



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه، الطور الثالث

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة: علوم تسيير — تخصص: إدارة وتسيير منظمات الأعمال

بعنوان:

ثقافة ريادة الاعمال لدى طلبة الجامعة
الجزائرية
وأثرها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
دراسة ميدانية لدى طلبة جامعة عمار ثلجي الاغواط

إشراف:

د. سايح عبد الله

اعداد الطالب:

محمد رفيق بودربالة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
طالب احمد نورالدين	أستاذ	جامعة غرداية	رئيسا
سايح عبد الله	أستاذ محاضر (أ)	جامعة غرداية	مشرفا
بوخاري عبد الحميد	أستاذ	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
بوقرة نور الهدى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة غرداية	مناقشا
عجيلة حنان	أستاذ محاضر (أ)	جامعة غرداية	مناقشا
يوسف زكرياء رحمانى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الاغواط	مناقشا
حجاج عبد الرووف	أستاذ محاضر (أ)	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025-2026



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه، الطور الثالث

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة: علوم تسيير — تخصص: إدارة وتسيير منظمات الأعمال

بعنوان:

ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة الجزائرية
وأثرها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
دراسة ميدانية لدى طلبة جامعة عمار ثليجي الاغواط

إشراف:

د. سايح عبد الله

اعداد الطالب:

محمد رفيق بودربالة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
طالب احمد نورالدين	أستاذ	جامعة غرداية	رئيسا
سايح عبد الله	أستاذ محاضر (أ)	جامعة غرداية	مشرفا
بوخاري عبد الحميد	أستاذ	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
بوقرة نور الهدى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة غرداية	مناقشا
عجيلة حنان	أستاذ محاضر (أ)	جامعة غرداية	مناقشا
يوسف زكرياء رحمانى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الاغواط	مناقشا
حجاج عبد الرووف	أستاذ محاضر (أ)	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025-2026



﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾

[طه: 114]

الإهداء

إلى روح والدي وجدي رحمهما الله، من غرسا في داخلي القيم والجِدَّ
والاجتهاد،

وإلى أمي، مدرسة الصبر والتضحية، وجدتي، نبع الحنان والعطاء،

وإلى رفيقة دربي زوجتي، سندي ودعمي في كل خطوة،

وإلى ابنتي أميرة وابني نورالدين، زهرتي حياتي ومصدر إلهامي،

وإلى أخواتي وأصدقائي الأوفياء، شركاء الدرب والمحفزون الدائمون،

أهدي ثمرة جهدي وتعب أيامي، عرفانًا بالجميل ووفاءً للمحبة.

شكر وعرفان

الحمد لله أولاً وآخراً، والشكر له على التيسير والتوفيق، ثم الصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بأصدق عبارات الشكر والامتنان إلى الأستاذ المشرف عبد الله السايح على توجيهاته السديدة ومتابعته العلمية التي أسهمت في إنجاز هذا العمل.

كما أتوجه بالشكر إلى أساتذة جامعة غرداية الذين رافقونا في التكوين وأيام الدكتوريال، وفي مقدمتهم الأستاذ بوخاري عبد الحميد، على ما قدّموه من ملاحظات رصينة وإسهامات علمية أثرت مسار البحث.

وأتقدم بوافر الامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة على تفضّلهم بمناقشة هذا العمل، وما بذلوه من وقت وجهد في قراءته وتمحيصه وإبداء ملاحظاتهم العلمية القيّمة.

كما أرفع أطيب معاني الشكر والعرفان إلى كل الزملاء والزميلات.

المُلخَص

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير ثقافة ريادة الأعمال على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع فحص دور النية الريادية كمتغير وسيط بين الثقافة الريادية وقرار إنشاء المؤسسات. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم الاعتماد على بيانات بواسطة استبيان الكتروني لعينة مكونة من 399 طالبا موزعين على مختلف الشعب الموجودة بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، بعد المعالجة الإحصائية تم استخدام عدة أساليب إحصائية منها ماهو وصفي (اتجاهات العبارات والأبعاد) باستخدام برنامج (SPSS V24.0) ومنها ماهو استدلالى لاختبار فرضيات الدراسة وقياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع باستخدام برنامج (SmartPLS 4.1.1.4)، حيث تم تحليل أثر أبعاد ثقافة ريادة الأعمال (الإبداع والابتكار، الاستباقية والمبادرة، تحمل المخاطر، الكفاءة الذاتية، التحفيز المقاولاتي) على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع التأكيد على دور النية الريادية كوسيط مؤثر حيث أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي معنوي مباشر وغير مباشر لكل هذه الأبعاد على ميول إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع تأثير قوي للنية الريادية في زيادة هذا التأثير، كما تبين عدم وجود فروق ديموغرافية ذات دلالة إحصائية حسب الجنس أو العمر أو التخصص الدراسي. الدراسة تؤكد على ضرورة دعم الطلاب ببرامج تدريبية وتنموية لتعزيز الكفاءة والابتكار والنية الريادية، وتوفير بيئة مؤسسية داعمة لتحقيق تحول النية إلى سلوك ريادي ناجح.

كلمات مفتاحية:

ثقافة ريادة الأعمال، نية ريادية، تحفيز مقاولاتي، مؤسسات صغيرة و متوسطة، إبداع و ابتكار.

Abstract:

This study aims to analyze the impact of entrepreneurial culture on the establishment of small and medium enterprises (SMEs), focusing on the role of entrepreneurial intention as a mediator variable between entrepreneurial culture and the decision to create enterprises. To achieve the study's objectives, data were collected through an electronic questionnaire administered to a sample of 399 students across various faculties at Amar Theleji University in Laghouat. Following statistical processing, several analytical methods were employed, including descriptive analysis (trends of items and dimensions) using SPSS version 24.0, and inferential analysis for hypothesis testing and assessing the impact of independent variables on the dependent variable using SmartPLS version 4.1.1.4. The study examined the influence of dimensions of entrepreneurial culture (creativity and innovation, proactivity and initiative, risk tolerance, self-efficacy, and entrepreneurial motivation) on the establishment of SMEs, with an emphasis on the mediating role of entrepreneurial intention. The results revealed a significant positive direct and indirect effect of all these dimensions on the ability to establish SMEs, with entrepreneurial intention amplifying this effect. No statistically significant demographic differences were found based on gender, age, or field of study. The study underscores the need to support students with training and development programs that enhance competence, innovation, and entrepreneurial intention, alongside providing a supportive institutional environment that facilitates translating intention into successful entrepreneurial actions.

Keywords:

Entrepreneurial culture, entrepreneurial intention, entrepreneurial motivation, innovation and creativity, small and medium enterprises.

قائمة المحتويات

فهرس المحتويات

الإهداء

شكر وعرفان

ملخص الدراسة	I
فهرس المحتويات	IV
فهرس الجداول	XIII
فهرس الأشكال	XV
مقدمة	Error! Bookmark not defined.
أ. إشكالية الدراسة	ب
ب. فرضيات الدراسة	ج
ت. أهداف الدراسة	هـ
ث. أهمية الدراسة	هـ
ج. مبررات اختيار الدراسة	و
ح. حدود الدراسة	ز
خ. منهج الدراسة وأداة جمع البيانات	ز
د. هيكل الدراسة	ز
ذ. أنموذج الدراسة	ط

الإطار النظري

الفصل الأول

الأدبيات النظرية لثقافة ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد	10
المبحث الأول: ريادة الأعمال وثقافتها	11
المطلب الأول: ماهية ريادة الأعمال	11
1. نشأة ريادة الأعمال وتطورها	11
2. تعريف ريادة الأعمال	12
3. أنواع ريادة الأعمال	13
4. دور ريادة الأعمال	15
5. أهمية ريادة الأعمال	16
المطلب الثاني: ثقافة ريادة الأعمال	17
1. مفهوم الثقافة الريادية	17
2. خصائص الثقافة الريادية	18
3. أبعاد ثقافة ريادة الأعمال	19
4. صفات ومميزات رائد الأعمال	20
5. المهارات المطلوبة للريادي في عالم الأعمال	21
المطلب الثالث: تنمية ثقافة ريادة الأعمال	22
1. التعليم الريادي	22
2. توفير بيئة الداعمة وحاضنات الأعمال	23
3. نشر ثقافة ريادة الأعمال	23
4. دور القيم المجتمعية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال	24

5. النية الريادية.....	25
المطلب الرابع: دور النظام البيئي الريادي في وصل الثقافة الريادية بالمؤسسات.....	26
1. مفهوم النظام البيئي لريادة الأعمال (Entrepreneurial Ecosystem)	26
2. مجالات النظام البيئي لريادة الأعمال	28
3. دور الجامعة في البيئة الريادية	29
4. النظام البيئي الريادي كجسر بين ثقافة ريادة الأعمال والمؤسسات: منظور نظرية	
الموارد والإبداع المفتوح	30
5. تحديات ثقافة ريادة الأعمال وانعكاساتها على بيئة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ...	34
المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	36
المطلب الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	36
1. مفهوم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	36
2. خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	39
3. تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	41
المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة في تنمية الاقتصاد الوطني	44
1. توفير مناصب العمل	44
2. المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي.....	46
3. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة	47
4. المساهمة في تنمية الصادرات	48
المطلب الثالث: آليات السياسات الحكومية لتعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	49
1. الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.....	49
2. الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار	51
3. وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار (ADPMEPI)	52

4.	صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR)	53
5.	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)	54
6.	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)	56
المطلب الرابع:	تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	58
1.	مفهوم تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي	59
2.	مجالات استخدام تكنولوجيا المعلومات واثارها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	61
3.	أسباب عزوف بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن تكنولوجيا المعلومات	63
65.	خلاصة الفصل	

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

67.	تمهيد
68.	المبحث الأول: دراسات جزائرية
68	المطلب الأول: دراسات جزائرية باللغة العربية
75	المطلب الثاني: دراسات جزائرية باللغة الأجنبية
78.	المبحث الثاني: دراسات دولية
78	المطلب الأول: دراسات باللغة العربية
82	المطلب الثاني: دراسات باللغة الأجنبية
92.	المبحث الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
92	المطلب الأول: أوجه التشابه مع الدراسات السابق
92	1. الاهتمام المشترك بموضوع ريادة الأعمال وثقافة ريادة الأعمال
93	2. التركيز على فئة الطلبة الجامعيين كعينة للدراسة

3.	اعتماد المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية	94
4.	الاهتمام بتأثير ثقافة ريادة الأعمال على التوجه نحو إنشاء المؤسسات	95
5.	التأكيد على أهمية الدعم المؤسسي والمجتمعي والبيئة المحيطة	97
	المطلب الثاني: أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة	98
1.	الأبعاد المحددة لقياس ثقافة ريادة الأعمال	98
2.	التركيز على "أثر" ثقافة ريادة الأعمال على "التوجه" نحو إنشاء المؤسسات	99
3.	مجتمع الدراسة والقطاع المستهدف	100
4.	نوعية المنهجية في بعض الدراسات الأجنبية والعربية	100
5.	السياق الجغرافي والثقافي	101
	خلاصة الفصل	105

الإطار التطبيقي

الفصل الثالث

مساهمة ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط في إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة

	تمهيد	107
	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة	107
	المطلب الأول: أنموذج الدراسة ومنهجها وعينتها	107
1.	منهج الدراسة	108
2.	عينة الدراسة	109
3.	حدود الدراسة	110
	المطلب الثاني: أساليب وأدوات التحليل الإحصائي	111
1.	الاستبيان	111

112.....	2. النسب المئوية والتكرارات
113.....	3. المتوسط الحسابي
113.....	4. الانحراف المعياري
114.....	5. معامل ألفا كرومباخ
114.....	المطلب الثالث: اختبار صدق وثبات الدراسة
115.....	1. اختبار صدق وثبات الاستبيان
122.....	المبحث الثاني: عرض نتائج الاستبيان وتحليلها
122.....	المطلب الأول: خصائص العينة
122.....	1. الجنس
123.....	2. الفئة العمرية
124.....	3. كلية الانتماء
125.....	4. مجال الوظيفة
127.....	5. مدى تصنيف الطالب نفسه بأنه رائد أعمال
128.....	المطلب الثاني: تحليل أبعاد ثقافة ريادة الأعمال
128.....	1. نتائج بعد الابتكار والابداع
129.....	2. نتائج بعد المبادرة أو الاستباقية
131.....	3. نتائج بعد القبول وتحمل المخاطر
132.....	4. نتائج بعد الكفاءة الذاتية
134.....	5. نتائج بعد التحفيز المقاولاتي
135.....	6. نتائج بعد النية الريادية
136.....	المطلب الثالث: نتائج إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
139.....	المبحث الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

139.....	فرضيات الدراسة
141.....	المطلب الأول: تقييم نموذج القياس
141.....	1. معاملات التشبع (التحميل)
143.....	2. صدق وموثوقية البناء Construct Reliability and Validity
145.....	3. الصدق التمايزي- معيار Fornell-Larcker
147.....	4. التباين بين الأسئلة Cross Loading
149.....	5. مؤشر نسبة أحادية وتغاير السمة Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
150.....	المطلب الثاني: تقييم النموذج الهيكلي
150.....	1. تقييم التعدد الخطي: Collinearity Assessment
151.....	2. معامل التحديد R ² Coefficient of Determination
152.....	3. حجم التأثير f ² Effect size
153.....	4. جودة التنبؤ، -Q ² Predictive relevance
154.....	5. جودة النموذج Goodness of Fit of the Model
155.....	المطلب الثالث: اختبار العلاقة التأثيرية بين متغيرات الدراسة
155.....	1. معاملات المسار Path Coefficients واختبار الفرضيات
164.....	المطلب الرابع: اختبار تأثير العوامل الشخصية والوظيفية على متغيرات الدراسة
164.....	1. إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة
165.....	2. إختبار الفرضية الرئيسية الرابعة
167.....	3. إختبار الفرضية الرئيسية الخامسة
169.....	المبحث الرابع: مناقشة الفرضيات
169.....	المطلب الأول: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية

169.....	1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى: (H_1)
173.....	المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية
173.....	1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثانية: (H_2)
	المطلب الثالث: مناقشة النتائج المتعلقة بتأثير العوامل الشخصية والوظيفية على متغيرات
176.....	الدراسة
176.....	1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثالثة: (H_3)
177.....	2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الرابعة: (H_4)
178.....	3. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الخامسة: (H_5)
179.....	خلاصة الفصل
181.....	خاتمة
186.....	قائمة المراجع
201.....	الملاحق

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول

- الجدول رقم (01): أنسوف × شومبيتر 13
- الجدول رقم (02): تصنيف المؤسسات حسب القانون التوجيهي الجزائري 38
- الجدول رقم (03): أوجه التشابه والاختلاف 103
- الجدول رقم (04): درجات مقياس ليكرت الخماسي 114
- الجدول رقم (05): طول خلايا المقياس والاتجاهات المقابلة لها 115
- الجدول رقم (06): معامل الثبات والصدق الداخلي لمحاور للاستبانة 116
- الجدول رقم (07): تجانس بنود الابتكار والإبداع 117
- الجدول رقم (08): تجانس بنود المبادرة أو الاستباقية 118
- الجدول رقم (09): تجانس بنود قبول وتحمل المخاطر 119
- الجدول رقم (10): تجانس بنود الكفاءة الذاتية 119
- الجدول رقم (11): تجانس بنود التحفيز المقاولاتي 120
- الجدول رقم (12): تجانس بنود النية الريادية 120
- الجدول رقم (13): تجانس بنود التوجه نحو انشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة 121
- الجدول رقم (14): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الجنس 122
- الجدول رقم (15): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق العمرية 123
- الجدول رقم (16): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الكلية 124
- الجدول رقم (17): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق المجال الوظيفي 125
- الجدول رقم (18): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق حسب مدى تصنيف الطالب نفسه بأنه رائد أعمال ... 127
- الجدول رقم (19): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة ببعء الابتكار والابداع 128
- الجدول رقم (20): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة ببعء المبادرة أو الاستباقية 129
- الجدول رقم (21): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة ببعء القبول وتحمل المخاطر 131
- الجدول رقم (22): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة ببعء الكفاءة الذاتية 132

- 134..... الجدول رقم (23): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة بعد التحفيز المقاولاتي
- 135..... الجدول رقم (24): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة بعد النية الريادية
- 137..... الجدول رقم (25): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- 144..... الجدول رقم (26): صدق وموثوقية البناء
- 146..... الجدول رقم (27): الصدق التمايزي معيار Fornell-Larcker
- 147..... الجدول رقم (28): التباين بين الأسئلة Cross Loading
- 149..... الجدول رقم (29): مؤشر نسبة أحادية وتغاير السمة (HTMT)
- 150..... الجدول رقم (30): عامل تضخيم التباين Variance Inflation Facto
- 151..... الجدول رقم (31): معامل التحديد R² Coefficient of Determination
- 152..... الجدول رقم (32): حجم التأثير f² - Effect size
- 153..... الجدول رقم (33): جودة التنبؤ Q² Predictive relevance
- 154..... الجدول رقم (34): جودة النموذج GoF of the Model
- 156..... الجدول رقم (35): معاملات المسار Path Coefficients
- 157..... الجدول رقم (36): معاملات المسار Path Coefficients
- 159..... الجدول رقم (37): معاملات المسار Path Coefficients في وجود وساطة النية الريادية
- 160..... الجدول رقم (38): إختبار وساطة النية الريادية
- 160..... الجدول رقم (39): التأثيرات غير المباشرة
- 162..... الجدول رقم (40): إختبار وساطة النية الريادية
- الجدول رقم (41): نتائج إختبار MANOVA لإيجاد الفروق في مستوى متغيرات الدراسة تعزى
- 164..... لعامل الجنس
- الجدول رقم (42): نتائج إختبار MANOVA لإيجاد الفروق في مستوى متغيرات الدراسة تعزى
- 166..... لعامل الفئة العمرية
- الجدول رقم (43): نتائج إختبار MANOVA لإيجاد الفروق في مستوى متغيرات الدراسة تعزى
- 167..... لعامل الشعبة

فهرس الأشكال

- 15 الشكل رقم (01): أنواع ريادة الأعمال
- 16 الشكل رقم (02): يوضح الدور الاقتصادي والاجتماعي لريادة
- 19 الشكل رقم (03): يمثل خصائص ثقافة ريادة الأعمال
- 26 الشكل رقم (04): الثقافة الريادية ضمن نظرية السلوك المخطط
- 27 الشكل رقم (05): المنظومة الريادية الجزئية
- 28 الشكل رقم (06): المنظومة الريادية الكلية
- 30 الشكل رقم (07): نموذج الإبداع المفتوح
- 33 الشكل رقم (08): نموذج VRIO لتقييم الموارد والقدرات
- 33 الشكل رقم (09): النموذج القائم على الموارد والقدرات
- الشكل رقم (10): العلاقة بين الموارد، النظام البيئي الريادي، الابتكار، والنتائج في ريادة الأعمال بالجزائر
- 45 الشكل رقم (11): يوضح مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- 46 الشكل رقم (12): يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الاجمالي
- 47 الشكل رقم (13): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة
- 48 الشكل رقم (14): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الصادرات
- 108..... الشكل رقم (15): أنموذج الدراسة
- 122..... الشكل رقم (16): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الجنس
- 124..... الشكل رقم (17): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الفئة العمرية
- 125..... الشكل رقم (18): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الشعبة
- 126..... الشكل رقم (19): توزيع أفراد العينة حسب المجال الوظيفي
- 127..... الشكل رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب مراحل ريادة الاعمال

- 142..... Items Factor loadings التحميل معاملات (21): الشكل رقم
- 143..... Items Factor loading التعديل بعد التحميل معاملات (22): الشكل رقم
- 145..... صدق وموثوقية البناء (23): الشكل رقم
- 155..... Path Coefficients المسار معاملات (24): الشكل رقم

مقدمة

توطئة

في ضوء التوجهات العالمية المتزايدة نحو إعادة هيكلة الاقتصاديات وفقاً لمنطق الاقتصاد المعرفي، وما واكب ذلك من تعميق لثقافة العمل الحر والتحرر من القيود التقليدية للوظيفة، باتت ريادة الأعمال تحتل مكانة محورية ضمن أدوات دعم الاقتصاد وتعزيز قدرته التنافسية محلياً ودولياً. فهي لا تمثل مجرد نشاط فردي معزول، بل تُعد آلية لإعادة توزيع المخاطر الاقتصادية وتذويب أثر ضعف رأس المال من خلال استثماره في مشاريع صغيرة قابلة للنمو والتوسع، وهو ما يجعلها رافداً حقيقياً لخلق الكفاءة الاقتصادية والإبداع. كما تُعتبر من أهم المحاضن لتوفير فرص العمل للطلاب، وأحد أبرز روافد نمو الناتج الإجمالي وتحسين الوضع الاقتصادي للفرد عبر التوظيف الذاتي، وتوليد روح المبادرة والتنافس بين الشباب، بما يساهم في تشكيل مجتمع ريادي ضمن نظم بيئية فعالة تشجع على الثقافة الريادية وتدعمها. ولا ترتبط الريادة بتأسيس المشروعات الخاصة فحسب، بل تمثل أيضاً نهجاً في التفكير والسلوك قابلاً للتطبيق في سياقات متعددة، وهو ما يفرض ترسيخ ثقافة ريادية أقوى وتطوير عقليات قادرة على استكشاف الفرص والثقة في النفس لتحقيق الأهداف، بما يُسهم في بناء مجتمع أفضل اقتصادياً واجتماعياً يشكل التعليم الجامعي فيه ركيزة أساسية لتعزيز التوجهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال.

بدأ إدراج ريادة الأعمال ضمن المقررات الدراسية والبرامج التعليمية، في إطار فلسفة وسياسة تعليمية داعمة لها في مختلف مراحل التعليم بالعديد من دول العالم، باعتبارها ضرورة ملحة لمواكبة الاحتياجات المستمرة والمتغيرة لسوق العمل. وينتشر هذا المجال حالياً عبر الأنظمة التعليمية المتنوعة، تقليدية كانت أو إلكترونية، في معظم الجامعات العالمية. وقد ساهمت عوامل عديدة في تعزيز الاهتمام بريادة الأعمال وإقامة المشروعات، من أبرزها معاناة العديد من الدول خلال السنوات الأخيرة من الركود الاقتصادي، وارتفاع معدلات البطالة، إضافة إلى التقلبات الحادة التي شهدتها الأسواق العالمية والتي لم يشهدها العالم بهذا المستوى منذ الحرب العالمية الثانية. وهذا يفرض أن يمتد دور التعليم الجامعي ليشمل خلق فرص العمل، من خلال تصميم مناهج وتخصصات تُخرج طلاباً قادرين على المبادرة لخلق فرص العمل في السوق، ونقل وتوطين التكنولوجيا والمعرفة عبر التواصل مع المؤسسات ومراكز البحوث المحلية والعالمية، واحتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات تخدم تنمية المجتمع من خلال حاضنات الأعمال والتكنولوجيا، وذلك في ضوء شراكة حقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة

والخريجين، تتيح للجامعات الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي، وعلى رأسها الخريجون الذين يُعدّون رؤوس أموال استثمارية ضخمة حين تُحسن الجامعة التواصل معهم بمفهوم التمحور حول العميل.

انطلاقاً من هذا التوجه الريادي، بادرت العديد من دول العالم بوضع سياسات تهدف إلى تعزيز قيادة الأعمال وخلق الثقافة الريادية، فقام صانعو السياسات بوضع مجموعة واسعة من التدابير لنشر وترسيخ ثقافة قيادة الأعمال في التعليم الجامعي، من أبرزها وضع خطط وسياسات وبرامج تعليمية ومقررات دراسية لترسيخ هذه الثقافة، وتأسيس روح المبادرة في صميم سياسة التعليم ومناهجه وتطبيقاته العملية، إلى جانب توفير بنية تحتية وآليات داعمة لتعزيز وتطوير قيادة الأعمال، والعناية بحاضنات الإبداع والتقنية التي تدعم وتموّل المشاريع الريادية وتقدّم لها الدعم الفني، بالتعاون مع القطاعات المعنية. ومن هذا المنطلق، فإن الجامعة بما تطرحه من مقررات وبرامج وبيئة محيطة داعمة، تُعدّ الفضاء الأساسي الذي تتشكّل فيه النية الريادية لدى الطلبة، وتتبلور من خلاله رغبتهم في التوجه نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة، وهو ما يجعل دراسة العوامل المؤثرة في هذه النية مدخلاً ضرورياً لفهم آليات بناء مجتمع ريادي حقيقي.

