جدول رقم (٥) ما يلي:

- جاءت معظم إجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الثالث لأداة البحث "معوقات تنمية ثقافة العمل الحر بعد التخرج" في نطاق درجة الموافقة الكبيرة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (٢,٣٣ - ٢,٦٩)، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور كلاً (٢,٥٦) بإنحراف معياري (٠,٣٠٤) وبدرجة موافقة كبيرة.

- ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ارتفاع مستوى إدراك طلبة جامعة جازان للعقبات التي تحول دون تنمية ثقافة العمل الحر لديهم، التي تقف أمام توجههم لممارسة الأعمال الحرة وإقامة المشروعات الصغيرة بعد التخرج. وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة دويدار (٢٠١٣م) التي كشفت نتائجها عن أبرز المعوقات التي تحول دون توجه الشباب لممارسة الأعمال الحرة من وجهة نظر طالبات جامعة القصيم، وهي بالترتيب: معوقات اجتماعية، تلتها معوقات شخصية، ثم معوقات تعليمية وتنظيمية، وأخيراً معوقات مالية.
- كانت أعلى درجات موافقة أفراد عينة البحث على هذا المحور هي التي تضمنتها الفقرة رقم (٢٥) ونصّها "الافتقار إلى مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب" بمتوسط حسابي (٢.٦٩) وانحراف معياري (٠.٥٦٨) وبدرجة موافقة كبيرة، تلتها في المرتبة الثانية الفقرتان رقم (٣١) ونصّها "خوف الشباب من الفشل في إقامة المشروعات الخاصة"، ورقم (٢٣) ونصّها "قلة وجود برامج تدريبية للشباب على كيفية البدء في مشروعاتهم الخاصة" بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٧) وانحرافين معياريين بلغا (٠.٥٦١) و(٠,٥٧٥) على الترتيب، وبدرجة موافقة كبيرة أيضاً.
- وتعكس هذه النتائج درجة إدراك طلبة جامعة جازان لأبرز معوقات تنمية ثقافة العمل الحر لديهم، ويأتي في مقدمتها من وجهة نظرهم عدم تضمين قضايا العمل الحر وريادة الأعمال في برامج الدراسة الجامعية، وعدم تخصيص مقررات مستقلة تعالج تلك القضايا، إضافة إلى خوفهم من اقتحام سوق العمل الحر بعد التخرج، لعدم تمكنهم من آليات النجاح فيه نتيجة للقصور في برامج التعليم والتدريب. وتتسجم هذه النتيجة مع دراسات رشوان (٢٠١٨م)، والشميمري والمحميد (٢٠١٤م)، والأسمري (٢٠١٣م) التي أرجعت قلة توجه طلبة الجامعة والخريجين نحو ممارسة الأعمال الحرة وإقامة المشروعات الصغيرة بعد التخرج إلى النقص في برامج التدريب والتأهيل. كما تتفق مع دراسة (Keat, et al., 2011) التي أسفرت نتائجها عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين تعليم ريادة الأعمال للطلبة الجامعيين، وبين توجههم نحو ممارسة الأعمال الحرة بعد التخرج. وتتسجم كذلك مع نتائج دراسة (Egunsola, et al.,)

(2012) التي أسفرت عن أهمية التعليم الريادي في توجه الطلبة الجامعيين نحو التوظيف الذاتي. ولعل ذلك ما دعا دراسات: المبيريك والجاسر (٢٠١٤م)، وخليفة (٢٠١٨م)، وأبو الخير (٢٠١٧م) إلى التوصية بضرورة تضمين التعليم الريادي داخل المناهج الجامعية، وتكثيف الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بتأهيل الطلبة من كافة التخصصات للاتحاق بسوق العمل الحر.

– وفيما يتعلق بأقل درجات موافقة أفراد عينة البحث على هذا المحور، جاءت في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (٢٢) ونصّها "قلة الاستفادة من مواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر" بمتوسط حسابي (٢.٤١) وانحراف معياري (٠.٧٠٦) وبدرجة موافقة كبيرة. وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٣٢) ونصّها "ضعف قدرة الشباب على تحمل المسؤولية" بمتوسط حسابي (٢.٣٣) وانحراف معياري (٠.٧٣١) وبدرجة موافقة حيادية. وعلى الرغم من احتلال الفقرة رقم (٢٢) المركز قبل الأخير في ترتيب الفقرات، إلا أنها حصلت على درجة موافقة كبيرة.

– ويعزو الباحث ذلك إلى إدراك طلبة جامعة جازان لأهمية مواقع التواصل الاجتماعي في الترويج لممارسة العمل الحر، ونشر ثقافته. فمع التطور التكنولوجي الهائل، والاستخدام المتزايد للجوال وتطبيقاته، خاصة بين فئة الشباب، أصبحت الحاجة ماسة للاستفادة من الجوال، وتطبيقات التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر بين طلبة الجامعة.

– وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة (Wang, et al., 2012) التي كشفت نتائجها عن تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على توجهات الأفراد نحو الاستقلالية في العمل.

