

بحث بعنوان /

**رأس المال البشري كمدخل تخطيطي لتدعيم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة
لدى الشباب الجامعي**

**Human Capital as a Planning Approach for Supporting the
Culture of Sustainable Entrepreneurship among University
Youth**

إعداد /

د. وائل عبد العزيز يوسف عبد العزيز

استاذ التخطيط الاجتماعي المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

١٤٤٦هـ / ٢٠٢٥م

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور رأس المال البشري في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي، مع التركيز على جامعة أسوان في مصر. واعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي، باستخدام استبانة إلكترونية لجمع البيانات من عينة قصدية بلغت ٣٣٨ طالباً وطالبة من المشاركين في نادي ريادة الأعمال بالجامعة. وقد أظهرت النتائج أن مستوى رأس المال البشري كان مرتفعاً لدى الشباب الجامعي، حيث سجلت المعارف أعلى متوسط، يليها المهارات، ثم التدريب، وأخيراً التعليم. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة بمتوسط حسابي عام (٢.٦١)، مع تفوق البعد الاجتماعي، ثم البيئي فالاقتصادي. كما توصل البحث إلى مجموعة من الآليات التخطيطية المقترحة، التي من شأنها دعم التوجهات الاستراتيجية للجامعات المصرية نحو تهيئة بيئة جامعية حاضنة لريادة الأعمال، بما يتوافق مع متطلبات التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، ريادة الأعمال المستدامة، الشباب الجامعي، التنمية المستدامة.

Abstract:

This study aimed to identify the role of human capital in promoting a culture of sustainable entrepreneurship among university youths. The study adopted a descriptive-analytical methodology and utilized an electronic questionnaire to collect data from a purposive sample of 338 male and female students participating in the university's Entrepreneurship Club. The results revealed that the level of human capital among university youths was high, with knowledge recording the highest means, followed by skills, training, and education. The findings also indicated a statistically significant positive relationship between human capital and the support of a culture of sustainable entrepreneurship, with an overall mean of (2.61), where the social dimension ranked highest, followed by the environment, and economic dimensions. The study also proposed a set of strategic planning mechanisms that can support the strategic orientations of Egyptian universities towards creating an entrepreneurial-friendly university environment, in alignment with the requirements of sustainable development and Egypt's Vision 2030.

Keywords: Human capital, sustainable entrepreneurship, university youth, sustainable development.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة

تشهد ريادة الأعمال تحولاً جذرياً في مفهومها وممارساتها، حيث لم تعد تقتصر على مجرد إنشاء مشروعات تجارية تقليدية، بل أصبحت تمثل نهجاً متكاملاً يجمع بين الابتكار الاقتصادي، والمسؤولية الاجتماعية، والاستدامة البيئية. وقد تزامن هذا التحول مع ازدياد التحديات العالمية، مثل التغيرات المناخية، والضغوط الاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة إلى الصعوبات السياسية التي تواجه العديد من المجتمعات. وتكمن أهمية ريادة الأعمال في الوقت الراهن بأهمية بالغة وقبول كبير في العديد من أنحاء العالم لما يتمتع به مجال ريادة الأعمال من عوامل، حيث يسهم عدد كبير من العوامل في إثارة الاهتمام بريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، سواء في أوروبا أو الولايات المتحدة الأمريكية أو في غيرها من دول العالم خلال العقد الأخير من القرن العشرين الميلادي فقد عانت دول صناعية عديدة من الركود الاقتصادي، وارتفاع

معدلات البطالة، والتقلبات التي شهدتها الدورات التجارية العالمية بدرجة لم يشهدها العالم منذ الحرب العالمية الثانية (زيدان، ٢٠٠٣، ص ٥٦).

وهذا ما أكدت عليه العديد من الأدبيات فنجد أن دراسة موروزوفا وبوبكوف و ليتفينوفا (Morozova, Popkova & Litvinova, 2019) الي أن التوجه العالمي نحو ريادة الأعمال، بات أحد أكثر الوسائل الواعدة للتغلب على عواقب الأزمة الاقتصادية العالمية، فضلاً عن منع الأزمات المستقبلية للأنظمة الاقتصادية، ومن ثم فنقطة الاتصال بين ريادة الأعمال والتنمية المستدامة تأتي من التداخل بين الهدف التقليدي للنمو الاقتصادي كذلك الأهداف الأخرى مثل زيادة فرص العمل، وتقليل عدم المساواة، ومعالجة المشاكل البيئية، وإفساح المجال لدخول شركات المنتجات الجديدة وابتكار العمليات في الجانبين المادي وغير المادي. بينما جاءت دراسة ديانتني (Dyanty et al., 2024) وأشارت الي أن تعليم ريادة الأعمال يحفز التنمية المستدامة عبر تزويد الطلاب بالمهارات والكفاءات اللازمة لمواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية. كما شددت على دمج مبادئ الاستدامة في المناهج، وتعزيز الإبداع والمرونة، مما يمكن الأفراد من أن يصبحوا عوامل تغيير تدعم النمو الاقتصادي وتمكين المجتمع وحماية البيئة، خاصة في المناطق التي تواجه تحديات كبيرة.

وعلى ضوء استمرارية النقاشات في الأدبيات حول العلاقة بين ريادة الأعمال والتنمية المستدامة فقد شددت دراسة الشمري (Al-Shimmari, 2024) على هذا الدور من خلال إنشاء نماذج أعمال توازن بين الربح والأثر البيئي والاجتماعي، مستفيدة من التقنيات الحديثة لتعزيز الكفاءة والشفافية، مما يدعم النمو الاقتصادي والنجاح طويل المدى. كما وضحت دراسة برياً وموهاناسنداري (Priya & Mohanasundari, 2024) دور ريادة الأعمال في التنمية الريفية المستدامة، موضحة كيف تساهم المشاريع الناشئة في التغيير الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. تسلط الضوء على عوامل النجاح مثل التمويل، والتعليم، والدعم السياسي، إلى جانب دورها في إيجاد فرص العمل، وتطوير المهارات، وتعزيز الاستدامة البيئية، مما يحسن جودة الحياة ويعزز النمو المستدام. وأضافت دراسة حمودي (Hamoudi, 2024) أهمية القيادة الريادية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الرؤية الاستراتيجية، الإبداع، المبادئ، واستثمار الفرص، مؤكدة دور الإدارة العليا في تبني هذه المفاهيم لتعزيز الممارسات المستدامة داخل المنظمات.

وفي هذا السياق، لا يمكن إغفال تأثير الثقافة السائدة في بعض المجتمعات ومن بينها مصر، حيث أدت عقود من التخطيط المركزي وهيمنة التوظيف الحكومي إلى ترسيخ ثقافة تفضيل الوظائف الحكومية لما توفره من أمان واستقرار، مما جعلها خياراً أكثر جاذبية مقارنة بالمخاطرة ببدء مشروعات خاصة. وذلك وفقاً لما وضعه تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠٢٤) أن نسبة العاملين في عمل دائم بالقطاع الحكومي بلغت ٩٧.٣%، ويليها العاملين بالقطاع العام والأعمال العامة بنسبة ٩١.٩%، وسجلت أقل نسبة للعاملين بعمل دائم في القطاع الخاص (خارج المنشآت) بنسبة ٢٦.٨%.

في ظل هذه الظروف، ومع تعقد الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية وتزايد الحاجة الي حلول مرنة، برزت ريادة الأعمال المستدامة كإحدى الأدوات الفعالة لمواجهة هذه التحديات، من خلال تقديم حلولاً مبتكرة تعزز النمو الاقتصادي مع مراعاة الأبعاد الاجتماعية والبيئية، مما يجعلها أداة حيوية لبناء مستقبل أكثر استقراراً وازدهاراً.

لذا تحظى ريادة الأعمال بهذا الاهتمام الواسع، نظراً للدور الذي تؤديه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية إضافة إلى دورها المتميز في إشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي وعلى وجه التحديد فئة الشباب من خلال إقامة مشروعات منظمات الأعمال الخاصة بهم، وبرزت دور ريادة الأعمال بعد عجز المؤسسات العامة والخاصة عن استيعاب المزيد من الشباب العاملين مما أدى إلى تفاقم البطالة بين آلاف الخريجين ودفعهم للبحث عن البديل الآخر للوظائف (الشميرى والمبيري، ٢٠١٠، ص ٢١).

مجلة الخدمة الاجتماعية

وفي هذا السياق تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام ٢٠٢٣، إلى مجموعة من أهم المؤشرات لخريجي التعليم العالي هما (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ديسمبر، ٢٠٢٤، ص ٣٦) بلغ ٧٦٢.٥ ألف خريج عام ٢٠٢٢ بزيادة بلغت نسبتها ٣.٣% و ٥٠٣.٦ ألف خريج من الجامعات الحكومية والتكنولوجية عام ٢٠٢٣ بنسبة ٦٦.٠% من اجمالي خريجي التعليم العالي. مقابل ٤٣.٦ ألف خريج من الجامعات الخاصة والأهلية عام ٢٠٢٣ بنسبة ٥.٧% من اجمالي خريجي التعليم العالي، بالإضافة الي ١٢٣.٢ ألف خريج من المعاهد العليا الخاصة عام ٢٠٢٣ بنسبة ١٣.٢% من اجمالي خريجي التعليم العالي، و ٩.٣ ألف خريج من الاكاديميات ٢٠٢٣ بنسبة ١.٢% من اجمالي خريجي التعليم العالي.

وهذه الأعداد الكبيرة من الخريجين تبرز أهمية دور الشباب في تعزيز التغيير الاجتماعي. فهم غالباً ما يكونون في طليعة الحركات التي تدعو إلى الإصلاحات السياسية والاجتماعية والبيئية. حيث ينظر إليهم غالباً كمحركين للتغيير والابتكار، خاصة في المجتمعات التي تمر بتحولات سريعة. فيفضل طاقاتهم وإبداعهم وانفتاحهم على الأفكار الجديدة، يلعبون دوراً أساسياً في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وتعد ريادة الأعمال إحدى الوسائل الفاعلة التي يساهم من خلالها الشباب في تحقيق هذا التطور، ويزداد انخراطهم في الأنشطة الريادية، مما يوجد فرص عمل ويدعم النمو الاقتصادي. ولا يقتصر تأثيرهم على الجانب الاقتصادي فحسب، بل يمتد أيضاً إلى معالجة التحديات الاجتماعية عبر حلول مبتكرة وفعالة (Eze et al., 2024, p. 331).

لذا تسعى الدولة جاهدة نحو تعزيز اقتصاد المعرفة عبر تشجيع الابتكار وتحفيز المبادرات الإبداعية، مع التركيز بشكل خاص على الطاقات الشبابية باعتبارها ثروة استراتيجية. ولتحقيق هذه الغاية، تتخذ الحكومة خطوات سريعة لتهيئة بيئة محفزة للابتكار، تشمل القوانين، وتطوير البنية التحتية، واستحداث آليات لتعزيز ودعم الإبداع والابتكار في مختلف المجالات، وفي ظل هذا التحول، يبرز دور الشباب كمحرك رئيسي للتغيير، حيث يساهمون بحماس وفاعلية في صياغة وتنفيذ الأفكار المبتكرة التي تسهم في دفع عجلة التنمية وتحقيق التقدم.

كما أن ريادة الأعمال تتصل باستراتيجية التنمية المستدامة من خلال الاتصال بالسياسات العامة وبيئة الاستثمار وسوق العمل، وإذ تتطلع الدولة إلى أن تكون ضمن أفضل ٤٠ اقتصاد على مستوى العالم في مجال الابتكار، الذي هو صلب نشاط ريادة الأعمال، بحلول عام ٢٠٣٠، كي تصبح مصر مجتمع مبدع ومبتكر ومنتج للعلوم والتكنولوجيا والمعارف، ويربط تطبيقات المعرفة ومخرجات الابتكار بالأهداف والتحديات الوطنية وهو المحور الثالث في البعد الاقتصادي من محاور استراتيجية التنمية، في الوقت الذي لا يزال الاقتصاد المصري في ترتيب متأخر، إذ يقع في المرتبة رقم ٩٢ في مؤشر الابتكار العالمي بين الشريحة الدنيا من فئة الدخل المتوسط المنخفض لعام ٢٠١٩ (Dutta et al., 2019).

وفي هذا الساق حللت الدجج (٢٠٢٠، ص ٥٨٦) ما جاء في رؤية مصر ٢٠٣٠ فيما يتعلق بالتعليم الجامعي وريادة الأعمال بأن رؤية مصر ٢٠٣٠ قد ركزت على:-

- تحسين جودة التعليم الجامعي بما يتوافق مع النظم العالمية ومراقبة جودة المخرجات التعليمية.
- تطوير البرامج والتخصصات الحالية بالجامعات بما يتناسب مع التطورات العالمية وتطويرها مستقبلاً بما يتناسب مع سوق العمل واحتياجاته المتغيرة.
- الإعداد المستمر والتأهيل المتقدم والترتيب الفعال لعضو هيئة التدريس ليتمكن من مواكبة المتغيرات المستقبلية ولتفعيل العلاقة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
- بناء مخرج تعليمي قادر على التفكير النقدي والإبداع والابتكار وريادة الأعمال في التعليم الفني والعام والجامعي.
- تعزيز ودعم ثقافة الابتكار والإبداع في مجل الصناعة وريادة الأعمال.

- الاهتمام العالمي المتزايد بتحويل الجامعات من صورتها التقليدية إلى جامعات ريادية من خلال الاهتمام بصيغة التعليم الريادي لتحويل دور الجامعة من مبدأ التوظيف الحكومي إلى مبدأ التوظيف الذاتي والعمل الحر.
- إنشاء موقع إلكتروني لريادة الأعمال يهتم بنشر كل فعاليات وأنشطة ريادة الأعمال بالجامعة.
- دعم التحول نحو البرامج العلمية المنتجة وتعزيز التوجه التطبيقي.
- إنشاء مراكز بحث وتطوير فاعلة لتنفيذ البحوث الابتكارية.
- بنية تحتية داعمة تشمل شبكة اتصالات وخدمات محاسبية واستشارية فنية وقنوات تسويق.
- وضع نظام لحماية براءات الاختراع للمشروعات المبتكرة.

وهذا ما أكدته دراسة هربست، كويلو وزينال (Herbst, Coelho & Zainal, 2023)، حيث أبرزت الدور الحيوي للابتكار والإبداع في نجاح ريادة الأعمال بين الشباب. فقد أظهرت النتائج أن الشباب الذين يعتمدون على نهج مبتكر في أعمالهم يحققون نجاحاً أكبر واستدامة أعلى، خاصة عندما يتوفر لهم بيئة داعمة توفر الموارد والتسهيلات اللازمة. كما أشارت الدراسة إلى أن القدرة على التفكير خارج الصندوق وتقديم حلول إبداعية تُعد ميزة تنافسية أساسية في سوق العمل المتغير. وأوصت بإنشاء برامج إرشادية وتوفير دعم مالي لمبادرات البحث والتطوير، مما يساعد الشباب على تحويل أفكارهم المبتكرة إلى مشاريع ناجحة وقابلة للتطبيق في السوق.

وبناء عليه فقد، أصبحت ريادة الأعمال محط اهتمام كبير في المجتمع، حيث اعتبرت قوة دافعة للنمو الاقتصادي والتطور. مع تزايد الاعتراف بدورها الحيوي في تعزيز الابتكار، وزيادة الثروة، وإيجاد فرص عمل جديدة، أصبح فهم تأثير ريادة الأعمال على الاقتصاد أكثر أهمية من أي وقت مضى. فتحقيق تنمية مستدامة، وتقليل الفقر، وتحسين مستوى معيشة الأفراد، كلها أهداف تعتمد بشكل كبير على نمو الاقتصاد وتقدمه (Shashila & Chitra, 2024, p.p. 19- 20). وأضافت عبد العظيم (٢٠١٦، ص ٥٥٨) أن جذب الشباب وتشجيعهم للعمل الحر والمبادرات الفردية والأعمال الريادية، واستثمار أموالهم وطاقتهم في مشروعات صغيرة يساعد على التخفيف من حدة التهاافت على الوظائف الحكومية، والذي أصبح عائقاً لبرامج الإصلاح الاقتصادي والإداري التي تتبناها الدولة، كما يحد من ظاهرة التضخم الوظيفي.

وهذا ما أكدت عليه الدراسات السابقة حيث أشارت الي أن ريادة الأعمال تلعب دوراً محورياً في تحقيق التنمية المستدامة والازدهار الاقتصادي والاجتماعي، حيث أشارت دراسة راتن وأوسماني (Ratten & Usmanij, 2021) على أهمية تعليم ريادة الأعمال كأداة لتسريع عجلة التنمية وخلق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية. وهذا يتوافق مع ما أشارت إليه دراسة عبد ربه (٢٠١٨) من ضرورة إدراج ريادة الأعمال في المناهج التعليمية لتعزيز روح المبادرة وتقليل البطالة، مما يعكس الدور الحيوي لريادة الأعمال في تمكين الأفراد وخلق فرص عمل جديدة.

وفي نفس السياق، أظهرت دراسة دياس، رودريغز، وفيريرا (Dias, Rodrigues, & Ferreira, 2019) بعداً آخر من خلال تسليط الضوء على دور مهارات تنظيم المشاريع في دعم الاقتصادات النامية، خاصة في القطاع الزراعي، حيث تساعد المبادرات الريادية في تنويع مصادر الدخل وتعزيز الأمن الغذائي والزراعة المستدامة. هذا الدور التمكيني لريادة الأعمال يتكامل مع ما أشارت إليه دراسة يوسف، بوبكر، وعمرى (Youssef, Boubaker, & Omri, 2018) حول أهمية الابتكار في تعزيز كفاءة الموارد وتقليل الآثار البيئية، مما يدعم الانتقال نحو اقتصاديات أكثر استدامة.

من جهة أخرى، أوضحت دراسة الحمادي (٢٠١٢) على أهمية ريادة الأعمال في تمكين المرأة الريفية اقتصادياً، وهو ما يتوازى مع دراسة بول (Poole, 2018) التي أبرزت دور ريادة الأعمال في نمو قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصادات النامية والحد من البطالة. كما تضيف دراسة (المصري،

٢٠١٨) بعداً مؤسسياً من خلال التركيز على دور حاضنات الأعمال والحدائق التكنولوجية في دعم رواد الأعمال، مما يعزز تكوين الثروة ويدعم النمو الاقتصادي.

وفي إطار متصل، تعود دراسة ماكروبولوس وآخرون (Makropoulos et al., 2018) لتؤكد على أهمية ريادة الأعمال في تمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة من المشاركة في قطاعات حيوية مثل المياه والصرف الصحي، مما يعزز الابتكار ويخلق فرص عمل جديدة. وهذا يتوافق مع ما أشارت إليه دراسة كاردوس (Kardos, 2012) من أن ريادة الأعمال المستدامة تُعد جزءاً أساسياً من نظام دعم التنمية المستدامة، حيث تسهم في تحقيق أهداف متعددة الأبعاد (اقتصادية واجتماعية وبيئية).

وبالتالي، يمكن القول إن هذه الدراسات مجتمعة تؤكد على أن ريادة الأعمال ليست مجرد أداة لإيجاد فرص عمل وتعزيز الابتكار فحسب، بل هي أيضاً ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة من خلال تأثيرها متعدد الأبعاد. فمن الناحية الاجتماعية، تسهم ريادة الأعمال في تمكين الأفراد، وخاصة الفئات المهمشة مثل المرأة الريفية، وتعزيز العدالة الاجتماعية من خلال خفض معدلات البطالة وإيجاد فرص عمل جديدة. ومن الناحية الاقتصادية، تدعم ريادة الأعمال نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتنويع مصادر الدخل، وتعزيز الناتج المحلي الإجمالي، مما يساهم في تحقيق الازدهار الاقتصادي. أما من الناحية البيئية، فإن ريادة الأعمال المستدامة تعزز كفاءة استخدام الموارد، وتقلل الآثار البيئية السلبية، وتسهم في تحقيق أهداف مثل الزراعة المستدامة والأمن الغذائي. وبذلك، تبرز ريادة الأعمال كقوة دافعة لتحسين جودة الحياة في المجتمعات الحضرية والريفية على حد سواء، مما يعكس دورها الحيوي في بناء مجتمعات أكثر استقراراً.

مما سبق يمكن تصنيف أهمية ريادة الأعمال في عدة مستويات منها: على المستوى الشخصي: ريادة الأعمال تعود على الفرد بفوائد كثيرة حيث تحقق له الطموح الشخصي والمكانة المرموقة وتحقيق الذات وتلبي له آماله وأهدافه وأحلامه الشخصية والاجتماعية والمادية التي طالما تمنّاها، وبالنسبة لزيادة الدخل والأرباح: ريادة الأعمال تعود على الفرد بفوائد مالية فتؤدي إلى زيادة في أمواله وأرباحه وهي مصدر لزيادة الدخل من خلال أعماله ومشاريعه الاستثمارية، وعلى مستوى التحرر من الوظيفة: ريادة الأعمال تعود على الفرد بفوائد مهنية فيتحرر من الوظيفة ويستقل بعملة فيصبح رئيس لنفسه وسيد لأعماله ويستمتع بالاستقلالية أيضاً، وأخيراً تنمية المواهب والإبداعات: ريادة الأعمال تعود على الفرد بفوائد عقلية وفكرية فتتبعي مواهبه وإبداعاته حيث أن الكثير من الموهبين يستثمرون مواهبهم وإبداعاتهم بعمل مشاريع ريادية تنمي تلك المواهب والإبداعات لذا نجد أن تبني المبدعين ومساندتهم وتقديم التسهيلات لهم وتطوير افكارهم من سمات المنظمات الريادية الناجحة (الشميمري، والمبيريك، ٢٠١٩، ص ٤٢).