أ. إشكالية الدراسة:

على ضوء ما تم تقديمه، يتمحور موضوع الدراسة حول مشكلة جوهرية ويمكن صياغتها على النحو التالي: مامدى تأثير ثقافة قيادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط في التوجه لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

ولمعالجة وتحليل الإشكالية المدروسة يمكننا طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- 1- فيم تتمثل الخلفية النظرية لكل من ثقافة قيادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- 2- ما مدى تشبع الطلبة الجامعيين بثقافة قيادة الأعمال ونواياهم نحو إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة؟
- 3- هل يوجد أثر لأبعاد ثقافة قيادة الأعمال (الإبداع والإبتكار - الاستباقية والمبادرة - تحمل المخاطر - الكفاءة الذاتية-التحفيز المقاوالاتي) لطلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

- 4- ما مدى مساهمة النية الريادية كوسيط في اثر الأبعاد لثقافة ريادة الأعمال (الإبداع والابتكار- الاستباقية والمبادرة - تحمل المخاطر - الكفاءة الذاتية-التحفيز المقاولاتي) على طلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة جامعة الأغواط حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، إنشاء المؤسسة) تعزى للعامل الجنس؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة جامعة الأغواط حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، إنشاء المؤسسة) تعزى للعامل الفئة العمرية ؟
- 7- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة جامعة الأغواط حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، وإنشاء المؤسسة) تعزى للعامل شعبة الدراسة؟

ب. فرضيات الدراسة:

وللإجابة على هذه التساؤلات المطروحة نقدم الفرضيات التالية:

❖ أولاً: الفرضيات المتعلقة بتوجه الطلبة الجامعيين نحو ثقافة ريادة الأعمال، نياتهم الريادية، وإمكانية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- هناك تشبع معتبر بثقافة ريادة الأعمال من طرف الطلبة الجامعيين.
- توجد لدى الطلبة الجامعيين نيات ريادية واضحة نحو انشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة.

❖ ثانياً: الفرضيات المتعلقة بالأثر المباشر

- الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر لثقافة ريادة الاعمال لطلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر لإبداع وابتكار طلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر لاستباقية ومبادرة طلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر لتحمل المخاطر من طرف طلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر للكفاءة الذاتية لطلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر للتحفيز المقاولاتي لطلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

❖ ثالثا: الفرضيات المتعلقة بالأثر غير المباشر

- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر لثقافة ريادة الأعمال لطلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا.
- الفرضية الفرعية السادسة: يوجد أثر لإبداع وابتكار طلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا.
- الفرضية الفرعية السابعة: يوجد أثر لاستباقية ومبادرة طلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا.
- الفرضية الفرعية الثامنة: يوجد أثر لتحمل المخاطر من طرف طلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا.
- الفرضية الفرعية التاسعة: يوجد أثر للكفاءة الذاتية لطلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا.
- الفرضية الفرعية العاشرة: يوجد أثر للتحفيز المقاولاتي لطلبة جامعة الأغواط في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا.

❖ رابعا: الفرضيات المتعلقة بفروق آراء طلبة الجامعة الأغواط تعزى لعوامل (الجنس - الفئة العمرية - الشعبة)

- الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق لآراء طلبة جامعة الأغواط حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، وإنشاء المؤسسة) تعزى للعامل الجنس.

• **الفرضية الرئيسية الرابعة:** لا توجد فروق لآراء طلبة جامعة الأغواط حول (الثقافة الريادية، النية الريادية وإنشاء المؤسسة) تعزى للعامل الفئة العمرية.

• **الفرضية الرئيسية الخامسة:** لا توجد فروق لآراء طلبة جامعة الأغواط حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، وإنشاء المؤسسة) تعزى للعامل شعبة الدراسة.

ت. أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نوردتها فيما يلي:

◀ تسعى الدراسة إلى معرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال في الوسط الجامعي الجزائري

◀ إبراز مدى إهتمام الدولة بإنشاء مؤسسات من خلال سن قوانين في هذا الشأن.

◀ العمل على معرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط وماهي وانعكاساتها على إنشاء مؤسسات.

◀ تقييم مدى توافر خصائص وسمات ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط التي تؤهلهم للتوجه نحو إنشاء مؤسسات

◀ المساهمة من خلال الدراسة الميدانية في تقديم جملة من الإقتراحات المساهمة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب الجامعي بجامعة الأغواط.

◀ تقديم تصور مقترح لتحقيق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط.

ث. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من عدة اعتبارات، فعلى صعيد الأهمية النظرية،

تستمد الدراسة أهميتها من الجوانب التالية:

• أهميتها كونها إحدى الدراسات التي تتصدى لقياس مدى امتلاك طلبة جامعة الأغواط لثقافة ريادة الأعمال، لما لهذه الثقافة من دور رئيس في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تحفيز شباب الخرجين للتوجه نحو العمل الحر وزيادة النصيب الفردي من الدخل القومي، وذلك من خلال دفعهم وتحفيزهم لإنشاء مؤسسات الريادية الخاصة وفق رؤية واضحة ومستدامة.

• مواكبتها للأحداث المعاصرة في البلاد من خلال تشجيع الدولة الشباب على إنشاء مؤسسات خاصة بهم لذا فإن هذه الدراسة يمكن لها أن تمد المكتبة العربية بمجموعة المعارف والأسس النظرية اللازمة لسد الفجوة المعرفية بين الأطر النظرية اللازمة لرصد أهم خصائص وسمات ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط.

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من خلال الجوانب التالية: إمكانية استخدام نتائجها المتعلقة بتقييم مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط، وتزويد المسؤولين عن تطوير البرامج الأكاديمية بهذه الكليات بالمعارف المتعلقة بتحديد الخصائص والسمات الريادية التي يجب أن تتضمنها البرامج والمقررات بصورة تساهم في إبراز الخصائص والسمات الريادية، وصقل وتنمية المهارات الريادية لدى طلبة الجامعة وهو ما يساهم في تقديم الدعم الكافي لهم لدفعهم نحو العمل الريادي الحر، وذلك لتشجيعهم على التحول إلى المشروعات بدلا من سعيهم للتوظيف في القطاع العام، يمكن الاعتماد على نتائج هذه الدراسة لتزويد أصحاب القرار آليات تعزيز إنشاء وتمويل المشروعات الريادية بصورة شاملة عن مدى امتلاك طلاب جامعة الأغواط لمجموعة الخصائص والسمات الريادية التي تؤهلهم للتوجه نحو العمل الريادي، مما يساهم في وضع الآليات المناسبة لتوفير الفرص الاستثمارية والبرامج التمويلية الريادية المناسبة لهذه الخصائص والسمات التي يتميز بها خريجي جامعة الأغواط.

ج. مبررات اختيار الدراسة:

تتلخص أهم مبررات اختيارنا لهذا الموضوع في الأسباب التالية:

◀ السبب الذاتي الرغبة الشخصية للبحث في دراسة والبحث في موضوع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط في إنشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة إضافة إلى كل ما هو جديد بالنسبة لي في هذا الموضوع.

◀ علاقة الموضوع بالتخصص من خلال دراسة والبحث في مامدى تطبيق ثقافة ريادة الأعمال في بيئة الأعمال الجزائرية من خلال دراسة حالة طلبة جامعة الأغواط.

◀ التعرف إلى أهم المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط و دورها في إنشاء مؤسسات.

◀ الكشف عن واقع تحقق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط.

◀ تحديد معوقات تحقيق تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط.

ج. حدود الدراسة:

• **الحدود الموضوعية:** تنحصر هذه الدراسة في تناول موضوع الثقافة الريادية ودورها في تشكيل النية الريادية لدى الطلبة الجامعيين، وانعكاس ذلك على توجههم نحو إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال التركيز على ثلاثة محاور أساسية: الثقافة الريادية بأبعادها القيمية والسلوكية والمعرفية، النية الريادية كمتغير وسيط، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمُخرج للسلوك الريادي. كما تتطرق الدراسة إلى دور الجامعة والنظام البيئي الريادي كإطار مؤسساتي داعم لهذه العملية، دون التوسع في الجوانب التقنية أو القانونية أو التمويلية المتخصصة المرتبطة بإنشاء المؤسسات.

• **المجال الزمني:** إن الدراسة لها حد زمني يضم دراسة ميدانية لطلبة جامعة عمار ثليجي الأغواط لذلك سنتحصر هذه الدراسة في الفترة الزمنية من جانفي 2024 إلى أفريل 2025 الانطلاق في دراسة والقيام بالدراسة المسحية والميدانية وفي شهر ماي تقديم النتائج النهائية وتوصيات الدراسة.

• **المجال البشري:** سنجري بحثنا ودراستنا على مجال بشري يخص طلبة جامعة عمار ثليجي الأغواط.

• **المجال المكاني:** وقع الاختيار على جامعة عمار ثليجي الأغواط كنموذج لتحقيق أغراض الدراسة.

خ. منهج الدراسة وأداة جمع البيانات:

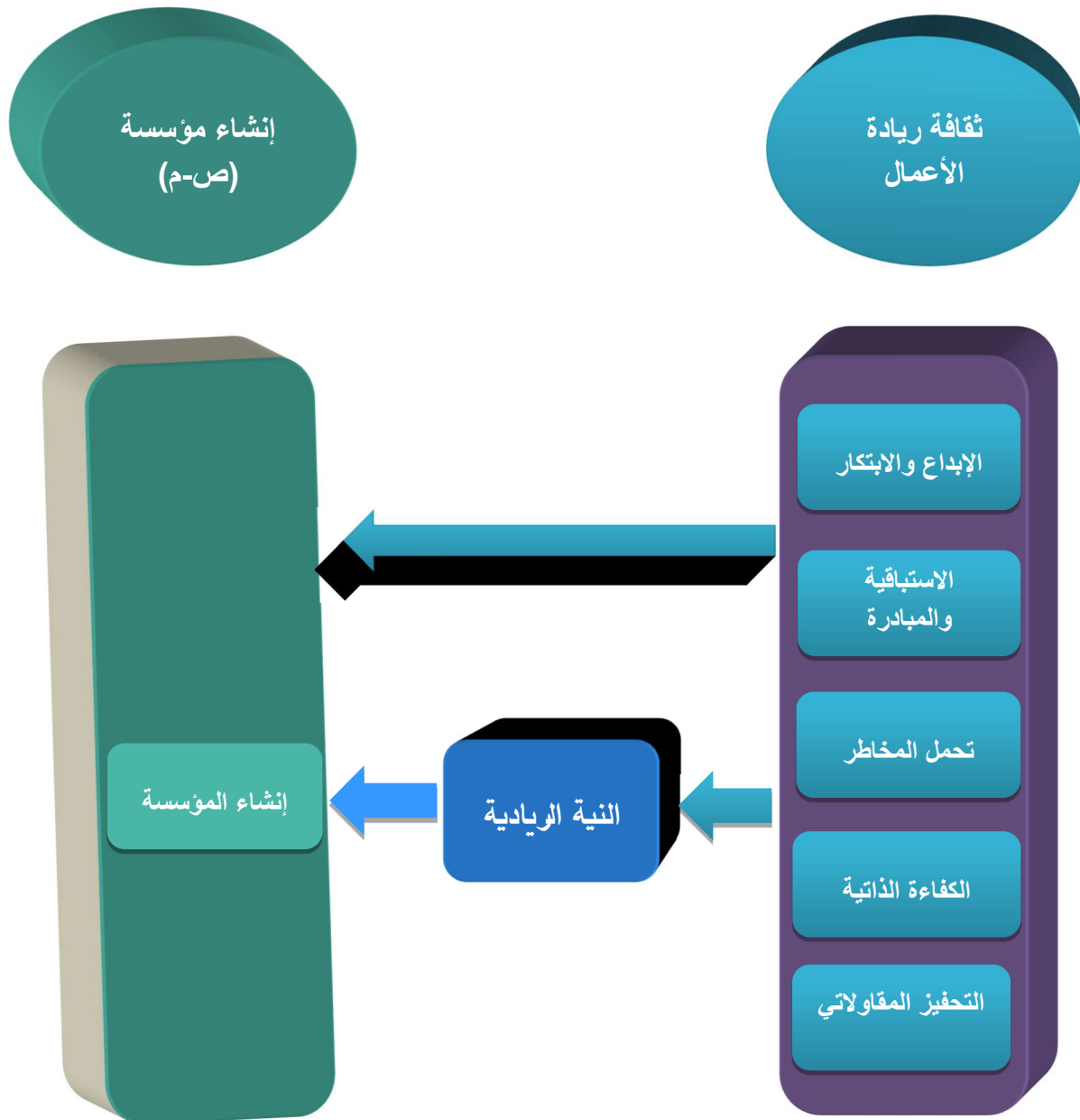
لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على التساؤلات المطروحة سوف نعتمد في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي القائم على التحليل الإحصائي، ولتحقيق هذا الغرض تم اعداد استبيان الكتروني وعرضه على مجموعة واسعة تقدر بـ 399 طالبا، وبعد الحصول على النتائج، استخدمنا أساليب التحليل الإحصائي انطلاقاً من جمع البيانات، تبويبها، عرضها وتحليلها إلى الوصول للإجابة عن الفرضيات.

د. هيكل الدراسة:

تتكون الدراسة من ثلاث فصول رئيسية نبدأ بمقدمة تعرض أهمية موضوع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات الجزائرية وتأثيرها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. يلي ذلك الفصل الأول الذي يستعرض الإطار النظري والمفاهيمي لريادة الأعمال وثقافة ريادة الأعمال وتحليل دور المؤسسات الداعمة

والتحول الرقمي. يتناول الفصل الثاني مراجع الأدبيات العلمية (الدراسات السابقة) مع تسليط الضوء على الفجوات البحثية وأهمية النية الريادية كمتغير واسطة، وتقديم نموذج تحليلي متكامل. يركز الفصل الثالث على المنهجية والنتائج التطبيقية، بما يشمل وصف العينة والتحليل الإحصائي واختبار الفرضيات. أما الخاتمة فتناقش نتائج الدراسة في سياق الواقع الجزائري ويطرح توصيات تطبيقية لتعزيز الثقافة الريادية في الجامعات كما تقدم التوصيات المستقبلية وآفاق البحث مع مناقشة محدوديات الدراسة.

ذ. أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الدراسات السابقة

الإطار النظري

الفصل الأول

الأدبيات النظرية لثقافة ريادة الأعمال
والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد:

تحظى ريادة الأعمال باهتمام كبير داخل الجامعات في مختلف أنحاء العالم، نظرًا لأهميتها البالغة ودورها المحوري في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما تسهم ريادة الأعمال في خلق فرص عمل واسعة للشباب، إضافةً إلى تكوين أجيال من المبدعين والمبتكرين القادرين على إحداث تغيير إيجابي في مجتمعاتهم. وقد ازداد التوجه نحو ريادة الأعمال بشكل ملحوظ، خاصة بعد عجز مؤسسات القطاعين العام والخاص عن استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين الراغبين في العمل، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بينهم، ودفعهم إلى البحث عن مشاريع خاصة تتيح لهم فرصة تحقيق الاستقلالية المالية والاستقرار المهني. وفي هذا السياق، تشهد الجزائر تطورًا كبيرًا في مجال ريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات، وتسعى بشكل مستمر إلى نشر الثقافة الريادية وترسيخ مفهومها لدى الطلبة والمجتمع، بهدف تعزيز التنمية الاقتصادية. ولتحقيق هذا الهدف، عملت الحكومة الجزائرية على توفير بيئة داعمة لهذا القطاع الحيوي، من خلال إصدار العديد من القوانين واللوائح التي تحدد الإطار القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا الناشئة في البلاد. ومن هنا وضعنا خطة تمكنا من عرض تدريجي ومختصر عن الأدبيات النظرية لثقافة ريادة الأعمال وكذلك عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لتحقيق هذا الغرض وضعنا فصل نظري مقسم إلى مبحثين أساسيين، هما كالتالي:

- **المبحث الأول:** ريادة الأعمال وثقافتها.
- **المبحث الثاني:** المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الأول: ريادة الأعمال وثقافتها

أصبحت ريادة الأعمال من المواضيع المهمة في ظل تسارع التغيير في بيئة الأعمال وتعد خياراً حيوياً للمؤسسات للتكيف مع تحديات المنافسة والتطور المستمر فقد تسهم في تقدم المنظمة وتعزز من أداء الاقتصاد بشكل عام.

المطلب الأول: ماهية ريادة الأعمال

يمثل استكشاف نشأة ريادة الأعمال وتطورها عبر الزمن ضرورة حتمية لفهم خبايا هذا عالم الأعمال المعقد، فمن خلال رحلة عبر تاريخها ندرك الدوافع التي حفزت ظهورها.

1. نشأة ريادة الأعمال وتطورها:

يشير معظم المتخصصين والباحثين في مجال ريادة الأعمال إلى أن مصطلح الريادة قديم يعود إلى ما يقرب من مائتي عام بالرغم من شيوع استخدامه حديثاً للدلالة على المبدعين والمبتكرين وأصحاب الأعمال الريادية (الصيرفي، وعبد الفتاح، وعلام، 2020، ص 124). ويُعد ريتشارد كانتيلون (1759) من أوائل من أدخلوا مفهوم الريادة إلى النظرية الاقتصادية للدلالة على الأنشطة التي تتضمن المغامرة؛ فالرائد يشتري سلعة بسعر معلوم ليبيعها لاحقاً بسعر غير معلوم، متحماً بعدم اليقين والربح المحتمل. ومن هذا التركيز على تحمل عدم اليقين ينتقل الفكر إلى توسيع دور الريادي كمنسق للموارد؛ إذ وسع جان باتيست ساي (1803) المفهوم باعتبار الريادي منظماً لعملية الإنتاج، قادراً على الإدارة والتوجيه والإشراف، يجمع موارد الإنتاج لتحقيق قيمة، بينما الرأسمالي يمتلك الموارد مسبقاً (الصيرفي وآخرون، 2020). ومع ترسخ هذا الدور التنظيمي، أُدرجت الريادة ضمن عناصر الإنتاج في المدرسة الاقتصادية، ثم شددت المدرسة النمساوية على صلتها بالإبداع والابتكار، ليتبلور ذلك مع إسهام جوزيف شومبيتر (1934) الذي صاغ مفهوم التدمير الخلاق وربط الريادة بإدخال الابتكار في المنتجات والأساليب والأسواق، ما يكسر توازن السوق ويطلق ديناميات نمو جديدة. وعلى هذا الأساس الابتكاري، برز في الستينيات والسبعينيات بعد هيكلي واستراتيجي عبر نظرية احتكار القلة، حيث تعمل قلة من الشركات في سوق واحد وتتخذ قرارات مترابطة في الأسعار والكميات، ما يفرض على الريادي حسابات أدق في بيئات مرتفعة الحواجز ومنافسة غير سعرية قوية. ومع تعقد بيئات القرار، ساهم رواد المدرسة الحديثة مثل: MacClelland, Mentzberg, Drucker, Hizenberg في توسيع منظور الريادة بوصفها حاجة إلى الإنجاز وتعظيم الفرص والإبداع والابتكار والمخاطرة وتكوين

الثروة وإنشاء منظمات الأعمال (الصيرفي وآخرون، 2020). ومن هذا التركيب بين الابتكار والبيئة السوقية، لم تتخذ الريادة صفتها كحقل مستقل إلا حين دعا ماكلياند (1961) إلى ضرورة البحث المنهجي في الريادة؛ فبرز مساران مؤثران: مدرسة جامعة هارفارد بمنهج دراسة الحالة والتركيز على الاستراتيجية وسياقات السوق، ومدرسة السلوك الإنساني التي عمقت تفسير الريادة عبر الدوافع النفسية وعلى رأسها الحاجة إلى الإنجاز، فتناولت التغيرات الاقتصادية وخلق المنظمات والاستثمار التجاري للابتكارات وتكوين الأرباح ضمن إطارين متكاملين يزووجان بين السلوك الفردي والتحليل السوقي. وعلى امتداد هذه التطورات، اتسع في السنوات الأخيرة اهتمام التربويين بريادة الأعمال من خلال تعليم الريادة والتدريب عليها ودراسة علاقتها بمشكلات المجتمع والخريجين والبطالة وفرص العمل، ليكتمل المسار من تحمل عدم اليقين والتنظيم ثم الابتكار والدوافع السلوكية، وصولاً إلى التطبيق التربوي والسياساتي المعاصر (الصيرفي وآخرون، 2020).

رغم قدم ظاهرة ريادة ورواد الأعمال، إلا أن الحداثة النسبية في جهود التأصيل العلمي لها أدت إلى تعدد التعريفات لريادة الأعمال مع وجود نطاق واسع مشترك بين هذه التعريفات.

2. تعريف ريادة الأعمال:

عرف (Schumpeter) ريادة الأعمال كمزيج من خمس حالات: إطلاق منتج جديد، تحسين جودة منتج موجود، ابتكار أسلوب جديد لمنتج غير مختبر، فتح سوق جديد لم تدخله شركة من قبل، أو اكتشاف مصدر جديد للمواد الخام. يشمل ذلك أيضاً تنفيذ تنظيم جديد داخل المنشأة (مدخل وطيير، 2021، ص 194).

وأضاف (Stevenson Howard) أن ريادة الأعمال ليست مجموعة من الصفات الشخصية والوظيفية الاقتصادية فحسب، بل هي نمط من السلوك الإداري الذي يمكن قياسه، كما أنها تشمل عملية تتبع الفرص دون الاعتماد على الموارد التي تتحكم فيها المنظمة حالياً، كما لها توجه استراتيجي في إدارة الموارد وعليه فإن هناك خمسة أبعاد مهمة لريادة الأعمال والمتمثلة في التوجه الاستراتيجي، والالتزام بإيجاد الفرص، وتخصيص الموارد ومراقبتها، والبعد التنظيمي، والبعد البيئي (علالي وعلالي، 2021، ص 465).

ومن بين التعريفات الأكثر استخداماً عرفها مرصد الريادة العالمي لريادة الأعمال (GEM) على أنها أي محاولة إنشاء أعمال تجارية جديدة أو إنشاء مشاريع جديدة، مثل الأعمال الحرة أو مؤسسات جديدة أو توسيع نشاط تجاري قائم، من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد (علالي وعلالي، 2021، ص 465).

من هذه التعاريف نستنتج أن ريادة الأعمال هي عملية ابتكار وتطوير أفكار تهدف إلى إنشاء منتجات، خدمات أو أسواق جديدة، مع تنظيم وإدارة الموارد لتحقيق قيمة مضافة مع تحمل المخاطرة.

الجدول رقم (01): أنسوف × شومبيتر

استراتيجية	توصيف مختصر	شومبيتر: نمط الابتكار
اختراق السوق	منتج حالي × سوق حالي - ريادة تحسين تشغيلي/ريادة كفاءة	ابتكار تشغيلي/تنظيمي؛ تدمير خلاق ضعيف أو غير لازم
تطوير المنتج	منتج جديد × سوق حالي - ريادة منتج/ريادة ابتكار	منتج جديد؛ قد يبدأ تدميرًا خلاقًا باستبدال العروض القديمة
تطوير السوق	منتج حالي × سوق جديد - ريادة على أساس منطقة أو ريادة على أساس شريحة	فتح سوق جديد؛ تدمير خلاق موضعي في السوق المستهدف
التنوع	منتج جديد × سوق جديد - ريادة التنوع أو ريادة نماذج الأعمال الجديدة	منتج/سوق جديان وأحيانًا تنظيم جديد؛ تدمير خلاق مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مصفوفة أنسوف

3. أنواع ريادة الأعمال:

يعتمد الباحثون والمفكرون تصنيفات متعددة لأنواع ريادة الأعمال، وتتباين هذه التصنيفات باختلاف مناهجهم، ومن أبرزها:

❖ **ريادة الأعمال الاجتماعية:** تأسيس مشاريع لحل قضايا اجتماعية بيئية مع قياس الأثر الاجتماعي إلى جانب النتائج المالية، وتشمل نماذج ربحية وغير ربحية، وهي:

- **الروّاد الاجتماعيون الصّناع "Social Bricoleurs":** يعالجون مشكلات محلية محدودة باستخدام موارد متاحة قليلة ويعتمدون على المعرفة والعلاقات المجتمعية.

- **البنّاءون الاجتماعيون "Social Constructionists":** ينشئون مؤسسات تقدّم حلولاً قابلة للتوسع لسد فجوات لا تغطيها الحكومة أو السوق مع نموذج عمل مستدام.

— المهندسون الاجتماعيون "Social Engineers": يستهدفون تغييراً مؤسسياً هيكلياً عميقاً في

السياسات أو الأنظمة لتحقيق تأثير واسع النطاق. (Zahra et al., 2009, p 523)

❖ ريادة المشروعات الصغيرة: منشآت محلية بتمويل محدود وهدف استدامة الدخل والخدمة المجتمعية.

❖ ريادة الشركات الناشئة القابلة للتوسع: شركات عالية النمو تعتمد نموذجاً قابلاً للتكرار وتمويلًا مجازفًا.

❖ ريادة الأعمال المبتكرة: ابتكار منتجات/خدمات أو نماذج عمل جديدة تحدث تغييراً في السوق.

❖ ريادة الشركات الكبرى/الداخلية: تطوير منتجات/خطوط أعمال جديدة داخل مؤسسات قائمة لتحقيق نمو وتكيف سوقي.