– أما بالنسبة للفقرة رقم (٣٢)، فربما يرجع السبب وراء عدم موافقة أفراد عينة البحث من طلبة جامعة جازان عليها إلى أن كثيراً من هؤلاء الطلبة لا يريد الاعتراف بضعف قدرته على تحمل المسؤولية، حيث إن بعضهم يعتبر ذلك بمثابة إهانة شخصية له.

– ٤ إجابة السؤال الرابع، ونصّه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغيرات الدراسة التصنيفية (النوع، الكلية، الموطن،

عمل الأب)؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام (t-test) للعينات المستقلة طبقاً لمتغيري النوع وعمل الأب)، وتحليل التباين أحادي الاتجاه (One-Way ANOVA) طبقاً لمتغيري (الكلية، الموطن)، وتفصيل ذلك كما يلي:

▪ بالنسبة لمتغير النوع (ذكور - إناث):

جدول (٦)

نتائج (t-test) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغير النوع

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكور	٤٧٧	٢.٦١	٠,٢٢٠٢٣	٥,٣٤٩	٠,٠٠٠٠
إناث	٣٩٨	٢.٦٩	٠,١٩٦٧٣		

يتبين من جدول رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير النوع (ذكور، إناث) فيما يتعلق بمستوى الوعي بثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (٥.٣٤٩)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١)، وقد جاءت الفروق لصالح فئة الإناث. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التغيرات والتطورات التي يشهدها المجتمع السعودي حالياً في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م، حيث شهدت المملكة في الآونة الأخيرة تغيرات سياسية واجتماعية واسعة في اتجاه فك الحصار المفروض على المرأة السعودية، حيث سُمح لها مؤخراً قيادة السيارة ودخول ملاعب كرة القدم، وقبلهما التسجيل مرشحة وناخبة في الانتخابات البلدية. ولقد شجعت تلك الإصلاحات العنصر النسائي على اقتحام سوق العمل الحر لممارسة حقوقهن، وإثبات ذواتهن. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رمضان (٢٠١٢م) التي كشفت نتائجها عن وجود فروق دالة إحصائياً في نية الطلبة نحو ريادة الأعمال تُعزى لمتغير النوع، لكنها تختلف مع دراسة العتيبي وموسى (٢٠١٥م) التي أسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات طلبة الجامعة فيما يتعلق بمستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال تُعزى لمتغير النوع.

▪ بالنسبة لمتغير عمل الأب (حكومي - غير حكومي):

جدول (٧)

نتائج (t-test) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات العينة طبقاً لمتغير عمل الأب

عمل الأب	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
حكومي	٥٥٣	٢.٦٥٢٣	٠.٢٠٦١١	٠,١٠٢	٠,٩١٨ غير دالة
غير حكومي	٣٢٢	٢.٦٥٠٧	٠.٢٢٤٨٩		

ينبئ من جدول رقم (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث، وفقاً لمتغير عمل الأب (حكومي، غير حكومي)، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (٠.١٠٢)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وبذلك يُمكن استنتاج أن ثمة اتفاقاً بين تقديرات أفراد العينة فيما يتعلق بمستوى الوعي بثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة بغض النظر عن عمل الأب. ويعزو الباحث ذلك الاتفاق إلى إدراك جميع الطلبة لتلك التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع السعودي في السنوات الأخيرة، التي تدعم التوجه نحو ممارسة الأعمال الحرة، وإقامة المشروعات الصغيرة باعتبارها من أهم محركات نمو الاقتصاد الوطني في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠م. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات: زيدان (٢٠١١م)، و (Keat, et al., 2011)، ورمضان (٢٠١٢م) التي كشفت نتائجها عن وجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق بالتوجه نحو ممارسة الأعمال الحرة تُعزى إلى الخلفية الريادية والتجارية للأسرة.

■ بالنسبة لمتغير الكلية (صحية، علمية، إنسانية)

جدول (٨)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق في استجابات العينة حسب متغير نوع الكلية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الأداة كلاً	بين المجموعات	٠.٦٦٢	٢	٠.٣٣١	٧.٣٩٥	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٣٩.٠٢٤	٨٧٢	٠.٠٤٥		
	التباين الكلي	٣٩.٦٨٦	٨٧٤			

يتبين من جدول رقم (٨) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات تقديرات الوعي بثقافة العمل الحُر لدى طلبة جامعة جازان تُعزى إلى متغير الكلية، ولفحص دلالة الفروق الزوجية بينها تم استخدام Least Significant Difference Test (LSD) للمقارنات البعدية، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (٩):

جدول (٩)

نتائج اختبار "LSD" لمتوسطات تقديرات أفراد العينة حسب متغير الكلية

الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	صحية	علمية	إنسانية
صحية	١٦٩	٢.٦٦			
علمية	٣٥٧	٢.٦٧	٠,٠١٤٦٦		
إنسانية	٣٤٩	٢.٦١	٠,٠٤٥١٦*	٠,٠٥٩٨٢*	

يتبين من جدول رقم (٩) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات تقديرات الوعي بثقافة العمل الحُر لدى طلبة جامعة جازان من وجهة نظر أفراد عينة البحث تُعزى لمتغير الكلية بين الكليات الصحية، والكليات الإنسانية لصالح الكليات الصحية. كما توجد فروق بين الكليات الإنسانية من جهة وكل من الكليات الصحية والعلمية من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من الكليات العلمية والصحية. ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى طبيعة التخصصات