ورغم ما يعول على ريادة الأعمال وبرامجها من أهمية بالغة في مصر، إلا أنها لا زالت تواجه العديد من الصعوبات، فقد أظهرت العديد من الدراسات أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في مصر تواجه تحديات كبيرة، منها ضعف الدعم الحكومي، ونقص الموارد المالية، وعدم كفاية المهارات الريادية، وضعف القدرة التنافسية، بالإضافة إلى بيئة غير داعمة للابتكار. هذه العوامل، إلى جانب هجرة الكفاءات وضعف التنسيق بين الجهات الداعمة، تعيق نمو هذه الشركات ومساهمتها في تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة حسيين وآخرون (Husain et al., 2024). هذه التحديات تتفاقم في ظل الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها البلاد، حيث أظهرت دراسة (Political Stability, Austerity Measures, External Imbalance, and Debt Impact on the Egyptian Economy, 2022) أن انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وارتفاع معدلات البطالة، وارتفاع معدلات التضخم، ومحدودية مصادر العملة الأجنبية، وتزايد الديون الداخلية والخارجية، وارتفاع الدعم، كل هذه العوامل أدت إلى تعميق المشكلة الاقتصادية.

وفي سياق النظام البيئي الريادي، أشارت دراسة منصور وآخرون (Mansour et al., 2018) إلى أن النظام البيئي الريادي المصري لا يزال في مراحله الأولى، حيث تهيمن عليه الشركات الناشئة. كما أن

الإطار القانوني غير فعال، والسوق تفتقر إلى الأفكار المبتكرة والموجهين المؤهلين. بالإضافة إلى ذلك، يفتقر المستثمرون المغامرون إلى الخبرة الكافية، ولا يتمتع البحث العلمي بالدعم اللازم. البنية التحتية للابتكار غير متطورة، ومعظم براءات الاختراع مسجلة خارج البلاد، بينما تكاد تكون حماية الملكية الفكرية معدومة. والأمر الأكثر إثارة للقلق هو هجرة العقول المصرية المؤهلة إلى بيئات أكثر دعماً للابتكار.

من جهة أخرى أشارت نتائج دراسة برهام وآخرون (Borham et al., 2024) إلى أن القيود الرئيسية التي تواجه رائدات الأعمال المصريات تنشأ من صعوبة جمع رأس المال، والالتزامات الاجتماعية والثقافية، والتحرش الجنسي، والصراع بين العمل والأسرة، ونقص المهارات الإدارية.

وفي إطار ريادة الأعمال المستدامة، ركزت دراسة ستويكا (Stoica, 2024) على تحديد وتحليل العقبات الرئيسية التي تواجه ريادة الأعمال المستدامة عبر خمسة أبعاد رئيسية: الاقتصادية، والتنظيمية، والاجتماعية، والتكنولوجية، والبيئية. حيث أشارت إلى أن التحديات الاقتصادية، بما في ذلك التكاليف الأولية المرتفعة والصعوبات في الوصول إلى التمويل، تُعد من أكثر الحواجز أهمية. كما أن السياسات البيئية غير المتسقة وغياب الحوافز الحكومية تزيد من تعقيد المشهد التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، تلعب التحديات الاجتماعية، مثل إجهاد المستهلك عن دفع أسعار أعلى للمنتجات المستدامة ومقاومة تبني عادات جديدة صديقة للبيئة، دوراً حاسماً في إعاقة نجاح المشاريع المستدامة. كما أن غياب القدرة على الوصول إلى التكنولوجيات الخضراء المتطورة والخبرة اللازمة لنشرها يشكل عائقاً تقنياً كبيراً أمام رواد الأعمال.

وفي سياق أوسع، أشارت دراسة سريفاستافا وآخرون (Srivastava et al., 2024) إلى أن الاقتصادات الناشئة غالباً ما تواجه تحديات تتعلق بتخصيص الموارد دون المستوى الأمثل، والتفاوتات الاجتماعية والاقتصادية، والقصور في الرعاية الصحية وأحكام الرعاية الاجتماعية. بينما ركزت دراسة أجراوال وآخرون (Agrawal et al., 2024) على أهمية القدرات الديناميكية وإدارة الموارد والتعاون في بيئة ريادة الأعمال، مشيرة إلى أن التحديات الرئيسية التي تعيق رواد الأعمال تشمل القيود المالية، والعقبات التنظيمية، وصعوبة الحصول على عمالة مؤهلة، وضعف البنية التحتية والتكنولوجيا، وفرص الإرشاد المحدودة، وعدم القدرة على التوسع، بالإضافة إلى التكلفة الأولية العالية لتطوير المنتجات والثقافة التي تتجنب المخاطرة. هذه العوامل مجتمعة تعيق تحقيق أعمال مستدامة وابتكارية، مما يتطلب توجيه الجهود نحو تذليل هذه العقبات لتمكين رواد الأعمال من النجاح. كما توصلت دراسة عبد الغني وآخرون (٢٠٢٣) إلى أن من أهم المعوقات وجود بعض الصعوبات الإدارية والإجراءات المطولة عند إقامة أي مشروع، وضعف ثقافة الشباب الجامعي عن برامج ومشروعات ريادة الأعمال، ووقت برامج ريادة الأعمال والتدريب عليها غير كاف، القدرة على تحمل تكاليف تسويق منتجات المشروع، وقلة الامكانيات المتاحة عن برامج ومشروعات ريادة الأعمال.

مما سبق، تبرز أهمية تدعيم ثقافة ريادة الأعمال في قدرتها على إحداث فرق واضح بين المجتمعات، حيث كشفت دراسة بيوغلسدايك (Beugelsdijk, 2007) أن المجتمعات التي تتمتع بثقافة ريادة أعمال قوية تميل إلى أن تكون أكثر إبداعاً ونمواً بمعدلات أسرع. وفي هذا السياق أشار تقرير صادر عن منظمة اليونسكو بالتعاون مع مكتب العمل الدولي اليونسكو (UNESCO & ILO, 2006) إلى أهمية ترسيخ هذه الثقافة لدى الشباب عبر تعزيز الوعي بالمشاريع الريادية والعمل الحر، وتوجيههم نحو تبني مواقف إيجابية تجاه ريادة الأعمال، بالإضافة إلى توفير المعرفة والتدريب على أفضل الممارسات لبدء وإدارة المشاريع بنجاح.

من هذا المنطلق، يؤكد كيربي وإبراهيم (Kirby & Ibrahim, 2011) أن تعزيز ثقافة ريادة الأعمال، إلى جانب تطوير المهارات والاتجاهات والسلوكيات الريادية، يمثل تحدياً جوهرياً لجميع الاقتصاديات، نظراً لأهميته في تمكين الشباب وغيرهم من استكشاف الفرص واقتناصها، مما يساهم في دفع عجلة التنمية والابتكار.

خاصة وأن مصر تمتلك عدد ضخم من العنصر البشري، فإما أن يكون ذلك أكبر أصولها أو أحد المخاطر المحتملة التي يمكن أن تواجهها، ويعتمد ذلك على قدرتها في الاستفادة من رأس مالها البشري وزيادة كفاءته. حيث يمكن أن يكون تضخم الشباب "فرصة كبيرة للتغيير والتقدم وذلك بتوفيره فرصاً لا حصر لها للتنمية الاقتصادية بكافة جوانبها. وبالطبع لا يمكن إنكار الجهود والمبادرات المصرية التي تبذل باستمرار من أجل تحسين وضع رأس المال البشري، ولكن ما زالت مصر تحتاج للمزيد والمزيد من الاستثمارات حتى يتسنى تحقيق التنمية والتقدم في كافة المجالات (محمد وآخرون، ٢٠٢٢، ص ٤١٦).

وانطلاقاً من أهمية الجامعة كمؤسسة علمية وتربوية وتعليمية وتنموية، فإن المسؤولية تتوجه إلى الجامعة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وذلك من خلال قدرتها على إعداد البرامج الثقافية والفكرية؛ بهدف إعداد جيل يمتلك الكثير من المهارات الريادية التي تؤهله لتنمية الذات وتنمية المجتمع (محمد، ٢٠٢٢، ص ٥٠-٦). وفي هذا السياق، تتجلى العلاقة القوية بين التعليم الجامعي وريادة الأعمال المستدامة إلى أهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه الجامعة في تأهيل شريحة كبيرة من الشباب بالقدرات والمهارات التي تمكنهم من تلبية احتياجات سوق العمل من العمالة المتعلمة والمتدربة والماهرة، والتي تتعامل مع معطيات التكنولوجيا الحديثة (حامد، ٢٠١٨، ٢٢٤). علاوة على ذلك، تسهم الأنشطة الجامعية المتنوعة على توفير قدر كبير من الخبرات والقيم الاجتماعية والنفسية والجمالية التي تثري حياة الفرد وتزوده بوسائل وأساليب تساعد على حسب اهتماماته ومجاله بالإضافة إلى تدريبهم على التكيف مع نفسه ومجتمعه على مختلف الأعمال والحرف التي يحتاجون إليها في حياتهم، وتغرس في نفوسهم الاعتماد على النفس والتعاون والعمل بروح الفريق، وقوة الملاحظة ودقة الانتباه، وقيم الوفاء والشجاعة والصبر وتنمية المهارات الاجتماعية وتكوين اتجاهات إيجابية تجاه تنمية نفسه وتنمية المجتمع (عبد الفتاح، ٢٠١٦، ٦٢٥).

وإدراكاً لأهمية تطوير الطاقات البشرية الريادية، فقد أصبح من مسؤولية الجامعات التركيز على تزويد الشباب الجامعي بالمعارف والمهارات اللازمة لتدعيم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة، وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية هذا الدور، حيث أشارت دراسة كيسو وفوري (Kusio & Fiore, 2020) إلى أن الجامعات لم تعد مجرد مؤسسات تعليمية تقليدية، بل تحولت إلى كيانات ريادية تساهم في بناء قدرات الطلاب وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتعزيز قدراتهم التنافسية محلياً وعالمياً. وفي هذا السياق، أشارت دراسة الجهني (٢٠١٩) إلى ضرورة الحفاظ على مستوى مرتفع من الوعي بثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، وخاصة في البيئات الجامعية، من خلال تنظيم المحاضرات والدورات والمؤتمرات وورش العمل التي تعزز هذا المفهوم. كما توصلت دراسة بلال (٢٠٢٠) إلى مجموعة من الآليات المقترحة لتعزيز ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي، مثل تخصيص موازنات مستقلة لدعم المشروعات الريادية للطلاب والخريجين، والعمل على بناء أنظمة فعالة لاستقطاب الأفكار الريادية.

من جهة أخرى، أظهرت دراسة صامويل وآخرون (Samuel et al., 2021) وجود علاقة إيجابية بين تعليم ريادة الأعمال والاستعداد الوظيفي للشباب، حيث يساهم هذا التعليم في تعزيز الثقافة الريادية وتمكين الشباب من تنفيذ المشاريع الابتكارية. وفي نفس الاتجاه، أكدت دراسة الحمالي والعربي (٢٠١٦) على ضرورة دعم الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال، مع التركيز على تنمية الصفات والمهارات الإنسانية مثل الإبداع والابتكار والمبادرة والمخاطرة والاستقلالية وروح الفريق، وذلك من خلال تنظيم الندوات التثقيفية والمسابقات التي تحفز الطلاب على تقديم أفكار ريادية أو مشروعات ابتكارية.

وفي دراسة أخرى، أشارت حرب (٢٠٢٠) إلى أهمية توعية الطلاب بأهمية ريادة الأعمال، معتبرة إياها أولوية لقيادات الجامعات. كما أوصت الدراسة باستثمار المقررات الدراسية والأنشطة الطلابية لتعزيز هذه الثقافة، وتوفير الدعم المادي والمعنوي للطلاب لتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع واقعية. وفي نفس

السياق، أكدت دراسة حامد وحبيرش (٢٠٢١) على ضرورة تبني سياسات تحفيزية لتشجيع الطلاب على التحول من التمسك بالوظائف التقليدية إلى تبني ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال.

وعلى الرغم من هذه الجهود، أظهرت دراسة محمود (٢٠٢١) أن واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال في جامعة السويس لا يزال في مرحلة متوسطة، مما يستدعي تكثيف الجهود من خلال عقد الندوات وورش العمل وتقديم البرامج التدريبية المتخصصة. كما أشارت دراسة مشرف (٢٠٢١) إلى أهمية تطوير المهارات الشخصية للطلاب وربط تعليم ريادة الأعمال بالواقع العملي، من خلال إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة داخل البيئة الجامعية. بينما ذهبت دراسة مصطفى (٢٠٢١) إلى ضرورة تعزيز هذه الثقافة من خلال دعم المشروعات الريادية مادياً ومعنوياً، وتوفير البرامج التدريبية التي تعزز ثقة الطلاب بقدراتهم، وإطلاق جوائز تحفيزية لأفضل المبادرات الريادية.

وهذه التحديات تتوافق مع ما كشفته الدراسات السابقة حول الصعوبات التي تواجه تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات المصرية بشكل عام. فعلى الرغم من الجهود المستمرة التي تبذلها مصر لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال المستدامة في التعليم الجامعي، والسعي لتعزيز روح الإبداع والابتكار بين الطلاب، وتزويدهم بالمهارات اللازمة لخوض هذا المجال الحيوي، لا تزال هناك العديد من التحديات التي تعيق تحقيق هذه الأهداف بشكل كامل، فقد أشارت دراسة الرميدي (٢٠١٨) إلى غياب رؤية واستراتيجية واضحة تعزز ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات المصرية، فضلاً عن ضعف اهتمام القيادات الجامعية بتشجيع الطلاب على الانخراط في هذا المجال. كما أبرزت الدراسة نقصاً في وجود حاضنات أعمال لدعم المشروعات الريادية، وضعف البنية التحتية والموارد اللازمة لتعليم ريادة الأعمال، بالإضافة إلى قلة الوعي بأهمية هذه الثقافة بين أفراد المجتمع الجامعي. وفي نفس السياق، أظهرت دراسة محمود (٢٠١٧) أن الجامعات لا تقوم بدور كاف في تمويل الأفكار والمشروعات الريادية للطلاب، كما أن هناك نقصاً في تهيئة المناخ المناسب لدعم الابتكار والإبداع. وأشارت الدراسة أيضاً إلى قلة استقطاب الخبراء والمتخصصين في مجال ريادة الأعمال لتحفيز الطلاب، مما أدى إلى ضعف ثقافة العمل الحر بين أفراد المجتمع الجامعي. بل إن بعض أفراد الإدارة الجامعية يبدون مقاومة للتغيير وتبني الأفكار الجديدة، مما يعوق تقدم هذه الثقافة.

من جهة أخرى، توصلت دراسة نافع (٢٠١٨) إلى أن هناك إقبالاً كبيراً من الطلاب على الكليات النظرية مقابل إجماعهم عن التخصصات التطبيقية، مما يؤثر سلباً على تطوير مهاراتهم الريادية. كما أشارت الدراسة إلى ضعف الشراكات بين الجامعات والقطاع الخاص في مجال تعليم ريادة الأعمال، وعدم وضوح مفهوم التعليم الريادي بشكل صحيح لدى العديد من الجامعات. وأكدت الدراسة أيضاً على هيمنة الجانب النظري على البرامج المقدمة، مما يحد من فرص تطبيق الطلاب للمعارف التي يكتسبونها.

كما أشار أوجار وآخرون (Ogar et al., 2022) إلى أن ضعف الإشراف المباشر على مشاريع الطلاب يمثل عائقاً رئيسياً أمام نجاح برامج ريادة الأعمال في الجامعات. حيث يتردد العديد من الطلاب، خاصة في السنوات النهائية، في المشاركة في الأنشطة الريادية بسبب عدم توفر الدعم الكافي. وفي نفس الاتجاه، أكد بوتا (Pota, 2017) على أن التعليم يلعب دوراً محورياً في بناء رأس المال البشري من خلال تزويد الأفراد بالمهارات والمعرفة اللازمة ليكونوا فاعلين في مجتمعاتهم.

وهذا الدور المحوري للتعليم يظهر بشكل خاص في ظل الأهمية المتزايدة لرأس المال البشري (Capital Human) في الاقتصاد الرقمي وعصر المعلوماتية، حيث يعد الركيزة الحقيقية لكافة المنظمات ومنها المنظمات التعليمية، وهو الركن الذي يؤدي الدور الرئيس في عملية الابتكار والتجديد والتغيير والإبداع، مما دفع إلى زيادة الاهتمام العالمي باستثمار رأس المال البشري من خلال التعليم في ظل الثورات المعرفية والتكنولوجية لتوفير العمالة الضرورية لسوق العمل والتي تكون على قدر كبير من المهارة والإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي (عباس وآخرون، ٢٠٢٣، ص ١٣٢). ومن ثم فلاهتمام برأس المال البشري يتوافق مع

ما أشار إليه (Kolganov, 2022, p. 210) بأن صناعة واستثمار رأس المال البشري في المؤسسات التعليمية تُعد من أهم عناصر الاقتصاد القائم على المعرفة، الذي يتطلب مستويات عالية من التعليم والتدريب. كما يعكس هذا الاستثمار ما أكدته (Bananuka et al., 2023, p. 497) بأن رأس المال البشري يعبر عن المعرفة التي تتراكم لدى الأفراد، ومجموع المهارات والخبرات المكتسبة التي يمكن استغلالها لتحقيق قيمة اقتصادية أو علمية أو اجتماعية للأفراد والمنظمات والمجتمع، والتي يكتسبها الفرد عن طريق التعليم والتدريب والخبرة العملية.

وهذا ما أكدته أيضاً دراسة كوجوشكو (Kozhushko, 2021) والتي أشارت إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يمثل الأساس الحقيقي لنجاح الجامعات في تحقيق الابتكار. فكلما تم الاهتمام بتطوير قدرات الطلاب وتعزيز مهاراتهم، زادت قدرة الجامعات على إحداث تغيير حقيقي في المجتمع، ليس فقط على مستوى التعليم، بل أيضاً في دعم الاقتصاد وتعزيز تنافسيته ودفع عجلة النمو المستدام. وعندما تتحول الجامعات إلى بيئة حاضنة للإبداع والتميز، يصبح لها دور ريادي في رسم ملامح مستقبل أكثر إبداعاً وابتكاراً. وهذا التوجه يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة احمد (٢٠٢٣) التي أكدت أن التغيير الاستراتيجي للجامعة يتطلب العمل على رفع مستوى الأداء داخلياً وخارجياً، مما ينعكس إيجاباً على مخرجاتها ويُحقق رؤيتها ورسالتها وأهدافها، بل ويمكنها من المنافسة ضمن مصاف الجامعات العالمية. وأشارت الدراسة إلى أن تحقيق هذا التغيير الاستراتيجي يجب أن يقترن بتفعيل العلاقة بين رأس المال البشري الريادي والتغيير الاستراتيجي، لما له من فوائد كبيرة تتمثل في تحسين الأداء الجامعي، والاستفادة القصوى من الإمكانيات المتاحة، واقتناص الفرص، والقدرة على تحمل المخاطر، وتعزيز الإبداع، مما ينعكس في النهاية على زيادة فاعلية الجامعة وقدرتها على الابتكار.

من جهة أخرى هناك اتفاق واضح حول الأهمية المحورية لإدارة وقيادة رأس المال البشري في الجامعات، إذ أكدت دراسة بوكاتسا وتيليغا (Bucăța & Tileaga, 2023) على ضرورة إدارة رأس المال البشري لدعم الابتكار من خلال جذب الكفاءات والاحتفاظ بها، وهو ما يتكامل مع ما أشارت إليه دراسة رزبوق وآخرون (Roziq et al., 2021) حول دور الإدارة الفعالة للموارد البشرية في تحفيز الإبداع والمرونة لمواجهة التغيرات المتسارعة. وفي السياق ذاته، أوضحت دراسة كيربي والحاديدي (Kirby & El Hadidi, 2021) أن قيادة رأس المال البشري ضرورية لتعظيم دور الجامعات في مجالي نقل التكنولوجيا والابتكار، وهو ما تدعمه أيضاً نتائج دراسة الحاديدي وكيربي (El Hadidi & Kirby, 2017) التي ركزت على أهمية رأس المال البشري القوي في تعزيز البحث والتطوير والتعاون مع الصناعة، بما يدعم التنمية الاقتصادية الوطنية ويرفع القدرة التنافسية، خاصة في الاقتصادات المعتمدة على العوامل الإنتاجية مثل الاقتصاد المصري.