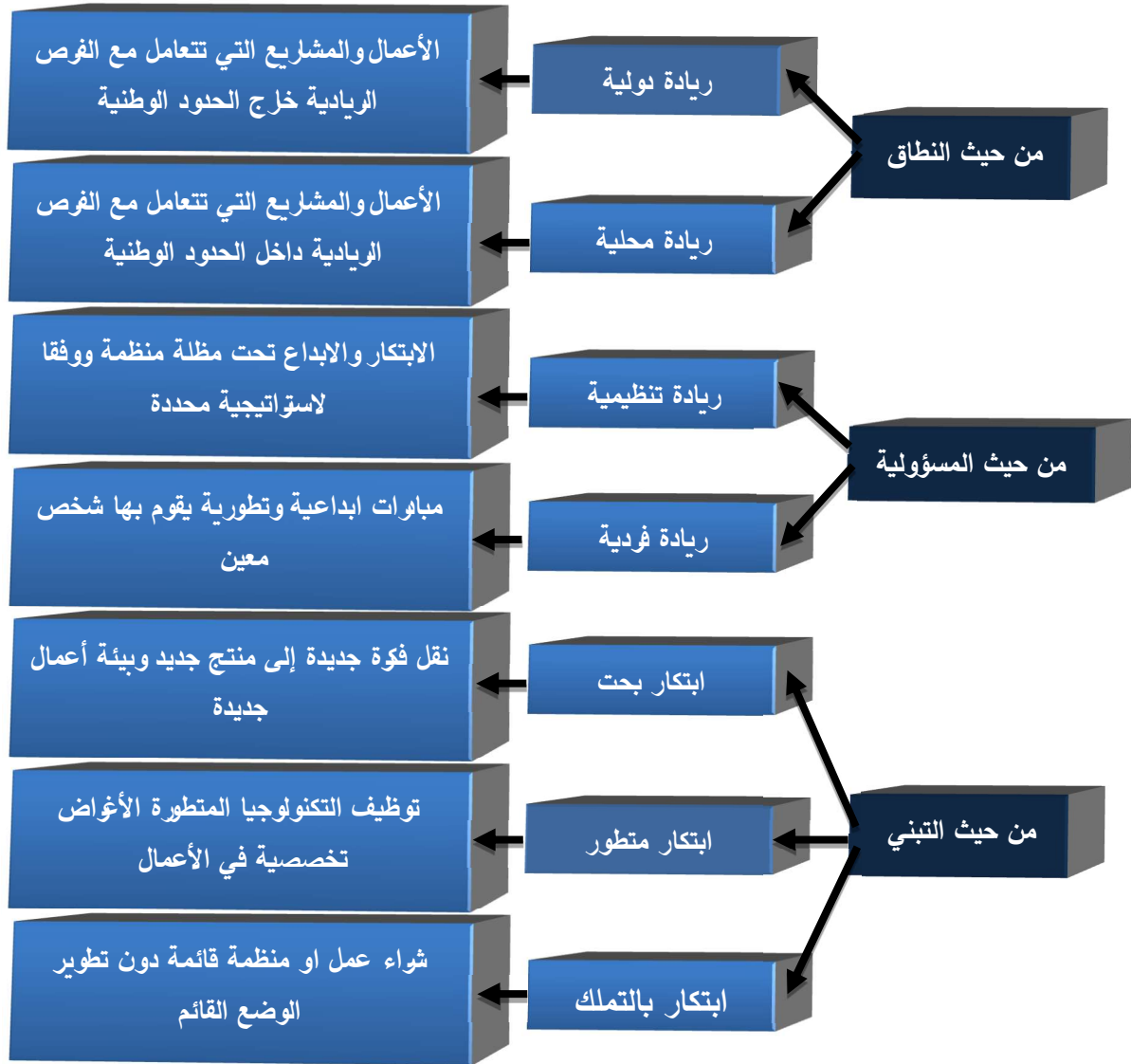
❖ ريادة خضراء/بيئية: تركيز على حلول تقلل وتحد من الأثر السلبي البيئي وتعزز الاستدامة البيئية باعتبارها تحت مظلة الاجتماعي.

❖ ريادة غير ربحية: مبادرات تُموّل بالمنح والتبرعات وتعيد استثمار الفوائض في المهمة الاجتماعية (CSUMB, 2024).

نتج عن تعدد خصائص ريادة الأعمال تنوع في تقسيمات ريادة الأعمال يمكن وصفها في الشكل

التالي:

الشكل رقم (01): أنواع ريادة الأعمال



المصدر: علالي الزهراء وعلالي فتيحة، مخطط الأعمال وتحقيق ريادة العمال، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 9، العدد 2، الجزائر، 30 جوان 221، ص 468.

4. دور ريادة الأعمال:

تلعب ريادة الأعمال دور مهم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية يمكن أن نلخصها في النقاط

التالية:

➤ إنشاء أسواق جديدة وخلق بائعين وعملاء وتلبية احتياجاتهم، وهو ما يُعرف بالطلب الفعال وكذلك إنشاء الموارد والفرص.

- ◀ اكتشاف مصادر جديدة للمواد وتطوير مصادر جديدة تتمتع بميزة تنافسية من حيث النقل والتكلفة والجودة.
- ◀ يحركون الموارد الرأسمالية، فرواد الأعمال هم المنظمون والمحددون لمعظم عناصر الإنتاج، مثل الأرض والعمال ورأس المال. فهم يمزجون عناصر الإنتاج هذه لخلق بضائع وخدمات جديدة، لديهم الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من تجميع وتحريك رؤوس الأموال لإنشاء أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة.
- ◀ تقديم تكنولوجيا وصناعات ومنتجات جديدة يقابلها خلق فرص عمل متجددة خاصة في القطاع الخاص (السكرانة، 2008، ص 31).

الشكل رقم (02): يوضح الدور الاقتصادي والاجتماعي لريادة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على (بلال خلف السكرانة، 2008)

5. أهمية ريادة الأعمال:

أصبحت ريادة الأعمال اليوم مجالاً يلقي اهتماماً متزايداً على مستوى العالم، سواء من قبل المؤسسات العامة أو الخاصة. ورغم أن لكل دولة تجربتها الخاصة في دعم ريادة الأعمال، إلا أن الجهات المعنية بهذا المجال تشمل عمومًا المؤسسات الحكومية، والوزارات المختصة بدعم العمل الحر، وتطوير المشروعات الناشئة، وتوفير بيئة ملائمة لنموها ونجاحها.

كما تسهم ريادة الأعمال بشكل فعال في عملية التنمية وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والتي من بينها: تشجيع ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، توفير فرص عمل والأمان، المساهمة في خدمة

المجتمع والتوظيف الذاتي، القضاء على البيروقراطية والروتين، الاعتماد على الإبداع والابتكار، تعزيز القدرة التنافسية بين الطلاب، تحسين الدخل القومي، تنمية القدرات البشرية الهائلة، تخفيض معدل البطالة وزيادة القدرة على مواجهة كافة التحديات (السيد، 2021، ص 83).

المطلب الثاني: ثقافة ريادة الأعمال

تعتبر الثقافة الريادية من العوامل المهمة التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، بحيث تشجع وتقدر السلوكيات الريادية وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع، وتحفز المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادة الأعمال.

1. مفهوم الثقافة الريادية:

عرّف (مالك بن نبي) الثقافة "بأنها مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته، وتصبح لا شعورياً، وفي المعجم الفلسفي الثقافة هي كل ما فيه استتارة للذهن وتهذيب للذوق وتنمية للنقد والحكم لدى الفرد أو المجتمع وتشمل المعارف والمعتقدات والفن والأخلاق (أرفيس، 2023، ص 285). وقد يكون أشهر تعريف للثقافة هو الذي قدمه عالم الاجتماع (إدوارد تايلور) حيث يقول أن الثقافة هي ذلك الكل المركب المعقد الذي يشمل العادات والتقاليد والقيم والدين واللغة وهذه المكونات هي أساس الثقافة عنده، فمعظم العلماء يتفقون على أن الثقافة عنصر لا مادي وتختلف من مجتمع لآخر باختلاف التركيبة البشرية (العمر، 2000، ص 177).

اسقاطاً على هذه التعاريف فإن ثقافة ريادة الأعمال حسب (Fayolle 2005) هي "إطار من القواعد القيمة والعملية المتمحورة حول التنظيم، التنافسية، المهنية، الأخلاقيات، الكفاءة، والقدرة على التجديد والابتكار يتقاسمها أفراد المجتمع والتنظيم، بما يؤدي إلى تطويرهم وخلق منافع اقتصادية واجتماعية" (لخضر وشاطر، 2023، ص 57)، كما تعرف بأنها "مزيج من القيم الشخصية والمهارات الإدارية والخبرات والسلوكيات التي تميز رائد الأعمال من حيث روح المبادرة والميل إلى المخاطرة والقدرة الابتكارية وإدارة علاقة الشركات بالبيئة الاقتصادية" (لخضر وشاطر، 2023، ص 57). وعرف (العتيبي وآخرون) ثقافة ريادة الأعمال بأنها مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية في العمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع (مدخل وطير، 2021، ص 194).

نستنتج من خلال ما سبق من التعريفات أن ثقافة ريادة الأعمال هي مجموعة من المعتقدات والأفكار والعادات والقيم والمواقف التي تعمل على توجيه سلوك الإنسان حتى يصبح رائد أعمال، وتشجعه على ابتكار وامتلاك وبدء المشروعات وإدارتها من أجل تحقيق طموحاته والرفع من مستوى معيشته.

2. خصائص الثقافة الريادية:

إن إضافة مصطلح الثقافة إلى أي مصطلح آخر ليس على سبيل التكلفة وإنما للإفادة مما ينطوي عليه مصطلح الثقافة من سمات وخصائص تجعله يلقي بظلاله على أي مصطلح آخر يقترن به ويكون صداه واضحا في خصائص المصطلح الكلي، ومن ثم فإن خصائص الثقافة الريادية تجمع بين عدة خصائص مشتركة بين خصائص الثقافة والريادة، ومن هذه الخصائص:

◀ **الثقافة الريادية مكتسبة:** يكتسبها الفرد من خلال النشاط الذي يقوم به والتفاعل بينه وبين غيره من الأفراد، وقد يكون ذلك أحد المحددات لأهمية رأس المال الاجتماعي في تنمية تلك الثقافة.

◀ **الثقافة الريادية ديناميكية ومتغيرة:** فهي تتغير بصورة مستمرة بفعل العوامل والظروف البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي تحيط بالأفراد، وهذا التغير يتسم بالاطراد والسرعة.

◀ **الثقافة الريادية تكاملية:** بمعنى أن جميع عناصر الثقافة الريادية ومكوناتها تتسم بالتكامل والاندماج فيما بينها، فامتلاك المعارف فقط أو المهارات فقط أو الاتجاهات فقط غير كاف لتكوين ثقافة ريادية، وإنما ينبغي أن تجمع الثقافة الريادية بين المستوى المعرفي والمهاري معا في كل مركب لا يمكن الفصل بينها.

◀ **الثقافة الريادية تراكمية:** فهي لا تبقى على حالها ومحتواها إنما تتراكم وتتزايد مع الوقت ومع التفاعل المستمر بين الأفراد، ومعدل التراكم يتزايد في ظل توافر ظروف كتطور المعارف والمعلومات، اكتساب المزيد من المهارات، الصبغة الشخصية والاجتماعية...

◀ **الثقافة الريادية حاجة إنسانية مستمرة:** فهي ناجمة عن التفاعل والاندماج بين الأفراد، لكن لكون هذه الثقافة إنسانية أيضا فإن كل فرد يمتلك هذه الثقافة بصورة متباينة عن الآخر، وذلك إلى جانب ما تفرضه الظروف الراهنة بما يجعلها تتطلب مهم من متطلبات العصر وفي ضوء متغيراته وهو ما يجعلها مستمرة باستمرار المجتمع واستمرار متطلباتها. (زاوش، 2022، الصفحات 382-383).

الشكل رقم (03): يمثل خصائص ثقافة ريادة الأعمال



المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على المرجع (زاوش، 2022).

3. أبعاد ثقافة ريادة الأعمال:

من أهم الأبعاد التي تدفع منظمات الأعمال إلى التوجه لتطلعات ورغبات الزبائن هي الابتكار والابتكار والأخذ في الحسبان المخاطر المحاطة بها كما أنها تشجع متخذي القرار على تحمل المسؤولية عن نتائج القرارات المتخذة ولكن هناك أبعاد أخرى لا تقل أهمية عن الأولى خاصة في ظل التطورات الراهنة ومن أهمها:

➤ **الإبداع (Creativity):** وهو القدرة على إنتاج أفكار جديدة و التعرف إلى المشكلات وحلها بكفاءة، ويشمل الوعي بالنواقص أو الثغرات في المعلومات والبحث لإيجاد الحلول، ويعد الإبداع الخطوة الأولى للإبتكار، يحسن من عملية صنع القرار ويشجع العصف الذهني كأحد أساليب تطوير الأفكار. (Huang, 2023, p2)

➤ **الابتكار (Innovation):** هو عملية تطبيق الأفكار الجديدة وتحويلها إلى منتجات أو خدمات أو إجراءات أو عمليات تقدم قيمة مضافة للمستفيدين، من خلال تضافر جهود العاملين في المؤسسة وسلوكهم الابتكاري، بما يساهم في تحديث العروض، وتحسين الأداء، وتعزيز القدرة التنافسية. (Huang et al., 2023, pp 2-3)

- **المبادأة أو الاستباقية (Proactiveness):** تكمن في كيفية مواجهة التغيرات السريعة والمتطلبات المستقبلية من خلال تطوير منتجات وخدمات تعتمد على تقنيات متقدمة وتتطلب قرارات استراتيجية حاسمة بين الابتكار أو التعاون مع المنافسين. (Huang et al., 2023, p3)
- **أخذ المخاطرة:** يعكس هذا البعد القدرة على إدارة الغموض، حيث يمكن أن تتيح المخاطرة فرصاً جديدة وتعلماً من الإخفاقات. في ريادة الأعمال، يُعرّف أخذ المخاطرة بأنه استعداد الريادي لإطلاق منتجات جديدة رغم الغموض. (Wales, Gupta, & Mousa, 2013, p 360)
- **الكفاءة الذاتية:** هي اعتقاد الفرد بقدرته على إنجاز مهام وأدوار ريادية محددة بنجاح، ما يعكس تقديره لمدى قابليته لتنفيذ سلوكيات ريادية مطلوبة ويؤثر في نواياه وسلوكه الريادي. (Ferreira-Neto et al., 2023)
- **التحفيز المقاوالاتي:** هو منظومة من العوامل الداخلية والخارجية التي تُنشّط سلوك الفرد وتوجّهه إلى اتخاذ المبادرة لإنشاء مشروع ريادي ومتابعته بنجاح، بما يشمل رغبة الإنجاز وإدارة مشروع جديد. (Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2017, p 3)
4. صفات ومميزات رائد الأعمال:

- يكتسب رائد الأعمال مجموعة من الصفات التي تساهم بشكل كبير في نجاح مشروعه الريادي، ومن أهم صفات رائد الأعمال نذكر: (جودي وبن غزال، 2020، الصفحات 17-18)
- **رائد الأعمال مقدام** يتصف بقدرة عالية على حساب المخاطر الممكن حدوثها والمواجهة النفسية والاقتصادية، ومن ثم اتخاذ القرار الملائم.
- **رائد الأعمال منافس جيد**، نتيجة التزاحم والتنافس في جميع القطاعات الاقتصادية فإن تحقيق النجاح مرتبط بالقدرة على المنافسة، والريادي الناجح هو الذي يعرف أين ومتى وكيف وبماذا يبدأ مشروعه.
- **رائد الأعمال يتحمل المسؤولية**، فهو ينجز أعماله ويديرها بروح من المسؤولية العالية، وتتبع هذه المسؤولية من الروح القيادية التي يتحلون بها ويقدرتهم على مواجهة المشاكل والتصدي لها بدل تجنبها.
- **رائد الأعمال يبحث دائماً عن فرص جديدة**، لأنه قادر على معرفة واقعه وبيئة عمله بدقة وواقعية لحل المشاكل، فهو ديناميكي يقرأ ويسمع ويبحث عن فرص جديدة لتحسين العمل أو لتسويق إنتاجه.

➤ رائد الأعمال متعدد الجوانب، نظرا لتعدد صفات الريادي وسعة ثقافته فإن سلوكه وتصرفاته الاقتصادية تعكس قدرته على إيجاد بدائل معرفية وتمويلية متعددة لحل مشكلة واحدة أو للوصول إلى هدفه.

➤ رائد الأعمال ذو سلوك حسن، شخصية الريادي مميزة تمكنه من إقامة علاقات عمل جيدة، فهو متقائل وصادق وذو شخصية قوية ومتواضع، وكثيرا ما تكون هذه الصفات عاملا حاسما في نجاح عمله. (جودي وبن غزال، 2020)

➤ رائد الأعمال لديه القدرة على تحديد الفرص، حيث يركز على الفرص بدلاً من المشاكل التي قد ترافقها، كما يتمتع بشعور دائم بالرغبة في تحقيق الإنجاز، مما يدفعه إلى تنفيذ أفكاره رغم المخاطر. (الحاججة، ص 22)

5. المهارات المطلوبة للريادي في عالم الأعمال:

كما ذكرنا سابقا عما يميز رائد الأعمال، فلا بد أنه يملك الكثير من المهارات، حيث أن هناك مجموعة من المهارات الواجب توافرها فيه يمكن تصنيفها كالتالي:

➤ **مهارات تقنية:** القدرة على استخدام الأدوات والتقنيات الرقمية لبناء المنتج أساسيات تطوير الويب أو التطبيقات، إدارة المنصات السحابية، تحليل البيانات، التسويق الرقمي.

➤ **مهارات الإدارية:** وتشمل مهارات مثل وضع الأهداف والخطط، صنع القرارات، العلاقات الإنسانية، التسويق، المهارات المالية والمحاسبة، الإدارة والرقابة، التفاوض.

➤ **مهارات الشخصية:** وهي مهارات مثل القدرة على الرقابة والالتزام، تحمل المخاطرة، الإبداع والقدرة على التنفيذ، المثابرة والرؤية القيادية.

➤ **مهارات قيادية:** قدرة رائد الأعمال على صياغة رؤية ملهمة، وحشد الموارد والفرق حولها، واتخاذ قرارات مدروسة تحت الغموض لضمان التعلم السريع والتنفيذ الفعال في بيئة ديناميكية.

- **قيادة الفريق:** بناء فرق عالية الأداء عبر التفويض والمتابعة والتغذية الراجعة، وترسيخ ثقافة تعاون وابتكار تحسّن الإنتاجية وجودة التنفيذ.

- **التواصل القيادي:** توحيد الرسائل، الإصغاء الفعال، وإدارة علاقات العملاء والمستثمرين والشركاء بما يدعم الثقة والتنفيذ.

- **قيادة التغيير:** إدارة التحولات التنظيمية وتقليل مقاومة التغيير وترسيخ الممارسات الجديدة عبر خطط انتقال قيادية واضحة.

- **الذكاء العاطفي القيادي:** وعي بالذات وتنظيمها، تعاطف، وحلّ صراعات يعزّز التزام الفريق ودفاعيته. (Mitchelmore & Rowley, 2010, p 92-96)

المطلب الثالث: تنمية ثقافة ريادة الأعمال

تلعب الجامعة دورًا هامًا في نشر ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، وتدريب الطلاب الراغبين في دخول عالم الأعمال، إذ تُعدّ أحد المكونات الأساسية في منظومة ريادة الأعمال. ويقع على عاتقها تنفيذ مهام نوعية مثل التدريب على تأسيس وإدارة المشاريع الصغيرة، وإنشاء الحاضنات، وتقديم الإرشاد والدعم لرواد الأعمال. ويتطلّب ذلك تكامل أدوار التعليم، البنية التحتية، ونشر الثقافة الريادية داخل المجتمع.

1. التعليم الريادي:

أصبح التعليم الريادي استراتيجية أساسية لمواجهة الضغوط الديموغرافية والبطالة من خلال تزويد الشباب بالمهارات اللازمة لخلق فرص عمل ومشاريع ريادية تحسن مستوى دخلهم ومعيشتهم .

وقد عرّفه السيّد وإبراهيم (2014) بأنه تطوير مهارات العمل الحر والإبداع لدى طلاب الجامعة لتمكينهم من خلق فرص عمل والمساهمة في التنمية المجتمعية، باعتباره مقاربة تربوية تعالج مشكلات البطالة والفقر، وتُعزز الثقة بالنفس والتقدير الذاتي لديهم.

يهدف التعليم الريادي إلى غرس سلوكيات واتجاهات إيجابية للحاضر والمستقبل، وتنمية ثقافة الإبداع (Akinboye & Pihie, 2014, p 2)، وتدريب الشباب على التفكير الاستراتيجي، إضافة إلى تعزيز قدراتهم على التفاعل الإيجابي مع بيئة الأعمال المحيطة. (Sandri, 2016, p 7)

وقد بيّنت هذه دراسات ان للتعليم الريادي أثرًا بارزًا في:

- خلق أسواق جديدة وزيادة الإنتاجية باستخدام التكنولوجيا.
- تعزيز الاعتماد على الذات والحدّ من هجرة الكفاءات.
- تحسين الوضع المالي للأفراد وتنمية المناطق الريفية.
- دعم الصناعات المحلية والنمو الاقتصادي، وخلق منافسة شريفة.

ولدعم هذا التوجه داخل الجامعات، ينبغي وضع استراتيجيات تعليمية موجهة لريادة الأعمال، تعديل المناهج، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على الأنشطة الريادية.

2. توفير بيئة الداعمة وحاضنات الأعمال:

مع التحول نحو اقتصاد المعرفة، أصبحت الجامعات مطالبة ببناء بنية تحتية ملائمة لتبني ثقافة ريادة الأعمال. ويتطلب ذلك توفير أحدث التكنولوجيات، وزيادة وعي الطلاب بأهمية المشاريع الريادية، وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص، فضلاً عن تمكين أعضاء هيئة التدريس من اكتساب خبرات عملية من خلال الاندماج الجزئي في مؤسساته ونقلها إلى الطلبة. (بن قمجة، 2023، ص 39)

وفي هذا الإطار، تُعد حاضنات الأعمال أداة رئيسية لدعم المشاريع الصغيرة في مراحلها الأولى، إذ توفر الاستشارات، الخبرات، والتمويل اللازم لتجاوز تحديات ضعف الخبرة والمهارات الإدارية والمالية وتهدف الحاضنات إلى:

- تعزيز التنمية الاقتصادية والمجتمعية.
 - تنمية المشروعات الريادية والصغيرة.
 - خلق فرص عمل جديدة وتدعيم التطور الصناعي والتكنولوجي.
- وقد أثبتت التجارب أن نسبة نجاح المشاريع المدعومة من الحاضنات تتجاوز 80%، مقابل أقل من 50% لغيرها. (الرميدي، 2018، ص 380)

3. نشر ثقافة ريادة الأعمال:

أظهر المرصد العالمي لريادة الأعمال (منذ 1999) وجود علاقة إيجابية بين نشر الثقافة الريادية وتزايد التوجه نحو العمل الريادي كما أن نشر هذه الثقافة يساهم في:

- خلق مناخ يحترم المبادرات الفردية حتى في حالات الفشل.
- تعزيز روح الطموح والمبادرة لدى الأفراد بما يرفع مستوى معيشة المجتمع.
- إنتاج رواد مبتكرين قادرين على دعم الاقتصاد المعرفي.
- تنويع مصادر الثروة والاستقرار الاقتصادي.

- ربط الجامعة بسوق العمل وإزالة الفجوة بين العلم والتطبيق. (سعيد وقاسم، 2024، ص 435)
- تغيير الأسواق والمنتجات والتكنولوجيا، وخلق فرص عمل طويلة الأجل. (السيد، 2021، ص 83)
- 1.3. القنوات الداعمة لترسيخ الثقافة الريادية
- الأسرة: تلعب دورًا أساسيًا في غرس روح المقاومة لدى الأبناء وتشجيعهم على تأسيس مشاريع مستقبلية، خاصة إذا امتلك الأولياء مشاريع خاصة.
- المؤسسات التعليمية: من خلال إدماج مفاهيم الإبداع والمقاولة في المناهج، إدراج مقاييس خاصة بريادة الأعمال، تفعيل الأنشطة التطبيقية وورش العمل، وتطوير الحاضنات الجامعية.
- مؤسسات التكوين والتعليم المهني: بحكم أن المترشحين يمتلكون مهارات عملية قد تمكنهم من دخول عالم الأعمال.
- هيئات المرافقة: تساهم في توعية المجتمع وتقديم الدعم والإرشاد والتكوين والمتابعة، مما يعزز حضور ثقافة ريادة الأعمال. (بن قدور والخير، 2017، ص 351)

4. دور القيم المجتمعية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال:

ان قيم الإبداع، المخاطرة والمثابرة لها دور في تعزيز ريادة الأعمال، ويرحب بها المجتمع اذا كانت تلبي حاجيات سوق العمل، سنستخلصها في ما يلي:

1.4. دور الابداع والابتكار في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال:

إن العلاقة بين استراتيجيات الابداع والابتكار وتعزيز ريادة الأعمال في المؤسسات المختلفة تعتبر أمرًا حاسمًا في تحقيق النجاح والتميز في السوق، فعندما تتبنى هاته المؤسسات استراتيجيات الابتكار الفعالة، يتم تعزيز قدرتها على الابتكار وتطوير منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة وبدوره تساهم استراتيجيات الابتكار في تعزيز ريادة الأعمال وتحقيق النمو والاستدامة في المؤسسة. (الفراني، 2024، ص 250)

2.4. دور المخاطرة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال:

المخاطرة، حين تُدار منهجيًا وتُوجَّه للصالح العام، تصبح قيمة مجتمعية تعزّز ثقافة ريادة الأعمال عبر تحويل عدم اليقين إلى فرص ابتكار ونمو تنظيمي ومجتمعي في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

(Costa & Pita, 2020, p 35). وتدعم الريادة هذا التحول بقرارات حاسمة وحلول ابتكارية ومسؤولية مشتركة تجعل "المخاطرة المنضبطة" سلوكًا مشروعًا يرفع التنافسية ويولد منافع مشتركة لا مجرد مجازفة فردية، ولذلك فإن تعزيز السلوك الريادي لدى العاملين يُعد قيمة مجتمعية تبني قدرة جماعية على مواجهة المخاطر وتحويلها إلى فرص استثمارية ترفع الأداء وتوسع الحصة السوقية للمشاريع في بيئات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. (النسور والخرابة، 2020، ص 203)

• **دور أخلاقيات العمل والمثابرة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال:** يمكن للقيم والأعراف الثقافية المتعلقة بأخلاقيات العمل أن تؤثر بشكل كبير على نجاح ريادة الأعمال، حيث تعمل الثقافات التي تعطي قيمة عالية للعمل الجاد والمثابرة والمرونة على إعداد رواد أعمال ناجحين، وعلى العكس من ذلك فإن الثقافات التي تعطي الأولوية للجانب الترفيهي قد لا توفر الدعم والتحفيز اللازمين لنجاح المشاريع التجارية.