الطبية والعلمية التي غالباً ما يتعطش سوق العمل لخريجها؛ نظراً للنقص المستمر في أعدادهم، على عكس التخصصات الإنسانية التي غالباً ما يزيد أعداد خريجها عن حاجة سوق العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة زيدان (٢٠١١م) التي أبرزت نتائجها معنوية العلاقة بين متغير التخصص، واحتمال إقامة الطلبة مشروعات جديدة بعد تخرجهم. لكنها تختلف مع دراسة العتيبي وموسى (٢٠١٥م) التي كشفت نتائجها عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات طلبة جامعة نجران فيما يتعلق بمستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال تُعزى لمتغير التخصص العلمي.

▪ بالنسبة لمتغير الموطن (قرية، مدينة، جبل)

جدول (١٠)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق في استجابات العينة حسب متغير الموطن (السكن)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الأداة كلاًها	بين المجموعات	٠.١٧٨	٢	٠.٠٨٩	١.٩٥٩	٠.١٤٢
	داخل المجموعات	٣٩.٥٠٩	٨٧٢	٠.٠٤٥		غير
	التباين الكلي	٣٩.٦٨٦	٨٧٤			دالة

يتبين من جدول رقم (١٠) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات طلبة جامعة جازان لمستوى الوعي بثقافة العمل الحر تُعزى إلى متغير الموطن. وتوضح تلك النتيجة أن طلبة جامعة جازان على اختلاف أماكن إقامتهم لديهم نفس التصور فيما يتعلق بثقافة العمل الحر. ويعزو الباحث ذلك الاتفاق إلى تلك التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م التي كشفت لجميع أبناء المجتمع السعودي، في الريف والحضر والمناطق الجبلية، أن التوجه العام للدولة أضحى يشجع التوجه نحو ريادة الأعمال وإقامة المشروعات الصغيرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Isah & Garba, 2015) التي كشفت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الطلبة فيما يتعلق بنواياهم نحو التوظيف الذاتي.

٥- إجابة السؤال الخامس، ونصّه: ما أهم تداعيات تنمية الوعي بثقافة العمل الحُر لدى طلبة الجامعة على تحقيق الأمن الاجتماعي من وجهة نظر القيادات الجامعية؟

من أجل الكشف عن تداعيات تنمية الوعي بثقافة العمل الحُر على تحقيق الأمن الاجتماعي، تم توجيه سؤال مفتوح لبعض قيادات جامعة جازان يُدلون فيه بتصوراتهم حول انعكاسات درجة الوعي بثقافة العمل الحُر لدى طلبة الجامعة على تحقيق الأمن الاجتماعي. وبإجراء التحليل الكيفي لاستجابات تلك القيادات الجامعية فيما يتعلق بهذا الجانب، تبين أن أبرز تداعيات تنمية الوعي بثقافة العمل الحُر - حسب تصوراتهم- هي:

- مجابهة مشكلة البطالة، خاصة بطالة الشباب المتعلم، التي تمثل تهديداً حقيقياً للأمن والسلم المجتمعي.
- تحقيق الأمن الاجتماعي والمالي والنفسي للشباب، وتحقيق الاكتفاء الذاتي لديه وعدم اعتماده على الآخرين.
- رفع مستوى معيشة الشاب وتوفير دخلاً مناسباً له يحميه من البطالة ومن مخاطرها الاجتماعية والاقتصادية المدمرة.
- التقليل من حدة البطالة في المجتمع، مما ينعكس بشكل إيجابي على تحقيق الأمن الاجتماعي.
- زيادة ثقة الشاب في نفسه وفي قدراته، وتوفير الفرصة أمامه لتحقيق دخلاً مناسباً ومتصاعداً كلما زادت خبرته في مجال العمل الحُر الذي يمارسه.
- توجيه الشاب للتفكير بشكل إيجابي في إيجاد بدائل مناسبة لتحسين أوضاعه الاقتصادية بعيداً عن انتظار الوظائف الحكومية.
- المساهمة في تأمين وظائف للشباب بعيداً عن الوظائف الحكومية التي لم تعد مضمونة في ظل التطورات الاقتصادية التي تشهدها المنطقة في الآونة الأخيرة.
- تحفيز الشاب ودفعه للبحث عن العمل في تخصصات ومجالات شتى وعدم تقيده بمجال معين، مما يضمن له توفير الحد الأدنى من الأمن الاقتصادي.