مما سبق يتضح أن رأس المال البشري يعد أحد الأصول الحيوية للجامعات، حيث يشمل المهارات والمعرفة والقدرات التي يتمتع بها كل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب. لذا فإن تطوير وتعزيز وتدعيم رأس المال البشري أصبح أمراً ضرورياً للجامعات كي تبقى قادرة على المنافسة والابتكار ومواكبة متطلبات سوق العمل الحالية. بالإضافة إلى أهمية التكامل بين تطوير المناهج الدراسية، وتعزيز ريادة الأعمال، وتطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة المواهب، وتوسيع الشراكات مع القطاعات المختلفة كمدخل شامل لتنمية رأس المال البشري في الجامعات. وهذا ما أكدته دراستا صلاح ونبييل & عودا (Saleh & Nabil, 2008)، (Ouda, 2020) أن مواءمة البرامج الأكاديمية مع احتياجات سوق العمل من خلال تضمين مهارات القرن الحادي والعشرين والتقنيات الحديثة لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. وفي السياق نفسه، شددت دراسة منصور وأبو داود (٢٠٢٣) على أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال الإبداعية داخل الجامعات، وهو ما يتكامل مع

ما أشارت إليه دراسة خلقت دوست وسيلي (Khelghat-Doost & Sibly, 2020) حول أهمية التطوير المستمر والتحفيز الفعال كوسائل رئيسية لدعم رأس المال البشري وتحفيز الابتكار. وفي جانب آخر، أوضحت دراسة الغامدي (Alghamdi, 2024) أن تعزيز رأس المال البشري يعتمد بشكل كبير على إدارة المواهب القيادية داخل الجامعات، بدءاً من استقطاب الكفاءات وتطويرها واستبقائها، مروراً بتبني أساليب القيادة الريادية، وصولاً إلى تحفيز روح الابتكار. ويتداخل ذلك مع ما طرحته دراسة جيستر (Geister, 2023) التي أكدت أن بناء شراكات قوية مع القطاعات الصناعية والحكومية والمؤسسات الأكاديمية يساهم في توفير فرص للتدريب والبحث ونقل المعرفة، مما يساعد في إعداد خريجين يمتلكون كفاءات عالمية. وتكمل هذه الجهود نتائج دراسة أبل وديتز (Abel & Deitz, 2011) التي أثبتت أن الاستثمار في رأس المال البشري الجامعي يعزز التنمية الاقتصادية المحلية والوطنية، من خلال مد سوق العمل بخريجين مؤهلين يساهمون بفعالية في دعم الاقتصاد ورفع مستوى التنافسية. وبذلك، نجد أن تنمية رأس المال البشري بالجامعات تمثل عملية متكاملة تتطلب تطويراً ممنهجاً على مختلف الأصعدة لضمان تحقيق الاستدامة والتميز الأكاديمي والاقتصادي.

ويتضح مما سبق أن رأس المال البشري يُشير إلى المهارات والمعرفة والخبرات التي يكتسبها الأفراد ويستثمرونها في المجتمع. لذا، فإن تطوير هذه المهارات بين الشباب يمثل استثماراً استراتيجياً في المستقبل. حيث يعد الاتجاه نحو المستقبل من أهم المحددات التي تساعد الفرد على تحقيق أكبر قدر من الإيجابية وتمكنه من تصور رؤية عن مستقبله وكيفية الاستعداد له، وذلك من خلال وضع الأهداف والتخطيط لتحقيقها من أجل الوصول إلى النجاح (عبد السيد، ٢٠٢٤، ص ١٧١).

وهذا ما أكدته العديد من الدراسات كدراسة (الجبوري والأسدي، ٢٠١٧، ص ٢٠٥) والتي أشارت إلى الاتجاه نحو المستقبل بأنه: قدرة الفرد المتمثلة بالتنبؤ مع التأكيد على أهمية الاستعداد والتخطيط للمستقبل عبر إدارة الفرد في تحديد المصير واتخاذ القرار. كما ذكر (أبو الحسن؛ فرج؛ ومحمد، ٢٠٢١، ص ٥٠) الاتجاه نحو المستقبل بأنه: قدرة الفرد على الانطلاق نحو تحقيق الأهداف بما يتناسب مع الممكن والمتاح الذي يؤدي إلى التفاؤل والثقة بالنفس، لتحقيق آماله وتطلعاته في ضوء التخطيط الجيد للمستقبل. بينما أشارت دراسة (حسين؛ وعبد الوهاب؛ وحسين، ٢٠٢٢، ص ٣٧٨) إلى أن الاهتمام بتنمية الاتجاه نحو المستقبل يجب أن يزداد ويركز على مرحلة الشباب، حيث إنها مرحلة تحقيق الذات، وهي المرحلة الأساسية ليزوغ الأهداف وخلق معنى حقيقي للذات، فالمجتمعات تتقدم وتزدهر من خلال شبابها ومدى قدرتهم على تحقيق ذواتهم وإنجاز أهدافهم. وفي هذا السياق أشارت دراسة (عثمان، ٢٠٢٢، ص ١٤٦) إلى أن الاتجاه نحو المستقبل هو: قدرة الطالب الجامعي على تحقيق أهدافه المستقبلية من خلال تفاؤله وتخطيطه لمستقبله وتحقيق طموحاته وآماله وثقته بنفسه في اتخاذ قراراته.

ومن هذا المنطلق يعتبر التخطيط الاجتماعي أداة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، تعمل على تصميم سياسات وبرامج تهدف إلى تحسين جودة الحياة وتمكين الشباب من خلال تعزيز مهاراتهم ومعارفهم. وفي هذا الإطار، يبرز رأس المال البشري كعامل حاسم في بناء ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي، حيث يمثل الاستثمار في تنمية قدرات الشباب الجامعي الأساس لتمكينهم من تحويل أفكارهم إلى مشاريع ناجحة.

وذلك من خلال وضع سياسات تعليمية وتدريبية شاملة تضمن مواءمة المناهج الجامعية مع احتياجات سوق العمل المتغيرة، وتعزيز روح الابتكار والإبداع، وتوفير بيئة محفزة لريادة الأعمال. هذه الجهود لا تقتصر فقط على تطوير المهارات التقنية، بل تشمل أيضاً تعزيز الثقة بالنفس والقدرة على تحمل المخاطر، مما يوجد جيلاً من الشباب الجامعي القادر على قيادة مشروعات ريادية تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وبالتالي، فإن دمج التخطيط الاجتماعي في تنمية رأس المال البشري لا يقتصر على بناء مهارات فردية فحسب، بل يمتد ليشمل إيجاد بيئة داعمة تمكن الشباب من تحقيق طموحاتهم. هذه الرؤية المتكاملة تسهم في بناء مستقبل أكثر استدامة، حيث يصبح الشباب الجامعي قوة دافعة للتغيير الإيجابي، يدعمون من خلال مشاريعهم الريادية الاقتصاد الوطني ويساهمون في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع المصري.

ثانياً: مشكلة الدراسة

يواجه المجتمع المصري اليوم تحديات كبيرة مثل البطالة والفقر والاستبعاد الاجتماعي والتدهور البيئي. هذه القضايا المتشابكة والمتداخلة تتطلب تغييراً جذرياً في السياسات والخطط المتبعة لضمان توفير الاحتياجات الأساسية لكل مواطن، مع تحقيق العدالة في توزيع الفرص والموارد لتمكين الأفراد من تطوير قدراتهم وتحقيق إمكاناتهم. في هذا السياق، تلعب ريادة الأعمال دوراً أساسياً في توجيه المجتمع نحو مستقبل أكثر استدامة، حيث نشأت ريادة الأعمال المستدامة كنقطة التقاء بين الابتكار والاستدامة، مما يتيح حلولاً جديدة توازن بين النجاح الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية والبيئية.

ومن ثم، تبرز ريادة الأعمال المستدامة كأداة مهمة لتحقيق التنمية، خاصة بين الشباب الجامعي. ورغم الجهود المبذولة لتعزيز هذه الثقافة داخل الجامعات، إلا أنه لا تزال هناك عقبات جوهرية، أبرزها عدم مواءمة المناهج مع متطلبات سوق العمل، وضعف الدعم المؤسسي والتدريبي، وقلة الاستثمار في رأس المال البشري، الذي يمثل حجر الأساس في تمكين الشباب من تحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع ناجحة. وعلى الرغم من المبادرات الجامعية في هذا المجال، إلا أن غياب التخطيط لإدارة وتنمية رأس المال البشري، وضعف القدرات المؤسسية لدعم المشروعات الريادية، وغياب الحاضنات والتمويل الكافي، لا يزال يشكل عائقاً أمام تدعيم ريادة الأعمال المستدامة.

وانطلاقاً مما سبق تسعى الدراسة الحالية الي محاولة تحديد دور رأس المال البشري في تدعيم ثقافة ريادة الاعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

١. رأس المال البشري هو أساس ثروة المجتمع الحقيقية ومحرك التنمية، لذا تستثمر الدولة في تأهيل الشباب بمهارات تتوافق مع احتياجات السوق محلياً وعالمياً، لتمكينهم من المساهمة الفعالة في تحقيق التنمية المستدامة.

٢. يعد الاستثمار في رأس المال البشري، خاصة فئة الشباب الجامعي، أساساً لبناء مجتمع مبتكر قادر على المنافسة، حيث يسهم في إعداد جيل من الرواد القادرين على تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز النمو الاقتصادي على المستويين المحلي والعالمي.

٣. الاهتمام القومي بتنمية ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة، خاصة وأنها أصبحت تكتسب قدراً متعظماً من الأهمية في ظل التحديات التي تفرضها ظروف عولمة الاقتصاد وتحرير الأسواق، وحتمية تنمية قدرة المشروعات الصغيرة استجابة لهذه المتغيرات.

٤. المساهمة في نشر وتدعيم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب وأهميتها في توفير فرص العمل والاستقلال المالي ودعم اقتصاديات الوطن، في ظل المتغيرات الدولية والمحلية والتوجه العالمي نحو الاقتصاد الحر.

٥. تسهم الجامعات بشكل كبير في تطوير شخصية الطالب الجامعي، وتزويده بالمعارف النظرية والمهارات العملية، بهدف إعداد شاب مبدع قادر على مواكبة متطلبات سوق العمل المتغيرة، وتعزيز قدرته على المنافسة.

٦. يتزامن ذلك مع جهود وتوجهات وزارة التعليم العالي نحو الارتقاء بأداء منظومة التعليم الجامعي في مصر، وزيادة تنافسياتها وتحقيق الريادة بها.

٧. تساعد نتائج الدراسة إدارة جامعة أسوان وأعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال المستدامة، من خلال تطوير المقررات واعتماد أساليب تدريس حديثة، مما يؤهل الطلاب لخوض تجارب ريادية مستدامة ناجحة.

٨. يمكن أن تكون هذه الدراسة مفيدة لصانعي السياسات والمخططين للبرامج التعليمية في جامعة أسوان، حيث تتيح لهم فرصة التعرف على مستوى انتشار ثقافة ريادة الأعمال المستدامة بين الشباب الجامعي. ومن ثم، يمكنهم العمل على وضع استراتيجية فعالة لتعزيز هذه الثقافة وتنميتها، بما يتماشى مع رؤية مصر ٢٠٣٠.

٩. تساعد هذه الدراسة الأخصائيين الاجتماعيين على التخطيط بفعالية لمشروعات ريادة الأعمال المستدامة التي تقدمها المؤسسات الاجتماعية، مما يضمن تحقيق أكبر فائدة للمجتمع وتعزيز دور هذه المشروعات في دعم التنمية المستدامة.

رابعاً: أهداف الدراسة:

١. رصد واقع رأس المال البشري لدى الشباب الجامعي.
٢. تحديد مستوى دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي.
٣. تحديد العلاقة بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي.
٤. تحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي.
٥. تحديد مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي.
٦. التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي.

خامساً: فروض الدراسة:

يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في:

"يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لرأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي".

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

١. يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة لدى الشباب الجامعي.
٢. يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لرأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة لدى الشباب الجامعي.
٣. يوجد علاقة ارتباطية بين دلالة إحصائية لرأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة لدى الشباب الجامعي.

سادساً: مفاهيم الدراسة:

١. مفهوم رأس المال البشري:

يختلف رأس المال البشري باختلاف رؤى الباحثين، نذكر منها أن رأس المال البشري يمثل التكاليف التي تتفق علي تعليم وتدريب الأفراد، وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتوظيف ما يمتلكونه من معارف وخبرات ومهارات بهدف الحصول علي دخل أعلى (Shevchuk, 2023, P. 357). ويعني كذلك حسب تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام (٢٠٠٣، ص ٩)، بأنه مجموع المعارف والقدرات والمهارات التي يكتسبها البشر في المجتمع عبر التعليم والخبرة العملية.

كما يعرف باعتباره مجموعة من المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها أو يرثها الفرد وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتساب الدخل، والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب وغيرها من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري الأخرى (العربي، ٢٠٠٧، ص ٥٤ - ٥٥).

كما يعرف رأس المال البشري بأنه مجموعة المعارف والمهارات والجدارات التي يتمتع بها الافراد بالمنظمة والتي تمكنها من تحقيق الإبداعات المتميزة وحل المشكلات غير التقليدية ويكون رصيده من المعرفة الضمنية" (القرني، ٢٠٢٠، ص ٢٨٤).

ويعرف أيضاً بأنه مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والخبرات التي يمتلكها القيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية والتي تمكنهم من أداء مهامهم بأعلى مستوى من الكفاءة والتميز. بينما عرفت رايس (٢٠٢١، ص ٩٢) رأس المال البشري بأنه هو رأس المال الحقيقي للمؤسسات باعتباره الركن الذي يلعب الدور الرئيسي في عملية التنمية المستدامة وهو القائد في عملية التغيير والإبداع، كما أصبح رأس المال البشري من أهم القضايا وأكثرها إلحاحاً باعتباره العملية الضرورية لتحريك وصل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية، وتعتبر الدعائم والمقومات الرئيسية لهذه العملية هي التربية، التعليم، التدريب وتنمية القدرات.

وتعتمد الدراسة الحالية على نظرية رأس المال البشري (حسن، ٢٠٠٢، ص ص ٦٥ : ٦٩):

يعود أصل فكرة اعتبار الأفراد أصولاً بشرية إلى القرن الثامن عشر، حيث ظهرت محاولات عديدة لتأكيد أهمية العنصر البشري. ومع ذلك، لم تتبلور هذه الفكرة كنظرية متكاملة ولم تنتشر على نطاق واسع إلا مع أبحاث شولتز. فقد شهدت تلك الفترة محاولات عديدة لجذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري، وتحديد ماهية رأس المال البشري، وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته الأساسية. كما ركزت هذه المحاولات على أهمية الاستثمار في تحسين مهارات وإنتاجية الأفراد، وتقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد أهميته الاقتصادية، سواء على مستوى الفرد أو المجتمع، بما في ذلك قياس الربحية الاقتصادية الناتجة عن هجرة العمالة أو الاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب.

وفي هذا السياق، سعى شولتز إلى تفسير الزيادة في الدخل من خلال تحويل الانتباه من المكونات المادية لرأس المال إلى المكونات غير المادية، وهي رأس المال البشري. فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية وغياب التحليل المنظم لها، فاهتم بتطوير نظرية للاستثمار في رأس المال البشري تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية. وقد مثل مفهوم شولتز للاستثمار في رأس المال البشري إسهاماً كبيراً في الاقتصاد، حيث أكد على ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكلاً من أشكال رأس المال القابل للاستثمار. ووفقاً لشولتز، فإن هذا النوع من الاستثمار حقق معدلات نمو أسرع في المجتمعات الغربية مقارنة بالاستثمار في رأس المال المادي، مما جعل نمو رأس المال البشري سمة مميزة للنظام الاقتصادي.

وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية:

١. أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يعود إلى الزيادة في مخزون رأس المال البشري.

٢. يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات تعكس الاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

٣. يمكن تحقيق العدالة في الدخل يمكن أن يتم من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

لذا فقد ركز شولتز في أبحاثه على قياس الزيادة في الإنتاج والتحسين الاقتصادي في الولايات المتحدة الأمريكية، والذي أرجع سببه إلى زيادة استثمار الأفراد في أنفسهم، معتبراً أن التعليم هو المفتاح الرئيسي لهذا

الاستثمار. كما أولى اهتماماً خاصاً للتعليم باعتباره استثماراً ضرورياً لتنمية الموارد البشرية، واعتبره شكلاً من أشكال رأس المال البشري الذي يصبح جزءاً لا يتجزأ من الفرد، ولا يمكن بيعه أو شرائه، أو معاملته كحق مملوك للمنظمة.

واستناداً إلى نظرية رأس المال البشري لشولتز، فإن الاستثمار في التعليم والتدريب داخل الجامعات يسهم في رفع كفاءة الأفراد وتعزيز قدراتهم الابتكارية، ومن هذا المنطلق، تسلط هذه الدراسة الضوء على دور رأس المال البشري كمحرك أساسي لدعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي، وذلك من خلال تطوير مهاراتهم ومعارفهم في مجال الأعمال الريادية، مما يساهم في تحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

اسهامات مينسر (Jacob Mincer) في نظرية رأس المال البشري رياض (٢٠٠٨):

استخدم مينسر مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات ويفترض النموذج أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مع مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الاختيار، وتمثل الاختلافات بين الوظائف المختلفة وفقاً للنموذج - انعكاساً لاختلاف طول الفترة التدريبية والاختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة، بينما تعكس الاختلافات داخل الوظيفة الواحدة نمو وتحسين الخبرة والإنتاجية بتقدم عمر الفرد فالزيادة في الإنتاجية تكون ظاهرة في الأعمال المتطلبة لمقدار أكبر من التدريب.

وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار البشري، تمثلت هذه الأهداف في تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب، كذلك تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب، وأخيراً تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة، والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة أما بالنسبة لتعريف مينسر للتدريب فقد اتسع ليشمل كل من التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل وأيضاً التعلم بالخبرة، وقد برر مينسر تضمين هذه المجالات في التعريف إلى الاعتقاد بأن كل منها يزيد ويحسن من مهارات وإنتاجية الأفراد، وعلى هذا فهو يمثل نوعاً من أنواع التدريب، كما برر إدخال التعليم بالخبرة في إطار التعريف، بأن الفرد قد يقبل عملاً ما يقدم له أجراً منخفضاً لتوقعه تحقيق منفعة مستقبلية نتيجة الخبرة المكتسبة من هذا العمل، وبناء على هذا فإن التعليم بالخبرة يتضمن تكلفة استثمار يجب أخذها في الحسبان.

وفي إطار ما تقدم من تعريفات فإنه يمكن تحديد التعريف الاجرائي لرأس المال البشري في هذه الدراسة: بأنه يشير إلى المعارف، التعليم، المهارات، والتدريب والخبرات التي يكتسبها الشباب الجامعيون من خلال المشاركة في نادي ريادة الأعمال، والتي تُعزز قدراتهم على الابتكار والإبداع، وتمكنهم من زيادة إنتاجيتهم ورفع مستوى معيشتهم، مع تحقيق توازن بين النجاح الاقتصادي، المسؤولية الاجتماعية، والاستدامة البيئية.

٢. مفهوم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة:

هناك العديد من التعريفات التي تناوها الباحثين لمفهوم ريادة الأعمال، ومن بينها: الريادة: هي المبادرة والقدرة على إطلاق مشروع ريادي من جميع النواحي مع الأخذ بعين الاعتبار جميع جديد وإنجازته وإدارته بصورة فعالة المخاطر المالي المرتبطة به (Oxford dictionary advanced, 2020)

حيث تعرف الريادة بأنها: الرغبة في الإبداع لإنشاء مشروع وتحمل مخاطر إدارية والمخاطر المتعلقة باختيار المنتجات والخدمات والأسواق الجديدة غير المؤكدة والنزعة الاستباقية نحو الفرص الموجودة بالسوق بمستوى أعلى من المنافسين (عبد الرحيم، ٢٠١٤، ص ٥٧).

أما ريادة الأعمال فقد بدأ الاتجاه إليها يزداد شيئاً فشيئاً بعد أن عجزت مؤسسات القطاع العام والخاص عن استيعاب الآلاف من الراغبين في العمل، والذي نتج عنه زيادة الجامعات، مما دفعهم للبحث عن عمل خاص بهم يستطيعون نسبة البطالة بين خريجي العيش من خلاله. وقد ازداد الاهتمام أيضاً بريادة الأعمال نتيجة التطورات التكنولوجية الهائلة، والعولمة، والتوسع في القطاع الخاص (مشرف، ٢٠٢١، ص ١٦٣).

عرفها زمزمي (٢٠٢٠، ص ٩٠) ريادة الأعمال هي القدرة والاستعداد والمبادرة لإنشاء وتطوير وتنظيم وإدارة المشاريع الاقتصادية غير التقليدية من أجل تحقيق المكاسب المالية والتنمية.