• **دور التعاون وبناء الثقة:** القيم الاجتماعية القائمة على التعاون وبناء الثقة بين الأفراد والمؤسسات، تُشكل بيئة مشجعة لريادة الأعمال، حيث تُسهل تبادل المعرفة، وتزيد من فرص إنشاء الشراكات لتطوير مشاريع ريادية ناجحة.

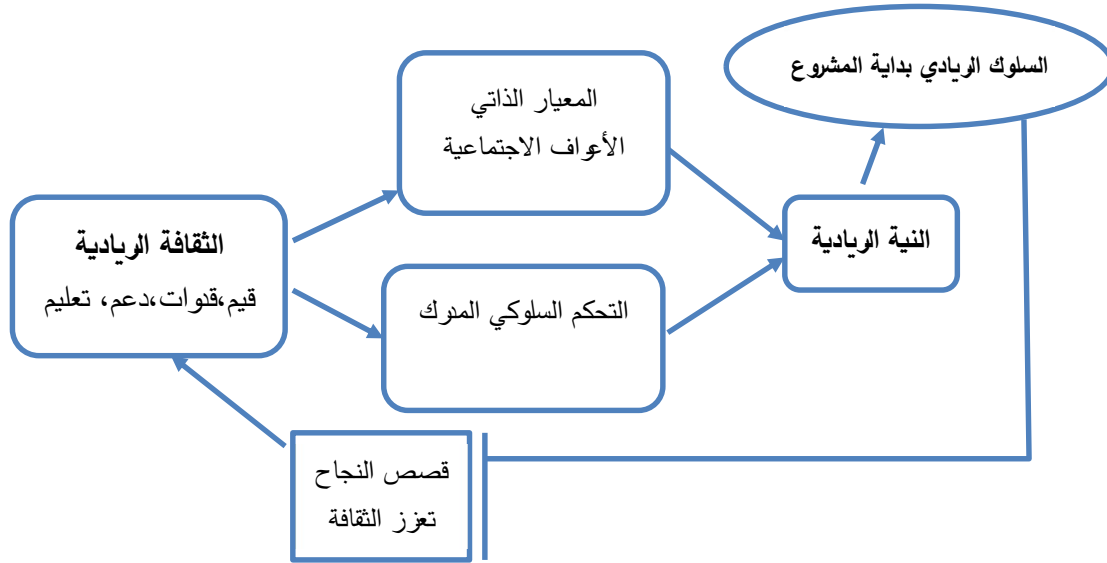
• **دور المسؤولية الاجتماعية:** تبني المجتمع ورواد الأعمال لقيم المسؤولية الاجتماعية يعزز قبول المشاريع الجديدة، خاصة عندما تستجيب لحاجات المجتمع وتراعي الأبعاد الاجتماعية والبيئية، الأمر الذي يرسخ ثقافة ريادة مسؤولة ومستدامة. (Chatterjee, Cornelissen, & Wincent, 2021)

5. النية الريادية:

هي حالة ذهنية واعية تعبر عن درجة استعداد الفرد والتزامه لبدء مشروع جديد، وتعد أقرب محدّد مباشر للسلوك الريادي لاحقاً وفق نظرية السلوك المخطط لأجزيين، إذ تتشكل من الموقف تجاه السلوك، والمعيّار الذاتي، والتحكم السلوكي المدرك. (Ajzen, 1991)

تُعرّف أعمال حديثة النية الريادية بصيغ قريبة المعنى مثل "عقلية واعية موجهة لبدء عمل جديد" و"هدف وإع أو التزام بتأسيس شركة"، مؤكدة دورها كمحدد مباشر للسلوك الريادي اللاحق. (Batista-Canino et al., 2024)

الشكل رقم (04): الثقافة الريادية ضمن نظرية السلوك المخطط



المصدر: من إعداد الطالب استناداً إلى إطار نظرية السلوك المخطط.

من الشكل أعلاه الثقافة الريادية تغذي مربعين أساسيين داخل النموذج المعيار الذاتي والتحكم السلوكي المدرک. في المعيار الذاتي، تعني ما تنتجه ثقافة ريادة الأعمال من اقتداء بالقنوت وتشجيع الأسرة والزملاء وهيئات التعليم، تعاضم إدراك الدعم الاجتماعي فتقوى هذا المكون. في التحكم السلوكي المدرک، تعني الثقافة ما تنتجه البيئة من موارد ومعرفة وشبكات وتمويل وإرشاد وإجراءات تسهيلية؛ كلما اتسع هذا التيسير ارتفع تقدير القدرة على التنفيذ. من اندماج هذين البعدين تتكون النية الريادية باعتبارها قراراً واعياً واستعداداً فعلياً للشروع، ومع تحقق خطوات البدء تنشأ تغذية عكسية قصص النجاح تعود فتعزز عناصر الثقافة ذاتها، فتزيد مستقبلاً من قوة المعيار الذاتي والتحكم السلوكي ثم تولّد نوايا جديدة أقرب للتحقق.

المطلب الرابع: دور النظام البيئي الريادي في وصل الثقافة الريادية بالمؤسسات

1. مفهوم النظام البيئي لريادة الأعمال (Entrepreneurial Ecosystem)

قدم عدد من الباحثين تعاريف متعددة للنظام البيئي لريادة الأعمال، منهم إيسمبيرغ (Isemberg, 2011)، وبراون (Brown, 2014) بأنه البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في ريادة الأعمال، سواء بدعمها أو بحدوث تأثيرات سلبية على نجاح المشاريع الريادية فيها. يتكون هذا النظام من عدة عناصر رئيسية تشمل رواد الأعمال، الأفكار الريادية، المستثمرين، المؤسسات الخدمية، والحاضنات التي تلعب دوراً مهماً في

دعم ونجاح المشاريع الريادية. من أبرز النماذج العالمية للنظم البيئية الريادية هو وادي السيليكون في الولايات المتحدة، الذي ازدهرت فيه العديد من المؤسسات الناجحة والتي شكلت نموذجاً يحتذى في بناء بيئة ريادية ديناميكية ومع ذلك، تظل هذه التعاريف رؤية متجددة تحاول تفسير ظاهرة حديثة ومتطورة.

في أحد هذه التعاريف، يعرف النظام البيئي لريادة الأعمال بأنه مجموعة من المؤسسات، الموارد، الأشخاص، والمناخ الضروري لنمو ريادة الأعمال. يتكون هذا النظام من عوامل وأفراد ومنظمات تؤثر مباشرة أو غير مباشرة على توجه رواد الأعمال (Spigel, 2018, p 407)، ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى:

- **المنظومة الريادية الجزئية (Micro-Ecosystem):** وتشمل العناصر التي ترتبط مباشرة بريادة الأعمال مثل رواد الأعمال والمؤسسات الريادية، وتعد أساسية لنمو وازدهار هذه الأعمال.

الشكل رقم (05): المنظومة الريادية الجزئية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد (MasonBrown, 2014)

- **المنظومة الريادية الكلية (Macro-Ecosystem):** وتشمل البيئة المحيطة بالنظام الجزئي من مؤسسات قانونية، حكومية، اقتصادية وثقافية تؤثر بشكل غير مباشر على نمو ريادة الأعمال.

الشكل رقم (06): المنظومة الريادية الكلية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد (Mason & Brown, 2014)

تتفاوت النظم البيئية بين دولة وأخرى حسب السياسات، الثقافات، والموارد المتاحة، ولا يوجد صيغة واحدة يمكن تعميمها على كافة البيئات.

2. مجالات النظام البيئي لريادة الأعمال

يرتكز النظام البيئي على شبكة مترابطة من العناصر التي تتفاعل مع بعضها البعض بشكل مباشر أو غير مباشر.

• **السياسة والتنظيم:** اللوائح الداعمة، الحوافز الضريبية، حماية الملكية الفكرية، وتبسيط الإجراءات

البيروقراطية. (Spigel, 2018, p 407)

• **التمويل والاستثمار:** رأس المال الجريء، المستثمرين الملائكيين، التمويل الجماعي، والمنح الحكومية.

(Mason & Brown, 2014, p 19)

• **رأس المال البشري والثقافة:** التعليم الريادي، المهارات، التوجيه، والثقافة الداعمة للابتكار وتقبل

المخاطرة. (Auerswald & Dani, 2022, p 3)

• **الشبكات والعلاقات:** الترابط بين الأفراد والمؤسسات، تبادل المعرفة، والتعاون في خلق المشاريع

والابتكارات. (Auerswald & Dani, 2022, p 3)

• **البنية التحتية والدعم:** الحاضنات، المسرعات، مساحات العمل المشتركة، مختبرات التصنيع،

والخدمات المهنية والقانونية. (Auerswald & Dani, 2022, p 4)

• **الأسواق والمعلومات:** إمكانية الوصول للعملاء، معلومات السوق والتقنيات، وقنوات التوزيع المحلية

والدولية. (Mason & Brown, 2014, p 20)

3. دور الجامعة في البيئة الريادية:

تُعد الجامعة جزءاً محورياً من النظام الجزئي للنظام البيئي الريادي، إذ تزود الطلاب والباحثين بالأسس العلمية والمعرفية والتقنية الضرورية، مما يعزز من قدرتهم على تطوير مهاراتهم وتحويل أفكارهم إلى مشاريع ناشئة. من خلال دمج مناهج ريادة الأعمال، الابتكار، والملكية الفكرية ضمن البرامج التعليمية، تُمنح الفرصة للطلاب لامتلاك رؤية شاملة تسمح لهم بخوض غمار الريادة بثقة.

وتشير نتائج مؤشر الابتكار العالمي 2024 إلى تحديات تواجهها البيئة الابتكارية في الجزائر (المركز 115 عالمياً)، حيث يُعد ضعف "براعة الأعمال" مؤشراً خطيراً على فجوة المهارات التي يعانيها خريجو الجامعات، وعدم مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات السوق. وهذا الواقع يضع عبئاً إضافياً على عاتق المؤسسات الجامعية لتطوير برامج تعزز الثقافة الريادية والابتكارية. (WIPO, 2024)

أما حسب بيانات التصنيف لعام 2024 الصادرة عن StartupBlink فتظهر نتائج مؤشر بيئة الشركات الناشئة 2024 فجوة عملية بين التوجه الريادي الطلابي وإنشاء المشاريع، حيث حلت الجزائر في المرتبة 118 من حيث كثافة الأنشطة الريادية، مقابل مركز متأخر في جودة المخرجات (المرتبة 97). يعكس هذا التفاوت ضعفاً في تحويل الأفكار الإبداعية للطلبة إلى نماذج أعمال قابلة للاستمرار، مما يُبرز الحاجة إلى تطوير حاضنات أعمال ومسرّعات ناشئة داخل الجامعات تعمل على دمج الإبداع الطلابي مع متطلبات السوق).

وفي المقابل، يفسر تصدر الإمارات والسعودية لمؤشرات ريادة الأعمال عالمياً (GEM) بسياساتها الفاعلة في دمج الجامعات مع القطاع الخاص، وإنشاء حاضنات أعمال جامعية تمكن الطلبة من تحويل مشاريع تخرجهم إلى شركات ناشئة حقيقية. هذا النموذج يقدم درساً واضحاً لدول شمال إفريقيا حول أهمية الربط بين التعليم واقتصاد المعرفة. (Global Entrepreneurship Monitor, 2024)

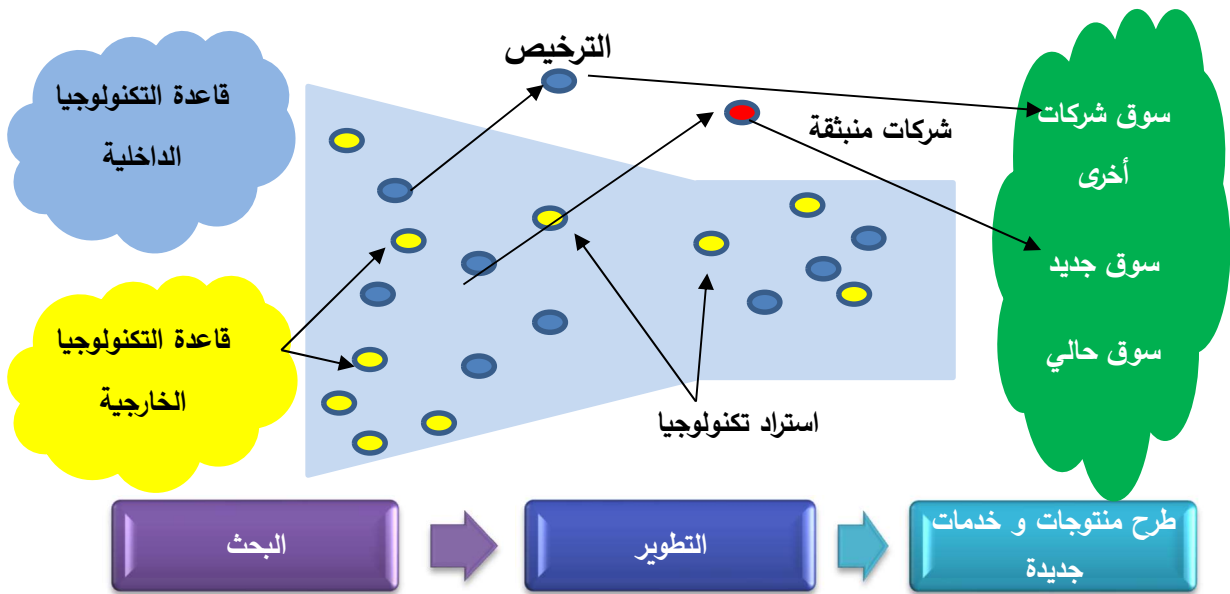
وعلى مستوى شمال إفريقيا، يلاحظ أن الأداء الأفضل نسبياً لـ تونس ومصر في مؤشرات الابتكار حيث يحتلان 81 و 86 على التوالي وهذا يرتبط جزئياً بوجود برامج تعاون أكثر فعالية بين جامعاتها والقطاع الصناعي، مما يخلق فرصاً أفضل لخريجيهما. (WIPO, 2024); World Bank, 2024

تؤكد هذه المؤشرات على وجود علاقة عضوية بين جودة البيئة الابتكارية وفعالية النظام الجامعي، حيث يبني جسوراً حقيقية لتمكين الطلبة من تحويل معارفهم إلى مشاريع منتجة.

4. النظام البيئي الريادي كجسر بين ثقافة ريادة الأعمال والمؤسسات: منظور نظرية الموارد والإبداع المفتوح
1.4. الإبداع المفتوح:

هو نهج تنظيمي للابتكار والابداع يقوم على استخدام تدفقات معارف متبادلة عبر حدود المؤسسة، بحيث تستفيد الشركات من أفكار وتقنيات وخبرات خارجية إلى جانب مواردها الداخلية، وكذلك تُتيح مخرجاتها الابتكارية غير المستغلة للجهات الخارجية بطرق متوافقة مع نموذج أعمالها. (Chesbrough, 2006, p 2)

الشكل رقم (07): نموذج الإبداع المفتوح



Source: Chesbrough, H. W., Vanhaverbeke, W., & West, J. (Eds.). (2006). Open innovation: Researching a new paradigm. Oxford University Press.

يمثل الشكل "Open Innovation Funnel" (قمع الابتكار المفتوح) إسقاطاً على الجامعة.

مدخلات قمع الابتكار في البيئة الجامعية

المدخلات (البحث): داخلياً (مناهج، مختبرات، أساتذة، مهارات طلبة) + خارجياً مؤسسات اقتصادية، رجال أعمال، حاضنات Erasmus، لتلاقح يُغذي الثقافة الريادية.

التطوير: اختبار الأفكار عبر مسابقات ريادية، حاضنات جامعية، تدريبات ميدانية، وشراكات؛
النية الريادية تحدّد إنشاء SMEs

مسارات الاستغلال:

- ترخيص (Licensing): نقل براءات إلى مؤسسات والبحوث إلى مؤسسات عبر اتفاقيات.
- شركات منبثقة (Spin-Offs): إطلاق SMEs حاملة للثقافة الريادية.
- استيراد تكنولوجيا (Insourcing): تركّز على استقطاب تقنيات جاهزة وخبرات متخصصة عبر شراكات هيكلية مع شركات (عقود مشاريع مشتركة)
- المخرجات: إطلاق في سوق حالي (تخصص الطالب)، جديد (ابتكار شخصي)، أو شراكات (مؤسسات قائمة). هكذا يحوّل النموذج المعرفة إلى قيمة اقتصادية.

2.4. نظرية الموارد والقدرات (RBV) في النظام البيئي لريادة الأعمال بالجزائر

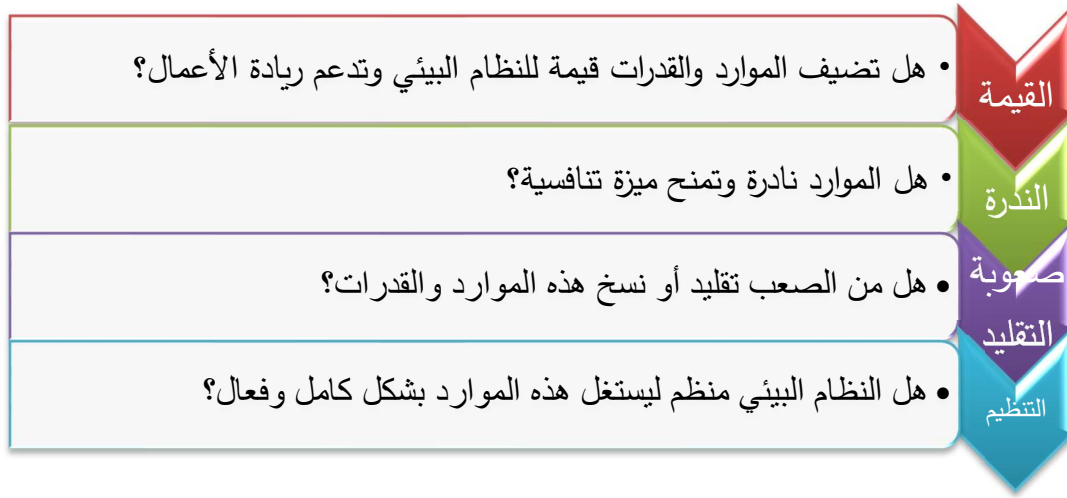
أ. نظرية الموارد أو الرؤية القائمة على الموارد:

فسّر المقاربة القائمة على الموارد تفوق الشركات اعتماداً على ما تمتلكه من موارد وقدرات داخلية مميزة لا على ظروف الصناعة وحدها، وتؤكد أن الميزة التنافسية المستدامة تنشأ عندما تستوفي الموارد معايير إطار VRIN / VRIO بوصفها قيّمة ونادرة وصعبة التقليد وغير قابلة للاستبدال ومنظمة للاستفادة منها، بما يصعب محاكاتها أو تعويضها من المنافسين، كما تُصنّف الموارد إلى ملموسة وغير ملموسة وبشرية وتنظيمية وعلاقية ضمن حزمة مترابطة تتبلور منها قدرات وكفاءات أساسية تشكّل أساس الاستراتيجية والأداء المتفوق طويل الأجل، مع إبراز خاص لأهمية الموارد التنظيمية وغير ملموسة مثل رأس المال البشري والسياسات التنظيمية في تحويل المعرفة والابتكار إلى منتجات وخدمات فعّالة تدعم تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونموّها. (Barney, 1991, p 105)

ب. شبكة الموارد الريادية:

- **رأس المال البشري (Human Capital):** يمثل مورداً غير ملموس ذو قيمة عالية، يشمل مهارات وخبرات الجامعات، مراكز البحث، برامج التدريب، وحاضنات ومسرعات الأعمال مثل المركز الجزائري لريادة الأعمال (ACSE). هذه الموارد البشرية النادرة تشكل قدرة تنظيمية لتحويل المعرفة إلى منتجات وخدمات مبتكرة، مما يعزز الابتكار والنمو.
- **السياسات والتنظيمات (Policy & Regulations):** موارد مؤسسية تخلق مناخاً ملائماً لريادة الأعمال من خلال تبني تشريعات محفزة تسهل إجراءات تأسيس المشاريع. القدرة على استغلال هذه الموارد التنظيمية تعزز استدامة النمو الريادي.
- **رأس المال المالي (Money Capital):** يشمل البنوك، رؤوس أموال المخاطر (Venture Capital) وهي استثمارات على مراحل مبكرة تتميز بالمخاطر والربح العالي، ومستثمري ملائكة الأعمال (Business Angels) وهم أفراد يمولون ويقدمون الخبرة، بالإضافة إلى صناديق الدعم.
- **بناء المجتمع (Community Building):** موارد اجتماعية مثل الشبكات، منصات التواصل، والمؤتمرات تعزز تبادل المعرفة والتعاون. القدرات التنظيمية في بناء وإدارة هذه الشبكات تخلق بيئة محفزة للابتكار المستمر.
- **الدعم التجاري (Business Support):** يشمل حاضنات الأعمال مثل: Incube Me BCOS، دي كابيتال، ومساحات العمل المشتركة، التي توفر خدمات الدعم والتوجيه التمويني واللوجستي للمشاريع الناشئة، مع قدرة تنظيمية عالية على تعظيم فاعلية هذه الموارد. (Gompers & Lerner, 2001, p 165)

الشكل رقم (08): نموذج VRIO لتقييم الموارد والقدرات



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد: نموذج VRIO

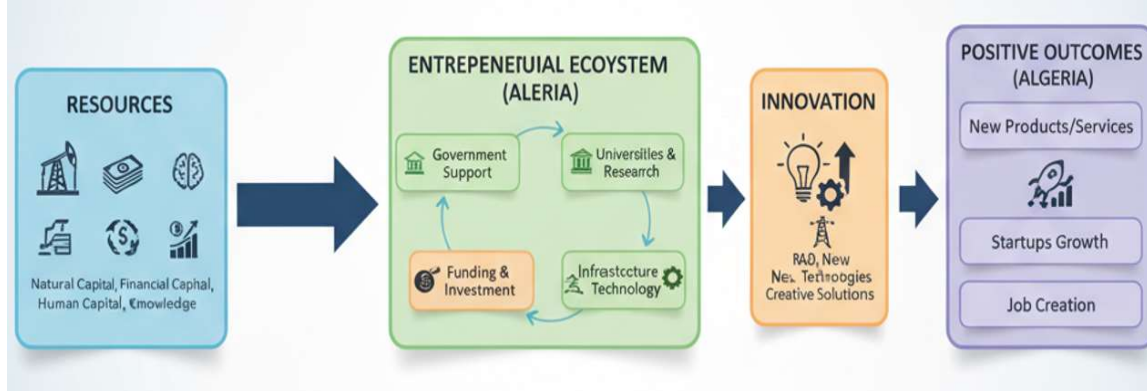
الشكل رقم (09): النموذج القائم على الموارد والقدرات



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (Gompers & Lerner, 2001)

يُعد هذا التنظيم المتكامل للموارد والقدرات أساسًا لخلق نظام بيئي ريادي تنافسي ومستدام في الجزائر، حيث تستغل الموارد ذات الخصائص المتميزة وفق (VRIO) عبر قدرات تنظيمية فعالة، لتوليد الابتكار وتعزيز نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة.