- دعم فكرة التشغيل الذاتي والمشروعات الصغيرة لدى الشباب، بما يُسهم في شغل أوقاتهم بالعمل المنتج بدلاً من توجيههم نحو الانحراف والجريمة.
- تحقيق رضى الشاب وقبوله لفكرة التشغيل الذاتي، وخروجه من عباءة تقضيل وانتظار الوظيفة الحكومية.
- تعظيم فكرة الاعتماد على الذات لدى الشباب والبعد عن التواكل والاعتماد على الآخرين في إدارة شئونهم الحياتية.
- الاستثمار الجيد لرأس المال البشري من خلال تحفيز الشباب وإطلاق طاقاتهم الكامنة واستثمارها بما يعود بالفائدة والنفع عليهم وعلى مجتمعهم.
- الخروج من إطار فكرة تقضيل الوظيفة الحكومية الثابتة، وتغيير نظرة الشباب السلبية تجاه ممارسة العمل الحر.
- المساهمة في إعادة ترتيب وتنظيم أفكار الشباب وتحويل السلبية منها إلى إيجابية، مما ينعكس بشكل ملموس على تحقيق التوازن والاستقرار النفسي لهذه الفئة المهمة.
- تنمية المسؤولية الاجتماعية والقيادة الرشيدة لدى الشباب، فضلاً عن تنمية الإبداع والابتكار لديهم.
- استثمار أوقات الشباب وتفريغ طاقاتهم وتوظيفها في أمور مفيدة تعود عليهم وعلى مجتمعهم بالنعف، ومن ثم لا يمكن استقطابهم أو توجيههم للقيام بأعمال تضر بأمن المجتمع.

القسم الرابع

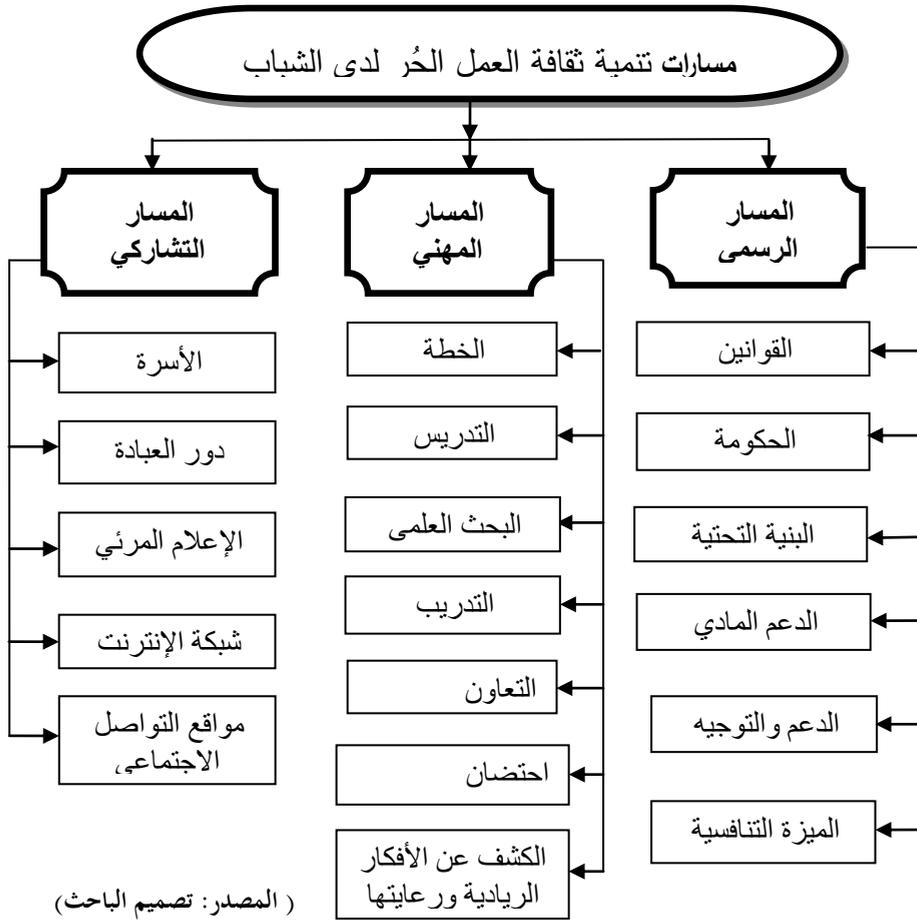
آليات مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة

أجاب هذا الجزء عن السؤال السادس للبحث، ونصه: ما الآليات المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة من أجل تحقيق الأمن الاجتماعي؟ حيث قدم الباحث مجموعة من الآليات المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة تأسيساً على نتائج الدراسة الميدانية وفي ضوء ما أسفر عنه الإطار النظري من أفكار، وتم صياغة تلك الآليات المقترحة في شكل

ثلاثة مسارات أساسية (المسار الرسمي، المسار المهني، المسار التشاركي)، ويوضح الشكل التالي تلك المسارات بشئ من التفصيل:

شكل رقم (١)

آليات مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة



يلخص الشكل السابق الآليات المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة من

خلال ثلاثة مسارات رئيسية، هي:

- ١- **المسار الرسمي (الدولة)**، وفيه تضطلع الدولة بمسئولياتها في العمل على نشر ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال بين فئة الشباب من خلال القيام بعدة إجراءات عملية، أهمها:
 - **القوانين والتشريعات**: حيث تقوم الدولة بسن القوانين والتشريعات التي تدعم وتشجع توجه الشباب نحو ممارسة العمل الحر، وتقضي على البيروقراطية الإدارية التي تعوق إقامة الشباب للمشروعات الصغيرة.
 - **الحكومة الإلكترونية**: حيث تقوم الدولة بالتوجه نحو تطبيق نظام الحكومة الإلكترونية التي من شأنها أن تدعم وتيسر إجراءات إقامة الشباب للمشروعات الصغيرة.
 - **البنية التحتية**: حيث تقوم الدولة بتوفير البنية التحتية المشجعة لفئة الشباب على الاستثمار وإقامة المشروعات الصغيرة.
 - **الدعم المادي**: حيث تقوم الدولة بتحفيز البنوك الوطنية والاستثمارية للمساهمة في تمويل المشروعات الريادية للشباب، إضافة إلى تقديم الدعم المالي للجامعات السعودية للقيام بدورها في تبني المشروعات الريادية لطلبة الجامعة.
 - **الدعم والتوجيه الفني**: حيث تقوم الدولة بإنشاء مراكز استشارية بالمحافظات والمدن الكبرى لإرشاد وتوجيه رواد الأعمال الجدد، إضافة إلى إنشاء بنك معلومات متخصص عن المشاريع الريادية التي يحتاجها سوق العمل السعودي، وتقديم الدعم والمساعدة لأصحاب المشروعات الصغيرة في تسويق منتجاتهم.
 - **تحقيق ميزة تنافسية لمشروعات الشباب**: حيث تقوم الدولة بتقديم بعض التسهيلات والمميزات التفضيلية لمشاريع شباب الأعمال في المنافسات الحكومية.
- ٢- **المسار المهني (الجامعات)**، وفيه تضطلع الجامعة بمسئولياتها في العمل على نشر ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال بين طلبتها من خلال القيام بعدة إجراءات عملية، أهمها:
 - **الخطة الاستراتيجية**: حيث تقوم الجامعة بتحديد خطتها الاستراتيجية وإعادة صياغتها مع وضع ريادة الأعمال في صدارة أولوياتها.

- **التدريس**، حيث تقوم الجامعة بإدخال مقررات ريادة الأعمال في المناهج التعليمية لطلبة الجامعة.
- **البحث العلمي**، حيث تحث الجامعة أعضاء هيئة التدريس بها نحو مشروعات وبحوث ريادة الأعمال فكرياً وتطبيقاً، وتحث طلبة الدراسات العليا على معالجة قضية ريادة الأعمال في رسائلهم العلمية، وتوجيه مشاريع التخرج لطلبة الجامعة نحو مجال ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة.
- **التدريب**، حيث تضع الجامعة خطة عمل متكاملة لتنفيذ دورات تدريبية، وورش عمل في مجال ريادة الأعمال وفقاً لجدول زمني، وبشكل دوري في إطار نشر ثقافة العمل الحر بين طلبتها، وتغيير ثقافة العمل الحكومي.
- **التعاون**، حيث تقوم الجامعة بالتعاون مع الغرف التجارية لتنفيذ ورش عمل، ودورات تدريبية لنشر ثقافة العمل الحر بين طلبتها، إضافة إلى التعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية، المسمى بـ (هدف)، لتنفيذ بعض البرامج والفعاليات من أجل تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب السعودي.
- **احتضان المشروعات**، حيث تقوم الجامعة بإنشاء حاضنات للأعمال والمشروعات الصغيرة داخل أسوارها، وتزويدها بكافة المستلزمات المالية والفنية والتقنية والبشرية.
- **الكشف عن الأفكار الريادية ورعايتها**: حيث تقوم الجامعة بتفعيل دور منسقي ريادة الأعمال بالكليات المختلفة في اكتشاف الطلبة ذوي الأفكار الابتكارية ورعايتهم، وتنظيم مسابقة سنوية على مستوى الجامعة تمنح فيها جوائز تشجيعية للطلبة المتميزين في تقديم أفكار ابتكارية، وتنظيم ملتقى سنوي لريادة الأعمال بالجامعة يشارك فيه أبرز رواد الأعمال الوطنيين لتقديم خبراتهم وتجاربهم لطلبة الجامعة، مع وضع قواعد محددة ومعلنة بحجم الدعم المادي والفني الذي تقدمه الجامعة للطلبة لأصحاب الأفكار الابتكارية.

- ٣- **المسار التشاركي (مؤسسات المجتمع)**، وفيه تضطلع مؤسسات المجتمع بمسئولياتها في العمل على نشر ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال بين الشباب السعودي من خلال القيام بعدة إجراءات عملية، أهمها:
- **الأسرة:** تعظيم دور الأسرة السعودية في تنمية سمات ريادة الأعمال لدى أبنائها، وفي تشجيعهم على الإنخراط في سوق العمل الحر.
 - **دور العبادة:** الاستفادة من الدور التنويري للمساجد في حث الشباب السعودي وتشجيعهم على العمل الحر، وإقامة المشروعات الصغيرة من خلال خطب الجمعة، ودروس التوعية الأسبوعية.
 - **الإعلام المرئي:** الاستفادة من وسائل الإعلام المرئي الأكثر انتشاراً - مثل التلفزيون - في نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب السعودي، من خلال استضافة وتقديم النماذج الناجحة من رواد الأعمال الوطنيين وتقديمهم للشباب السعودي.
 - **شبكة الإنترنت:** الاستفادة من شبكة الإنترنت في تأسيس موقع إلكتروني مرجعي لرواد الأعمال الوطنيين بهدف توفير معلومات دقيقة عن سوق العمل السعودي وتحدياته المختلفة، وعن جهات تمويل المشروعات الصغيرة وكيفية استفادة الشباب السعودي منها.
 - **مواقع التواصل الاجتماعي:** توظيف مواقع التواصل الاجتماعي الأكثر انتشاراً في المملكة العربية السعودية كـ "تويتر وسناب شات وواتس آب وانستجرام" في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة، والشباب بصفة عامة ودفعهم نحو ممارسة العمل الحر.