عرفتها الناجم (٢٠١٨، ص ٨٨) بأنها "نشاط ذو قيمة اجتماعية له سمة الابتكارية، يهدف لإحداث تغيير بيئي من خلال حل مشكلة اجتماعية يكون هذا الحل صفة الاستدامة، ويساعد على خلق فرص وعلى مواجهة مخاطر اجتماعية، إضافة إلى ما يمكن أن تحققه من عوائد اقتصادية".

بينما أشار اليا (Eliam et al., 2020) الي مصطلح ريادة الأعمال عموماً إلى عملية تحديد الفرص التجارية المحتملة، واستغلالها من خلال إعادة جميع الموارد الموجودة، أو إنشاء موارد جديدة لتطوير منتجات وخدمات جديدة وتسويقها، وتنفيذ الأفكار والحلول المبتكرة.

ريادة الأعمال: Entrepreneurship توضح المفوضية الأوروبية Commission European مفهوم ريادة الأعمال بأنها: حالة ذهنية تشمل دوافع الفرد وقدراته بشكل فردي مستقل أو ضمن منظومة، لتحديد الفرصة واستغلالها من أجل إنتاج قيمة اقتصادية جديدة ناجحة (Commission European, 2003).

وتعرف مشرف (٢٠٢١، ص ١٥٢) ريادة الأعمال بأنها عملية تعرف طلاب الجامعة وخريجها على الفرص المتاحة لاستثمار، واستخدام أفكارهم الإبداعية والابتكارية، وتجهيز الموارد لتأسيس مشاريع جديدة، مع قدرتهم على تحويل هذه الأفكار إلى أفعال وأعمال وممارسات تعود بالقيمة والفائدة عليهم وعلى الآخرين، وقد تكون هذه القيمة مادية أو ثقافية أو اجتماعية مما يسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتلبية احتياجات المجتمع.

ثقافة ريادة الأعمال: culture Entrepreneurial الثقافة هي عنصراً أساسياً في سياق الجامعة، وهي جوهر وأساس نجاح عمليات التحول والتطوير، فهي التي تحدد سرعة ونجاح التوجه الريادي للجامعة، ولها تأثير قوي على بقية المتطلبات الأخرى (المبيريك، والجاسر، ٢٠١٤، ص ٢٥).

تعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها 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، ٢٠١٥، ص ٥).

ويذكر عبد الفتاح (٢٠١٦، ص ٦٣٣) ثقافة ريادة الأعمال بأنها مجموعة الثقافات والمعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم وتعزز وتشجع المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، والسعي لامتلاك المشروعات، أو تأسيسها، أو تطويرها، أو إدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الفرد والأسر والمجتمع.

الملاحظ وجود تباين في وجهات النظر حول مفهوم ريادة الأعمال المستدامة، ومن بعض الباحثين ينظر إليها كجزء من أو تساوي ريادة الأعمال الاجتماعية، ويستخدم البعض ريادة الأعمال المستدامة كمترادف لريادة الأعمال البيئية، والبعض الآخر ينظر إلى ريادة الأعمال المستدامة كهزمة وصل بين خلق القيمة الاقتصادية والبيئية والاجتماعية (Binder, Belz, 2015, p. 31).

وجاءت ريادة الأعمال المستدامة Entrepreneurship Sustainable لتوازن بين الصحة الاقتصادية (الربح)، والعدالة الاجتماعية (الناس)، والمرونة البيئية (الكوكب) من خلال سلوك ريادة الأعمال وهو ما يحدد هوية رجل الأعمال المستدام (Greco, De Jong, 2017, p. 11).

وفي إطار ما تقدم من تعريفات فإنه يمكن تحديد التعريف الاجرائي لثقافة ريادة الاعمال المستدامة في هذه الدراسة: منظومة من القيم والمعارف والمهارات التي تعزز روح المبادرة والطموح، وتدفع الشباب الي تبني المخاطرة المدروسة لدعم مشروعاتهم الريادية الخاصة، وإدارتها، وتطويرها بطريقة تحقق التوازن بين النمو الاقتصادي، والتقدم الاجتماعي، وحماية البيئة، لضمان فرص عادلة للأجيال الحالية والقادمة.

سابعا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف رصد ووصف وتحليل العلاقة بين رأس المال البشري (كمتغير مستقل) ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي (كمتغير تابع)، وصولاً إلى آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والرصد والتحليل والتفسير والاستنتاج بمعطيات الأطر النظرية العلمية ونتائج ودلالات الأطر الميدانية التطبيقية للدراسة. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة للشباب الجامعي المستفيدين من نادي ريادة الأعمال بجامعة أسوان وعددهم (٣٣٨) مفردة.

(٢) مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني للدراسة:

تمثل المجال المكاني للدراسة في نادي ريادة الأعمال بجامعة أسوان، وذلك نظراً لاهتمام النادي بتمكين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والباحثين من تطوير قدراتهم الإبداعية والابتكارية في مجال ريادة الأعمال، عبر تقديم برامج تدريبية، ومسابقات ودعم مالي وفني للأفكار والمشاريع الناشئة. كما يعد النادي مركزاً حيوياً للإبداع، حيث يوفر مساحات حديثة مجهزة داخل المبنى الإداري الجديد بجامعة أسوان. ويعمل النادي على توفير بيئة محفزة للشباب الرياديين، تجمع بين التدريب العملي والإرشاد المتخصص، لتطوير حلول مبتكرة تلبي احتياجات السوق المحلي وتساهم في التنمية المستدامة، وذلك من خلال تقديم التدريبات النظرية والعملية وتحفيز الأفكار المبتكرة وتطوير المهارات الريادية.

(ب) المجال البشري للدراسة:

تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي بالعينة للشباب الجامعي المستفيدين من نادي ريادة الأعمال بجامعة أسوان، وذلك كما يلي:

(١-١) وحدة المعاينة:

تمثلت وحدة المعاينة للدراسة في الشباب الجامعي المستفيد من نادي ريادة الأعمال بجامعة أسوان أيأ كان نوعه أو سنه أو الكلية الجامعية المقيد بها أو طبيعة دراسته أو الفرقة الدراسية المقيد بها أو حاله قيده أو محل إقامته.

(٢-١) إطار المعاينة:

تم حصر الشباب الجامعي المستفيدين من نادي ريادة الأعمال بجامعة أسوان للعام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٥م وبلغ عددهم (٢٨٢٠) مفردة، وذلك وفقاً لإحصاءات وتقارير النادي.

(٣-١) نوع وحجم العينة:

مجلة الخدمة الاجتماعية

تمثلت نوع العينة للدراسة في العينة العشوائية البسيطة، وبتطبيق قانون الحجم الأمثل للعينة (الضحيان، حسن، ٢٠٠٢، ص ٢٤٧)، بلغ حجم العينة للشباب الجامعي المستفيدين من نادي ريادة الأعمال بجامعة أسوان (٣٣٨) مفردة.

(ج) المجال الزمني للدراسة:

تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات من نادي ريادة الأعمال بجامعة أسوان والتي بدأت في الفترة من ٢٠٢٥/٢/٢م إلى ٢٠٢٥/٣/١٠م.

(٣) متغيرات الدراسة ومصادرها:

المتغير المستقل	عدد عبارات	المتغير التابع	عدد عبارات
" رأس المال البشري "		" دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة "	
المعارف	٥	دعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية	٥
التعليم	٥	دعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية	٥
التدريب	٥	دعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية	٥
المهارات	٥		
الصعوبات التي تواجه إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال		١٠	
المستدامة لدى الشباب الجامعي		١٠	
مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة		١٠	
الشباب الجامعي			
وتحدد أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى الأدبيات النظرية والإطار التصوري			
جه للدراسة، وكذلك الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة.			

(٤) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استبيان للشباب الجامعي حول رأس المال البشري كمدخل تخطيطي لدعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي:

١. قام الباحث بتصميم استبيان إلكتروني للشباب الجامعي حول رأس المال البشري كمدخل تخطيطي لدعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي وذلك باستخدام Google Drive Models اعتماداً على التراث النظري الموجه للدراسة، والدراسات السابقة ذات الصلة بالمشكلة البحثية للدراسة. وتم الاستعانة بمجموعات التواصل الاجتماعي الرسمية "Official Social Media Groups" وذلك لتحقيق التغطية التوزيعية الكاملة في عملية جمع البيانات. وذلك باستخدام الرابط الإلكتروني التالي:

<https://2u.pw/YcsoJ>

٢. اشتمل استبيان الشباب الجامعي على المحاور التالية: البيانات الأولية، وأبعاد رأس المال البشري لدى الشباب الجامعي، وأبعاد دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي، والصعوبات التي تواجه إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي، ومقترحات تفعيل إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي.

مجلة الخدمة الاجتماعية

٣. اعتمد استبيان الشباب الجامعي على التدرج الثلاثي لمقياس ليكرت، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (أوافق، إلى حد ما، لا أوافق) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: أوافق (ثلاث درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا أوافق (درجة واحدة).

٤. للتحقق من صدق المحتوى "الصدق المنطقي" لاستبيان الشباب الجامعي قام الباحث بالاطلاع على الأدبيات النظرية والكتب العلمية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة، ثم تحليلها، وذلك لتحديد أبعاد رأس المال البشري والمتمثلة في: (المعارف، والتعليم، والتدريب، والمهارات)، وتحديد أبعاد دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة والمتمثلة في: (دعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة، ودعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة، ودعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة)، وتحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي، وتحديد مقترحات مواجهتها. ثم تم عرض الأداة على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس - تخصص التخطيط الاجتماعي بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم حذف بعض العبارات وتعديل وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية، كما يمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

٥. تم حساب ثبات استبيان الشباب الجامعي باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للأداة. وكذلك تم استخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الزوجية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) مفردة من الشباب الجامعي المستفيدين من نادي ريادة الأعمال بجامعة أسوان (خارج إطار عينة الدراسة)، وتبين أن معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات. وذلك كما يلي:

جدول رقم (١) يوضح نتائج ثبات استبيان الشباب الجامعي (ن=٣٠)

الأبعاد	أبعاد رأس المال البشري	أبعاد ثقافة ريادة الأعمال المستدامة	الصعوبات	المقترحات	أبعاد الأداة ككل
معامل ثبات (ألفا - كرونباخ)	قيمة المعامل	٠.٩٦٥	٠.٩٦١	٠.٩٢٠	٠.٩٨١
درجة الثبات	درجة عالية	درجة عالية	درجة عالية	درجة عالية	درجة عالية
معادلة للتجزئة	معادلة جوتمان	٠.٩٦١	٠.٩٧٠	٠.٩٣٢	٠.٩٨٠
معادلة بيرمان براون	قيمة (ر) ودالاتها	**٠.٩٢٦	**٠.٩٤٨	**٠.٨٧٦	**٠.٩٦٣
جزئة النصفية للثبات	قوة معامل الارتباط	طردى قوي	طردى قوي	طردى قوي	طردى قوي
قيمة المعامل	٠.٩٦٢	٠.٩٧٣	٠.٩٣٤	٠.٩٠٦	٠.٩٨١
درجة الثبات	درجة عالية	درجة عالية	درجة عالية	درجة عالية	درجة عالية

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

مجلة الخدمة الاجتماعية

معاملات الثبات لأبعاد استبيان الشباب الجامعي تتمتع بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

(٥) تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة:

يمكن تحديد مستوى أبعاد الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، وتم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، ثم تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٣/٢ = ١.٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٢) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣

(٦) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا-كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للأداة، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد معنوية نموذج الانحدار.

• نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

المحور الأول: وصف الشباب الجامعي مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٣) يوضح وصف الشباب الجامعي مجتمع الدراسة (ن=٣٣٨)

المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	طبيعة الدراسة	ك	%
السن	٢٢	١	كليات نظرية	١٧٠	٥٠.٣
النوع	ك	%	كليات عملية	١٦٨	٤٩.٧
ذكر	٢٨٢	٨٣.٤	المجموع	٣٣٨	١٠٠
أنثى	٥٦	١٦.٦	حالة القيد	ك	%
المجموع	٣٣٨	١٠٠	مستجد	٣٣٨	١٠٠
الفرقة الدراسية	ك	%	باقي للإعادة	-	-
الفرقة الثانية	٣٩	١١.٥	المجموع	٣٣٨	١٠٠

مجلة الخدمة الاجتماعية

الفرقة الثالثة	٧٧	٢٢.٨	محل الإقامة	ك	%
الفرقة الرابعة	٢٢٢	٦٥.٧	ريف	١٢٤	٣٦.٧
			حضر	٢١٤	٦٣.٣
المجموع	٣٣٨	١٠٠	المجموع	٣٣٨	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

متوسط سن الشباب الجامعي (٢٢) سنة، وبانحراف معياري سنة واحدة تقريباً، ويعكس ذلك تجانساً في المرحلة العمرية، وهي مرحلة مثالية لاستهدافها ببرامج ريادة الأعمال نظراً لطاقة الشباب واستعدادهم لتبني الأفكار الجديدة، بالإضافة إلى أن هذه المرحلة العمرية تمثل نقطة انطلاق حاسمة يفكر فيها الشباب جدياً بمستقبلهم المهني فهم الأقرب للتخرج والأكثر اهتماماً بسوق العمل وريادة الأعمال والتنمية المستدامة.

- أكبر نسبة من الشباب الجامعي ذكور بنسبة (٨٣.٤%)، بينما الإناث بنسبة (١٦.٦%)، وقد يعكس تحمساً أكبر من جانب الذكور للمشاركة في الأنشطة المرتبطة بريادة الأعمال المستدامة، بالإضافة إلى احتمالية ارجاع ذلك إلى وجود عوائق اجتماعية أو ثقافية قد تحد من مشاركة الإناث في تلك الأنشطة.

- أكبر نسبة من الشباب الجامعي مقيدين بالفرقة الرابعة بنسبة (٦٥.٧%)، يليه الفرقة الثالثة بنسبة (٢٢.٨%)، وأخيراً الفرقة الثانية بنسبة (١١.٥%)، وقد يعكس اهتمام طلاب الفرقتين الثالثة والرابعة (بمجموع ٨٨.٥%) ميزة للدراسة، حيث إن هؤلاء الطلاب هم الأقرب للتخرج والدخول لسوق العمل، وبالتالي الأكثر اهتماماً بقضايا ريادة الأعمال والتنمية المستدامة.

- أكبر نسبة من الشباب الجامعي مقيدين بالكلية النظرية بنسبة (٥٠.٣%)، يليه الكليات العملية بنسبة (٤٩.٧%)، وقد يعكس التوزيع المتوازن بين الكليات العملية والنظرية تنوع الخلفيات الأكاديمية للعينة محل الدراسة، ومن ثم اهتمام النادي بالدمج بين الجانب النظري والعمل، وتعزيز التكامل بين الأفكار والمهارات العملية.

- نسبة (١٠٠%) من الشباب الجامعي مستجدين بالفرقة الدراسية المقيدين بها.

- أكبر نسبة من الشباب الجامعي مقيمين بالحضر بنسبة (٦٣.٣%)، يليها المقيمين بالريف بنسبة (٣٦.٧%)، وقد تعكس هذه النسبة سهولة الوصول إلى الشباب الجامعي في المناطق الحضرية عن الريفية، كما قد تشير إلى محدودية الفرص أو الوعي بريادة الأعمال المستدامة بالريف.

المحور الثاني: أبعاد رأس المال البشري لدى الشباب الجامعي:

(١) المعارف:

(ن = ٣٣٨)

جدول رقم (٤) يوضح المعارف

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات		البيان الجامعي (ن=٣٣٨)
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق				
			%	ك	%	ك	%	ك			
١	٠.٢٦	٢.٩٤	٠.٦	٢	٤.٧	١٦	٩٤.٧	٣٢	٩٠	أعتقد أن الاطلاع والبحث المستمر يطور تفكيري	البيان الجامعي (ن=٣٣٨)
٢	٠.٣٢	٢.٩	٠.٦	٢	٨.٦	٢٩	٩٠.٨	٣٠	٩٧	أدرك أن الوصول إلى المعلومات وثقة يساعدني في اتخاذ قرارات صحيحة	
٤	٠.٤١	٢.٨	٠.٦	٢	١٨.٣	٦٢	٨١.١	٢٧	٩٤	أستوعب أن توظيف المعرفة بنكاء يساهم في حل المشكلات بفعالية	
٣	٠.٣٩	٢.٨٣	٠.٦	٢	١٥.٧	٥٣	٨٣.٧	٢٨	٩٢	أستوعب أن تبادل المعرفة مع الآخرين يعزز خبراتي	

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٥	٠.٤٧	٢.٧٦	١٠.٨	٦	٢٠.٦٩	١٢	٧٧.١	٢٦	أفهم أن المعرفة المتخصصة نحني ميزة تنافسية في سوق العمل
مستوى مرتفع	٠.٢٣	٢.٨٥	المعارف ككل						

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المعارف كأحد أبعاد رأس المال البشري لدى الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أعتقد أن الاطلاع والبحث المستمر يطور تفكيري بمتوسط حسابي (٢.٩٤)، يليه الترتيب الثاني أدرك أن الوصول إلى المعلومات الموثوقة يساعدني في اتخاذ قرارات صحيحة بمتوسط حسابي (٢.٩)، ثم الترتيب الثالث أستوعب أن تبادل المعرفة مع الآخرين يعزز خبراتي بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، وأخيراً الترتيب الخامس أفهم أن المعرفة المتخصصة تمنحني ميزة تنافسية في سوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٧٦). ويعكس ذلك وعياً ناضجاً لدى الشباب الجامعي بأهمية المعرفة في بناء قدراتهم وتطوير مهاراتهم المرتبطة بريادة الأعمال المستدامة، كما أن إدراك (٩٠.٨%) منهم إدراكاً واضحاً لأهمية الوصول إلى معلومات موثوقة عند اتخاذ القرار يعكس وعياً حقيقياً بالممارسات الواعية في الحياة المهنية. ويعزز ذلك تقديرهم لتبادل المعرفة وتوظيفها في حل المشكلات، كما يعكس استعدادهم للتكيف مع تحديات سوق العمل المتغيرة وهذا ما أكدت عليه دراسة (UNESCO & ILO, 2006)، دراسة (Herbst, Coelho & Zainal, 2023)، وعلى الرغم من أن عبارة "المعرفة المتخصصة" جاءت في الترتيب الأخير ضمن الجدول، فإن هذا لا يعني التقليل من أهميتها، بل يشير إلى وجود فجوة يمكن معالجتها من خلال ربط المقررات الجامعية بشكل مباشر باحتياجات السوق، وتتناقض هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (Shashila & Chitra, 2024) التي أوضحت أن المعرفة المتخصصة تمنح ميزة تنافسية في سوق العمل.

(٢) التعليم:

(ن=٣٣٨)

جدول رقم (٥) يوضح التعليم

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٢	٠.٤٥	٢.٧٩	٢.١	٧	١٦.٠٦	٥٦	٨١.٤٥	٢٧	تحسن دراستي الجامعية قدرتي على التفكير بشكل منطقي
٣	٠.٤٩	٢.٧٨	٣.٣	١١	١٥.٤٤	٥٢	٨١.٤٤	٢٧	تؤثر جودة التعليم على تطوري الشخصي والمهني
١	٠.٤٣	٢.٨١	١.٥	٥	١٥.٧٧	٥٣	٨٢.٨٧	٢٨	يساعدني التعلم المستمر في التعرف على أحدث التطورات في مجالي
٤	٠.٤٨	٢.٧٦	٢.٤	٨	١٩.٥٥	٦٦	٧٨.١٤	٢٦	يمثل التعليم وسيلة لفهم الحياة بشكل أفضل، وليس مجرد دراسة
٥	٠.٥١	٢.٧	٢.٧	٩	٢٤.٨٤	٨٤	٧٢.٢٤	٢٤	تحفزني البيئة التعليمية الجيدة على

الشباب الجامعي (ن=٣٣٨)

الشباب الجامعي (ن=٣٣٨)

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات		
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق				
			%	ك	%	ك	%	ك			
					٩		٥		٥	الإبداع	
مستوى مرتفع	٠.٣	٢.٧٧	التعليم ككل								

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى التعليم كأحد أبعاد رأس المال البشري لدى الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يساعدني التعلم المستمر في التعرف على أحدث التطورات في مجالي بمتوسط حسابي (٢.٨١)، يليه الترتيب الثاني تحسن دراستي الجامعية قدرتي على التفكير بشكل منطقي بمتوسط حسابي (٢.٧٩)، ثم الترتيب الثالث تؤثر جودة التعليم على تطوري الشخصي والمهني بمتوسط حسابي (٢.٧٨)، وأخيراً الترتيب الخامس تحفزي البيئة التعليمية الجيدة على الإبداع بمتوسط حسابي (٢.٧). وقد تعكس هذه النتائج بوضوح وعياً متزايداً لدى الشباب الجامعي بدور التعليم في بناء رأس المال البشري كركيزة أساسية لدعم ريادة الأعمال المستدامة. فقد جاءت العبارة "يساعدني التعلم المستمر في التعرف على أحدث التطورات في مجالي" في المرتبة الأولى، ما يدل إلى مدى وعيهم بأن التعلم لا ينتهي عند حدود قاعات المحاضرات، بل هو مستمر إلى أبعد من ذلك، وهذا يتماشى مع ما أشار إليه عبد العظيم (٢٠١٦) من أن التعليم الجامعي اليوم لم يعد مقصوراً على الجانب النظري، بأن التعليم الجامعي لم يعد محصوراً في المعرفة النظرية، بل صار مدخلاً لبناء الكفاءات المهنية وريادة المستقبل. كما أن اتفاق (٨١.٤%) من عينة الدراسة على أن دراستهم الجامعية تحسن من قدرتهم على التفكير المنطقي، وكذلك إدراكهم بأن جودة التعليم تؤثر في تطورهم الشخصي والمهني، يعكس قناعة قوية لديهم بأن التعليم ليس غاية في ذاته، بل وسيلة للنضج الذاتي والتأهب لخوض غمار العمل الريادي بوعي ومسؤولية. أما كون عبارة "تحفزي البيئة التعليمية الجيدة على الإبداع" قد جاءت في المرتبة الأخيرة، فلا يفهم منه ضعف التقدير لأهمية بيئة التعلم، وإنما يشير إلى وجود فجوة واقعية قد ترتبط بالظروف الفعلية التي يمر بها الشباب داخل الحرم الجامعي، وهو ما يتطلب تدخلات من صانعي القرار لتحسين البيئة الداعمة للإبداع والابتكار داخل الجامعة، وهي فجوة تستدعي تدخلاً من صناع القرار لتعزيز بيئة محفزة على الابتكار، كما أوصت بذلك دراسة كوشيو وفوريو (Kusio & Fiore, 2020)، وبذلك فإن هذه النتائج لا تؤكد فقط الدور الهام للتعليم الجامعي، بل تدعم أيضاً الفرضيات الجوهرية لنظرية رأس المال البشري، التي ترى أن الاستثمار في التعليم وسيلة لتمكين الأفراد وتأهيلهم لقيادة مسارات التنمية المستدامة.