الشكل رقم (10): العلاقة بين الموارد، النظام البيئي الريادي، الابتكار،
والنتائج في ريادة الأعمال بالجزائر



المصدر: <https://istockphoto.com/gm1193572672>

الشكل يعرض مخططاً مفاهيمياً يوضح العلاقة بين الموارد، والنظام البيئي الريادي، والابتكار، والنتائج المتوقعة في سياق ريادة الأعمال في الجزائر. يبدأ المخطط بموارد متنوعة مثل رأس المال، المعرفة، رأس المال البشري، والبنية التحتية، والتي تشكل الأساس الضروري للنمو الريادي. تتفاعل هذه الموارد ضمن النظام البيئي الريادي الذي يضم مؤسسات حكومية، جامعات، مراكز بحث وتمويل، وشبكات دعم، لخلق بيئة محفزة تدعم عملية الابتكار. يمثل الابتكار في المخطط المرحلة التي تتحول فيها الموارد المدعومة بيئياً إلى أفكار ومنتجات وخدمات جديدة. وأخيراً، تظهر النتائج كإنشاء مؤسسات ناشئة، نمو اقتصادي، خلق فرص عمل، وتحسين تنافسية السوق. يعكس هذا المخطط كيف أن التآزر بين الموارد والبيئة الداعمة يزيد من فرص نجاح ريادة الأعمال ويعزز التنمية الاقتصادية في الجزائر.

5. تحديات ثقافة ريادة الأعمال وانعكاساتها على بيئة المشروعات الصغيرة والمتوسطة:

تتمثل في:

- عوائق اجتماعية أسرية ومجتمعية: تفضيل الوظيفة المستقرة، وضغط العائلة والمحيط، ...
- تحديات ثقافية وقيمية: ضعف تقبل الاختلاف والمخاطرة، وتأويلات دينية أو قيمية تحبذ تجنب المجازفة، ما يقلل التسامح مع الفشل ويضعف روح المبادرة.

- **انعدام الثقة المؤسسية:** ضعف الثقة في النظام والحكومة والجهات المنظمة يقلص الاستعداد للاستثمار طويل الأجل ويزيد كلفة عدم اليقين.
 - **بيئة تنظيمية مقيدة:** التعقيد الإجرائي، بطء التراخيص، وغموض تطبيق القوانين يرفع كلفة الامتثال ويؤخر الدخول إلى السوق.
 - **قرارات سيادية مؤثرة على السوق:** سياسات تقييد أو غلق الاستيراد، وتقلبات جمركية وتنظيمية مفاجئة، تربك سلاسل الإمداد وتحد من تنوع المدخلات والابتكار.
 - **مخاطر جزائية مبالغ فيها:** الخوف من عقوبات تنظيمية أو مالية ثقيلة يخلق نفوراً من التجريب ويحد من الابتكار المنتج.
 - **فجوات المهارات والدعم:** نقص المهارات الريادية والرقمية والإدارية وضعف الحاضنات والإرشاد والوصول للأسواق يعيق التحول من التأسيس إلى النمو.
 - **تباينات النوع الاجتماعي:** حواجز ثقافية ومؤسسية إضافية أمام رائدات الأعمال تقلل المشاركة والقدرة على التوسع .. (GEM, 2023/2024; GEM, 2024/2025).
- انطلاقاً من هذه التحديات، يتناول المبحث التالي آليات تمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر إصلاحات تنظيمية وتمويلية، بما يعزز الثقة المؤسسية والقدرة على الابتكار.

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

سنناول في هذا المبحث ثلاثة مطالب: مفهوم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها، مساهمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الاقتصاد والأشكال القانونية لهذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المطلب الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1. مفهوم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

◀ **تعريف البنك الدولي:** يصنف فرع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابع للبنك الدولي هذا النوع من المؤسسات عندما تكون المؤسسة المصغرة والتي يكون عدد عمالها أقل من 10 عمال، وكل من إجمالي أصولها ورقم أعمالها السنوي، كل على حدى يجب أن لا يفوق الـ 1000.00 \$ أمريكي، في حين أن المؤسسة المتوسطة هي التي تتكون من أقل من 50 عاملا، وأصولها ورقم أعمالها السنوي لا يتعدى كل منهما، 3 مليون \$ أمريكي (شرارة، 2019، ص 46).

◀ **تعريف لجنة بولتن 1971 BOLTON:** يعتبر من أول التعاريف التي حاولت من خلاله مراعاة التجانس والتنوع بين الشركات العاملة في القطاع، من خلال الجمع بين الجوانب الاقتصادية والإحصائية، فالتعريف الاقتصادي يعتمد على المعايير التالية: حصة صغيرة نسبيا من السوق، أن تدار من قبل مالكيها بطريقة شخصية، وليس من خلال هيكل إداري ذو طابع رسمي، أن تكون مستقلة والمالك هو المدير ولا تخضع في اتخاذ قراراتها إلى سيطرة خارجية.

◀ **تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية UNIDO:** عرفت يونيدو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة SMES على أنها المشروعات التي يديرها مالك واحد ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها طويلة الأجل (الاستراتيجية) وقصيرة الأجل (تكتيكية)، كما يتراوح عدد العاملين فيها ما بين 10 و50 عاملا (عياد، 2017، ص 23).

◀ **تعريف لجنة التنمية الاقتصادية بالأمم المتحدة:** تعرف لجنة التنمية الاقتصادية بالأمم المتحدة SMES بأنها تلك المؤسسات التي تتضمن على الأقل خاصيتين من الخصائص الآتية: عدم انفصال الملكية عن الإدارة فعادة ما يكون المدير مالك المؤسسة، تتمثل الملكية ورأس المال في فرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد، مجال نشاط المشروع محليا في الغالب، حجم المشروع يكون صغيرا

مقارنة بالمشاريع الكبيرة التي تعمل في نفس المجال

تعريف منظمة العمل الدولية (ILO): تعرف منظمة العمل الدولية المؤسسات الصغيرة بأنها تلك المؤسسات التي يعمل بها أقل من 10 عمال والمؤسسات المتوسطة هي تلك المؤسسات التي يعمل بها ما بين 10 إلى 99 عامل وما يزيد عن 99 عاملا تعد مؤسسات كبيرة (ميساء والعبادي، 2015، ص 8).

➤ **تعريف دول شرق اسيا:** في دراسة قام بها اتحاد بلدان جنوب شرق آسيا حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قام الباحثان Bruch et Hiemenz بتصنيف هذه المؤسسات بالاعتماد على مؤشر العمالة كمعيار أساسي، فأصبح هذا التصنيف معترف به في هذه البلدان، وتعتبر المؤسسة عائلية وحرفية إذا كان عدد العمال من 1 إلى 10 عامل، وتعتبر المؤسسة صغيرة إذا كان عدد العمال من 10 إلى 49 عامل والمؤسسة متوسطة إذا كان عدد العمال من 49 إلى 99 عامل في حين تعتبر المؤسسة كبيرة إذا كان عدد عمالها أكثر من 100 عامل، كما أستخدم أيضا على بعض المعايير النوعية في التميز بينها، ففي المؤسسات الحرفية يكون المالك هو المنتج مباشرة والمستخدمين أغلبهم من أفراد العائلة، عكس المؤسسة الصغيرة والمتوسطة حيث تعرف نوع من تقسيم العمل، فيبتعد المالك عن وظيفة الإنتاج ليهتم أكثر بالإدارة والتسيير فيظهر بذلك نوع من تنظيم الوظائف، هذا التنظيم يكون أكثر وضوحا في المؤسسات الكبيرة (عزيز، 2011، ص 9).

➤ **تعريف دولة الهند:** المعيار المستخدم في الهند لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو معيار رأس المال المستثمر، وقد حددت قيمة رأس المال عام 1978م (وهي قابلة للتغيير) بـ 750,000,00 روبية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما يعتبره كل المؤسسات الباطنية التي يقل رأس مالها عن مليون روبية مؤسسة صغيرة ومتوسطة. (خوتي وحساني، 2008، ص 27)

➤ **تعريف دولة بريطانيا:** تتبنى المملكة المتحدة في تعريف المؤسسات الصغيرة استخدام مجموعة من المعايير، بحيث لا يزيد حجم المبيعات السنوي للمشروع عن 1.4 مليون جنيه إسترليني (2.2 مليون دولار، أن لا يزيد حجم الأموال المستثمرة عن 0.8 مليون جنيه إسترليني ويمكن أن تصل إلى سبعة مليون جنيه إسترليني، أن يقل عدد العاملين في المشروع عن خمسين عاملا أسبوعيا، أن يكون نصيب المشروع من السوق محدودا، استقلالية المشروع من أية تكتلات اقتصادية وأن تتم إدارة

المشروع من طرف أصحابه(خوتي وحساني، 2008، ص 28).

◀ **تعريف دولة مصر:** المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي كل نشاط لشخص أو أكثر يعملون لحسابهم ويكون للمشروع صفة الاستقلالية في الملكية والإدارة ويقل عدد العمال فيه عن 100 عامل، كما يقل رأس مال المشروع عن 6 مليون جنيه وتقل قيمة الأموال الثابتة به بدون الأراضي والمباني. (خبابة، 2013، ص 16)

◀ **التعريف الجزائري للمؤسسات ص و م:** جاء التعريف الرسمي في الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2001 ضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01/18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، من خلال انضمام الجزائر إلى المشروع الأورو متوسطي، وتوقيعها على ميثاق بلونيا حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جوان سنة 2000، وهو ميثاق يكرس التعريف الأوروبي لهذه المؤسسات بالاعتماد على المعايير الأوروبية (حجم العمالة، رقم الأعمال السنوي والحصيلة السنوية) بالإضافة إلى معيار الاستقلالية، وحسب المادة الرابعة من هذا القانون تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسات تحترم معايير الاستقلالية، ذات طبيعة قانونية، مؤسسة إنتاج سلع / خدمات تتميز بأنها تشغل من 1 إلى 250 شخص برقم أعمال سنوي لا يتجاوز 02 مليار دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار وتم من خلال مواد هذا القانون رقم 05-06-07 تصنيف المؤسسات إلى ثلاث مجموعات مصغرة ملخصة في الجدول أسفله:

الجدول رقم (02): تصنيف المؤسسات حسب القانون التوجيهي الجزائري

المؤسسات	عدد العمال	رقم الأعمال السنوي /مليون دج	مجموع الميزانية /مليون دج
مؤسسة مصغرة	من 01 إلى 09	أقل من 20	أقل من 10
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	أقل من 200	أقل من 100
مؤسسة متوسطة	50 إلى 250	من 200 إلى 2000	500 من

المصدر: (القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2001، ص 5)

2. خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جزءا مهما من القطاع الاقتصادي لقدرتها على التكيف مع التغيرات، وتعتبر حلا لبعض المشاكل، وغيرها من الخصائص التي تميزها والتي تتمثل فيما يلي:

➤ **سهولة التأسيس:** تتميز هذه المنشأة بانخفاض قيمة رأس المال المطلوب لتأسيسها وتشغيلها وبالتالي محدودية القروض اللازمة والمخاطر المنطوية عليها، مما يساعد على سهولة تأسيس وتشغيل مثل تلك الشركات أو المؤسسات، ومن ثم أداة فاعلة لجذب مدخرات الأفراد وتوظيفها في المجال الإنتاجي، كما تتميز بسهولة إجراءات تكوينها وتتمتع بانخفاض مصروفات التأسيس والمصروفات الإدارية نظرا لبساطة وسهولة هيكلها الإداري والتنظيمي، وجمعها بين الإدارة والتشغيل. (عتيق، 2020، ص 22)

➤ **اتساع انتشارها الجغرافي:** تتمتع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالقدرة على الانتشار في القرى والمدن الصغيرة والكبيرة، على عكس المؤسسات الكبيرة التي تتركز في المدن الكبرى، وشهدت هذه المؤسسات في الثلاثة عقود الأخيرة توسعا ملحوظا إذ تمثل 95% من إجمالي المؤسسات وتساهم بنحو 50% من الناتج المحلي الإجمالي في الدول المتقدمة.

➤ **التنظيم وسهولة التسيير:** تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببساطة هيكلها وبتنظيمها مما يسمح باتخاذ قرارات سهلة وسريعة، ويكون المالك (المسير) قريب من الجهات الفاعلة (القرب بين الرئيس والعاملين)، وبالتالي يحافظ على سير مؤسسته وملكيته وهذا التفاعل هو الذي يضمن القدرة التنافسية لهذا النوع من المؤسسات. (القهيوي و الوادي، 2012، ص 12)

➤ **المناولة:** تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسيلة دعم للمؤسسات الكبرى، وتمثل نوع من الترابط الهيكلي والخلفي بين مؤسسة رئيسية تكون في أغلب الأحيان مؤسسة كبرى ومؤسسات مقاوله تتميز بحجمها الصغير الذي يمنحها ديناميكية وقدرة على التكيف مع شروط التعاون. (عطاء الله ياسين، 2009، ص 31)

➤ **سهولة الدخول والخروج من السوق:** نظرا لما تتميز به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من انخفاض في قيمة رأس المال الثابت وقلة المخزون السلعي من المواد الخام والمنتجات النهائية وارتفاع نسبة رأس المال إلى الخصوم وحقوق أصحاب المؤسسة وسهولة تحويل أصول المؤسسة إلى سيولة، فإن ذلك يتيح الفرصة للدخول إلى السوق والخروج منه في فترة قصيرة.

◀ **التجديد والإبداع:** تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المصادر الأساسية للأفكار الجديدة، فهي تلجأ إلى الإبداع لكونها لا تستطيع الإنتاج بأحجام كبيرة، لهذا تقوم بتعويض هذا النقص بإجراء تعديلات عن طريق الإبداعات الجديدة حتى تستطيع أن تنافس المؤسسات الكبيرة ذات الوفرة في الإنتاج وأن تعود عليها هذه الإبداعات الجديدة بالأرباح.

◀ **إنخفاض مستويات معامل رأس المال على العمل:** حيث تخصص المؤسسات الصغيرة عادة في عدد محدود من عمليات التصنيع، مما يتيح لها استخدام تكنولوجيا أقل كثافة رأسمالية وهذا بدوره يؤدي إلى إنخفاض مستويات معامل رأس المال على العمل نسبياً، وينجم عن إنخفاضه أن هذه المؤسسات تكون أكثر قدرة على إستيعاب فائض العمالة، كما أن استخدامها لتكنولوجيات أقل تعقيداً وأقل كثافة رأسمالية ييسر فرص وعمليات التدريب على إستخدامها ويؤدي إلى الإقلال من نفقات وتكاليف الصيانة ومن ثم الإقلال من مشكلات الأعطال في هذه المؤسسات. (عبد المطلب، 2009، ص 29)

◀ **إحداث التوازن بين المناطق:** تعمل على إحداث نوع من العدالة في التنمية الإقليمية، إذ أنها تتمكن من الانتشار في العديد من الأقاليم مما يساعد على تنمية تلك الأقاليم واستقرار السكان فيها، كما تتميز بنقص حجم القوى العاملة اللازمة وإمكانية تحقيق روح الفريق. (النجار، 1999، ص 6)

◀ **مركز للتدريب الذاتي:** إن طابع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجعلها مركزاً ذاتياً لتدريب وتكوين مالكيها والعاملين فيها نتيجة لمزاولة نشاطهم إنتاجي باستمرار وتحملهم للمسؤوليات التقنية والمالية وهذا ما يساعدهم على الحصول على المزيد من المعلومات والمعرفة مما ينمي قدراتهم ويؤهلهم لقيادة استثمارات جديدة وتوسيع نطاق فرص العمل المتاحة.

◀ **الملكية الخاصة (الطابع الشخصي):** تأخذ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الغالب طابع الملكية الفردية والعائلية، حيث تتميز هذه المؤسسات بقلّة عدد العاملين فيها، وكذلك محلية النشاط هذا ما يؤدي إلى وجود نوع من الألفة والمودة والعلاقة الطيبة المنظمة بين العملاء ومن جانب آخر تجعل الملكية الخاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصحاب هذه المؤسسات على معرفة تامة بالعمل والمشكلات التي تعترضهم. (بلالطة ، 2019، ص16)

◀ **بساطة الهيكل التنظيمي:** تعتبر هذه النقطة من نقاط ضعف من وجهة نظر معينة، لكن يمكن اعتبارها نقطة إيجابية من جانب آخر في اكتساب موقع تنافسي فهي لا تعتمد على كثافة التنظيم المتسم بالنمط

البيروقراطي الذي يتطلب مستويات تنظيمية متعددة كما هو الحال في المؤسسات الكبرى، والذي يكون عادة مصدر للعمل وعدم تحفيز العمال، أما الحجم الصغير والمتوسط فيسمح للعمال الموجودين في قاعدة التنظيم بالاقتراب من مركز القرار مما يزيد في تحفيزهم.

3. تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدة معايير: الحجم، الاقتصادي، توجه المؤسسة، نوعية المنتجات، القانون التجاري، وسنصلها كالتالي:

1.3. تصنيف المؤسسات حسب الحجم:

المؤسسة الصغيرة جدًا: حسب المادة 7 تعرف أنها مؤسسة تشغل من عامل إلى 9 عمال وتحقق رقم أعمال من 20 مليون دج أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دج.

المؤسسات الصغيرة: حسب المادة 6 تعرف بأنها مؤسسة تشغل من 10 إلى 49 عامل ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار جزائري، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دج.

المؤسسة المتوسطة: حسب المادة 5 كل مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 عامل ويكون رقم أعمالها ما بين 200 مليون دج أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 إلى 500 مليون دج. (زويته ، 2020 ، ص 36)

2.3. تصنيف المؤسسات حسب المعيار الاقتصادي:

يعتبر هذا التصنيف من أكثر وأهم التصنيفات دقة وانتشار لدى مختلف الدول، حيث تصنف المؤسسات حسب النشاط الاقتصادي إلى:

مؤسسات صناعية: وهي التي يتمثل نشاطها في إنتاج السلع انطلاقًا من مواد استهلاكية أو مواد أولية، ويحتاج هذا النوع من المؤسسات إلى طاقات إنتاجية كبيرة إذا ما قورنت بالمؤسسات الأخرى، ويد عامله خبيرة ومؤهلة، وتستغرق وقت في العملية الانتاجية.

مؤسسات فلاحيّة: وتكون مؤسسات تنشط في الجانب الزراعي وتربية المواشي والصيد البحري والدواجن، وكل المهن المتعلقة بالجانب الطبيعي، ويعتبر هذا القطاع الأكثر انتشارًا وتوسعًا من حيث

عدد المشاريع، وهذا لأهميته وكذا اقبال اغلبية اصحاب المشروع عليه نظرا للأرباح والفوائد السريعة والمضمونة التي يجنيها القطاع.

➤ **مؤسسات خدماتية:** وهي المؤسسات التي تقدم خدمات كالنقل والصحة والاتصالات والمواصلات وغيرها. (عتيق ، 2020، ص 35)

3.3. تصنيف المؤسسات حسب توجه المؤسسة:

➤ **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التقليدية:** وهي المؤسسات التي تعتمد على وسائل بدائية بسيطة، وعلى اليد عاملة غير ماهرة، وهي تتكون من عدد محدود جدا من اليد العاملة وتكون منتشرة غالبا في الأرياف والمناطق ذات الدخل المنخفض.

➤ **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحديثة:** هي مؤسسات تعتمد على وسائل حديثة وتكنولوجيا متطورة في عملية الإنتاج ويد عاملة ماهرة ومؤهلة، وهي تضم عدد كبير من اليد العاملة، ومن أمثلة هذه الصناعات خاصة في الدول النامية نجد: تركيب وإصلاح الآلات والمعدات سواء في مجال الميكانيكي تركيب وإصلاح السيارات، المعدات الفلاحية، تركيب وإصلاح الأجهزة الكهربائية، وغيرها

➤ **المؤسسات العائلية:** وهي مؤسسات تنشأ بمشاركة أفراد العائلة وتكون إقامتها في المنزل، وفي أغلب الأحيان يمثلون اليد العاملة، حيث تسوق بكميات محدودة أما إنتاجها يكون عبارة عن منتجات تقليدية.

➤ **المؤسسات التقليدية:** وهي المؤسسات التي تستخدم معدات وأدوات بسيطة وعدد محدود من العمال ويتميز فيها الإنتاج بالطابع اليدوي والمجهود الفردي والمهارات المكتسبة ويمكن أن نميز بين نوعين:

- **مؤسسات حرفية:** تحتاج إلى تدريب خاص ومهارات فنية وتمارس داخل ورشات وغالبا ما يكون فيها عدد العمال أقل من 10 عمال، وهي تمتاز بقابلية التطور والتكيف مع الأوضاع المتغيرة وتعتمد على قوة العمل أكثر من اعتمادها على قوة رأس المال.
- **مؤسسات حرفية خدماتية:** وهي تقدم خدمات معينة للأفراد مثل خدمات الصيانة وتمارس داخل ورشات صغيرة. (قاسمي، 2018، ص 4)

4.3. تصنيف المؤسسات حسب نوعية المنتجات:

➤ **مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية:** يركز نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نظام إنتاج السلع الاستهلاكية المتمثلة في المنتجات الغذائية، تحويل المنتجات الفلاحية، منتجات الجلود والأحذية والنسيج، الورق ومنتجات الخشب ومشتقاته. ويعود التركيز على مثل هذه المنتجات أساسا نظرا لكونها تتلائم وخصائص هذه المؤسسات، بحيث تعتمد صناعة السلع الغذائية على مواد أولية مختلفة المصادر.

➤ **مؤسسات إنتاج السلع الوسطية:** يجمع هذا النوع كل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المختصة في تحويل المعادن، المؤسسات الميكانيكية والكهربائية، الصناعة الكيماوية والبلاستيك، صناعة مواد البناء، المحاجر والمناجم. ويعود التركيز على مثل هذه المؤسسات باعتبار شدة الطلب المحلي على منتجاتها خاصة فيما يتعلق بمواد البناء.

➤ **مؤسسات إنتاج سلع التجهيز:** تتميز صناعة سلع التجهيز عن المؤسسات السابقة، أنها تتطلب بالإضافة إلى المعدات والأدوات لتنفيذ إنتاجها إلى تكنولوجيا مركبة، فهي بذلك صناعة ذات كثافة رأس مال أكبر، الأمر الذي لا ينطبق وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لهذا نرى أن مجال تدخل هذه المؤسسات يكون ضيق، بحيث يشمل بعض الفروع البسيطة فقط كإنتاج وتركيب بعض المعدات البسيطة ويكون ذلك خاصة في البلدان الصناعية المتقدمة، أما في البلدان النامية فيقتصر نشاطها على تصليح الآلات والمعدات، خاصة وسائل النقل السيارات وآلات الشحن والآلات الفلاحية وأيضا تجميع بعض السلع انطلاقا من قطع الغيار المستورد. (مهمل، 2014، ص 105-110)

5.3. تصنيف المؤسسات حسب القانون التجاري:

➤ **شركات الأشخاص:** تقوم شركات الأشخاص في تكوينها على شخصية شركائها نظرا للتعارف القائم بينهم والثقة التي تربط بعضهم بعض، وتربطهم عادة رابطة القرابة أو رابطة امتهان الأعمال التجارية، فتقوم على الاعتبار الشخصي لذلك أطلق عليها شركة الأشخاص وتتضمن شركات الأشخاص ما يلي: شركة التضامن في هذا النوع من الشركات يسال الشركاء جميع عن ديون الشركة، بمعنى آخر أن ذمته المالية غير مستقلة عن الذمة المالية للشركة.

➤ **شركة الخاصة:** وهي شركة معدومة الشخصية المعنوية وليس لها اسم خاص بها أو موطن أو جنسية كما ليس لها رأس مال، فهي عقد لا ينشئ عنه شخص معنوي ويترتب عليه حقوق والتزامات فيما

بين الشركاء دون أن تظهر الشركة للغير كشخص معنوي، وهي شركة تعتبر تجارية أو مدنية تبعا للغرض الذي قامت الشركة لأجله. (قاضي ، 2018، ص 55)

◀ **الشركة ذات المسؤولية المحدودة:** وهي نوع من شركات الأموال وتطورا لشركة الأشخاص، وتتميز بأن عدد المساهمين لا يزيد عن 50 مساهم، ويكون رأس المال موزع على حصص بين الشركاء محصورة بينهم وبحيث لا يمكن انتقال هذه الحصص إلى غير الشركاء إلا بشروط محددة، كما لا يسمح بزيادة رأسمالها، أو طرح أسهم للاكتتاب العام، أو بيع سندات الدخول، أو أعمال البنوك والتأمين، أو الادخار، أو الاستثمار أموال الحساب الغير. (ميمي ومغني، 2018، ص 266).