المراجع

١. إبراهيم، مجدى عزيز (٢٠٠٩). معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، ط١، عالم الكتب، القاهرة.
٢. ابن جليلي، رياض (٢٠١٠). تنافسية المنشآت الصغيرة والمتوسطة: الخصائص والتحديات، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، س(٩)، ع(٩٣)، ٢-١٤.

٣. أبو الخير، أحمد عمر (٢٠١٧). دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحُر: دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٤. أحمد، منى حمودة (٢٠١٣). فعالية استراتيجية مقترحة في تدريس مقرر تخطيط وإدارة الإنتاج لتنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحُر والتحصيل المعرفي لدى طلبة المدرسة الصناعية الثانوية الزخرفية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع(٣٨)، ج(٣)، ٢٩٤ - ٣٤٨.
٥. إدريس، نشوى بخيت وحنونة، جميل جمال (٢٠١٥). تأثير الفقر على الأمن الاجتماعي للأسر الفلسطينية في قطاع غزة: دراسة مطبقة على محافظة شمال قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ٥(٢)، ١٠٥ - ١٥٦.
٦. الأسمرى، مشبب بن غرامة (٢٠١١، مايو). العمل الحُر في مواجهة ظاهرة البطالة: دراسة اجتماعية تحليلية في ضوء بعض التجارب المحلية والعالمية. مؤتمر المعهد الربيعي الدولي الثالث (آليات تمكين الكفاءات في ميداني العمل الاجتماعي والتنمية البشرية: نحو مقارنة بين ثقافية)، كلية الآداب والعلوم الإنسانية سايس بفاس، المغرب، ٦ - ٤٠.
٧. الأسمرى، مشبب بن غرامة (٢٠١٣). اتجاهات الشباب نحو العمل الحُر: دراسة تطبيقية في مدينة جدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٠(١)، ٧١ - ١١٢.
٨. تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠١٦). الشباب وآفاق التنمية الإنسانية في واقع متغير، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت.

٩. حسين، رامى وابن جميل، أشرف (٢٠١٦). المخاطر والتحديات التي تواجه الأمن الاجتماعي في ماليزيا وسبل مواجهتها من منظور التربية الإسلامية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٣٠ (٧)، ١٣٥٥ - ١٣٧٨.
١٠. الحمالي، راشد والعربي، هشام يوسف (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع(٧٦)، ٣٨٧ - ٤٤٢.
١١. خالد، مأمون حسن (٢٠١٨). الأمن الاجتماعي والاقتصادي، مجلة وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، الأردن، ٦٣ (١)، ٣٠ - ٣٥.
١٢. خليفة، أنسام على (٢٠١٨). دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
١٣. الخواجة، محمد ياسر (٢٠١١). اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر: دراسة ميدانية، مجلة كلية الآداب، جامعة طنطا، ع (٢٤)، ج(١)، ١ - ١٠٦.
١٤. دويدار، محمود (٢٠١٣). آراء طالبات جامعة القصيم في العمل الحر المعوقات والطول: دراسة تطبيقية على طالبات جامعة القصيم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.
١٥. رشوان، أشرف محمد طه (٢٠١٨). دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ٣٣ (١)، ١٨٠ - ٢٣٥.

١٦. رمضان، ريم (٢٠١٢). تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٢٨(٢)، دمشق، سوريا، ٣٦١-٣٨٥.
١٧. الزعبي، علي زيد (٢٠١٨). محددات الأمن الاجتماعي ومخاطره: دراسة استشرافية على عينة من طلبة جامعة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، س(٤٤)، ع(١٦٩)، ٢٣ - ٦٢.
١٨. زيدان، عمر علاء الدين (٢٠١١). تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج: دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٣١(١)، ٢٣-٤٦.
١٩. السبيعي، نهاد (٢٠١٣). دور المشروعات النسائية الصغيرة في حل مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الأكاديمية العربية في الدانمارك، الدانمارك.
٢٠. سليمان، عبدالباري حمدان (٢٠١٤). مشكلة البطالة وأثرها على الأمن الاجتماعي في الفقه الإسلامي، مجلة جنوب الوادي للدراسات القانونية، جامعة جنوب الوادي، ع(١)، ٨٧ - ١٦٧.
٢١. الشديفات، أمين جابر (٢٠١٧). البطالة وعلاقتها بالجرائم الاقتصادية في العالم العربي: الأردن، السعودية، لبنان، مصر، المغرب، مجلة دراسات (العلوم الإنسانية والاجتماعية)، الجامعة الأردنية، ٤٤(١)، ٧١-٨٤.
٢٢. الشميمري، أحمد عبدالرحمن والمحيميد، أحمد عبد الكريم (٢٠١٤، سبتمبر). واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جمعية ريادة الأعمال، الرياض.