(٣) التدريب:

(ن = ٣٣٨)

جدول رقم (٦) يوضح التدريب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠.٣٢	٢.٩	٠.٦	٢	٨.٦	٢٩	٩٠.٨	٣٠	يساعدني التدريب العملي على تطبيق ما تعلمته في الواقع	البيان
٥	٠.٤٥	٢.٧٧	١.٥	٥	١٩.٠	٦٧	٧٨.٧	٢٦	يطور التعلم من التجربة العملية قدرتي على حل المشكلات المستقبلية	

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب ب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٣	٠.٤٦	٢.٨	٢.٤	٨	١٥.٤	٥٢	٨٢.٢	٢٧	تزيد المشاركة في التدريبات من استعدادي لسوق العمل
٤	٠.٤٦	٢.٧٩	٢.٤	٨	١٦.٣	٥٥	٨١.٤	٢٧	تساعدني الخبرة العملية على استكشاف اهتماماتي
٢	٠.٣٨	٢.٨٦	١.٢	٤	١١.٨	٤٠	٨٧	٢٩	تمنحني الخبرة رؤية واضحة حول كيفية تحسين أدائي في المستقبل
مستوى مرتفع	٠.٢٧	٢.٨٢	التدريب ككل						

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى التدريب كأحد أبعاد رأس المال البشري لدى الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يساعدني التدريب العملي على تطبيق ما تعلمته في الواقع بمتوسط حسابي (٢.٩)، يليه الترتيب الثاني تمنحني الخبرة رؤية واضحة حول كيفية تحسين أدائي في المستقبل بمتوسط حسابي (٢.٨٦)، ثم الترتيب الثالث تزيد المشاركة في التدريبات من استعدادي لسوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٨)، وأخيراً الترتيب الخامس يطور التعلم من التجربة العملية قدرتي على حل المشكلات المستقبلية بمتوسط حسابي (٢.٧٧). وقد تشير هذه النتيجة إلى أن الشباب الجامعي يرون في التدريب العملي وسيلة رئيسية لتطوير مهاراتهم العملية وتوظيف معرفتهم الأكاديمية في الحياة المهنية. كما أنه يعزز قدرتهم على التكيف مع متطلبات سوق العمل. بالإضافة إلى أن الخبرة العملية تمنحهم رؤية واضحة حول كيفية تحسين أدائهم في المستقبل. في حين جاءت عبارة "يطور التعليم من التجربة العملية قدرتي على حل المشكلات المستقبلية" في المرتبة الأخيرة، قد تعود إلى محدودية التجارب العملية التي يواجهها الشباب الجامعي، أو عدم تنوعها بما يكفي لتحفيز مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات، وهو ما يتطلب مراجعة شاملة للمحتوى التدريبي لنادي ريادة الأعمال بجامعة أسوان وتطويره ليشمل تحديات أكثر تعقيداً وتنوعاً، وهو ما أكدته أيضاً دراسة (محمود، ٢٠١٩) التي شددت على أهمية تعزيز التعاون بين الجامعات والمؤسسات المهنية لتوفير بيئات تدريبية واقعية تحاكي تعقيدات ومتطلبات سوق العمل. وعليه، فإن هذه النتائج لا تبرز فقط الأثر الإيجابي للتدريب في تهيئة الشباب لسوق العمل، بل تدعم بوضوح أحد الركائز الأساسية لنظرية رأس المال البشري، والتي تؤكد أن الاستثمار في تنمية مهارات الأفراد، عبر التدريب والتعليم التطبيقي، يعد من أهم وسائل تمكينهم وتأهيلهم للمساهمة الفعالة في تحقيق التنمية المستدامة، بوصفهم موارد بشرية قادرة على الابتكار والاستجابة لمتغيرات السوق.

(٤) المهارات:

(ن = ٣٣٨)

جدول رقم (٧) يوضح المهارات

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٢	٠.٣٦	٢.٨٨	٠.٩	٣	١٠.٧	٣٦	٨٨.٥	٢٩	يساعدني تطوير مهاراتي على التعامل مع التحديات بمرونة

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	٠.٣٥	٢.٨٩	١.٢	٤	٨.٦	٢٩	٩٠.٢	٣٠	تساعدني مهارات التواصل الجيدة على التفاعل مع الآخرين
٤	٠.٤١	٢.٨	٠.٦	٢	١٨.٣	٦٢	٨١.١	٢٧	تزيد إدارة الوقت بشكل جيد من إنتاجيتي في حياتي اليومية
٥	٠.٤٦	٢.٧٨	١.٨	٦	١٨.٦	٦٣	٧٩.٦	٢٦	يساعدني تطوير مهاراتي الرقمية على استخدام التكنولوجيا بشكل أفضل
٣	٠.٣٦	٢.٨٥	-	-	١٤.٨	٥٠	٨٥.٢	٢٨	تساعدني مهارات الإنصات الجيد على فهم الآخرين
مستوى مرتفع	٠.٢٥	٢.٨٤	المهارات ككل						

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المهارات كأحد أبعاد رأس المال البشري لدى الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تساعدني مهارات التواصل الجيدة على التفاعل مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، يليه الترتيب الثاني يساعدني تطوير مهاراتي على التعامل مع التحديات بمرونة بمتوسط حسابي (٢.٨٨)، ثم الترتيب الثالث تساعدني مهارات الإنصات الجيد على فهم الآخرين بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، وأخيراً الترتيب الخامس يساعدني تطوير مهاراتي الرقمية على استخدام التكنولوجيا بشكل أفضل بمتوسط حسابي (٢.٧٨). وقد يدل ذلك على مدى إدراك الشباب الجامعي لدور هذه المهارات في مواجهة التحديات، وتحسين التفاعل الاجتماعي، ورفع الإنتاجية، وتعزيز استخدام التكنولوجيا، وفهم الآخرين. وقد لوحظ أن مهارات التواصل احتلت المرتبة الأولى، مما يؤكد أهميتها في الحياة الأكاديمية والمهنية، بينما جاءت المهارات الرقمية في المرتبة الأخيرة، وهو ما قد يشير إلى تفاوت في مستوى إتقانها أو الحاجة إلى مزيد من التدريب العملي عليها. هذا التفاوت يعكس تنوعاً في تجارب الطلاب، ويؤكد ضرورة تبني الجامعات لبرامج تطوير مهارات شاملة تستجيب للاحتياجات الفعلية للطلبة وتؤهلهم لسوق العمل بفعالية. وهو ما يتفق مع تحذيرات المنتدى الاقتصادي العالمي (٢٠٢٣) من فجوة المهارات التقنية، ويرجع ذلك لعدم مواكبة المناهج التعليمية لمتطلبات التحول الرقمي وتأثير التشتت الرقمي على إنتاجية الطلاب، مما يستدعي إعادة هندسة البرامج التعليمية لدمج المهارات التقنية والاجتماعية في إطار متكامل يلبي احتياجات اقتصاد المعرفة.

• مستوى رأس المال البشري لدى الشباب الجامعي ككل:

جدول رقم (٨) يوضح مستوى رأس المال البشري لدى الشباب الجامعي ككل (ن=٣٣٨)

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	ن (ن=٣٣٨)
١	مرتفع	٠.٢٣	٢.٨٥	المعارف	
٤	مرتفع	٠.٣	٢.٧٧	التعليم	
٣	مرتفع	٠.٢٧	٢.٨٢	التدريب	
٢	مرتفع	٠.٢٥	٢.٨٤	المهارات	
مستوى مرتفع		٠.٢٢	٢.٨٢	أبعاد رأس المال البشري ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى رأس المال البشري لدى الشباب الجامعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٢)، وقد يدل هذا على تمتع الشباب الجامعي في جامعة أسوان بمستوى جيد من رأس المال البشري، كما يعكس استثماراً جيداً في تطوير قدرات الطلاب على مستوى المعارف، التعليم، التدريب، والمهارات. ويظهر الترتيب التنافسي للمتوسطات الحسابية تفوق بعد المعارف أولاً (٢.٨٥)، يليه المهارات (٢.٨٤)، ثم التدريب (٢.٨٢)، وأخيراً التعليم (٢.٧٧). وتعكس هذه القيم تقارباً في متوسطات الأبعاد، مما يشير إلى بنية متكاملة لرأس المال البشري، ويعزز من إمكانات الشباب في المساهمة بفعالية في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال المستدامة، وهو ما يتسق مع ما أوضحتها الدراسة الحالية من أن رأس المال البشري "يشير إلى المعارف والتعليم والمهارات والتدريب والخبرات التي يكتسبها الشباب الجامعيون من خلال المشاركة في نادي ريادة الأعمال، والتي تعزز قدراتهم على الابتكار والإبداع، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

- الترتيب الأول المعارف بمتوسط حسابي (٢.٨٥) وهو مستوى مرتفع. وتدل هذه النتائج على وعي متزايد لدى الطلاب بأهمية المعرفة النظرية والعملية في مواجهة التحديات الريادية، حيث تشير القيمة المرتفعة لعدد المعارف إلى إدراك الشباب لأهمية الثقافة العامة والخاصة في بناء مشروع ريادي ناجح، وهو ما يتفق مع ما أكدته دراسة (القرني، ٢٠٢٠) بأن رأس المال البشري يقوم على المعرفة الضمنية التي تسهم في تقديم حلول غير تقليدية للمشكلات، وتدعم الابتكار داخل المنظمات الجامعية.

- الترتيب الثاني المهارات بمتوسط حسابي (٢.٨٤) وهو مستوى مرتفع. كما يعكس بعد المهارات - الذي احتل المرتبة الثانية - امتلاك الطلاب لمهارات اجتماعية وشخصية داعمة للنجاح في بيئة العمل الريادية، مثل التواصل وحل المشكلات، بما يتسق مع ما أشار إليه ما أشارت دراسة (القرني، ٢٠٢٠) إلى أهمية المعرفة الضمنية والمهارات في إيجاد حلول إبداعية غير تقليدية في البيئات التنظيمية.

- الترتيب الثالث التدريب بمتوسط حسابي (٢.٨٢) وهو مستوى مرتفع. وهو ما يشير إلى استفادة فئة الشباب من البرامج التدريبية المقدمة في نادي ريادة الأعمال، ويؤكد نتائج دراسة (El Hadidi & Kirby, 2017) التي شددت على ضرورة دعم رأس المال البشري بالأنشطة التطبيقية والتدريبية لتعزيز العلاقة بين الجامعة وسوق العمل.

- الترتيب الرابع التعليم. في حين جاء التعليم في المرتبة الأخيرة بين الأبعاد بمتوسط حسابي (٢.٧٧) رغم أنه ضمن المستوى المرتفع، مما يعكس حاجة البرامج التعليمية إلى مزيد من المواءمة مع احتياجات سوق العمل، وهو ما يتسق مع ملاحظات دراسة (محمود، ٢٠٢١) التي أشارت إلى غلبة الجانب النظري وضعف توظيف التعليم الجامعي لخدمة ريادة الأعمال.

وبشكل عام تدل هذه النتائج مجتمعة على أن رأس المال البشري لدى طلاب جامعة أسوان يتمتع بتوازن نسبي بين أبعاده، إلا أن هناك فرصاً للتحسين، خصوصاً فيما يتعلق بتعزيز فاعلية التعليم في دعم الريادة. ويؤكد ذلك على ضرورة اتباع استراتيجية متكاملة تربط بين تعزيز المعرفة، وتطوير المهارات، وتكثيف التدريب، وتحسين جودة التعليم، بما يهيئ بيئة جامعية داعمة للريادة المستدامة. كم أن ضعف البعد التعليمي نسبياً يحفز على ضرورة دمج التجارب العملية ضمن المقررات التعليمية، وهو ما يمثل توجهاً أساسياً في بناء رأس المال البشري الحديث.

المحور الثالث: أبعاد دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي:

(١) دعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة:

جدول رقم (٩) يوضح دعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة (ن = ٣٣٨)

البيانات	الاستجابات	المتوسط	الانحراف	الترتيب
----------	------------	---------	----------	---------

مجلة الخدمة الاجتماعية

ب	المعياري	الحسابي	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٤	٠.٦١	٢.٥١	٦.٢	٢١	٣٧	١٢	٥٦.٨	١٩	ساعدتني أنشطة النادي علي فهم كيفية إدارة أموال مشروع بشكل صحيح
٢	٠.٦١	٢.٦	٦.٥	٢٢	٢٦.٦	٩٠	٦٦.٩	٢٢	أتاحت لي أنشطة النادي فرصة تعلم كيفية إعداد خطط عمل ناجحة
٥	٠.٧١	٢.٤	١٣.٣	٤٥	٣٣.١	١١	٥٣.٦	١٨	ساعدتني المشاركة في النادي في بناء علاقات مع رجال الأعمال
٣	٠.٦١	٢.٥٣	٦.٢	٢١	٣٤.٦	١١	٥٩.٢	٢٠	ساعدتني المشاركة في النادي على تحويل أفكارى إلي مشاريع اقتصادية
١	٠.٥٥	٢.٦٧	٣.٨	١٣	٢٥.١	٨٥	٧١	٢٤	عززت أنشطة النادي قدرتي على دراسة السوق وتحديد احتياجاته
مستوى مرتفع	٠.٥	٢.٥٤	دعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة ككل						

الشباب الجامعي (ن=٣٣٨)

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى دعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة لدى الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول عززت أنشطة النادي قدرتي على دراسة السوق وتحديد احتياجاته بمتوسط حسابي (٢.٦٧)، يليه الترتيب الثاني أتاحت لي أنشطة النادي فرصة تعلم كيفية إعداد خطط عمل ناجحة بمتوسط حسابي (٢.٦)، ثم الترتيب الثالث ساعدتني المشاركة في النادي على تحويل أفكارى إلي مشاريع اقتصادية بمتوسط حسابي (٢.٥٣)، وأخيراً الترتيب الخامس ساعدتني المشاركة في النادي في بناء علاقات مع رجال الأعمال بمتوسط حسابي (٢.٤). وقد يدل ذلك على مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية المهارات الاقتصادية الريادية المرتبطة بتحليل السوق، وإعداد خطط العمل، وتحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتطبيق. ويتسق ذلك مع ما أكدته دراسة (El Hadidi & Kirby, 2017) من أن الاستثمار في رأس المال البشري يُعد أساساً لتعزيز القدرات الريادية والابتكارية داخل الجامعات، وربطها بمتطلبات التنمية الاقتصادية على المستوى الوطني. كما أشارت الدراسة ذاتها إلى ضرورة أن يمتلك رأس المال البشري القدرات التي تمكنه من نقل التكنولوجيا وتحقيق التكامل بين المعرفة والاقتصاد، بما يسهم في دعم التنمية الشاملة. وقد لوحظ أن بناء العلاقات مع رجال الأعمال جاء في المرتبة الأخيرة، مما قد يُشير إلى ضعف فرص الربط بين البيئة الجامعية والقطاع الخاص، أو إلى نقص في منصات التواصل المؤسسي داخل الجامعة، وهو ما أشار إليه عدد من الدراسات داخل الملف إلى وجود فجوة في الشراكة بين الجامعات والبيئة المحيطة (الرميدي، ٢٠١٨؛ مشرف، ٢٠٢١).

كما يلاحظ أن تحليل السوق وإعداد خطط العمل جاء في مقدمة اهتمامات الشباب الجامعي، وهو ما يعكس فاعلية بعض الأنشطة التدريبية المقدمة من نادي ريادة الأعمال بجامعة أسوان، خاصة تلك المرتبطة بالجوانب الاقتصادية التطبيقية. وتبرز هذه النتائج أهمية الاستمرار في دعم هذا الجانب عبر توسيع نطاق التدريب العملي، وربط الطلاب بشكل مباشر بأصحاب المشاريع ورواد الأعمال، بما يسهم في بناء علاقات اقتصادية مستدامة تتجاوز حدود التعلم النظري.

(٢) دعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة:

جدول رقم (١٠) يوضح دعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة (ن=٣٣٨)

الترتيب	العبارة	الاستجابات	المتوسط	الانحراف
---------	---------	------------	---------	----------

مجلة الخدمة الاجتماعية

ب	المعياري	الحسابي	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٤	٠.٥٩	٢.٦٤	٥.٩	٢٠	٢٤	٨١	٧٠.١	٢٣	ساعدتني أنشطة النادي على التفكير في جعل مشروع مريحا ومفيدا للمجتمع
١	٠.٥٣	٢.٧	٣.٦	١٢	٢٣.١	٧٨	٧٣.٤	٢٤	عززت أنشطة النادي وعيي بأهمية مسئولية الاجتماعية في نجاح المشروعات الريادية
٣	٠.٥٧	٢.٦٤	٤.٧	١٦	٢٦.٧	٩٠	٦٨.٦	٢٣	أكسبتني أنشطة النادي كيف يمكنني دعم فئات الأكثر احتياجا من خلال مشروع
٥	٠.٥٥	٢.٦٢	٣.٦	١٢	٣١.١	١٠	٦٥.٤	٢٢	حفزتني أنشطة النادي على تصميم مبادرات تسهم في تحسين جودة الحياة في المجتمع
٢	٠.٥٣	٢.٦٩	٣.٦	١٢	٢٤	٨١	٧٢.٥	٢٤	عززت أنشطة النادي وعيي بأهمية مسئولية الاجتماعية في قيادة الأعمال
مستوى مرتفع	٠.٤٤	٢.٦٦	دعم ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية المستدامة ككل						

الشباب الجامعي (N=368)

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى دعم ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية المستدامة لدى الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول عززت أنشطة النادي وعيي بأهمية المسؤولية الاجتماعية في نجاح المشروعات الريادية بمتوسط حسابي (٢.٧)، يليه الترتيب الثاني عززت أنشطة النادي وعيي بأهمية المسؤولية الاجتماعية في قيادة الأعمال بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، ثم الترتيب الثالث أكسبتني أنشطة النادي كيف يمكنني دعم الفئات الأكثر احتياجاً من خلال مشروع بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، وأخيراً الترتيب الخامس حفزتني أنشطة النادي على تصميم مبادرات تسهم في تحسين جودة الحياة في المجتمع بمتوسط حسابي (٢.٦٢). تظهر نتائج الجدول أن أنشطة النادي الجامعي لها تأثير ملحوظ على تعزيز وعي الشباب الجامعي بأبعاد قيادة الأعمال المستدامة، مع تركيز خاص على المسؤولية الاجتماعية في قيادة الأعمال. فقد حصلت العبارة المتعلقة بتعزيز الوعي بأهمية المسؤولية الاجتماعية في نجاح المشروعات الريادية على أعلى متوسط حسابي (٢.٧)، مما يشير إلى فهم الشباب الجامعي العميق لأهمية تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في بناء المشاريع الريادية. وهذا يوضح أن الشباب لا يرون الريادة مجرد وسيلة لتحقيق الربح، بل يهتمون أيضاً بالآثار الاجتماعية لمشاريعهم وكيفية تحقيق فائدة مجتمعية مستدامة. كما بينت النتائج أن الأنشطة التي تقدمها الأندية الجامعية تساهم في تحفيز الشباب على التفكير بشكل أوسع حول كيفية دعم الفئات الأكثر احتياجاً وتحقيق أهداف إنسانية من خلال مشروعاتهم الريادية. فحصول العبارة "أكسبتني أنشطة النادي كيف يمكنني دعم الفئات الأكثر احتياجاً من خلال مشروع" على متوسط حسابي مرتفع (٢.٦٤) يعكس إدراك الشباب لأهمية الجانب الاجتماعي في قيادة الأعمال، وهو ما يتماشى مع الاتجاهات الحديثة في دراسة قيادة الأعمال المستدامة، حيث ينظر إليها كأداة للتغيير الاجتماعي وتحقيق التوازن بين الربح والمنفعة الاجتماعية. كمت تعكس هذه النتائج توجهاً نحو تمكين الشباب الجامعي من فهم أعمق للمسؤولية الاجتماعية كجزء أساسي من قيادة الأعمال المستدامة، مما يدعم الأفكار التي قدمها العديد من الباحثين مثل عبد العظيم (٢٠١٦)، الذي أشار إلى أن التعليم الجامعي لم يعد يقتصر على الجانب الأكاديمي

مجلة الخدمة الاجتماعية

فحسب، بل يتجاوز ذلك ليشمل تعليم الشباب كيف يصبحون رواديين اجتماعيين قادرين على التأثير الإيجابي في المجتمع.