◀ **شركات الأموال:** شركة المساهمة التي هي شبيهة للشركة ذات المسؤولية المحدودة في كل شيء باستثناء رأس المال الذي يكون موزع على شكل أسهم وليس مبالغ، ويمكن لكل شريك تحديد قيمة مساهمته في رأس مال الشركة حسب عدد وقيمة الأسهم التي يمتلكه. (رابح حميدة، 2011، ص 17)

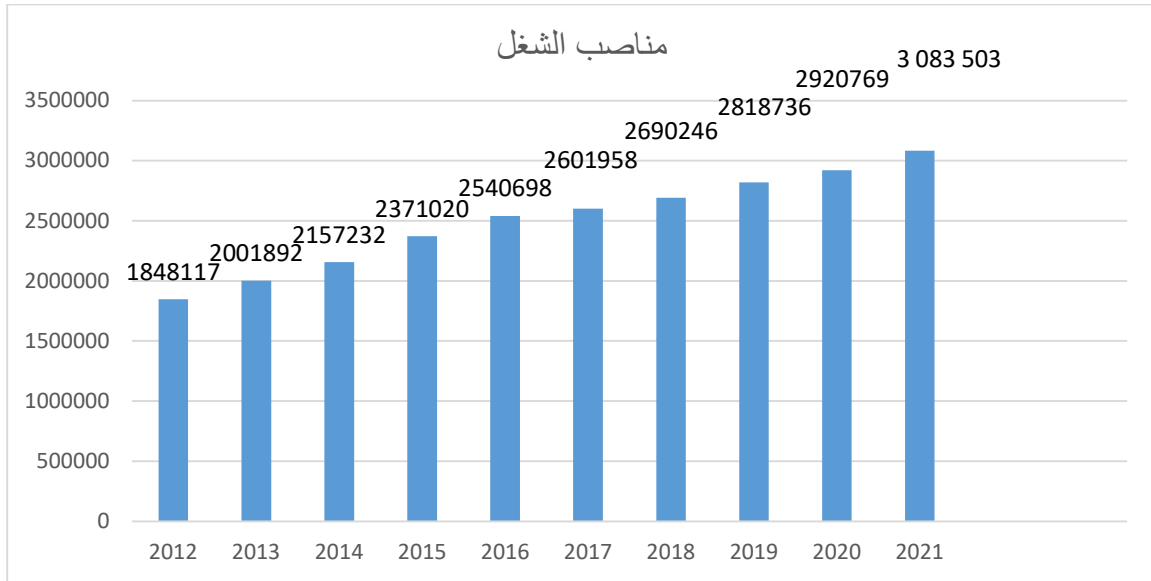
المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة في تنمية الاقتصاد الوطني

تزايد الاهتمام بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء وذلك لتحسين ظروفها الاقتصادية والاجتماعية، وقد ركزت الحكومة الجزائرية كغيرها من الدول جهودها واهتمامها بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا يعود إلى الدور الكبير الذي تساهم به في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بتوفير فرص العمل واستيعاب نسبة كبيرة من القوة العاملة وتنمية قيمة الصادرات خارج قطاع المحروقات والمساهمة في الناتج الداخلي الخام ودعم القيمة المضافة.

1. توفير مناصب العمل:

مساهمة المؤسسات الصغيرة في توفير مناصب العمل المباشرة والغير المباشرة، حيث أنها تؤدي دورا كبيرا في توفير مناصب العمل والتقليص من البطالة خاصة وان نسبة تزايد طلبة الجامعيين المتخرجين وطلبة المعاهد ومراكز التكوين، لكن بإمكان القطاع استيعاب عدد كبير من القوة العاملة ضرورة لتحقيق الامن الاقتصادي القومي بما يتعكس إيجابا على الاقتصاد الوطني والمحلي من خلال توفير جميع المنتجات والخدمات للمواطن والتخلص من التبعية والمساهمة بالنهوض بالقطاعي الاقتصادي لبناء التنوع الاقتصادي المستدام.

الشكل رقم (11): يوضح مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات:

Ministère de l'Industrie et de la Production Pharmaceutique bulletin d'information statistique de la PME
N° 34-33-32-31-30-29-28-27-26-23-22-21-20-18

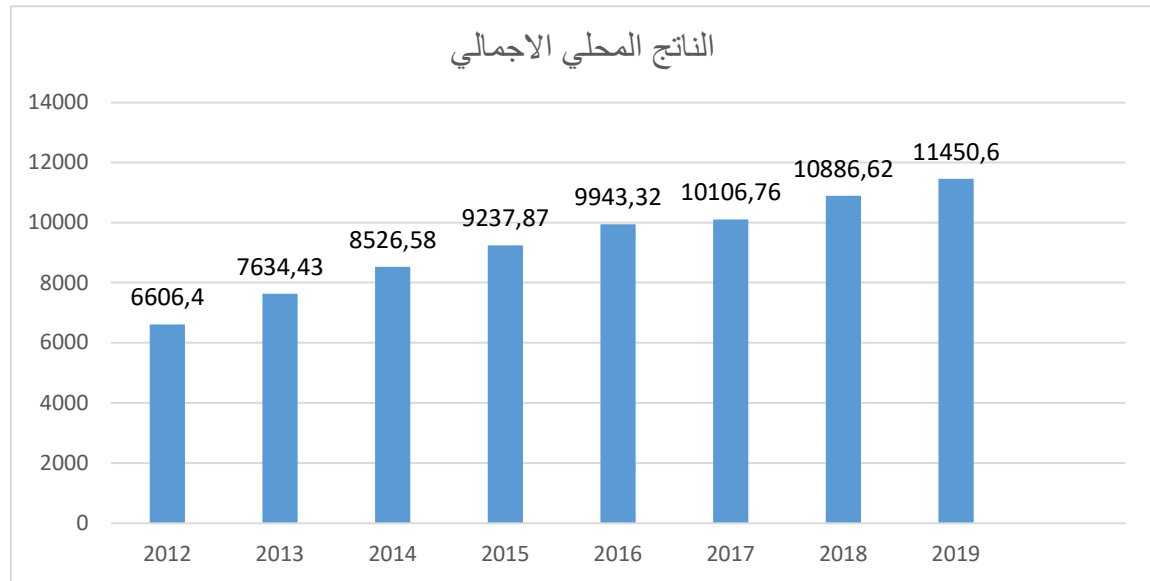
تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم القطاعات الاقتصادية التي توفر مناصب الشغل وتعد من أهم القطاعات التي تمتص البطالة التي تعد من أهم المشاكل الاجتماعية التي تعاني منها الكثير منها الجزائر، وذلك من خلال توفير فرص عمل للجميع شرائح المجتمع بمختلف صفاتهم ومستوياتهم المهنية حيث نلاحظ من خلال الشكل أعلاه بان هناك زيادة مستمرة في مناصب العمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذه الزيادة غير ثابتة وهي علاقة طردية مع زيادة عدد المؤسسات المستحدثة تستحدث معها مناصب شغل لهذا تستحوذ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على اهتمام كبير في الجزائر من خلال تقديم تسهيلات للشباب لإنشاء مؤسساتهم حيث بلغ عدد المناصب سنة 2012 حوالي 1 848 117 منصب ليعرف تطور مستمر حيث وصل سنة 2021 بحوالي 3 083 503 منصب عمل ثم ارتفع في 2022 إلى نحو 3,22 مليون منصب، ليصل في 2024 إلى حوالي 3,25 مليون منصب شغل، ويتجاوز في 2025 نحو 3,4 مليون منصب شغل لذلك أصبحت الدولة الجزائرية تعتمد على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتخفيف من الوضع الاجتماعي الذي تواجهه وتدني مستوى الفقر وزيادة التشغيل، ونظرا للتطور العددي الذي عرفه هذا القطاع فقد رافقه تطور في توفير مناصب العمل مما ينعكس حتما على الوضع الاجتماعي للأسر. (الديوان الوطني للإحصائيات، 2026)

2. المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي:

تُعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ركيزة أساسية في استراتيجية الدولة لتنويع الاقتصاد والابتعاد عن الاعتماد على قطاع المحروقات، خاصة في ظل تقلبات أسعاره العالمية. ويُقاس أداء هذا القطاع عبر مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي، الذي يُعرف بأنه "القيمة الإجمالية للسلع والخدمات النهائية التي ينتجها بلد ما خلال سنة، مقومة بسعر السوق".

ورغم هذا التركيز الاستراتيجي، تبقى مساهمة القطاع متواضعة، حيث لا تتجاوز حصة القطاع الخاص ككل (الذي تُشكل هذه المؤسسات عموده الفقري) 20% من إجمالي الناتج المحلي، مما يدعو إلى الحاجة لسياسات أكثر فاعلية لتحقيق النتائج المرجوة. (Kheloufi, 2025, p 349)

الشكل رقم (12): يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات:

Ministère de l'Industrie et de la Production Pharmaceutique bulletin d'information statistique de la PME
N° 34-33-32-31-30-29-28-27-26-23-22-21-20-18

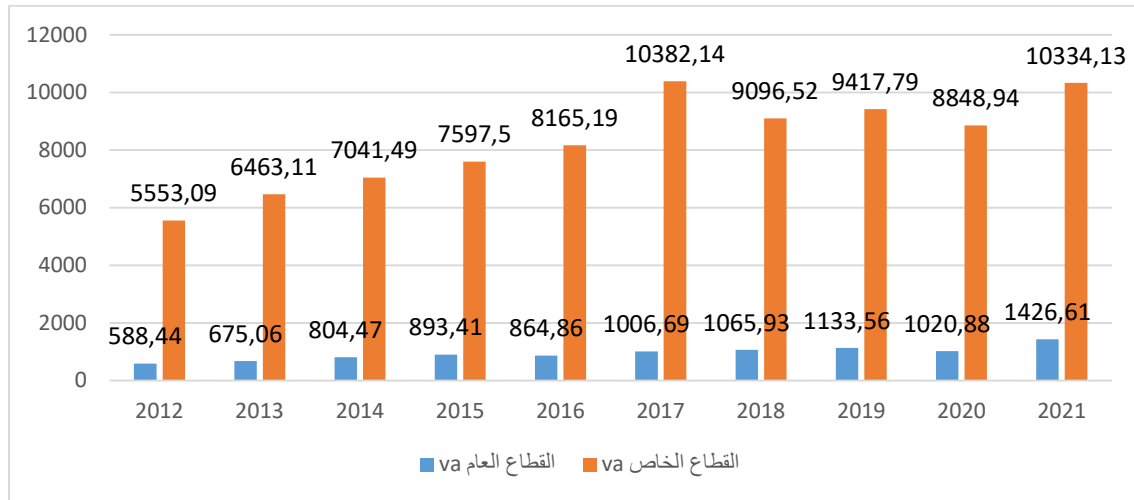
نلاحظ من الشكل اعلاه أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي خارج المحروقات في تطور مستمر من سنة لأخرى خلال الفترة الممتدة من 2012 إلى 2019، وبلغ سنة 2012 ما قيمته 6606.40 مليار دينار ليعرف تطور مستمر إلى 11456.6 مليار دينار سنة 2019 حيث تُقدّر مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي خارج المحروقات بحوالي 15,9% سنة 2022، وترتفع إلى

نحو 16,7% سنة 2023، ثم تصل إلى ما يقارب 17,2% سنة 2024، (البنك المركزي الجزائري، 2024؛ وديوان الناتج المحلي، 2023). حيث تلعب المؤسسات دورا هاما في دعم الناتج المحلي خارج المحروقات كونها أداة مهمة في تحقيق الاكتفاء الذاتي، وهذا راجع لتطبيق الجزائر سياسية دعم مركزة للقطاع وفتح الاستثمار وتشجيعهم بالجانب المادي والتمويلي والجبايي والجمركي كل هذا من اجل النهوض بالقطاع، مما يساعد على تحسين وضعية الاقتصاد الوطني.

3. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة:

هي قيمة الناتج مطروحا منها الاستهلاك الوسيط، وتستخدم لقياس إسهام كل منشأة أو صناعة أو قطاع في خلق القيمة داخل الاقتصاد وفق منهجية الحسابات القومية (ESCWA, 2023)، تستحوذ فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة على النسبة الأكبر والتي تتراوح قيمتها ما بين 5553.09 إلى 10334.13 مليار دينار خلال فترة الدراسة.

الشكل رقم (13): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات:

Ministère de l'Industrie et de la Production Pharmaceutique bulletin d'information statistique de la PME
N° 34-33-32-31-30-29-28-27-26-23-22-21-20-18

من خلال الشكل أعلاه الذي يوضح ساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة، وعليه وجب تكثيف مختلف الجهود لترقية القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات والخروج من تبعية المحروقات، وذلك من خلال مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة خارج قطاع

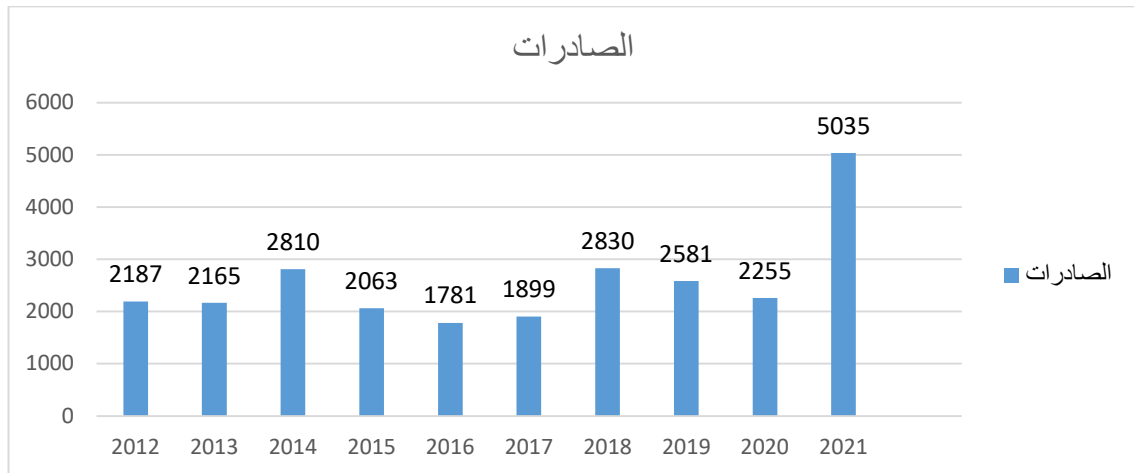
المحروقات تزداد باستمرار، خاصة في القطاع الخاص. تتنوع هذه المؤسسات ساهم في تعزيز القيمة المضافة، وسهولة تأسيسها ساعدت في زيادة عددها وتحسين دورها الاقتصادي. دعمها في مجالي التمويل والضرائب يعد ضروريًا لضمان استمراريته وتقوية الاقتصاد الجزائري.

4. المساهمة في تنمية الصادرات:

تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المساهمة بفعالية في تنمية حجم الصادرات وضبط ميزان المدفوعات وتوفير النقد الأجنبي وتنشيط قطاع التجارة الخارجية، فبالرغم من أن الجزائر قامت بالعديد من الإصلاحات الاقتصادية لتطوير هذا القطاع، يعتبر أداء القطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محدودا بالمقارنة مع الإمكانيات التي تمتلكها الدولة، حيث تمثل نسبة الصادرات خارج قطاع المحروقات سوى 4% من مجموع الصادرات مثلما يوضحه الشكل التالي.

الشكل رقم (14): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الصادرات

الوحدة: مليون دولار



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات:

Ministère de l'Industrie et de la Production Pharmaceutique bulletin d'information statistique de la PME
N° 34-33-32-31-30-29-28-27-26-23-22-21-20-18

بالنظر إلى حالة الجزائر ووفقا لإحصائيات سنة 2016 فإن 93.84% من إجمالي صادراتها هي من المحروقات، بينما تمثل نسبة 6.16% صادراتها من خارج المحروقات أي ما يعادل 1.78 مليار دولار أمريكي، غير أن السنوات الأخيرة شهدت تحسُّنا تدريجيًا في أداء الصادرات غير

المُحروقات، حيث بلغت قيمة الصادرات خارج المحروقات في الجزائر حوالي 7 مليار دولار سنة 2022، ثم تواصلت الزيادة في سنة 2023 لتسجل قيمة قياسية قاربت أو تجاوزت 13 مليار دولار، قبل أن تعرف تطورًا إضافيًا في سنة 2024 مع استمرار ارتفاع نسبي في حجم الصادرات غير النفطية، مما يعكس تحسنًا تدريجيًا في دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنويع القاعدة التصديرية خارج المحروقات بنحو 10-12% فقط من إجمالي الصادرات، (الديوان الوطني للإحصائيات، 2024؛ وكالة الأنباء الجزائرية، 2023). وبالتالي فمساهمة القطاعات الأخرى مجتمعة تبقى ضعيفة جدا ودون المستوى المطلوب.

المطلب الثالث: آليات السياسات الحكومية لتعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

سعت الدولة إلى تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إقرار هيئات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة لضمان تحقيقها في سوق العمل وتشجيع الشباب إلى تجسيد أفكارهم وتحويلها إلى مؤسسات ووضعت آليات لدعم هذه المؤسسات بمصادر تمويل مثلما سنوضحها في النقاط التالية:

1. الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:

تم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، المعدل والمتمم للمرسوم 296-96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 هي هيئة حكومية ذات طابع خاص، موضوعة تحت وصاية وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة، وتتكفل بتسيير جهاز ذو مقاربة اقتصادية، يهدف إلى مرافقة حاملي المشاريع لإنشاء وتوسيع مؤسسات مصغرة في مجال انتاج الخدمات والسلع لخلق الثروة ومناصب عمل. (المرسوم التنفيذي رقم 20-329، ص 2)

1.1. مهام الوكالة:

موجهة لدعم وتنمية المقاولاتية، توفير جميع المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية والتنظيمية المتعلقة بأنشطة حاملي المشاريع، تطوير العلاقات مع الشركاء والجهات المعنية: (البنوك، مصلحة الضرائب، صندوق الضمان اجتماعي)، تطوير الشراكة بين مختلف القطاعات لتحديد فرص الاستثمار، تكوين حاملي المشاريع ضمن مراكز تطوير المقاولاتية، تمويل مشاريع الشباب وإبلاغهم عن مختلف الإعانات الممنوحة، المرافقة والمتابعة عن بعد وتشجيع إجراءات إنشاء وتوسيع الأنشطة.

2.1. المؤهلات والشروط:

تتضمن تقديم مساهمة مالية شخصية مطابقة لأحد صيغ التمويل المختارة، عدم الاستفادة من إعانة لاستحداث نشاط ما من مختلف أجهزة الدعم، شهادة أو مؤهل مهني و/أو امتلاك معرفة ومهارات معرفية مُعترف بها وموثقة بواسطة شهادة أو اعتراف مهني آخر بالإضافة إلى شهادة تكوين على مستوى مركز تطوير المقاولاتية ويجب أن يتراوح سن حامل المشروع ما بين 18 و55 سنة. (www.nesda.dz)

3.1. آليات التمويل الممنوحة:

أ. التركيبات المالية:

تعرض الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية عدة صيغ تمويلية لإنشاء وتوسعة المؤسسات المُصَغَّرة عبر 3 تركيبات مالية، هي:

- **التمويل الذاتي:** حيث يقوم صاحب المشروع بتمويل الاستثمار بالكامل بشكل مستقل، دون اللجوء إلى مصادر خارجية.
- **التمويل الثنائي:** حيث يساهم كل من صاحب المشروع والوكالة بنسبة 50% من مبلغ الاستثمار.
- **التمويل الثلاثي:** يساهم حامل المشروع بنسبة ما بين 5 و15% في حين الوكالة تساهم بنسبة ما بين 15 و25%، والبنك يغطي نسبة 70% المتبقية.

ب. الإمتيازات الجبائية الممنوحة:

يستفيد صاحب المشروع من امتيازات ضريبية خلال مرحلتي إنشاء المشروع وتوسيع طاقته الإنتاجية، وهي كالتالي:

• مرحلة الإنجاز:

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للإكتسابات العقارية الخاصة في إطار إنشاء نشاط صناعي.
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA) لمقتنيات التجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار الخاص بمرحلتي الانشاء والتوسيع بالنسبة للنشاطات الخاضعة للنظام الضريبي الحقيقي (لا تستفيد السيارات السياحية من هذا التدبير إلا اذا كانت تشكل الأداة الرئيسية للنشاط).

- تطبيق نسبة مخفضة بـ 5% تخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة والداخلية مباشرة في انجاز الاستثمار المرحلة الثانية.

• مرحلة الاستغلال:

- الاعفاء من الرسم العقاري على البناءات والبناءات الإضافية لمدة 03 سنوات، 06 سنوات أو 10 سنوات حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ اتمامها

- الاعفاء من الضريبة الجزافية الوحيدة (IFU) أو حسب الحالة IRG أو IBS لمدة 03 سنوات، 06 سنوات أو 10 سنوات، حسب موقع المشروع ابتداء من تاريخ الاستغلال.

عند انتهاء فترة الاعفاء المذكورة في المطعة السابقة، يمكن تمديدتها لسنتين (02) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال على الأقل لمدة غير محددة.

عدم احترام التعهد الخاص بخلق مناصب الشغل يؤدي إلى سحب الامتيازات الممنوحة والمطالبة بالحقوق والرسوم الواجب دفعها. (www.nesda.dz)

2. الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تعمل تحت وصاية الوزير الأول وتختص بدعم ومرافقة المستثمرين الوطنيين والأجانب في تجسيد مشاريعهم الاستثمارية. حدد المرسوم التنفيذي رقم 22/298 والمتعلق بتنظيم الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار وسيرها التنظيم الهيكلي للوكالة من خلال الباب الثاني. (المرسوم التنفيذي رقم 22/298، ص 2)

مهام الوكالة قائم على ترقية وتنمين الاستثمار في الجزائر وكذا في الخارج وجاذبية الجزائر، بالاتصال مع ممثلي الدبلوماسية والقنصلية الجزائرية بالخارج، إعلام أوساط الأعمال وتحسيسهم، ضمان تسيير المنصة الرقمية للمستثمر، تسجيل ملفات الاستثمار ومعالجتها، مرافقة المستثمر في استكمال الإجراءات المتصلة باستثماره، تسيير المزايا، بما فيها تلك المتعلقة بحافزة المشاريع المصرح بها أو المسجلة قبل تاريخ إصدار القانون 18-22 ومتابعة مدى تقدم وضعية المشاريع الاستثمارية.

(<https://aapi.dz/ar/presentation-de-laapi-ar/>)

الوكالة لها مهام أخرى مثل وضع أنظمة إعلامية تسمح للمستثمرين بالحصول على كل المعطيات الضرورية ووضع قاعدة بيانات عن توفر العقار الموجه للاستثمار (المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 298/22، ص 2)، تسهيل الاتصالات بين المستثمرين وتعزيز فرص الأعمال والشراكة وإقامة علاقات تعاون مع الهيئات الأجنبية وخدمات المرافقة. (المادة 30 من القانون رقم 18/22)

• مرحلة الإنجاز:

- الإعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص السلع المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار،
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات المستوردة أو المقتناة محليا التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من دفع حق نقل الملكية بعوض والرسم على الإشهار العقاري عن كل المقتنيات العقارية التي تتم في إطار الاستثمار المعني،
- الإعفاء من حقوق التسجيل المفروضة فيما يخص العقود التأسيسية للشركات والزيادات في الرأسمال،
- الإعفاء من حقوق التسجيل والرسم على الإشهار العقاري ومبالغ الأملاك الوطنية المتضمنة حق الامتياز على الأملاك العقارية المبنية وغير المبنية الموجهة لإنجاز المشاريع الاستثمارية،
- الإعفاء من الرسم العقاري على الملكيات العقارية التي تدخل في إطار الاستثمار لمدة (10) سنوات، ابتداء من تاريخ الاقتناء.

• مرحلة الاستغلال:

لمدة تتراوح من (5) إلى (10) سنوات ابتداء من تاريخ الشروع في الاستغلال:

- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات،
- الإعفاء من الرسم على النشاط المهني.

3. وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار (ADPMEPI):

هي هيئة أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 26 جوان 2018 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 25-331 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020. تتولى الوكالة تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إنشاء، إنماء وديمومة هذه المؤسسات بالتنسيق مع

القطاعات المعنية. (المرسوم التنفيذي رقم 18-170)

1.3. مهام الوكالة:

تدور حول تشجيع تكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتشاور مع أجهزة الدعم المختلفة، دعم الابتكار والبحث والتطوير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة، انشاء مشاتل، توفير مراكز الدعم والاستشارة، إضافة إلى القيام بمختلف الحملات التحسيسية والاعلامية وتقديم المساعدة لدى الهيئات العمومية لتسهيل حصول هذا النوع من المؤسسات على الطلب العمومي. (بلال وبن الضب، 2022، ص 231)

2.3. المشاتل أو المشتلة:

هي عبارة عن إطار متكامل لبيئة تتوفر على المكان والتجهيزات والخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة والتنظيم، مخصصة لمساعدة أصحاب الأفكار أو المؤسسات المنشأة حديثا في إدارتها وتتولى مهام الاحتضان، أما مراكز الدعم والاستشارة فتتولى تنفيذ مهام المرافقة ودراسة وتحليل احتياجات هذه المؤسسات.

4. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR):

أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق لـ 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة الصناعة والمناجم، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية انطلق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004. وهو جهاز يهدف إلى تسهيل الحصول على القروض التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية.

• كفاءات التغطية:

يتعلق الأمر بضمان تسديد جزء من الخسارة التي يتحملها البنك في حالة عدم تسديد القرض. تصل نسبة الضمان إلى 80% من القرض البنكي تحدد النسبة المتعلقة بكل ملف حسب تكلفة القروض ودرجة المخاطرة.

المبلغ الأقصى للضمان يساوي 100 مليون دينار. المدة القصوى للضمان هي 7 سنوات.

ملاحظة: تحديد مبلغ الضمان لا يعني تحديد مبلغ القروض ولا كلفة المشروع.