٢٣. صندوق النقد العربي (٢٠١٨). التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.

٢٤. عبد الرازق، فاطمة زكريا (٢٠١٨، أكتوبر). ثقافة العمل الحر: مفاهيم خاطئة ومقومات غائبة عن التعليم المصري على ضوء تحليل بعض النماذج لشخصيات عصامية مصرية ناجحة، المؤتمر الدولي الثالث (ريادة الأعمال ومستقبل الاستثمار في الإبداع والابتكار والتكنولوجيا)، مكتبة الإسكندرية، مصر.

٢٥. عبد الرحمن، منال عيد أحمد (٢٠١٥). تقييم برامج نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب من منظور طريقة خدمة الجماعة: دراسة من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب بمحافظة بورسعيد، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع(٥٣)، ٣٦٣ - ٤٢٤.

٢٦. عبد السمیع، أسامة السيد (٢٠٠٩). الأمن الاجتماعي في الإسلام: دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة.

٢٧. العتيبي، منصور نايف وموسى، محمد فتحي (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، ع(١٦٢)، ج(٢)، ٦١٥ - ٦٧٠.

٢٨. العسقلاني، ابن حجر (٢٠١٣). فتح الباري بشرح صحيح البخاري، كتاب البيوع، الجزء السابع، دار الرسالة العالمية، دمشق. مسـترجع من https://ia800704.us.archive.org/6/items/FP142821/09_142829.pdf

٢٩. العسقلاني، ابن حجر (٢٠١٣). فتح الباري بشرح صحيح البخاري، كتاب الزكاة، الجزء الخامس، دار الرسالة العالمية، دمشق. مسـترجع من https://ia800704.us.archive.org/6/items/FP142821/07_142827.pdf

٣٠. عمارة، محمد (١٩٩٨). الإسلام والأمن الاجتماعي، دار الشروق، القاهرة.
٣١. العمري، رانقة علي محمد (٢٠١٥). مفاهيم الأمن الاجتماعي ومدى تضمينها في كتب الثقافة الإسلامية للمرحلة الثانوية في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
٣٢. العنزي، عيد بن شريدة (٢٠١٦). العلاقة بين الوحدة الوطنية والأمن الاجتماعي: دراسة وصفية على مدى الارتباط بين الوحدة الوطنية والأمن الاجتماعي كما يراها الخبراء والمختصون في مجال العلوم الاجتماعية والأمنية، مؤتمر الوحدة الوطنية ودورها في ترسيخ الأمن، جامعة الجوف، كلية الشريعة والقانون.
٣٣. عيد، أيمن عادل (٢٠١٤، سبتمبر). التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جمعية ريادة الأعمال، الرياض.
٣٤. الغرابية، فاكر محمد (٢٠١٢). تحديات الأمن الاجتماعي في المجتمع العربي، مجلة الفكر الشرطي، مركز بحوث الشرطة، الشارقة، ٢١(٨٢)، ٢٤٣ - ٢٦٩.
٣٥. فرج، سامية بارح (٢٠١١). الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام المدخل التنموي لتنمية فكر العمل الحر لطلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية: دراسة مطبقة على مدرسة المرج الثانوية الفنية الصناعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، ع(٣٠)، ج(٤)، ١٥٧٨ - ١٦٢٩.
٣٦. فلية، فاروق عبده والزكي، أحمد (٢٠٠٤). معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً، دار الوفاء، الإسكندرية.

٣٧. القصاص، مهدي محمد محمد (٢٠٠٨). العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب: دراسة ميدانية، ندوة علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة، ١٧-١٨ مارس، كلية الآداب، جامعة طنطا.

٣٨. القيسي، كامل صكر (٢٠١٧). ضوابط استخدام الموارد البشرية في الاقتصاد الإسلامي وآثارها في التنمية، دار الكتب العلمية، بيروت.

٣٩. المبيريك، وفاء ناصر والجاسر، نوره جاسر (٢٠١٤، سبتمبر). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جمعية ريادة الأعمال، الرياض.

٤٠. مجمع اللغة العربية (٢٠٠٤). المعجم الوسيط، ط٤، مكتبة الشرق الدولية، القاهرة.

٤١. محمد، عوض الله (٢٠١٤). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، ع(١٥)، ج(١)، ٥٤٩ - ٥٩٩.

٤٢. المخلافي، عبد الملك طاهر (٢٠١٤، فبراير). واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية: دراسة تحليلية، المؤتمر الأول لكليات إدارة الأعمال بجامعات دول مجلس التعاون، جامعة الملك سعود، الرياض.

٤٣. المري، ياسر سالم (٢٠١٣). ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

٤٤. المملكة العربية السعودية. رؤية المملكة ٢٠٣٠م، متاح عبر الرابط

<https://vision2030.gov.sa/ar>

٤٥. منظمة العمل الدولية واليونسكو (٢٠٠٦). نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، بيروت، لبنان.

٤٦. منظمة العمل العربية (٢٠٠٩). دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، لبنان.