من جهة أخرى، يظهر التباين الطفيف في الاستجابات بخصوص البيئة التعليمية، حيث كانت العبارة "تحفزني البيئة التعليمية الجيدة على الإبداع" في المرتبة الأخيرة، وهو ما يمكن تفسيره كدليل على وجود فجوة بين الرغبات الأكاديمية والواقع الفعلي للبيئة الجامعية. هذه الفجوة تشير إلى ضرورة أن تكون هناك تدابير أكبر من قبل الجامعات وصانعي القرار لتحسين البيئة التعليمية وتحفيز الإبداع والابتكار، وهو ما أكدته (Kusio & Fiore, 2020) في دراستهما التي أوصت بتحسين بيئة التعلم من أجل تعزيز قدرات الطلاب على الابتكار والإبداع. بالتالي، فإن هذه النتائج لا تقتصر على تعزيز وعي الشباب الجامعي بالمسؤولية الاجتماعية فقط، بل تدعم فرضيات نظرية رأس المال البشري، التي ترى أن التعليم المستمر والاستثمار في رأس المال البشري يعد أحد المحركات الأساسية لتحقيق ريادة أعمال مستدامة تسهم في تطوير المجتمع بشكل عام.

(٣) دعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة:

جدول رقم (١١) يوضح دعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة (ن = ٣٣٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠.٥٢	٢.٧٢	٣.٦	١٢	٢١.٠	٧٢	٧٥.٠	٢٥٤	الشباب الجامعي (ن=٣٨٠)	ساعدتني أنشطة النادي على فهم أهمية المشاريع الصديقة للبيئة
٤	٠.٥٧	٢.٥٨	٤.١	١٤	٣٣.٠	١١٤	٦٢.٠	٢١٠		أكسبتي أنشطة النادي كيفية استخدام الموارد الطبيعية بشكل مستدام
٥	٠.٥٩	٢.٥٧	٥.٣	١٨	٣٢.٠	١١٨	٦١.٠	٢٠٩		حفزتني أنشطة النادي على التفكير في حلول مبتكرة للمشكلات البيئية
٣	٠.٥٨	٢.٦٢	٥	١٧	٢٧.٠	٩٣	٦٧.٠	٢٢٨		أكسبتي أنشطة النادي معرفة حول كيفية تطوير منتجات صديقة للبيئة
٢	٠.٥٥	٢.٦٩	٤.٤	١٥	٢٢.٠	٧٦	٧٣.٠	٢٤١		ساعدتني أنشطة النادي على فهم كيفية تحقيق التوازن بين الربح وحماية البيئة
مستوى مرتفع	٠.٤٥	٢.٦٣	دعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى دعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة لدى الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ساعدتني أنشطة النادي على فهم أهمية المشاريع الصديقة للبيئة بمتوسط حسابي (٢.٧٢)، يليه الترتيب الثاني ساعدتني أنشطة النادي على فهم كيفية تحقيق التوازن بين الربح وحماية البيئة بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، ثم الترتيب الثالث أكسبتني أنشطة النادي معرفة حول كيفية تطوير منتجات صديقة للبيئة بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، وأخيراً الترتيب الخامس حفزتني أنشطة النادي على التفكير في حلول مبتكرة للمشكلات البيئية بمتوسط حسابي (٢.٥٧). وقد يعكس ذلك مدى تأثير هذه الأنشطة في توجيه الشباب نحو التفكير في ريادة الأعمال ذات البعد البيئي، وهي إشارة مهمة إلى التحول في وعيهم من مجرد تحقيق الربح إلى السعي لإحداث أثر إيجابي بيئي. هذا الإدراك يعزز ضرورة تمكين الشباب من تطوير نماذج أعمال تراعي البعد البيئي في ظل التحديات المناخية، وأيضاً يتوافق

مجلة الخدمة الاجتماعية

مع دراسة (Kusio & Fiore, 2020) التي بينت أن تعزيز الثقافة البيئية داخل الجامعات يُعدّ من العوامل الجوهرية في دعم ريادة الأعمال المستدامة. بينما متوسطات العبارات المتعلقة بالاستخدام المستدام للموارد، والتفكير في حلول بيئية مبتكرة، فهي وإن كانت في ترتيب أدنى، إلا أنها تعكس اهتماماً فعلياً بمفاهيم الابتكار الأخضر، لكنها قد تشير أيضاً إلى حاجة ملحة لتقوية الجوانب التطبيقية ضمن هذه الأنشطة، مثل ورش العمل البيئية أو المشاريع الطلابية الميدانية.

وبشكل عام يتضح من النتائج أن وعي الشباب الجامعي في جامعة أسوان بأبعاد ريادة الأعمال البيئية المستدامة قد بلغ مستوى مرتفعاً، مما يعكس تنامي الإدراك بأهمية البعد البيئي في النشاط الريادي. بالإضافة إلى انتقال الاهتمام البيئي من مستوى الخطاب النظري إلى ممارسات أكثر وعياً، تتبلور من خلال الأنشطة الطلابية التي ترسخ الوعي البيئي في عقول الطلاب فهي تعد ركيزة أساسية لبناء جيل من الرياديين القادرين على الموازنة بين الأهداف الاقتصادية والبيئية. كما تؤكد نتائج الدراسة الحالية أهمية دور الأندية الجامعية في تشكيل هذا الوعي، من خلال ما تتيحه من فرص للتجربة، والتفاعل، وتطبيق مفاهيم الاستدامة بصورة ملموسة، تسهم في تكوين اتجاهات إيجابية تجاه حماية البيئة وتطوير منتجات مستدامة. ومن ثم يمكن القول إن أنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة تمثل قناة تربوية استراتيجية لتعزيز ثقافة الاستدامة، وتحقيق أهداف التنمية الشاملة كما تؤكد نظرية رأس المال البشري التي ترى في تنمية الوعي البيئي جزءاً من بناء قدرات ريادية شاملة لدى الشباب الجامعي.

- مستوى دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي ككل:
جدول رقم (١٢) يوضح مستوى دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي ككل
($n=338$)

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
دعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة	٢.٥٤	٠.٥٠	مرتفع	٣
دعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة	٢.٦٦	٠.٤٤	مرتفع	١
دعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة	٢.٦٣	٠.٤٥	مرتفع	٢
أبعاد دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة ككل	٢.٦١	٠.٤٢	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:
- الترتيب الأول دعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة لدى الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٦٦) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثاني دعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة لدى الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٦٣) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثالث دعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة لدى الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٥٤) وهو مستوى مرتفع.
- الجدول السابق يعكس تقديراً مرتفعاً بشكل عام من قبل الشباب الجامعي في جامعة أسوان لدعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة، حيث أظهرت جميع الأبعاد الثلاثة (الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية) مستويات دعم مرتفعة. المتوسط الحسابي لجميع الأبعاد بلغ ٢.٦١ مع انحراف معياري منخفض (٠.٤٢)، مما يعكس توافقاً عاماً بين المشاركين في إجاباتهم. فنجد أن الأبعاد الاجتماعية والبيئية تأتي في مقدمة الدعم، حيث سجل دعم ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة أعلى قيمة بمتوسط ٢.٦٦، يليه الدعم البيئي بمتوسط ٢.٦٣، مما يشير إلى

مجلة الخدمة الاجتماعية

أن الجامعات قد تبذل جهداً أكبر في تعزيز هذه الجوانب ضمن البرامج التعليمية الخاصة بريادة الأعمال. من ناحية أخرى، حصل دعم ريادة الأعمال الاقتصادية على التقييم الأقل بين الأبعاد الثلاثة (٢.٥٤)، رغم أنه لا يزال يعتبر مرتفعاً. وهذا التفاوت الطفيف بين الأبعاد يشير إلى أن الشباب الجامعي يشعر بدعم قوي في الجوانب الاجتماعية والبيئية لريادة الأعمال، بينما قد يكون هناك مجال أكبر لتوسيع وتعميق الفهم والدعم في البعد الاقتصادي. بالإضافة إلى أن الجامعات قد تركز على دمج المبادئ الاجتماعية والبيئية في برامجها التعليمية، ولكن من الضروري تعزيز الدعم الاقتصادي لضمان استدامة المشاريع الريادية الشاملة.

المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي:

جدول رقم (١٣) يوضح الصعوبات التي تواجه إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة

الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي (ن=٣٣٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٥	٠.٦٢	٢.٦	٧.١	٢٤	٢٥.٠	٨٧	٦٧.٠	٢٢	وجود فجوة بين التعليم وسوق العمل تجعل باب الجامعي غير مستعدين لريادة الأعمال
٨	٠.٦٤	٢.٥١	٧.٧	٢٦	٣٣.٠	١١٤	٥٨.٠	١٩	غياب حاضنات الأعمال الجامعية يمنع بل الأفكار إلى مشروعات ريادة مستدامة
٦	٠.٦٣	٢.٥٧	٧.٧	٢٦	٢٧.٠	٩٣	٦٤.٠	٢١	غياب دعم الجامعة يجعل الأفكار الريادية صعبة التنفيذ
١	٠.٥٧	٢.٦٧	٥.٣	١٨	٢١.٠	٧٤	٧٢.٠	٢٤	قلة الوعي بالاستدامة تعوق إنشاء مشاريع ريادة ذات تأثير طويل الأمد
٢	٠.٥٦	٢.٦٤	٤.١	١٤	٢٧.٠	٩٢	٦٨.٠	٢٣	عدم وجود حوافز يجعل الطلاب يفضلون الوظائف التقليدية على المشاريع الريادة
١	٠.٥٧	٢.٦٧	٥.٣	١٨	٢٢.٠	٧٧	٧١.٠	٢٤	ضعف العلاقات مع المستثمرين يقلل فرص تمويل المشاريع والشراكات
٧	٠.٦٨	٢.٥٣	١٠.٠	٣٦	٢٥.٠	٨٧	٦٣.٠	٢١	قلة البرامج التدريبية التي ينفذها النادي شر ثقافة ريادة الأعمال المستدامة للشباب الجامعي
٣	٠.٦٢	٢.٦٤	٧.٧	٢٦	٢١.٠	٧١	٧١.٠	٢٤	الخوف من الفشل يمنع الطلاب من المخاطرة وتجربة أفكار جديدة
٩	٠.٦٩	٢.٤٢	١١.٠	٣٩	٣٤.٠	١١٦	٥٣.٠	١٨	عدم وجود خطة تدريبية للنادي تتضمن برامجها خلال العام الجامعي
٤	٠.٥٧	٢.٦٣	٤.٧	١٦	٢٧.٠	٩٣	٦٧.٠	٢٢	غياب الشراكات بين الجامعة والقطاع خاص يعوق نقل الخبرات اللازمة للابتكار
مستوى مرتفع	٠.٤٣	٢.٥٩	الصعوبات ككل						

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الصعوبات التي تواجه إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط

مجلة الخدمة الاجتماعية

الحسابي: الترتيب الأول قلة الوعي بالاستدامة تعوق إنشاء مشاريع ريادية ذات تأثير طويل الأمد، وضعف العلاقات مع المستثمرين يقلل فرص تمويل المشاريع والشرارات بمتوسط حسابي (٢.٦٧)، يليه الترتيب الثاني عدم وجود حوافز يجعل الطلاب يفضلون الوظائف التقليدية على المشاريع الريادية بمتوسط حسابي (٢.٦٤) وبانحراف معياري (٠.٥٦)، ثم الترتيب الثالث الخوف من الفشل يمنع الطلاب من المخاطرة وتجربة أفكار جديدة بمتوسط حسابي (٢.٦٤) وبانحراف معياري (٠.٦٢)، يليه الترتيب الرابع غياب الشرارات بين الجامعة والقطاع الخاص يعوق نقل الخبرات اللازمة للابتكار بمتوسط حسابي (٢.٦٣)، ثم الترتيب الخامس وجود فجوة بين التعليم وسوق العمل تجعل الشباب الجامعي غير مستعدين لريادة الأعمال بمتوسط حسابي (٢.٦)، وأخيراً الترتيب التاسع عدم وجود خطة تدريبية للنادي تتضمن برامجها خلال العام الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٤٢). وعليه تشير النتائج إلى أن البيئة الجامعية في جامعة أسوان تواجه تحديات متعددة تتعلق بالدعم المؤسسي، الوعي بالاستدامة، والشرارات مع القطاع الخاص، وهو ما يتطلب تدخلاً استراتيجياً لتحسين البنية التحتية لريادة الأعمال. كما أنه من المهم أيضاً بناء حاضنات أعمال فعالة وتعزيز الشرارات مع المستثمرين لتطوير ثقافة ريادة الأعمال المستدامة في الجامعة.

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي:

جدول رقم (١٤) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي (ن=٣٣٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٣	٠.٤	٢.٨٢	٠.٦	٢	١٦.٩	٥٧	٨٢.٥	٢٧٩	إطلاق برامج تعليمية تركز على ريادة الأعمال المستدامة داخل الجامعات
٩	٠.٤٥	٢.٧٤	٠.٦	٢	٢٤.٦	٨٣	٧٤.٩	٢٥٣	توفير منصات إلكترونية تربط الطلاب برواد الأعمال والمستثمرين
٥	٠.٤٤	٢.٧٩	١.٥	٥	١٨.٣	٦٢	٨٠.٢	٢٧١	تنظيم مسابقات وجوائز تحفز على الابتكار في المشاريع المستدامة
٦	٠.٤٦	٢.٧٩	٢.٤	٨	١٦.٦	٥٦	٥١.١	٢٧٤	إقامة ورش عمل تفاعلية لتعزيز مهارات القيادة والتفكير النقدي
٨	٠.٤٧	٢.٧٨	٢.٧	٩	١٦.٦	٥٦	٨٠.٨	٢٧٣	تأسيس مراكز استشارية تقدم الدعم الفني والمالي للمشاريع الطلابية
٦	٠.٤٦	٢.٧٩	٢.٤	٨	١٦.٣	٥٥	٨١.٤	٢٧٥	تعزيز التعاون بين الجامعات والشركات لتوفير فرص تدريبية عملية
٢	٠.٣٩	٢.٨٣	٠.٦	٢	١٥.٤	٥٢	٨٤	٢٨٤	تقديم حوافز مالية للمشاريع الريادية المستدامة المتميزة
٧	٠.٤٥	٢.٧٨	١.٥	٥	١٨.٦	٦٣	٧٩.٩	٢٧٠	دمج مفاهيم الاستدامة في المناهج الدراسية لتعزيز الوعي البيئي
١	٠.٣٩	٢.٨٤	٠.٦	٢	١٥.١	٥١	٨٤.٣	٢٨٥	إقامة شبكات تواصل تجمع بين الطلاب خبراء في مجال ريادة الأعمال المستدامة
٤	٠.٤٥	٢.٨١	٢.٤	٨	١٣.٩	٤٧	٨٣.٧	٢٨٢	توفير مواد تعليمية متعددة اللغات وسيع نطاق المعرفة الريادية المستدامة

الشباب الجامعي (ن=٣٣٨)

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
مستوى مرتفع	٠.٣٣	٢.٨	المقترحات ككل						

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول إقامة شبكات تواصل تجمع بين الطلاب والخبراء في مجال ريادة الأعمال المستدامة بمتوسط حسابي (٢.٨٤)، يليه الترتيب الثاني تقديم حوافز مالية للمشاريع الريادية المستدامة المتميزة بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، ثم الترتيب الثالث إطلاق برامج تعليمية تركز على ريادة الأعمال المستدامة داخل الجامعات بمتوسط حسابي (٢.٨٢)، يليه الترتيب الرابع توفير مواد تعليمية متعددة اللغات لتوسيع نطاق المعرفة الريادية المستدامة بمتوسط حسابي (٢.٨١)، ثم الترتيب الخامس تنظيم مسابقات وجوائز تحفز على الابتكار في المشاريع المستدامة بمتوسط حسابي (٢.٧٩)، وأخيراً الترتيب التاسع توفير منصات إلكترونية تربط الطلاب برواد الأعمال والمستثمرين بمتوسط حسابي (٢.٧٤). تشير نتائج الجدول إلى تقييمات الشباب الجامعي لعدة مقترحات تهدف إلى تعزيز ثقافة ريادة الأعمال المستدامة داخل الجامعات، حيث أظهرت النتائج توافقاً عاماً مرتفعاً مع معظم المقترحات. حيث جاء المقترح المتعلق بإقامة شبكات تواصل تجمع بين الطلاب والخبراء في مجال ريادة الأعمال المستدامة في المرتبة الأولى، وحصل على أعلى متوسط حسابي (٢.٨٤) ونسبة موافقة بلغت ٨٤.٣%. تلا ذلك مقترح إطلاق برامج تعليمية تركز على ريادة الأعمال المستدامة (٢.٨٢) ومقترح تقديم حوافز مالية للمشاريع الريادية المستدامة المتميزة (٢.٨٣)، وهما أيضاً حصلوا على دعم كبير من المشاركين. أما المقترح الخاص بـ توفير منصات إلكترونية تربط الطلاب برواد الأعمال والمستثمرين فكان في المرتبة الأخيرة بتقييم أقل (٢.٧٤) مع نسبة موافقة ٧٤.٩%. بشكل عام، يظهر الجدول أن جميع المقترحات حصلت على تقييمات مرتفعة، مما يعكس اهتماماً كبيراً من الطلاب ويدل على ضرورة تنفيذ هذه الاستراتيجيات لدعم ريادة الأعمال المستدامة، مع تباين طفيف في الأولويات.

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

- اختبار الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي ":

جدول رقم (١٥) يوضح العلاقة بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي (ن = ٣٣٨)

المتغيرات المستقلة		المتغيرات التابعة			
نوع المتغير	المتغير	ريادة الأعمال الاقتصادية	ريادة الأعمال الاجتماعية	ريادة الأعمال البيئية	أبعاد ريادة الأعمال المستدامة ككل
		ضعيف	طردى	ضعيف	طردى
المعارف	قيمة المعامل	٠.٤٣٠**	٠.٣٨٩**	٠.٣٨٦**	٠.٤٤٣**
	قوة المعامل	ضعيف	طردى	ضعيف	طردى
التعليم	قيمة المعامل	٠.٤٣٨**	٠.٣٨٨**	٠.٥١٠**	٠.٤٩٠**
	قوة المعامل	ضعيف	طردى	متوسط	طردى

مجلة الخدمة الاجتماعية

المتغيرات التابعة	المتغيرات المستقلة				أبعاد ريادة مال المستدامة كل
	ريادة مال الاقتصادية المستدامة	ريادة الاجتماعية المستدامة	ريادة البيئية المستدامة	ريادة مال البشرية المستدامة	
التدريب	قيمة المعامل	طردى	متوسط	ضعيف	طردى متوسط
	قوة المعامل	ضعيف	متوسط	ضعيف	طردى متوسط
المهارات	قيمة المعامل	طردى	متوسط	ضعيف	طردى متوسط
	قوة المعامل	ضعيف	متوسط	ضعيف	طردى متوسط
أبعاد رأس المال البشري ككل	قيمة المعامل	طردى	متوسط	ضعيف	طردى متوسط
	قوة المعامل	ضعيف	متوسط	ضعيف	طردى متوسط

** معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي. وأن أكثر أبعاد رأس المال البشري ارتباطاً بدعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي تمثلت فيما يلي: التدريب، ثم التعليم، يليها المعارف، وأخيراً المهارات. وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردى بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عما تهدف الدراسة تحقيقه.