بحيث يأخذ الصندوق علاوة من مبلغ القروض كتكلفه دراسة المشروع، وفي حالة عدم منح الضمان يرد هذا المبلغ لصاحبه.

5. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 6 جويلية 1994 15 تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، حيث يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي (www.cnac.dz).

1.5. مهام الصندوق:

يتضمن كافة نشاطات الإنتاج والخدمات مثل النقل، الخدمات، أشغال عمومية، صناعة ومهن حرة باستثناء نشاط إعادة البيع دون تحويل المنتج، النشاطات المستحدثة في قطاعات الفلاحة والصيد البحري والري أو في المناطق الخاصة (ولايات الجنوب والهضاب العليا)، وهناك بعض الأنشطة الجديدة الممولة من طرف الصندوق متمثلة في الورشات المتنقلة مكاتب جماعية وقرض الكراء.

2.5. نمط التمويل والمساعدات المقدمة:

يجب أن لا يفوق مبلغ المشروع الإجمالي 10 ملايين دج، وتتضمن التركيبة المالية نمطين اثنين بالإضافة إلى مجموعة من المساعدات، وهي كما يلي:

❖ التمويل الثلاثي: يتكون التمويل الثلاثي من 3 عناصر وهي:

- مساهمة مالية لصاحب المشروع؛
- قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة؛
- قرض بنكي بفوائد مخفضة بنسبة 100% مخصص لكافة قطاعات النشاط.

❖ **التمويل الذاتي:** يمكن للبطالين ذوي المشاريع إحداث مؤسسة مصغرة ممولة كلياً بأموالهم الخاصة حيث يستفيدون من جميع الامتيازات المقررة والممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (مرافقة وامتيازات جبائية).

ملاحظة: الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة.

• مرحلة الاستغلال:

تشمل الامتيازات الجبائية للمؤسسة المصغرة لمدة 03 سنوات بداية من انطلاق النشاط، أو 06 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة وتتمثل في:

– الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية.

– الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات.

من الملاحظ أن كلا من الوكالة والصندوق يقدمان نفس الامتيازات تقريباً حتى تلك المتعلقة بالتكوين والمرافقة والمتابعة وإن لم يتم ذكرها كلها، وما تعلق منها بالمناطق والقطاعات ذات الأولوية.

لم يكن حظ النساء وفيراً من جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في 2023، إذ لم تتجاوز حصتهن من إجمالي مشاريع الجهاز نحو 10.7%، بما يعادل قرابة 15,864 مستفيدة تراكمياً حتى آخر تحديث رسمي منشور قبل 2023، وهي نسبة أدنى مما تُسجّله أجهزة تمويل أخرى رغم التحسن المسجل بعد 2016. وبنسبة قريبة من نصف المشاريع النسوية ضمن نفس الجهاز، فضّلت المستفيدات المهن الحرة بما يناهز 49%، تلتها الصناعة التقليدية بحوالي 22%، ثم الصناعة بنحو 22%، بينما ظلت الخدمات والفلاحة عند نسب أدنى. (بسود وعكاشة، 2023، ص 361)

• شروط الاستفادة:

إن الاستفادة من إعانات الصندوق تحتم توافر الشروط التالية:

• يبلغ من العمر ما بين 35 سنة و 50 سنة. له جنسية جزائرية.

• لا يشغل منصب عمل مأجور عند إيداعه ملف الإعانة.

- يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ شهر واحد على الأقل، بصفة طالب للشغل أو قيد الاستقادة من تعويضات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- امتلاك مؤهلات مهنية أو قدرات معرفية ذات الصلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن يكون قد مارس نشاطه لحساب الخاص منذ 12 شهر على الأقل.
- لم يستفيد من قبل من إعانة الدولة في إطار إحداث النشاط. (فتوح وزناخي وكيفاني، 2022، ص 118)

6. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

تم إنشاء الوكالة كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني مهمتها تطبيق السياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية بالتمويل بقروض مصغرة وتقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة، والدعم موجه لفئة البطالين أو الذين لديهم عمل غير دائم والذين ليس لهم دخل، ويشمل ذلك المرأة الماكثة بالبيت والتي تريد القيام بنشاط منزلي يضمن لها مدخولا. (مرسوم تنفيذي رقم 14-04)

• كفاءات التغطية:

- يمكن منح سلفة من البنك بدون فوائد قدرها 29% من الكلفة الإجمالية في نمط التمويل الثلاثي، لاقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط، والتي لا تتجاوز 1.000.000 دج؛
- تمنح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع والتي لا يمكن أن تفوق مئة ألف دينار جزائري 100.000 دج. وقد تصل هذه الكلفة إلى مائتا وخمسين ألف دينار جزائري 250.000 دج.

1.6. الامتيازات الجبائية:

- إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث (3) سنوات؛
- إعفاء من رسم العقاري على البنايات المستعملة في الأنشطة التي تمارس لمدة ثلاث (3) سنوات؛
- تعفى من رسم نقل الملكية، الاقتناءات العقارية التي يقوم بها المقاولون قصد إنشاء أنشطة صناعية؛
- إعفاء من جميع حقوق التسجيل، العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي تم إنشاؤها من قبل المقاولون

- تخفيض من الضريبة على الدخل الاجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، وذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الاختصاص الضريبي، ويكون هذا التخفيض كالتالي:

- السنة الأولى من الاختصاص الضريبي: تخفيض بنسبة 70%؛

- السنة الثانية من الاختصاص الضريبي: تخفيض بنسبة 50% ؛

- السنة الثالثة من الاختصاص الضريبي: تخفيض بنسبة 25%.

تحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5%.

2.6. الخدمات الممنوحة:

أ. الخدمات المالية:

يمنح الجهاز صغتين من التمويل، بما فيها واحدة بمساهمة الخمس (05) بنوك العمومية الشريكة.

- الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية (وكالة - مقال)

هي قروض بدون فوائد تمنح مباشرة من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد أولية لا تتجاوز 100,000 دج. وهي تهدف إلى تمويل الأشخاص الذين لديهم معدات صغيرة وأدوات ولكن لا يملكون أموال لشراء المواد الأولية لإعادة أو إطلاق نشاطا. وقد تصل قيمتها إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب. بينما مدة تسديد هذه السلفة لا تتعدى 36 شهرا.

-الصيغة الثانية: التمويل الثلاثي (وكالة - بنك - مقال)

هي قروض ممنوحة من قبل البنك والوكالة بعنوان إنشاء نشاط. تكلفة المشروع قد تصل إلى 1.000.000,00 دج. التمويل يقدم كالتالي:

- قرض بنكي بنسبة 70% ؛

- سلفة الوكالة بدون فوائد 29% ؛

- 01% مساهمة شخصية.

وقد تصل مدة تسديده إلى ثماني (8) سنوات مع فترة تأجيل التسديد تقدر بثلاثة (3) سنوات بالنسبة للقروض البنكي. للإشارة، فإن قيم التمويل قد ارتفعت من 30000 دج إلى 100000 دج بالنسبة للقروض الموجهة لشراء المواد الأولية (250000 دج بالنسبة لولايات الجنوب والهضاب العليا)، ومن 400000 دج إلى 1000000 دج بالنسبة للقروض الموجهة لإنشاء النشاطات (صيغة التمويل الثلاثي)، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المعدل والمؤرخ في 22 مارس 2011. (مرسوم تنفيذي رقم 11-134)

تمنح الوكالة خطين من القروض، فالأول هو بقيمة 400.000,00 دج في مجالات استثمارات متعددة تضم فروع الصناعة الغذائية بما فيها قطاعي الفلاحة والصيد البحري، والثاني بسلفة قيمتها 30.000 دج للحصول على مواد أولية موجهة بالدرجة الأولى للصناعة الغذائية التقليدية موجهة للنساء الماكثات في البيوت، وتسترجع من دون فائدة في مدة قدرها 15 شهرا، فيما قد تم رفع قيمة هذه الأخيرة إلى 100.000 دج ابتداء من سنة 2011 (بوزيان الرحمانى هاجر، 2016، ص 176).

3.6. المؤهلات والشروط:

تستوجب بلوغ سن 18 سنة فما فوق، عدم امتلاك دخل أو مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة، إثبات مقر الإقامة، التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه، عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما، القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر بـ 01% من الكلفة الإجمالية للنشاط، دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة، الالتزام - حسب جدول زمني محدد - بتسديد القرض للبنك (<https://www.angem.dz>).

المطلب الرابع: تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تشهد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العقود الأخيرة تحولات جذرية في بيئتها التشغيلية والتنافسية، مدفوعة بالتطور المتسارع للتقنيات الرقمية والثورة التكنولوجية المعاصرة تماشياً مع متطلبات المرحلة وفيما يلي سنتطرق إلى مفهوم التكنولوجيا والتحول الرقمي، استخداماتها في هذا النوع من المؤسسات وأسباب عزوف بعض المؤسسات عن التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا.

1. مفهوم تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي

1.1. تعريف تكنولوجيا المعلومات:

تُعرف تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمجموعة من الأدوات والأنظمة والبنى التحتية والتطبيقات التكنولوجية التي تتبناها هذه المنظمات وتنتشرها وتستخدمها لجمع ومعالجة وتخزين ونقل وإدارة المعلومات في إطار أنشطتها التشغيلية والاستراتيجية (Ghobakhloo, 2020, p 25)، يشمل هذا المفهوم ليس فقط المكونات المادية (Hardware) والبرمجية (Software)، بل أيضاً العمليات التنظيمية والمهارات البشرية وهياكل الحوكمة اللازمة لتنفيذها بفعالية. وفي السياق المحدد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تمثل تكنولوجيا المعلومات موارد استراتيجية حرجية تمكن هذه المنظمات من التغلب على قيودها التقليدية من حيث الحجم والنطاق الجغرافي والقدرات التشغيلية (Arendt, 2021, p 42)، تشمل أنظمة الإدارة المتكاملة (ERP)، وحلول إدارة علاقات العملاء (CRM)، وتقنيات الاتصال والتعاون، ومنصات التجارة الإلكترونية، بالإضافة إلى أدوات تحليل البيانات وذكاء الأعمال.

تكمّن خصوصية تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قدرتها على تقديم حلول قابلة للتطوير والتكيف مع القيود الميزانية والتنظيمية لهذه الشركات، مع السماح بتحسين كبير في إنتاجيتها وقدرتها التنافسية وقدرتها على الابتكار (Raj et al., 2022, p 58). كما تسهل هذه التقنيات وصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الأسواق العالمية والنظم الرقمية، وبالتالي تحويل موقعها التنافسي في مواجهة الشركات الكبيرة، ويتميز تبني تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتحديات محددة مرتبطة بالموارد المحدودة، ونقص الخبرة التقنية الداخلية، والمخاوف الأمنية، مما يتطلب مناهج تنفيذ مكيفة مع سياقها التنظيمي الفريد. (Singh & Sahu, 2020, p 77)

2.1. مفهوم التحول الرقمي:

التحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو عملية استراتيجية وتنظيمية معقدة تتضمن التكامل المنهجي للتقنيات الرقمية في جميع جوانب العمليات التجارية، مما يغير بشكل جوهري الطريقة التي تخلق بها هذه المؤسسات القيمة، وتتفاعل مع عملائها، وتدير عملياتها (Verhoef & al., 2021, p 889). يتجاوز هذا التحول مجرد التبني التكنولوجي ليشمل إعادة تنظيم ثقافية وتشغيلية تمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من استغلال القدرات الرقمية لتحسين قدرتها التنافسية ومرونتها

ومقاومتها في السوق (Kraus & al., 2021, p 1). وبشكل أكثر تحديداً، تتضمن الاستخدام الاستراتيجي للأدوات الرقمية مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، وأتمتة العمليات، ومنصات الحوسبة السحابية لتحسين الأداء التنظيمي وإنشاء نماذج أعمال جديدة (Eller & al., 2020, p 119). في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يطرح هذا التحول تحديات خاصة مرتبطة بقيود الموارد، والمهارات المحدودة في مجال تكنولوجيا المعلومات، ومقاومة التغيير التنظيمي، مما يتطلب مناهج مكيّفة مع حجمها وخصوصياتها.

3.1. التكامل الرقمي الشامل:

يشير مفهوم التكامل المنهجي للتقنيات الرقمية في جميع جوانب العمليات التجارية إلى عملية شاملة ومتعددة الأبعاد تتضمن:

- ◀ توسيع استخدام الرقمنة ودمج التقنيات الرقمية ليس فقط في قسم واحد بل عبر جميع الوظائف والأقسام داخل المؤسسة مع استخدام الحوسبة والتطبيقات الذكية لتخزين ومعالجة البيانات وحفظها.
- ◀ التكامل الوظيفي ويكون هذا باستخدام شبكات التكنولوجيا والإنترنت لربط الأجهزة والمعدات ببعضها.
- ◀ استخدام الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة لتحليل البيانات واتخاذ القرارات وتشغيل أو تعطيل عمل المعدات في الوقت المحدد أو لتقديم الدعم الفني وإدارة سلسلة التوريد وتتبع المواد الخام والمنتجات.
- ◀ استخدام المنصات الرقمية خاصة بالتحليلات التسويقية (في عمليات التسويق والمبيعات) وللتفاعل مع العملاء والشركاء.
- ◀ مرافقة الإدارة المالية من خلال أنظمة المحاسبة الرقمية والدفع الإلكتروني.
- ◀ إدارة الموارد البشرية ووضع منصات التوظيف الرقمية وأنظمة إدارة الأداء.

هذا التكامل يهدف إلى تحويل المؤسسة من نموذج تشغيلي تقليدي إلى نظام رقمي متكامل يعزز

من الكفاءة والفعالية التشغيلية. (Verhoef et al., 2021, p 892)

2. مجالات استخدام تكنولوجيا المعلومات واثارها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1.2. الاستخدام الداخلي لتكنولوجيا المعلومات:

يقصد به توظيف مختلف أدوات تكنولوجيا المعلومات في تسيير وإدارة مختلف العمليات والفعاليات داخل حدود المؤسسة، وعموما يمكن توضيح أهم استخداماتها داخليا في العناصر التالية:

- ◀ تستعمل تكنولوجيا المعلومات كمصدر مركزي لكل معلومات المؤسسة في بطاقة تعرض فيها التعريف بالمؤسسة، نشاطها، هيكلها التنظيمي، أهدافها، معلومات عن الخدمة أو المنتج...
- ◀ وضع دليل العاملين الذي يساعد فيما يخصهم من معلومات شخصية الوظيفة، الترقيات العقوبات.
- ◀ يربط كل أجزاء المؤسسة مع بعضها البعض حتى وإن كانت في أكثر من مبنى، ومهما تباعدت جغرافيا إذ تسمح لكل جزء فيها بمعرفة ما يجري في الأجزاء الأخرى.
- ◀ وضع معلومات عن المنتج ومواصفاته لتجنب تكرار الشرح عدة مرات.
- ◀ النقل السريع والاقتصادي للمستندات بتوفير التكاليف البريدية والوقت المستغرق.

2.2. الاستخدام الخارجي لتكنولوجيا المعلومات:

يرتبط الاستخدام الخارجي أساسا بعلاقات المؤسسة مع بيئتها الخارجية، ويمكن أن يغطي استخدام تكنولوجيا المعلومات من هذا المنظور الجوانب التالية:

- ◀ نشر إعلانات والإشهار بالمنتجات وخدمات المؤسسة حتى تجلب أكبر عدد من العملاء.
- ◀ تسمح للعملاء بالشراء عبر الإنترنت.
- ◀ تزويد المؤسسة بمعلومات عن مواد تريد شراءها، خاصة المواد ذات التمويل الكبير.
- ◀ الحصول على معرفة خارجية من خبراء كأساتذة جامعيين محترفين في مجال عملها، لحل بعض مشاكلها دون دفع ثمن الاستشارة.
- ◀ الاطلاع الدائم على سوق العمالة من أجل اختبار ثم اختيار متطلباتها من الموظفين عند الحاجة.
- ◀ اختبار سوق منتجاتها ومدى رضا المستهلكين عنها مما يفيد في وضع مخططات مستقبلية (قروش،

3.2. آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن عملية التميز في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لن تتحقق بالتركيز على أمر واحد وأدائه بصورة أفضل بل السعي إلى الارتقاء بمستوى الأداء والمحافظة على هذا المستوى بالالتزام بالتطوير والتحسين المستمر، ومن بين أهم آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- ◀ تحسين الاتصال بين مختلف الأقسام والإدارات والفروع داخل الشركة بشكل أسرع.
- ◀ تعزيز وزيادة كفاءة إجراءات الأعمال الداخلية وإدارة موارد الشركة بشكل فعال.
- ◀ تحسين إدارة الجودة الشاملة من خلال استخدام الأجهزة والبرمجيات التي تسهم في تحسين عملية جمع البيانات وتلخيصها وتحليلها وإصدار التقارير اللازمة.
- ◀ خفض تكاليف الإنتاج وإزالة أثر الميزة التنافسية الناجمة عن اقتصاديات الحجم.
- ◀ إتاحة المعلومات الدقيقة للمؤسسات الصغيرة مما يسمح باتخاذ القرارات الصائبة.
- ◀ توفير سبل فعالة لتسيير الموارد البشرية المتوفرة لدى المؤسسات.
- ◀ الاقتصاد في الوقت والجهد والموارد وزيادة كفاءة استغلال المخزون.
- ◀ دفع القرارات التنافسية للمؤسسة وذلك باستخدام المرونة الخاصة بها، وزيادة الثروة المعرفية وإعطاء فكرة واضحة حول مستجدات الوضع الخارجي.
- ◀ إقامة علاقات جديدة مع شركاء المؤسسة، وبناء اتصالات مستمرة بالأسواق.

تسمح تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاتصال المباشر مع المستهلك، مما يساعد على بناء ثقة دائمة مع الزبائن. (عبدوي، 2016، ص 183).

4.2. أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

اعتماد هذه المؤسسات على تكنولوجيا المعلومات يسمح بتوفير عدد من المعلومات التي من شأنها أن تدعم هذه المؤسسات وتساعد في عدة مجالات نذكر منها:

- ◀ توفر لها معلومات اللازمة في مجال المنافسة وتسهيل الحصول على فرص الاستثمار والتسويق.
- ◀ توفر لها معلومات عن الدخل الفردي، وبالتالي معرفة مستوى الأسعار المقبول، وأذواق المستهلكين.

- ◀ توفر معلومات عن المشاكل والاحتياجات الراهنة، ومن ثمة محاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.
- ◀ توفر معلومات عن البورصات وعن الأسواق الخارجية وامتيازاتها، مما يشجع على التصدير.
- ◀ توفر معلومات عن احتمالات حدوث أزمات، سواء كانت داخلية أو خارجية، وما يمكن أن ينتج عنها، وهو ما يطلق عليه بالإنذار المبكر بالأزمات. (يحيوي، 2014، ص 11)

5.2. أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- من شأن تكنولوجيا المعلومات أن تساهم بشكل فعال في تأهيل هذه المؤسسات حيث يمكنها:
- ◀ تسهم في تحسين المهارات الأساسية عبر التدريب الإلكتروني، تمكين الاستعانة بالخبرات الخارجية وإتاحة المعلومات عن بعد، تصميم برامج تدريبية لإدارة المشاريع واستخدام تقنيات المعلومات في الاقتصاد، والتعريف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساعدتها على اختيار المشاريع المجدية والحصول على بيانات الأسعار والأسواق واحتياجات التدريب. (يحيوي، 2014، ص 12)

3. أسباب عزوف بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن تكنولوجيا المعلومات

توجد العديد من الأسباب التي تبرر عزوف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعدم توجهها لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بكثافة، ونذكر بعض منها فيما يلي:

1.3. العوائق المالية والاقتصادية:

ارتفاع تكلفة تطوير وصيانة الأنظمة لدى المؤسسات الصغيرة يثير مخاوف من عدم تغطية التكاليف للأرباح المتوقعة. تؤثر قدم بنى الاتصالات سلباً على جودة الإنترنت واستقراره، ما يثبط الاستثمار كما يصعب قياس العائد قصير الأجل: قد تحتاج ERP إلى 2-3 سنوات لإظهار وفورات تشغيلية، و CRM إلى 18-24 شهراً لزيادة التحويلات، مع تكاليف خفية أولية تؤثر على حساب العائد تحت ضغط السيولة. (Verhoef & al., 2021)

2.3. العوائق التنظيمية والبشرية:

نقص الكفاءات في تكنولوجيا المعلومات والتجارة الإلكترونية يدفع إلى توظيف غير المهرة وتدريبهم داخلياً مع إنتاجية محدودة، وتسربهم لاحقاً نحو مؤسسات أكبر مزاياً

كما تعوق مقاومة التغيير الخوف من فقد الوظيفة وتهميش الأدوار، والقلق من الكفاءة التقنية خاصة لدى الأكبر سناً، وكلفة الجهد التعليمي دون مقابل فوري لتبني التقنيات وتنفيذها. (Verhoef & al., 2021)

3.3. العوائق التقنية والأمنية:

تزيد مخاطر الأمن السيبراني ونقص خبرات أمن المعلومات، مع ارتفاع كلفة الحماية الفعالة مقارنة بميزانيات المؤسسات الصغيرة، من التخوف من خسائر مالية وسمعة يصعب التعافي منها، ما يفاقم التردد في التبني.

خلاصة الفصل:

بعد تتبع المسار التاريخي والتطور المفاهيمي لريادة الأعمال ودور الثقافة الريادية كقاعدة أساسية وعامل مؤثر في المنظومة الريادية وتحريك السلوك الريادي نحو المبادرة من خلال الإبداع والابتكار، تبرز أهمية النظام البيئي الريادي بوصفه الإطار الذي تتفاعل ضمنه عناصر الثقافة الريادية، النية الريادية، وآليات الدعم المؤسسي. وتشكل الثقافة الريادية، بما تحمله من قيم واتجاهات وممارسات، عاملاً محورياً في تشكيل النية الريادية لدى الأفراد، لاسيما لدى الطلبة الجامعيين الذين يمثلون رصيذاً بشرياً قادراً على المبادرة والإبداع في ظل انتشار مفاهيم الابتكار المفتوح واعتماد مقاربات حديثة في تنمية روح المبادرة. وتُعد الجامعة فضاءً معرفياً واجتماعياً محورياً في تنمية الثقافة الريادية وترسيخ أسس النظام الريادي من خلال التعليم والتكوين والممارسات الابتكارية.

وفي هذا الإطار، برز الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوصفها أداة رئيسية في تحقيق النمو الاقتصادي وتعزيز التنويع المنتج، ودعامة أساسية للنظام الريادي الوطني. كما كشفت دراسة أجهزة الدعم الجزائرية (كالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، والوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار) عن الجهود المبذولة لتشجيع إنشاء هذه المؤسسات وتوسيع قاعدتها الإنتاجية. ويمثل التحول الرقمي وتوظيف تكنولوجيات المعلومات، رغم كونه تحدياً هيكلياً، عاملاً مكماً يساهم في تعزيز قابلية المؤسسات الجديدة للابتكار والانخراط في الاقتصاد الرقمي.

وبناءً على ذلك، خلص الفصل إلى أن الثقافة الريادية تُعد عنصراً موجهاً للنية الريادية ودافعاً أساسياً لتوجه الطلبة نحو إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البيئة الاقتصادية الجزائرية المعاصرة. على ضوء هذا التأصيل النظري والمفاهيمي الذي تناولناه في هذا الفصل، يستلزم البحث الانتقال إلى محطة أساسية أخرى تتمثل في استعراض الدراسات السابقة التي تناولت الثقافة الريادية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بهدف الوقوف على أهم النتائج والمقاربات التي توصلت إليها الأبحاث ذات الصلة، وتحديد موقع الدراسة الحالية ضمن هذا الحقل المعرفي.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

تمهيد:

يُخصّص هذا الفصل لاستعراض الدراسات السابقة، ويمثل المفصل بين أدبيات الجانب النظري والجانب التطبيقي، اذ يهدف إلى تقديم دراسات سابقة تبرز أهمية النقاط التي تطرقنا إليها في الجانب النظري انطلاقاً من ريادة الأعمال، ثقافة ريادة الأعمال، أهمية انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الاقتصاد الوطني، وصولاً إلى الصعوبات التي يصطدم بها.

من جهة أخرى هذا الفصل يعتبر تمهيد للدراسة الميدانية ويهدف إلى تحديد موقع دراستنا ضمن سياق الأبحاث العلمية المنجزة، وتبسيط الضوء على الأسس النظرية والتطبيقية التي تستند إليها، ويكون الهدف من ذلك هو تقديم عرض شامل للأعمال التي تناولت ثقافة ريادة الأعمال وعلاقتها بإنشاء وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال تحديد أوجه التشابه والاختلاف، والفجوات البحثية التي ينبغي سدّها. ولتحقيق ذلك، سيتم تنظيم تحليلنا بشكل منهجي، سنبدأ بدراسة الأبحاث المنجزة في السياق الجزائري، سواء باللغة العربية أو الأجنبية، بهدف الوقوف على الخصوصيات المحلية للموضوع، لنوسع نطاق بحثنا ليشمل الأبحاث التي أجريت في بلدان عربية أخرى، ثم على الصعيد الدولي، وهذا للاستفادة من منظور مقارن أوسع.