٤٧. منظمة العمل العربية (٢٠١٨، أبريل). ديناميكية أسواق العمل العربية: التحولات ومسارات التقدم، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي، مؤتمر العمل العربي الدورة (٤٥)، القاهرة.

٤٨. ميرة، أمل كاظم (٢٠١٦). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، مجلة جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش، الأردن، ١٧(١)، ٤٨١-٤٩٧.

٤٩. الهاشمي، إيمان حنفي والسيد، السيد حسن (٢٠٠٩). تصور مقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة: دراسة وصفية مطبقة على قيادات العمل الحكومي والأهلي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، ع(٢٦)، ج(٥)، ٢٥٤٣-٢٦٠٠.

٥٠. الهرامشة، حسين عليان (٢٠١٦). اتجاهات طلاب إدارة الأعمال نحو إقامة المشروعات الصغيرة الريادية: دراسة حالة طلبة جامعة الزرقاء، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة الزرقاء الخاصة، الأردن، ١٦(١)، ١٤١-١٥١.

51. Cadar, Otilia & Badulescu, Daniel (2015, December). *Entrepreneur, Entrepreneurship and Intrapreneurship: A Literature Review*, Published in: The Annals of the University of Oradea, Economic Sciences, Vol. 2, No. XXIV, 658-664.

52. Chavan, M. (2003). Education and training needs of the ethnic entrepreneur in Australia. *Industry & Higher Education*, 17(3), 187-198.

53. Chen, Chih Cheng (2014). Entrepreneurship, Economic Growth, And Employment: A Case Study Of Taiwan. *Hitotsubashi Journal of Economics, Hitotsubashi University*, 55(1), 71-88.
54. Dvouletý, Ondřej; Gordievskaya, Alisa & Procházka, David (2018). Investigating the relationship between entrepreneurship and regional development: case of developing countries. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(16), 1-9.
55. Egunsola, A.; Dazala, I. & Daniel, J. (2012). Entrepreneurship Education and Attitude of Undergraduate Students to Self Employment in Mubi, Adamawa State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 3(8), 95- 103.
56. Freelancer Union & Elance-oDesk (2018). *Freelancing in America*. Retrieved Jan. 5, 2018, from <https://blog.freelancersunion.org/2018/10/31/freelancing-in-america-2018/>
57. Gheorghe, M. (2015). State of Freelancing in IT and Future Trends. World Academy of Science, Engineering and Technology. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 9(5), 1474-1478.
58. Isah, U. & Garba, A. (2015). Analysis of Students Attitudes toward-Self-Employment Intention in Tertiary Institution in Nigeria. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 3(3), 1-11.
59. Johasen, Vegard; Schanke, Tuva & Clausen, Tommy (2012). Entrepreneurship Education and Pupils' Attitudes towards Entrepreneurs. In: Thierry Burger-Helmchen (Ed.), *Entrepreneurship - Born, Made and Educated* (pp. 113–126). IntechOpen.

60. Keat, O.; Selvarajah, C. & Meyer, D. (2011). Inclination towards entrepreneurship among university students: An empirical study of Malaysian university students. *International Journal of Business and Social Science*, 2(4), 206-220.
61. Kitching, J. (2016). *Exploring the UK Freelance Workforce in 2015*. Kingstonupon-Thames: SBRC.
62. Landstrom, Hans (2008). Entrepreneurship research a missing link in our understanding of the knowledge economy. *Journal of Intellectual Capital*, 9(2), 301-322
63. Lange, Thomas (2012). Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality? *Journal Small Business Economics*, 38(2), 165-177.
64. Leighton, P. & Brown, D. (2013). *Future Working: The Rise of Europe's Independent Professional (iPros)*. Report of the European Forum of Independent Professionals (EFIP). Available at: http://www.efip.org/sites/default/files/Future_Working_Full_Report.pdf
65. Meyer, Natanya (2014). Creating an Entrepreneurial Culture among Students through Entrepreneurship Development Programmes (EDP). *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(13), 281- 288.
66. Patzelt, H & Shepherd, D. (2011). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing*, 26 (2011), 226–238
67. Rahman, Muhammad Aatur & Rahman, Mohammad Masudur (2017). Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh, *Business & Entrepreneurship Journal*, 6(1), 1-13.
68. Ucbasaran, D. and Westhead, P. and Wright, M. (2008). Opportunity identification and pursuit: does an entrepreneur's human capital matter?' *Small business economics*, 30(2), 153-173.

69. Wang, Lei; Prieto, Leonel; Hinrichs, Kim; and Milling, Homero (2012). A Cross-Cultural Study of Motivation for Self-Employment: Comparing China, Mexico, and the USA, International Journal of Entrepreneurial Behaviour&Research, 18(6), 649-672.
70. WEF -World Economic Forum (2016). The Global Risks Report 2016, 11th Edition, Vol. 103, 2016. Available at: http://www3.weforum.org/docs/GRR/WEF_GRR16.pdf
71. Zadik, Y., Bareket-Bojmel, L., Tziner, A., & Shkoler, O. (2019). Freelancers: A manager's perspective on the phenomenon, Journal of Work and Organizational Psychology, 35, 39-48