جدول رقم (١٦) يوضح تحليل الانحدار البسيط لقياس تأثير رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي (ن=٣٣٨)

المتغير المتغير التابع	المتغير المتغير التابع	معامل B	اختبار (ت) T-Test	اختبار (ف) F-Test	معامل ارتباط R	معامل التحديد R ²	
						قيمة R ²	نسبة التباين
أبعاد رأس المال البشري ككل	دعم ثقافة ريادة عمال الاقتصادية المستدامة	١.٢٢٥	**١١.٥٢٩	*١٣٢.٩١٩ *	**٠.٥٣٢	**٠.٢٨٣	%٢٨.٣
	دعم ثقافة ريادة عمال الاجتماعية المستدامة	١.٠٠٥	**١٠.٦٣٠	*١١٣.٠٠٦ *	**٠.٥٠٢	**٠.٢٥٢	%٢٥.٢
	دعم ثقافة ريادة أعمال البيئية المستدامة	١.١٠٧	**١١.٦٣٥	*١٣٥.٣٧٩ *	**٠.٥٣٦	**٠.٢٨٧	%٢٨.٧
	أبعاد دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة ككل	١.١١٢	**١٢.٩٠٢	*١٦٦.٤٧٤ *	**٠.٥٧٦	**٠.٣٣١	%٣٣.١

مجلة الخدمة الاجتماعية

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

* معنوي عند (٠.٠٥)

- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل "رأس المال البشري" والمتغير التابع "دعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة لدى الشباب الجامعي" إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٢٨٣)، أي أن رأس المال البشري يفسر نسبة (٢٨.٣%) من التباين الكلي في دعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة لدى الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه "يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة لدى الشباب الجامعي".

- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل "رأس المال البشري" والمتغير التابع "دعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة لدى الشباب الجامعي" إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٢٥٢)، أي أن رأس المال البشري يفسر نسبة (٢٥.٢%) من التباين الكلي في دعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة لدى الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه "يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة لدى الشباب الجامعي".

- تشير قيمة معامل الارتباط والانحدار البسيط بين المتغير المستقل "رأس المال البشري" والمتغير التابع "دعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة لدى الشباب الجامعي" إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٢٨٧)، أي أن رأس المال البشري يفسر نسبة (٢٨.٧%) من التباين الكلي في دعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة لدى الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه "يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لرأس المال البشري على دعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة لدى الشباب الجامعي".

- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل "رأس المال البشري" والمتغير التابع "دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي ككل" إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٣١)، أي أن رأس المال البشري يفسر نسبة (٣٣.١%) من التباين الكلي في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي ككل. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه "يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي".

جدول رقم (١٧) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لتباين ارتباط وتأثير أبعاد رأس المال البشري على دعم

ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي (ن=٣٣٨)

معامل التحديد R ²		معامل ارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معاملات بيتا	معامل حدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	
نسبة	قيمة R ²							المعارف	التعليم
٣٤.٩ %	٠.٣٤٩ **	٠.٥٩١ **	٤٤.٦٨٦ **	٠.٦٦٧ **٤.٠٩٨	٠.٠٤٥ ٠.٢٣٤	٠.٠٨١ ٠.٣٣٦	المعارف التعليم		

مجلة الخدمة الاجتماعية

معامل التحديد R^2		معامل	اختبار (ف)	اختبار (ت)	معاملات	معامل	المتغير	المتغيرات المستقلة	
نسبة	قيمة R^2	تباط R	F-Test	T-Test	بيتا	حدار B	لتابع	التدريب	المهارات
		طردي	نموذج	**٥٠.٣١٤	٠.٣٣٢	٠.٥١٥			
		توسط	دار معنوي	١.٢٥٢	٠.٠٨٠	٠.١٣٧			

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة لأبعاد رأس المال البشري ككل والمتمثلة في: "المعارف، والتعليم، والتدريب، والمهارات" والمتغير التابع "دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي" (٠.٥٩١)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وتدل على وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٤٩)، أي أن أبعاد رأس المال البشري ككل والمتمثلة في: "المعارف، والتعليم، والتدريب، والمهارات" تفسر (٣٤.٩%) من التباين الكلي في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي.
- وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن متغيرين مستقلين فقط من متغيرات رأس المال البشري وهما: "التعليم، والتدريب" على المتغير التابع "دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي" يعتبر ارتباطاً معنوياً وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١)، بينما لم تظهر المتغيرات المستقلة الأخرى وهي: "المعارف، والمهارات" ارتباطاً معنوياً دالاً إحصائياً مع المتغير التابع.
- ومن خلال قيم معاملات بيتا Beta يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية حسب الأهمية النسبية، وذلك كما يلي:

١. التدريب (بيتا=٠.٣٣٢).

٢. التعليم (بيتا=٠.٢٣٤).

- ويشير ذلك إلى أن "التدريب" يمثل المكون الأكثر ارتباطاً بدعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة يليه "التعليم"، مقارنةً بضعف مستوي العلاقة "المعارف، والمهارات" على "دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي".

- مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية والذي مؤداه "يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي".

ثامناً: النتائج العامة:

أ- نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة:

- ١- فيما يتعلق بالهدف الأول للدراسة: تحديد مستوى امتلاك الشباب الجامعي لرأس المال البشري بأبعاده المختلفة (المعارف - التعليم - التدريب - المهارات):

كشفت النتائج أن الشباب الجامعي بجامعة أسوان يمتلك مستوى متنوعاً من أبعاد رأس المال البشري، حيث ظهر بعد "التدريب" كأكثر الأبعاد بروزاً وارتباطاً، يليه التعليم، ثم المعارف، وأخيراً المهارات. ويرجح أن يكون هذا الترتيب انعكاساً لجهود نادي ريادة الأعمال بالجامعة في تنظيم ورش عمل، وبرامج تأهيلية مهنية، وأنشطة تطبيقية تعزز الجانب العملي والتدريبي لدى الطلبة، بينما ما زالت المهارات التطبيقية الدقيقة

بحاجة إلى مزيد من تفعيل والدعم داخل البيئة الجامعية بجامعة أسوان. ويشير ذلك إلى أهمية دعم تكاملي بين التعليم النظري والمهارات العملية من أجل بناء رأس مال بشري أكثر فاعلية.

٢_ فيما يتعلق بالهدف الثاني للدراسة: قياس درجة وعي الشباب الجامعي بثقافة ريادة الأعمال المستدامة بأبعادها (الاقتصادية - الاجتماعية - البيئية):

أظهرت النتائج أن هناك وعياً متنامياً لدى الشباب الجامعي بثقافة ريادة الأعمال المستدامة، مع تباين في مستويات هذا الوعي بحسب البعد؛ إذ جاءت ريادة الأعمال الاقتصادية في الصدارة، تلتها الاجتماعية، ثم البيئية. ويعكس هذا الترتيب اهتماماً ملحوظاً بالجوانب الربحية والمشروعات الاقتصادية الناشئة، مما يدل على أن الطلبة ينظرون إلى الريادة كمصدر دخل واستقلال مالي في المقام الأول، بينما ما زالت الريادة البيئية تمثل مجالاً حديثاً يحتاج إلى مزيد من التوعية والتدريب العملي. ويؤكد هذا أهمية أن تتبنى الجامعة مسارات تعليمية تدمج البعد البيئي والاجتماعي بشكل متساوي مع البعد الاقتصادي في مفاهيم ريادة الأعمال.

٣_ فيما يتعلق بالهدف الثالث للدراسة: الكشف عن العلاقة الارتباطية بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي:

أكدت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية واضحة وذات دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال البشري على دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي. وقد تبين أن "التعليم" و"التدريب" هما الأكثر ارتباطاً، إذ يمثلان الركيزة الأساسية لتكوين الوعي الريادي المستدام، سواء من خلال بناء المعرفة النظرية أو من خلال تنمية المهارات التطبيقية. كما أن هذا ارتباط والأثر لم يقتصر على جانب واحد، بل شمل جميع أبعاد الريادة (الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية)، مما يثبت أن الاستثمار في رأس المال البشري يشكل ركيزة أساسية لإيجاد جيل جامعي قادر على الابتكار والتغيير المستدام. وتشير النسب التفسيرية العالية إلى أن بناء قدرات الطلبة يعزز بشكل مباشر فرصهم في تبني سلوكيات ريادية قائمة على الاستدامة.

ب- نتائج الدراسة في ضوء فروض الدراسة:

١_ نتيجة الفرض الرئيسي (يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي):

أوضحت النتائج أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري بأبعاده المختلفة وبين دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي، وهو ما يعكس الارتباط والتأثير الإيجابي والمباشر الذي تمارسه المعارف، والتعليم، والتدريب، والمهارات على وعي الطلبة وتوجهاتهم نحو تبني نماذج ريادية قائمة على الاستدامة. ويلاحظ أن رأس المال البشري يسهم بدرجة قوية نسبياً في تفسير التباين في الثقافة الريادية المستدامة، وهو ما يدل على أن الاستثمار في العنصر البشري لا يقتصر فقط على نقل المعرفة، بل يتعداه إلى بناء اتجاهات وسلوكيات مسؤولة ريادياً وبيئياً. ومن ثم فقد أثبتت النتائج صحة الفرض الرئيسي، مما يدل على أن الاستثمار في تطوير الكفاءات البشرية يسهم بفعالية في بناء ثقافة ريادية مستدامة داخل الجامعات، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والبيئية المتسارعة.

٢_ نتيجة الفرض الفرعي الأول:

أشارت النتائج إلى أن رأس المال البشري يسهم بشكل ملحوظ في تعزيز توجه الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال الاقتصادية ذات الطابع المستدام، حيث اتضح أن المهارات الاقتصادية والمعرفية المرتبطة بالتعليم والتدريب، تُساعد الطلبة على تصميم مشاريع تتسم بالكفاءة والفعالية الاقتصادية، دون الإضرار بالموارد على المدى البعيد. ويعكس هذا إدراك الطلبة المتزايد لأهمية البعد الاقتصادي في أي مبادرة ريادية، كما يعكس أيضاً دور المؤسسات الجامعية في تنمية هذا النوع من الوعي عبر برامج تأهيلية وتدريبية موجهة. ومن ثم فقد أثبتت النتائج صحة الفرض الأول والذي ينص على أن "يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية

مجلة الخدمة الاجتماعية

يبين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال الاقتصادية المستدامة لدى الشباب الجامعي"، حيث جاء المتوسط العام لجميع الأبعاد ضمن الفئة المرتفعة إحصائياً.

٣_ نتيجة الفرض الفرعي الثاني:

أظهرت البيانات أن رأس المال البشري يلعب دوراً فاعلاً في دعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية، إذ ترتبط المعارف المكتسبة داخل الحرم الجامعي بقيم المشاركة، والمسؤولية الاجتماعية، والإسهام المجتمعي. وقد ساعدت هذه القيم الطلبة على التفكير في نماذج مشروعات تسهم في حل المشكلات الاجتماعية بشكل مبتكر ومستدام. ويعزز هذا الارتباط والتأثير إلى الدور الذي يلعبه التعليم العالي في غرس القيم المجتمعية ضمن المناهج، إلى جانب التدريب العملي الذي يربط الطلبة بواقع مجتمعهم، ويعزز من فهمهم للقضايا المحلية الملحة. ومن ثم فقد أثبتت النتائج صحة الفرض الثاني القائل بأن "يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية المستدامة لدى الشباب الجامعي"، وجاءت النتائج متسقة مع ذلك عبر مختلف مؤشرات الثقافة الريادية.

٤_ نتيجة الفرض الفرعي الثالث:

تشير النتائج إلى أن رأس المال البشري يسهم في تشكيل وعي بيئي لدى الشباب الجامعي، ما يدفعهم نحو تبني مشاريع ريادية تراعي الاعتبارات البيئية، مثل الطاقة النظيفة، والتدوير، وكفاءة الموارد. وقد جاء بُعد التدريب والتعليم البيئي من أكثر العوامل ارتباطاً بهذا التوجه، مما يعكس تنامي الدور الذي تلعبه الجامعات في ترسيخ مفاهيم الاستدامة البيئية داخل ثقافة الطلبة. ويتضح من ذلك أن تحسين نوعية التعليم وتوجيه التدريب نحو قضايا البيئة يمكن أن ينتج أجيالاً من الرياديين القادرين على إحداث أثر بيئي إيجابي ومباشر من خلال مشاريعهم. ومن ثم فقد أثبتت النتائج صحة الفرض الثالث والذي ينص على "يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ودعم ثقافة ريادة الأعمال البيئية المستدامة لدى الشباب الجامعي". وقد عزز هذا الترابط الفرضية النظرية للدراسة المستندة إلى نموذج رأس المال البشري باعتباره محفزاً أساسياً للسلوك الريادي المستدام.

تاسعاً: الآليات التخطيطية المقترحة لتفعيل إسهامات رأس المال البشري في دعم ثقافة ريادة الأعمال المستدامة لدى الشباب الجامعي:

المخرجات المستهدفة	الجهات الداعمة	جهات التنفيذ	الفترةمنية	الإجراءات التنفيذية	الآليات الفرعية	الآليات الرئيسية
خطة إستراتيجية	إدارة التخطيط - إدارتي - جهاز ن الجودة والاعتماد - مركز ريادة الأعمال - رة التعليم العالي.	إدارة نادي الأعمال - م التخطيط راتيجي	3 شهر	جمع وتحليل بيانات إاجات التدريبية عبر بيانات ومقابلات؛ وضع داف سنوية؛ تحديد ساقات وورش العمل؛ اد الخطة	إعداد خطة ية متكاملة ل سنوات.	تطوير نادي الأعمال بجامعة أسوان.
دليل برامج بيئية مد	شركات التدريب - مركز التدريب - معة	إدارة شئون ييم والطلاب - زية - إدارة ييب بالنادي	2 شهر	تحليل نتائج مسح إاجات؛ صياغة مسافات سح قصيرة؛ إعداد جداول ه ومناهج؛ اعتمادها	تصميم ج النادي في م الاحتياجات بيئية.	
حقائب	مؤسسات التدريب	إدارة النادي	2	تكوين فريق إعداد	إعداد	

مجلة الخدمة الاجتماعية

ب تدريبية لبرامج.	نوى؛ تطوير المواد ية والعملية؛ تصميم طة وتمارين؛ مراجعة ب	شهر	مدون	صصة الأهلية.	ب ة
ترجمة ل التدريبية خطط تنفيذية.	تحويل الأهداف إلى ل تنفيذية شهرية؛ تحديد وارد؛ ربط الخطط برات الأداء؛ نشرها ونياً.	1 شهر	إدارة النادي رة التخطيط بابعة	IT - إدارة ن المالية	خط ب ة نوية لة
تعبنة فير الموارد كانات.	جدد الاحتياجات؛ إعداد رح ميزانيات؛ التنسيق ببص المخصصات؛ عقود المدربين.	4 شهر	عمادة ارد البشرية لية	وزارة التعليم ن - القطاع الخاص	موارد ة رية لوجية
إعداد خطة يقية للبرامج ببية الخاصة ي.	تحديد الفئات تهدف؛ صياغة رسائل ويقية؛ تصميم مواد بة؛ إطلاق الحملة.	3 شهر	إدارة ويق - قسم فات العامة	المركز الإعلامي معة.	خطة ويقية ة
إعداد تقرير ي عن نتائج ذ.	جمع بيانات الأداء؛ ل الفجوات والنجاحات؛ ة التقرير؛ نشره داخلياً رونياً.	2 شهر	إدارة النادي رة المتابعة معة	مركز ضمان ودة بالجامعة - ن إدارة النادي	تقرير نوي ل
تعزيز دور نادي ادة الاعمال في عيم ثقافة ريادة عمال المستدامة الشباب الجامعي.	مسح احتياجات الطلاب ونياً (عبر استبانة (Google Form).	٢ سابع	نادي ريادة ال - قسم ساء بالجامعة معة	مركز الاعتماد ودة بالجامعة. مركز ليط الاستراتيجي معة	تقرير وات رات
	إعداد وتنفيذ ٤ ورش ريادية (٣ ساعات لكل ة).	٦ سابع	مركز تنمية رد البشرية - بات التدريب كلية.	أساتذة إدارة ال ورواد أعمال نو الجامعة	١٠٠ ب ب ارات ية ادة ال
	تشكيل فرق (٤-٥ ب) لمشاريع مصغرة يار التحديات الواقعية بينهم.	٢ سابع	وحدة ريجين ريب المهني تب شؤون ب بالكليات	نادي ريادة ال - شركاء ن	قوائم رق اربع قطة

مجلة الخدمة الاجتماعية

١٠ ج أولية أربع ة	هيئة التدريس - راء من القطاع س	أعضاء ة التدريس ة التجارة - ادي ريادة ال	٤ شهر	عقد ٨ جلسات إرشادية شهرية للفرق الطلابية.	
منصة د - عاملة	وحدة خريجي ة أسوان	وحدة جين - نادي الأعمال	١ شهر	استحداث قسم الارشاد ي بالنادي.	
٦٠ ة عمل	نقابــــــــــــــــة سين/المحاسبين	وحدة جين - وحدة ماد المهني	٦ شهر	عقد ٦ لقاءات إرشادية ة في الشهر لكل مرشد د - طالب).	
مسودا بقررات ة	مكتب نائب شئون م والطلاب	لجنة ج الأكاديمية حدات ضمان ة	١ شهر	تشكيل لجنة (٦ أعضاء ن هيئة التدريس صصين في ريادة ال) لتحديث توصيف ٥ ات	
٤ قررات ة متاحة الأقل	هينات تدريب	مركز التعليم روني - ة تكنولوجيا ومات	٤ شهر	إصدار وتوزيع ٤ ومات تعليمية ومحاكاة المنصة الرقمية	تطوير اهج وربطها ادة الاعمال مستدامة.
٦٠% ات ة مقررات سية	مكتب نائب شئون م والطلاب - مكتب الدراسات العليا وث	هيئة يس - وحدة ان الجودة - ة شئون م والطلاب	عام ديمي	دمج مشاريع تطبيقية ٦٠% من المقررات سية	
مركز اد مهني	وزارة القوى ة	قطاع ن الطلاب - دة الإرشاد ي	٩ شهر	تجهيز مركز إرشادي ن مستشارين مهنيين	
تقارير سيرة ١٥٠ ة على	شركات موارد ة محلية	وحدة ماد المهني - ز تنمية رات	٥ شهر	ورش إعداد السيرة ة ومحاكاة مقابلات (٤)	التوجيه ني والتمكين الوظيفي
تقارير - ٣٠٠	غرفة تجارة ن - شركات خاصة	وحدة جين	١٢ شهر	إقامة معرض توظيف يب يضم ٢٠ جهة	

مجلة الخدمة الاجتماعية

٥٠	مادة بالمشاريح تدريبية				
٥	وزارة الاستثمار والتنمية الزراعي مكة على	نادي ريادة مال - مكتب نون الثقافية مكة	٦ نهر	توقيع ٥ بروتوكولات مع مؤسسات داعمة	بناء شراكات استراتيجية
١٥٠	جهاز تنمية روعات	الكلية - إكاء القطاع س	٣ نهر صيف	تنفيذ ٣ برامج تدريب ني (٨٠ ساعة x ١٥٠ (	
١٠٠	نقابات الخريجين معيات خيرية محلية مرشد	وحدة بجين - نادي الأعمال	٦ نهر	إطلاق برنامج "خريج د" مع منصة إلكترونية للجامعة	
٢٠	مكتب نائب شئون المجتمع وتنمية وزارة البيئة - مكتب نائب شئون مكة	اتحاد لاب - وكالة شئون خدمة مجمع وتنمية	٤ نهر	تنظيم مسابقة (إعلان يم)	تحفيز ثقافة الابتكار المسؤولية الاجتماعية
١٠	مكتب نائب مكة لشئون خدمة مجمع وتنمية البيئة - مكة	مكتب نائب مكة لشئون مجمع وتنمية مكة البيئة - نادي ريادة مال	٦ نهر	منحة ابتكار لـ ١٠ مكة (٥٠٠٠ x جنيه)	
٥٠	منظمات غير مركأ ون جأ أعياً	كلية صاد والإدارة الخدمة معية	١٢ نهر	ورش المسؤولية معية (٥ ورش سنوية)	

المراجع العربية:

أبو الحسن، وليد محمد حسين؛ فرج، محمود ابراهيم عبد العزيز؛ محمد، أحمد على بدوي. (٢٠٢١).
اليقظة العقلية وعلاقتها بالتوجه نحو المستقبل لدى طلبة المرحلة الثانوية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية،
كلية التربية-جامعة حلوان، ٢٧(٤)، ٢٩-١٢١.
أحمد، دعاء نبيل محمد حمدي. (٢٠٢٣). رأس المال البشري الريادي وأبعاد التغيير الاستراتيجي
للجامعة: دراسة تحليلية. مجلة الإدارة التربوية، ١٠(٣٩)، ٥٥-٨٤. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1380004>
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي & الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي. (٢٠٠٣). تقرير
التنمية الإنسانية العربية للعام [تقرير]. الأمم المتحدة.

مجلة الخدمة الاجتماعية

بلال، محمد عبد الحميد. (٢٠٢٠). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي المصرية [بحث منشور]، المجلة التربوية، كلية التربية – جامعة سوهاج، ٧٨.
بن حامد، عبد الغني؛ بن حبيرش، محمد. (٢٠٢١). جودة التكوين وأثرها في ريادة الأعمال لدى الخريجين الجامعيين. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، ٨(١).
الجبوري، عباس رمضان رمح؛ والأسدي، زينب عبد الحسين. (٢٠١٧). التوجه نحو المستقبل لدى طلبة القادسية. مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، ١١٧(٢)، ٢٠١-٢٢٦.
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (ديسمبر ٢٠٢٤). النشرة السنوية لخريجي التعليم العالي والدرجات العلمية العليا عام ٢٠٢٣ (مرجع رقم: ٧١-١٢٣١٢-٢٠٢٣). مسترجع من

https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Ye

arId=10421

الجهني، حنان عطية الطوري. (٢٠١٩). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (بحث منشور). جامعة الأنبار، كلية التربية للعلوم الإنسانية.
حامد، منى عرفه. (٢٠١٨). دور التعليم الجامعي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. مجلة كلية التربية-جامعة المنوفية، ٣٣(٣)، ٢١٠-٢٥٣.
حرب، محمد خميس. (٢٠٢٠). دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه. المجلة التربوية لكلية التربية-جامعة سوهاج، ٧١(٧١)، ٨٨٥-٩٧٤.
حسن، راوية. (٢٠٠٢). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الدار الجامعية.
الحماقي، يمن محمد حافظ. (٢٠١٢). ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية. في أعمال ملتقى: المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية (ص. ٦٥-٧٤). المنظمة العربية للتنمية الإدارية. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/122764>

الحماي، راشد بن محمد، & العربي، هشام يوسف. (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. دراسات في التربية وعلم النفس، ٧٦(٧٦)، ٣٨٧-٤٤٢.
الدجج، عائشة عبد الفتاح مغاوري. (٢٠٢٠). نحو استراتيجية مقترحة لتعزيز التعليم الريادي بالجامعات المصرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٢٦(١٢٦)، ٥٦١-٥٩٨. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1360722>

رايس، وفاء. (٢٠٢١). الاستثمار في رأس المال البشري من أجل تنمية سياحية مستدامة: دراسة حالة المملكة المغربية. مجلة التنمية الاقتصادية، ٦(١)، ٩٠-١٠٤. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1134325>

الريميدي، بسام سمير. (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: استراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة اقتصاديات المال والأعمال-المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، ٦(٦)، ٣٧٢-٣٩٤. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/955680>

رياض. (٢٠٠٨). نظريات الاستثمار في رأس المال البشري لمينسر. المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.

<http://www.hrdiscussion.com/hr2603.html>

مجلة الخدمة الاجتماعية

زمزمي، عبد الرحمن بن معتوق بن عبد الرحمن. (٢٠٢٠). تقييم درجة توافر متطلبات البيئة الجامعية المحفزة للابتكار وريادة الأعمال من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٤(٤)، ٨٥-١١٩. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1108587>

زيدان، عمرو علاء الدين. (٢٠٠٣). برامج تعليم ريادة الأعمال: البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في كليات التجارة والإدارة العربية. في الملتقى العربي لتطوير أداء كليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية (ص. ٢٢٩-٢٥٠). حلب: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/119599>

الشميمري، أحمد عبد الرحمن، & المبيريك، وفاء ناصر. (٢٠١٠). ريادة الأعمال (ط. ١). الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

الشميمري، أحمد عبد الرحمن، & المبيريك، وفاء ناصر. (٢٠١٩). ريادة الأعمال: المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة العبيكان للنشر.

الضحيان، سعود بن ضحيان، & حسن، عزت عبد الحميد محمد. (٢٠٠٢). معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS 10 [سلسلة بحوث منهجية].

عباس، إيمان حسن محمد، & مصطفى، يوسف عبد المعطي، & عبد الفتاح، عزة فوزي عبد الحفيظ. (٢٠٢٣). استثمار رأس المال البشري بمدارس التعليم الفني في مصر. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٧(٩)، ١٣٠-١٧٦. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1453001>

عبد الرحيم، عاطف. (٢٠١٤). دور ريادات الأعمال في تطوير الإبداع المؤسسي بالتطبيق على البورصة المصرية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ٣٢(٢)، ٤٧-٩٠. مسترجع من

<https://journals.qou.edu/index.php/jrresstudy/article/view/882>

عبد السيد، منال أنور سيد. (٢٠٢٤). برنامج تدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ وأثره في تحسين اتجاههن نحو المستقبل. مجلة التربية وثقافة الطفل، ٢٩(٣)، ١٣٩-٢٣١. مسترجع من

https://jkfb.journals.ekb.eg/article_347707_3ce9c7c92aef06a07f8ce6a071e717cd.pdf#page=5.00

عبد الغني، أحمد فتحي حسان، & أحمد، محمد أبو الحمد سيد، & رمضان، حازم عيد إبراهيم. (٢٠٢٣). العائد الاجتماعي لبرامج ريادة الأعمال ببعض الجامعات المصرية في مواجهة مشكلة بطالة شباب الخريجين. مجلة التربية*، ١٩٨(٤)، ٢٣٩-٢٦١. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1396907>

عبد الفتاح، محمد زين العابدين. (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، ٣(١٧)، ٦٢٣-٦٥٤. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/846899>

عبد ربه، وجدي محمدي. (٢٠١٨). الإعداد الحيد للمنظم كوسيلة للقضاء على البطالة وتحقيق النمو الاقتصادي: استراتيجية إدراج ريادة الأعمال في التعليم. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، ٣٢(٤)، ٣٢٦-٣٥٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/975883>

مجلة الخدمة الاجتماعية

العتيبي، منصور بن نايف، & موسى، محمد فتحي علي. (٢٠١٥). ريادة ثقافة الوعي لدى طلاب جامعة نجران واتجاههم نحوهم: دراسة ميدانية. مجلة التربية، ١٦٢(٢)، ٦١٥-٦٧٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/704665>

عبد العظيم، حنان زاهر عبد الخالق. (٢٠١٦). تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية. مجلة كلية التربية-جامعة أسيوط، ٣٢(٢)، ٥٣١-٧٠٢. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1074744>

العربي، أشرف. (٢٠٠٧). رأس المال البشري في مصر: المفهوم - القياس الوضع النسبي. مجلة البحوث الاقتصادية العربية-مصر، ١٤(٣٩). مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/407023>

القرني، حسن عبدالله حسن. (٢٠٢٠، ٧-٩ ديسمبر). دور إدارة المعلومات في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بقسم علم المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز [بحث مقدم للمؤتمر الحادي والثلاثين]. الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1105929>

مجلة الوطن. (٢٠٢٤، ٧ أكتوبر). تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء حول نسبة العاملين بالعمل الدائم في مصر ٢٠٢٣. مسترجع من

<https://www.elwatannews.com/news/details/7603536>

محمد، رحمة عبد الحليم عبد المجلي، راضي، تامر عبد المنعم، & جوهر، كريم مصطفى علي. (٢٠٢٢). رأس المال البشري في مصر: دراسة تحليلية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٣(٣)، ٤٠٣-٤١٦. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1372968>

محمد، شيرين حسن. (٢٠٢٢). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة أسوان في ضوء استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠. مجلة العلوم التربوية، كلية التربية-جامعة جنوب الوادي، ٥(٤). مسترجع من

https://mseg.journals.ekb.eg/article_257721_213716b8c6fcb44663324c2

[4b5f1095e.pdf](https://mseg.journals.ekb.eg/article_257721_213716b8c6fcb44663324c2)

محمود، باسنت فتحي. (٢٠٢١). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة [بحث منشور]. جامعة عين شمس، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ٢٢(١).

محمود، شيماء سيد عبد الموجود، الزهيري، إبراهيم عباس، & مخلوف، سميحة علي محمد. (٢٠٢٣). رأس المال البشري والتميز الإداري بالجامعات المصرية: دراسة تحليلية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ٣(١٧)، ٢٧٩-٣٢٧. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1452664>

محمود، عماد عبد اللطيف. (٢٠١٧). التربية الريادية ومتطلبات التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج. دراسات في التعليم الجامعي، كلية التربية-جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي، ٣٧(٣)، ١٨٢-٣٢٣.

مشرف، شيرين عيد مرسى. (٢٠٢١). دراسة تقويمية لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٥(٢)، ١٣٦-٢٨٥. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1178772>

المصري، طارق. (٢٠١٨). واقع حاضرات الأعمال التكنولوجية والحدائق العلمية وأثر إنشائها في تعزيز الريادة وتحقيق التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي. مؤتمّر للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٣(٥). مسترجع من

<http://dx.doi.org/10.35682/1974>

مصطفى، جمال بن مصطفى بن محمد. (٢٠٢١). ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، ٤(١)، ١١٠-١٥٥. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1117107>

منصور، منصور عبد القادر، & أبو داود، سلمى يوسف. (٢٠٢٣). دور التوجه الريادي في تنمية رأس المال البشري بالكليات الجامعية الفلسطينية. مسترجع من

<https://doi.org/10.36394/jhss/20/4/15>

الناجم، مجيدة بنت محمد. (٢٠١٨). ريادة الأعمال الاجتماعية: مفهومها-مقوماتها-دورها في تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، ١٤، ٨٣-١٠٢. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/923290>

نافع، سعيد عبده. (٢٠١٨). نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة المجمع-معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، ١٢، ٥١-٥١. المراجع الأجنبية:

Abel, J. R., & Deitz, R. (2011). Human capital, local economic development, & the importance of colleges & universities. Retrieved from

<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/buffalocommons/328/>

Agrawal, R., Samadhiya, A., Banaitis, A., & Kumar, A. (2024). Entrepreneurial barriers in achieving sustainable business and cultivation of innovation: A resource-based view theory perspective. Management Decision. Retrieved from

<https://doi.org/10.1108/md-11-2023-2032>

Alghamdi, A. M. (2024). Leadership talent management and its relationship to strategic entrepreneurship: A mixed study on a sample of academic leaders and faculty members at Umm Al-Qura University. Journal of Scientific Research and Reports. Retrieved from

<https://doi.org/10.21608/jsrep.2024.353343>

Al-Shimmari, A. J. (2024). Sustainable development and its role in e-commerce, entrepreneurship, and business management, 1(1), 441-447. Retrieved from

<https://doi.org/10.70516/zaccsssh.v1i1.55>

Bananuka, J., Tauringana, V., & Tumwebaze, Z. (2023). Intellectual capital and sustainability reporting practices in Uganda. *Journal of Intellectual Capital*, 24(2), 487–508.

Beugelsdijk, S. (2007). Entrepreneurial culture, regional innovativeness, and economic growth. *Journal of Evolutionary Economics*, 17(2), 187–210.

Binder, J. K., & Belz, F.-M. (2015). Sustainable entrepreneurship: What it is. In P. Kyrö (Ed.), *Handbook of Entrepreneurship and Sustainable Development Research* (pp. xx–xx). Edward Elgar Publishing.

Borham, A. A., Md Taib, R. B., Sisodia, G. S., & Fadahunsi, A. (2024). Formal and informal institutional factors and women entrepreneurship in Egypt: A qualitative perspective. **SAGE Open**, 14(3). Retrieved from <https://doi.org/10.1177/21582440241271306>

Bucăța, G., & Tileaga, C. (2023). The role of human capital in the universities' management efficiency process. *Revista Academiei Forțelor Terestre*, 28(2), 136–147. Retrieved from <https://doi.org/10.2478/raft-2023-0017>

Dias, C. S., Rodrigues, R. G., & Ferreira, J. J. (2019). What's new in the research on agricultural entrepreneurship? *Journal of Rural Studies*, 65, 99–115. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2018.11.003>

Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch-Vincent, S. (Eds.). (2019). *The Global Innovation Index 2017* (pp. 1–39). Cornell University, INSEAD & WIPO.

Dyanty, N., Ncanywa, T., & Nguza-Mduba, B. (2024). Entrepreneurship education as a catalyst for sustainable development in higher education institutions. **E-Journal of Humanities, Art and Social Sciences**, 1483–1493. Retrieved from <https://doi.org/10.38159/ehass.2024584>

El Hadidi, H., & Kirby, D. A. (2017). University–industry collaboration in a factor-driven economy: The perspective of Egyptian industry. *Industry and Higher Education*, 31(3), 195–203. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0950422217705243>

Elia, G., Margherita, A., & Passiante, G. (2020). Digital entrepreneurship ecosystem: How digital technologies and collective intelligence are reshaping the entrepreneurial process. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, C. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119791>

European Commission. (2003). *Green Paper: Entrepreneurship in Europe* (COM (2003) 27 final). Retrieved from

[http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga.docTsmartapüce1exp1uslprod1Doc Number&lg = Fr&type_doc = COMfinal&an_doc = 20036\(nu_doc =27](http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga.docTsmartapüce1exp1uslprod1Doc Number&lg = Fr&type_doc = COMfinal&an_doc = 20036(nu_doc =27)
Eze, C. C., Chikeleze, O., & Okwueze, O. (2024). Youth as catalysts for socio-economic development: The role of technological innovation and social change in Enugu State, Nigeria. *Journal of Policy and Development Studies*, 16(1), 329–346. Retrieved from

<https://doi.org/10.4314/jpds.v16i1.19>

Geisler, E. (2023). Human capital enhancement through international and on-line programs in the universities of Qatar and the UAE. In *Advances in Higher Education and Professional Development* (pp. 123–147). Retrieved from

https://doi.org/10.1007/978-981-19-8072-5_5

Greco, A., & De Jong, G. (2017). Sustainable entrepreneurship: Definitions, themes, and research gaps (Working Paper No. 6). Centre for Sustainable Entrepreneurship, University of Groningen. Retrieved from

https://www.rug.nl/cf/pdfs/cse/wps6_angela.pdf

Hamoudi, K. A. (2024). The role of entrepreneurial leadership in achieving sustainable development. *ZACC Journal of Sustainable Social Sciences*, 1(1), 79–98. Retrieved from

<https://doi.org/10.70516/zaccsssh.v1i1.26>

Herbst, C. Z., Coelho, Z. L., & Zainal, D. Z. (2023). Innovation and creativity among youths and entrepreneurial success: A case study of youth-owned enterprises in Hangzhou, China. *Journal of Entrepreneurship & Project Management*, 7(13), 14–21. Retrieved from

<https://doi.org/10.53819/81018102t5264>

Husain, W. R. W., Eldalil, H., Islam, R., & Mahmud, M. (2024). Critical success factors and moderating effect of innovative characteristics of SMEs in emerging economies: The case of Egypt. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7(26), 45–67. Retrieved from

<https://doi.org/10.35631/ijemp.726005>

Indriastuty, N., Prilliandani, N. M. I., Sutadji, I. M., Setiyaningsih, T. A., & Gunawan, A. (2024). Opportunities and challenges: Implementation of sustainable business practices in MSMEs. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Retrieved from

<https://doi.org/10.31602/piuk.v0i0.15423>

Kardos, M. (2012). The relationship between entrepreneurship, innovation and sustainable development: Research on European Union countries. *Procedia Economics and Finance*, 3, 1030–1035. Retrieved from

[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(12\)00269](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00269)

Khelghat-Doost, H., & Sibly, S. (2020). Human capital for sustainable development: A conceptual framework for institutes of higher education. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(2), 55–68. Retrieved from

<https://doi.org/10.6007/IJARPED/V9-I2/7220>

Kirby, D. A., & El Hadidi, H. (2021). University technology transfer and innovation: The need for policy in Egypt. In D. A. Kirby & H. El Hadidi (Eds.), *Technology Transfer and Innovation in Africa* (pp. 209–231). Springer. Retrieved from

https://doi.org/10.1007/978-3-030-70022-5_10

Kirby, D., & Ibrahim, N. (2011). The case for (social) entrepreneurship education in Egyptian universities. *Education & Training*, 53(5), 403–415 .

Kolganov, S., Chepel, M., Petrunya, O., & Sukhno, A. (2022). Science and education as the central factors in the transformation of human capital. *Revista Conrado*, 18(88), 206–213 .

Kozhushko, R. (2021). Human capital is a key factor in the development of university innovation. *Management Science*, 33(1), 52–60. Retrieved from

<https://doi.org/10.30857/2415-3206.2021.1.5>

Kusio, T., & Fiore, M. (2020). The perception of entrepreneurship culture by internal university stakeholders. *European Business Review*, 32(3), 443–457. Retrieved from

<https://www.emerald.com/insight/0955-534X.htm>

Makropoulos, C., Rozos, E., Tsoukalas, I., Plevri, A., Karakatsanis, G., Karagiannidis, L., Makri, E., Lioumis, C., Noutsopoulos, C., Mamais, D., Rippis, C., & Lytras, E. (2018). Sewer-mining: A water reuse option supporting circular economy, public service provision and entrepreneurship. *Journal of Environmental Management*, 216, 285–298. Retrieved from

<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2017.07.026>

Mansour, D. M., Sedita, S. R., & Apa, R. (2018). Dynamics of entrepreneurship in Egypt: Assessing the entrepreneurial ecosystem. In *Entrepreneurial Ecosystems and the Diffusion of Startups* (pp. 519–542). Springer. Retrieved from

https://doi.org/10.1007/978-3-319-75913-5_19

Morozova, I. A., Popkova, E. G., & Litvinova, T. N. (2019). Sustainable development of global entrepreneurship: Infrastructure and perspectives. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(2), 589–597. Retrieved from

<https://doi.org/10.1007/s11365-018-0522-7>

Ogar, P., Ezenwaji, I., & Zamani, H. (202). Supervision of trade skills and effectiveness of entrepreneurship programmer in universities in Cross River State, Nigeria. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 14(1), 126–137 .

Ouda, K. A. H. (2020). A suggested strategic roadmap for public Egyptian universities to adopt and adapt to the requirements of the Fourth Industrial Revolution and Society 5.0 to prepare students for the future labor market. *Journal of Education and Practice*, 11(29), 17–38. Retrieved from

<https://iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/download/54457/56273>

Oxford University Press. (2020). *Oxford advanced learner's dictionary* (10th ed.) .

Poole, D. L. (2018). Entrepreneurs, entrepreneurship and SMEs in developing economies: How subverting terminology sustains flawed policy. *World Development Perspectives*, 9, 35–42. Retrieved from

<https://doi.org/10.1016/j.wdp.2018.04.003>

Pota, V. (2017). The future of education: Innovations needed to meet sustainable development goals. *Childhood Education*, 93(5), 368–371. Retrieved from

<https://doi.org/10.1080/00094056.2017.1367220>

Priya, P. V., & Mohanasundari, M. (2024). Sustainable rural development through entrepreneurship: A study on start-up enterprises. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. Retrieved from

<https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i3-36>

Ratten, V., & Usmanij, P. (2021). Entrepreneurship education: Time for a change in research direction? *The International Journal of Management Education*, 19(1). Retrieved from

<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100367>

Roziq, M., Reawaroe, H. P., & Rosyidi, A. I. (2021). Investment perspectives in human resources management and its contribution on organizational performance and competitive advantages. *Journal of Multidisciplinary Learning*, 4(1), 1–13. Retrieved from

<https://doi.org/10.47970/JML.V4I1.207>

Saleh, H., & Nabil, H. (2008). EDUEGYPT: The Egyptian national initiative for human capital development. In *International Conference on Information and Communication Technologies* (pp. 33–35). Retrieved from

<https://doi.org/10.1109/ITICT.2008.4806638>

Salman, D., & Bassim, M. A. (2023). Political stability, austerity measures, external imbalance, and debt impact on the Egyptian economy. In I. Management Association (Ed.), Research Anthology on Macroeconomics and the Achievement of Global Stability (pp. 1635–1656). IGI Global. Retrieved from

<https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7460-0.ch086>

Samuel, S. A., Abiodun, E. A., Oloruntoba, O., & Modupe, A. M. (2021). Entrepreneurship education as mediation in entrepreneurial culture affects career readiness of youth towards entrepreneurial ventures. International Journal of Entrepreneurship, 25(Special Issue 2).

Shashila, S., & Chitra, C. (2024). Entrepreneurship in economic growth and development – An empirical study. mLAC Journal for Arts, Commerce and Sciences (m-JACS), 2(3), 18–23. Retrieved from

<https://doi.org/10.59415/mjacs.v2i3.208>

Shevchuk, V. O. (2023). Education expenses as a component of investment in human capital. Publishing House “Baltija Publishing .”

Srivastava, S. P., Srivastava, S., Varshney, H., & Paigude, S. (2024). Sustainable entrepreneurship in emerging economies (BRICS). In Advances in Business Strategy and Competitive Advantage Book Series (pp. 255–284). Retrieved from

<https://doi.org/10.4018/979-8-3693-4338-8.ch010>

Stoica, M. (2024). Challenges facing sustainable entrepreneurship. Three Seas Economic Journal, 5(3), 1–8. Retrieved from

<https://doi.org/10.30525/2661-5150/2024-3-1>

UNESCO, & ILO. (2006). Towards an entrepreneurial culture for the twenty-first century: Stimulating entrepreneurial spirit through entrepreneurship education in secondary schools. Switzerland: UNESCO & ILO.

Youssef, A., Boubaker, S., & Omri, A. (2018). Entrepreneurship and sustainability: The need for innovative and institutional solutions. Technological Forecasting and Social Change, 129, 232–241. Retrieved from

<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.11.003>