في خطوة أخرى سنقوم بعد هذا المسار التحليلي بمقارنة مفصلة بين بحثنا الحالي والدراسات السابقة، هذه الخطوة ستمكننا من إبراز أصالة أطروحتنا ومساهمتها النوعية، عبر تحديد موقعها بوضوح ضمن هذا الحقل البحثي الحيوي.

المبحث الأول: دراسات جزائرية

هناك العديد من الدراسات السابقة في الجزائر والتي حاولت منذ حوالي عقد من الزمن على أقل تقدير أن تقدم أدلة علمية حول أهمية تبني ثقافة ريادة الأعمال وتوفير بيئة داعمة لها، وخاصة في الأوساط الجامعية التي تعتبر الحاضن الطبيعي للأفكار الجديدة والابداع.

المطلب الأول: دراسات جزائرية باللغة العربية:

فيما يلي سنقدم عرضاً حول أبرز الدراسات الجزائرية في هذا المجال ونقسمها حسب استخدام اللغة إلى دراسات جزائرية باللغة العربية وأخرى منشورة باللغات الأجنبية.

1. **صندرة سايبى: (2014). المقالة وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة مقارنة بين ولايات قسنطينة وميلة وجيجل، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية جامعة قسنطينة.**

هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى تحديد العوامل المؤثرة على المقاولاتية وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياق الجزائري.

لتحقيق ذلك، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة ميدانية شملت مجتمعاً من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تم انتقاء العينة بناءً على خصائص ديموغرافية وثقافية واقتصادية واجتماعية وجغرافية متنوعة، مع مراعاة تمثيل مؤسسات تمر بمراحل مختلفة من دورة حياتها، وقد استخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية.

من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن غالبية المقاولين لم يستفيدوا من تكوين متخصص في مجال المقاولية، وأن التكوين الذي تلقاه البعض منهم كان غالباً في شكل عرض لتجارب مقاولين سابقين أو تلقي دروس ومحاضرات. كما كشفت النتائج عن استفادة متفاوتة للمقاولين من خدمات المرافقة، حيث بلغت نسبة المستفيدين حوالي 70% في ولايتي قسنطينة وميلة، بينما كانت أقل من 50% في ولاية جيجل. وفسّر المقاولون غير المستفيدين من المرافقة ذلك بكفاية الإمكانيات المادية والمالية لديهم بالدرجة الأولى، وكفاية مصادر المعلومات الخاصة، لا سيما في ولاية ميلة.

اعتُبر سبب ارتفاع تكلفة الدراسات عاملاً ضعيف التأثير في الإقبال على هيئات المرافقة بالنسبة للولايات الثلاث، بل كان معدوم الأهمية بالنسبة لمقاولي ولاية ميلة. وأضاف مقاولو ولايتي قسنطينة وجيجل أسباباً أخرى لعدم اللجوء لهيئات المرافقة، ترتبط بتجنب الفوائد الربوية المصاحبة للقروض التي تمنحها البنوك.

2. بن جيمة عمر: (2015). ثقافة المسير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر منطقة بشار نموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص تسيير الموارد البشرية.

تهدف الدراسة إلى البحث عن ثقافة مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة بشار، أشارت الدراسة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد شهدت تطورات عدة خلال السنوات الأخيرة بفضل السياسات وبرامج الدعم التي أولتها لها الدولة، وذلك لأهميتها في التنمية المحلية والوطنية، مع ذلك، فإن نجاح وتطور هذه المؤسسات يتوقف على جملة من العوامل، على رأسها العنصر البشري.

استخلصت الدراسة أن بعض العادات والتقاليد ذات البعد الثقافي السائدة في منطقة بشار هي السبب في كثير من المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مثل التغيب والإهمال، وانخفاض الرضا الوظيفي، والقبلية والجهوية، وانعدام الثقة بين العمال والمسيرين، كما أن السلوكيات الناتجة عن اختلاف القيم الثقافية وتناقضها بين القديم والحديث، وبين العمال والمسيرين، وبين الشباب والشيوخ، بالإضافة إلى نقص الكفاءات المؤهلة ذات المستوى العلمي ونقص الاهتمام بتدريب وتكوين العاملين، تؤثر سلباً على الأداء العام للمؤسسات.

3. بوفالطة محمد سيف الدين، عزيزي نذير: (2019). مشكلات نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، دراسة حالة على طلبة قسم علوم التسيير بجامعة قسنطينة 2، مجلة التنمية البشرية، مخبر التربية والتطور.

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تحول دون نشر ثقافة مقاولاتية فعالة بين طلبة قسم علوم التسيير بجامعة قسنطينة 2.

لتحقيق هذا الهدف، استخدم الباحثان المنهج الوصفي، معتمدين على أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة بلغ قوامها 118 مفردة من طلبة قسم علوم التسيير بمختلف الأقطار والتخصصات بالجامعة المذكورة.

توصلت الدراسة إلى أن كلاً من التكوين الجامعي الحالي الذي يتلقاه طلبة قسم علوم التسيير وآليات المرافقة المتاحة يُعتبران من بين المشكلات الرئيسية التي تعيق نشر الثقافة المقاولاتية في أوساطهم، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة للمشكلات التي تحول دون نشر الثقافة المقاولاتية تُعزى للمتغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، وامتلاك فكرة مشروع.

4. أوبختي نصيرة، بوجنان توفيق، النصور مروان: (2019). دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر، دراسة حالة مقاولي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتمسان، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية.

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على مستوى الثقافة المقاولاتية لدى الشباب المقاول المدعم من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) بولاية تلمسان، وتحليل مدى تأثير هذه الثقافة على قرار إنشاء المؤسسات المصغرة.

لتحقيق ذلك، أُجريت دراسة ميدانية على عينة تكونت من 65 مقاولاً شاباً مستفيداً من دعم الوكالة المذكورة، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، خلصت الدراسة إلى أن الشباب المتوجه إلى وكالة ANGEM يمتلكون درجة معتبرة من الثقافة المقاولاتية وأكدت على وجود ارتباط إيجابي بين امتلاك الثقافة المقاولاتية والتوجه نحو إنشاء المؤسسات المصغرة. كما تبين أن للمحيط العائلي تأثيراً ملموساً في توجيههم وتحفيزهم نحو تبني الثقافة المقاولاتية وغرسها لديهم، وأن الدور الثقافي للمجتمع يساهم بشكل نسبي في بلورة الفكر المقاوِلاتي وتحفيز الشباب للانخراط في النشاط المقاوِلاتي. وأشارت الدراسة أيضاً إلى أنه على الرغم من الجهود المبذولة، تصطدم السياسات الحكومية المتعاقبة الهادفة لتشجيع الشباب المقاول بعدة عراقيل، من أهمها البيروقراطية الإدارية.

أبرزت النتائج أن للتكوين والتعليم المهني تأثيراً إيجابياً على توجه الشباب نحو الحقل المقاوِلاتي، خاصة بعد الحصول على الشهادة أو المؤهل، كما أن له دوراً هاماً في مرحلة المرافقة والمتابعة لضمان نجاح المشروع.

5. حقاين فوزية، بودية محمد فوزي: (2021). الثقافة المقاولاتية ودورها في تعزيز النية المقاولاتية لدى الطالب، مجلة العلوم الإنسانية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة الثقافة المقاولاتية بالجامعة الجزائرية ومدى تأثيرها في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطالب الجامعي.

اختيرت عينة ميسرة من 110 طالب بجامعة محمد خيضر بسكرة، ووزع استبيان لجمع البيانات وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS.

أظهرت النتائج أن للثقافة المقاولاتية تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية على النوايا المقاولاتية، مع الإشارة إلى أن العينة المختارة تعتبر من العينات غير الاحتمالية مما يعني وجود تحفظ في تعميم النتائج على كل طلبة الجامعات الجزائرية.

6. دادي حمو إبراهيم: (2021). أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على ثقافة المقاول عند بني مزاب، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الجزائر 3.

بحثت هذه الدراسة في أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على ثقافة المقاول عند بني مزاب بالجزائر. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي باستخدام المقاربة النوعية، وأجرى مقابلات مع 30 مقاولاً من بني مزاب لتحليل مسارهم المقاولاتي. أظهرت النتائج الدور الهام للقيم المقاولاتية في توجيه الأفراد نحو الممارسة المقاولاتية، وأن الخلفية السوسيو-مهنية للفرد تشكل محفزات للتجربة المقاولاتية، كما يلعب المجتمع دوراً إيجابياً في تثمين وظيفة المقاول والتسامح مع حالات الفشل، مع مساهمة رأس المال الاجتماعي والعقيدة الدينية في تسهيل وتوجيه النشاط المقاولاتي.

بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة الاستلham من هذا النموذج لتعزيز القيم المقاولاتية في برامج التكوين والدعم، كما يجب تشجيع الآليات المبنية على رأس المال الاجتماعي والتكافل لتسهيل إطلاق المشاريع، مع توسيع البحث ليشمل مناطق أخرى.

7. خالد مدخل، عبد الحق طير: (2021). مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة، دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي، مجلة التنمية الاقتصادية.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في أثر الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

اختيرت عينة عشوائية من 61 أستاذاً واستخدمت طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS) لبناء نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام برنامج Smart PLS.

كشفت النتائج عن ضعف التوجه الاستراتيجي للكلية لنشر ثقافة ريادة الأعمال نتيجة غياب خطة واضحة، مع وجود اهتمام من بعض الأساتذة بتوعية الطلبة اعتماداً على اجتهاداتهم الشخصية، ووجود بعض القدرات الريادية لدى الطلبة ترجع إلى طبيعة المجتمع المحلي وليس إلى دور الجامعة.

8. رقراقي أمينة: (2023). حول كفاءات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر (ولاية سعيدة كنموذج)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص حوكمات الشركات، جامعة أبي بكر بلقايد.

سعت هذه الدراسة إلى البحث في طبيعة الكفاءات التي تسمح لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة الجزائرية ببلوغ الأداء المطلوب، مع التركيز على ولاية سعيدة كحالة دراسية.

لتحقيق أهدافها، طبقت الباحثة منهج دراسة المسحية، حيث تم اختيار عينة عشوائية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بولاية سعيدة بلغ عددها (120) مؤسسة، يمثل كل مؤسسة مديرها الذي هو في الوقت ذاته مالكها. أسفرت نتائج الدراسة عن أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن العينة تُصنف ضمن فئة "المؤسسات الصغيرة" التي يقل عدد العاملين بها عن 50 عاملاً. وتعمل هذه المؤسسات ضمن منظومة ثلاثية الأبعاد تتكون من المؤسسة، والمدير، والبيئة المحيطة، وتبحث بشكل أساسي عن خيارات المرونة والاستجابة السريعة للتغيرات بدلاً من التركيز الحصري على حجم الإنتاج.

صُنفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة محل الدراسة ضمن "مؤسسات المنفعة" يسعى أصحابها في المقام الأول إلى تحقيق هدف الربح. وأظهرت النتائج أيضاً أن المديرين المستجوبين يتميزون

بتوفر الخصائص المقاولاتية الناتجة عن المبادرة، والاستعداد لتحمل المخاطر، والقدرة على إعادة تنظيم الآليات الاقتصادية، والإبداع.

9. داود غديري، فاتح سردوك، مليكة بلفتح: (2023). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بين إرهابات النهوض بها ومرافقتها ورهانات تنويع الاقتصاد الوطني وترقيته، مجلة الاقتصاد والمالية.

هدفت هذه الورقة البحثية إلى تشخيص واقع ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وتقييم دورها في مساعي تنويع الاقتصاد الوطني وتطويره خلال الفترة الممتدة ما بين 2011 و2021.

لتحقيق ذلك، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي القائم على تحليل مختلف البيانات والمعطيات المستمدة من التقارير السنوية الصادرة عن بعض الهيئات الوزارية الجزائرية، مثل وزارة الصناعة والمناجم، ووزارة السياحة والصناعة التقليدية. كشفت النتائج أنه على الرغم من الإجماع حول الأهمية البالغة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها الحيوي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلا أن مساهمتها الفعلية في تنويع الاقتصاد الوطني الجزائري وترقيته خلال الفترة المدروسة كانت هامشية. وفي إطار دعم وترقية هذا القطاع، أنشأت الجزائر 17 حاضنة أعمال و28 مركز تسهيل، مما ساهم في خلق أكثر من 4860 مؤسسة صغيرة ومتوسطة جديدة، واستحداث أكثر من 27661 منصب شغل خلال الفترة (2011-2021). ومع ذلك، تُعتبر التجربة الجزائرية في مجال حاضنات الأعمال ومراكز تسهيل المؤسسات تجربة فنية نسبياً، وأوضحت الدراسة أن العديد من العراقيل تقف حاجزاً أمام تطوير نشاط حاضنات الأعمال ومراكز التسهيل في الجزائر، حيث تعد البيروقراطية وضعف النظام المالي والمصرفي من أهم العوائق التي تكبح تنمية وتطوير الفكر الاستثماري بالبلد.

أكدت الدراسة أن القيمة المضافة الحقيقية التي تجلبها الحاضنات للمؤسسات المنتسبة لها تتوقف على نوعية خدمات الدعم والاستشارة المقدمة.

10. فاطمة الزهراء عزيزي: (2023). استراتيجية الاتصال بالجامعة لنشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة دراسة ميدانية في جامعة عنابة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، جامعة قسنطينة.

تناولت هذه الدراسة استراتيجية الاتصال بالجامعة لنشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة من خلال دراسة ميدانية في جامعة عنابة.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والمقابلة والاستبيان، وشملت العينة 375 طالباً تم اختيارهم بطريقة المعاينة الاحتمالية العشوائية.

أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع لتواصل الطلبة مع الجامعة ومستوى مرتفع من الثقافة المقاولاتية لديهم، مع عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستراتيجية الاتصالية ونشر الثقافة المقاولاتية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين تعزى لمعظم المتغيرات الديموغرافية.

11. وليد الخضر، شفيق شاطر: (2023). التعليم الريادي كنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة رؤى وتجارب، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة.

بحثت هذه الدراسة في دور التعليم الريادي كنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة الجزائرية.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وخلصت الدراسة إلى أنه يمكن تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة من خلال التعليم الريادي الفعال الذي يبدأ بصياغة الأهداف التعليمية الريادية، وأن هناك حاجة إلى تعاون فعال بين الجامعة ومنظمات الأعمال والحكومة لتحويل هذه الثقافة إلى ممارسات ريادية ناجحة، مع التأكيد على أهمية التحول من التعليم الكمي إلى التعليم النوعي حسب متطلبات سوق العمل. توصي الدراسة بضرورة مراجعة وتصميم المناهج التعليمية لتتضمن أهدافاً ريادية واضحة، والانتقال من التلقين النظري إلى التعليم التفاعلي القائم على المشاريع ودراسات الحالة، مع التركيز على المهارات التي يتطلبها سوق العمل.

المطلب الثاني: دراسات جزائرية باللغة الأجنبية:

12. Ferhat, A.: (2018). Entrepreneurship education and its impact on the entrepreneurship career intentions: A study of Algerian students' entrepreneurial intentions and opportunity identification (case study Université Amar Telidji). DIRASSAT Journal.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تعليم ريادة الأعمال على النوايا المهنية الريادية لدى طلاب كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عمار ثليجي بالأغواط، من خلال فحص المتغيرات الوسيطة المتمثلة في الموقف اتجاه السلوك الريادي، المعايير الشخصية، والسيطرة السلوكية المدركة.

اعتمدت الدراسة على منهجية كمية باستخدام استبيان وُجه إلى 46 طالباً تم اختيارهم عشوائياً، وطُبقت نظرية السلوك المخطط كإطار نظري. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تعليم ريادة الأعمال والنوايا المهنية الريادية، وأكدت صحة نظرية السلوك المخطط كأداة إرشادية. كشفت الدراسة أن الطلاب الذين شاركوا في برامج تعليم ريادة الأعمال أظهروا دافعاً ريادياً أقوى عزز مواقفهم تجاه ريادة الأعمال وسيطرتهم المدركة على السلوك الريادي مقارنة بالطلاب الذين لم يشاركوا في هذه البرامج. كما توصلت إلى أن تأثير دوافع الأعمال على النوايا الريادية كان متوسطاً بالكامل من خلال مواقف الطلاب والمعايير الذاتية ومستويات التحكم السلوكي المدركة.

خلصت الدراسة إلى أن الجامعة تعتبر محركاً أساسياً لرواد الأعمال المحتملين، وأن التعليم الجامعي الإبداعي ضروري للطلاب، خاصة في ظل الأبحاث السابقة التي أشارت إلى ارتفاع النوايا الريادية في البلدان ذات مستويات منخفضة من الناتج المحلي الإجمالي للفرد.

13. Cherroun, R., & Cherroun, H.: (2022). Algerian efforts to enhance key success factors of Algerian SMEs. Economics Financial Banking & Management Journal.

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل عوامل النجاح الرئيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مع التركيز على دور الابتكار والمجمعات كمحركات أساسية لتطويرها.

بالاعتماد على منهجية تحليلية وصفية تستند إلى تحليل البيانات الإحصائية لعينة من 89 مؤسسة موزعة على ست ولايات واستخدام تقنية التحليل العاملي أظهرت النتائج أن الحكومة الجزائرية أولت

اهتماماً متزايداً بهذه المؤسسات التي بلغ عددها 1.3 مليون مؤسسة بنهاية يونيو 2022 بزيادة 4.45% عن العام السابق، من خلال إنشاء هيئات متخصصة لدعم الابتكار وتطوير المجمعات الصناعية، لكن رغم هذه الجهود، كشف التحليل العملي أن القدرة التنافسية لهذه المؤسسات تواجه عوائق متعددة أبرزها: محدودية الموارد المالية (67%)، نقص مهارات التسويق (85%)، غياب الكفاءات المؤهلة (73%)، البيروقراطية الإدارية (91%)، والمنافسة غير الرسمية (78%).

هذه النتائج تستدعي إعادة النظر في استراتيجيات تطويرها من خلال تقديم تسهيلات مالية، تخفيف الشروط القانونية، تعزيز الروابط مع الجامعات، منح حوافز ضريبية، تنظيم دورات تدريبية للمديرين، وإنشاء تجمعات صناعية متخصصة لتوفير الموارد اللازمة للابتكار وتحسين التنافسية.

14. Kidaouene, A. B. E.: (2021). The efforts of the Algerian state to support small and medium-sized enterprises "SMEs" in order to reduce unemployment during the period (2013-2019): A detailed look at the organisms in charge of support. Administrative and Financial Sciences Review.

تناولت هذه الدراسة تحليل الجهود التي تبذلها الدولة الجزائرية في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف الحد من معدلات البطالة خلال الفترة (2013-2019).

تم استخدام منهجية مزدوجة تجمع بين المنهج الاستنتاجي لشرح المفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة، والمنهج الاستقرائي لتفسير الإحصائيات المرتبطة بهما. أظهرت النتائج أن معدلات البطالة في الجزائر استمرت فوق 10% طوال فترة الدراسة، وأن من أبرز أسبابها تخرج أعداد كبيرة من الطلبة الجامعيين وعدم قدرة المؤسسات الاقتصادية والهيئات العمومية على استيعابهم.

استجابةً لهذا التحدي، أنشأت الدولة الجزائرية ثلاث هيئات رئيسية: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANADE، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، وصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR للإشراف على نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعتها. كما قدمت الدولة العديد من التسهيلات لتشجيع العاطلين عن العمل على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، شملت قروصاً بنكية بفوائد منخفضة وامتيازات ضريبية.

15. Amroune, B., Bernard, P., & Plaisent, M.: (2022). Effect of adaptation on the performance of the Algerian small and medium-sized enterprises "SMEs": Neo-institutional perspective of organizations. *Journal of Financial, Accounting and Managerial Studies*.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير تكيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية على أدائها في بيئة أعمال تنافسية من خلال برامج التأهيل.

استخدمت الدراسة منهجية كمية قائمة على التحليل الإحصائي لعينة كبيرة بلغت 11320 مؤسسة بمعدل استجابة 28%. اعتمدت الدراسة على تقنية تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين مجموعتين: المؤسسات المستفيدة من برامج التأهيل والمؤسسات غير المستفيدة.

أظهرت النتائج أن برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسهم بشكل فعال في تحسين أدائها، وأكدت صحة النظرية المؤسسية الجديدة في سياق الدول النامية.

قدمت الدراسة مساهمات عملية مهمة تتمثل في تحديد الدور الجديد للدولة في تطوير إطار مؤسسي ملائم يتفاعل معه رواد الأعمال إيجابياً لخلق القيمة الاقتصادية وتعزيز النمو، حيث يجب على القوى السياسية في الجزائر تسهيل التواصل، تقاسم الموارد، ضمان شرعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزيادة تجانس برامج التنمية بهدف تحقيق تماثل تنظيمي فعال.

المبحث الثاني: دراسات دولية

المطلب الأول: دراسات باللغة العربية:

16. منصور بن نايف العتيبي، محمد فتحي علي موسى: (2015). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران، واتجاهاتهم نحوها "دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر.

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على اتجاهاتهم نحوها، والكشف عن معوقات ريادة الأعمال في المجتمع السعودي من وجهة نظر الطلاب.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت الاستبيان على عينة من 332 طالباً وطالبة. أظهرت النتائج أن معرفة الطلاب بريادة الأعمال جاءت بدرجة مرتفعة، بينما جاءت اتجاهاتهم نحوها بدرجة متوسطة، وكانت معوقات ريادة الأعمال مرتفعة، كما لم تظهر فروق دالة إحصائية في استجابات الطلاب تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص العلمي.

17. بسام سمير الرميدي: (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب -استراتيجية مقترحة للتحسين-، مجلة اقتصاديات المال والأعمال.

تناولت هذه الدراسة تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، والتعرف على المعوقات التي تواجهها.

استخدم الباحث استبانة وزعت على 1200 عضو هيئة تدريس بالجامعات المصرية المختلفة، وتم الاعتماد على تحليل 891 استمارة صالحة. كشفت النتائج عن وجود قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال في جميع المحاور المدروسة.

من أهم المعوقات: ضعف التوعية والتثقيف بأهمية ريادة الأعمال، عدم وجود مراكز للتوظيف وريادة الأعمال، قلة الموارد البشرية المتخصصة، ضعف الدعم المادي، والموروثات الثقافية التي تدفع الطلاب للتمسك بالوظائف الحكومية.

18. جمال مصطفى محمد مصطفى: (2021). ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم، المجلة الدولية للبحوث في علوم التربية.

سعت هذه الدراسة إلى معرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالسعودية وسبل تعزيزها.

استخدمت المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة طبقت إلكترونياً على عينة بلغت 313 طالباً وطالبة.

بينت النتائج أن واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب كان بدرجة متوسطة، وكانت أهم سبل تعزيزها من وجهة نظرهم: دعم المشروعات الريادية مادياً ومعنوياً، وتوفير برامج تدريبية للطلاب في مجال ريادة الأعمال، وتعزيز ثقتهم بقدراتهم، وإطلاق جوائز لأفضل المبادرات الريادية، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجاباتهم حسب متغيرات المستجيب والتخصص والمستوى الدراسي.

19. إيمي محمد سعد الدين محمد عقر: (2021). رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم.

قدمت هذه الدراسة رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة على 154 طالباً من الفرقة الرابعة بكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان، و18 خبيراً من نفس الكلية. أظهرت نتائج الدراسة أن المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي جاءت بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي قدره 2.52، حيث احتلت عبارة "تعتمد ريادة الأعمال على الخبرة والمعرفة بالسوق" المرتبة الأولى بمتوسط 2.77، تليها عبارة "تهدف ريادة الأعمال إلى استثمار ما لدى الشباب من الطاقات والإمكانيات الكامنة" بمتوسط 2.67.

أكد الخبراء على أهمية استثمار طاقات الشباب بمتوسط 3.00، ودور ريادة الأعمال في الحد من البطالة وفتح أسواق جديدة للسلع والمنتجات بمتوسط 2.75.

20. باسنت فتحى محمود: (2021). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية.

استهدفت هذه الدراسة معرفة واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس المصرية، وتشخيص أهم المعوقات التي تحد من تفعيلها، والتوصل إلى مقترحات لتفعيلها، مع تحديد الاختلافات في استجابات الطلبة تبعاً لمتغيرات النوع والكلية.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت على عينة تقدر بـ 220 طالب من الجنسين مقبلين على التخرج.

أظهرت النتائج أن واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال جاء بدرجة متوسطة، بينما جاءت المعوقات والمقترحات بدرجة مرتفعة، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغير النوع، ووجود فروق تبعاً لمتغير الكلية.

21. بسام، سمير الرميدي، مصطفى أحمد مكاوي: (2022). تقييم خصائص وسمات رواد الأعمال لدى طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات الحكومية المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق -جامعة مدينة السادات.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى توفر خصائص وسمات رواد الأعمال لدى طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات الحكومية المصرية.

استخدم الباحثان المنهج المختلط، ووزعا 600 استبانة على عينة عشوائية طبقية من الطلاب، واستخدما برنامج SPSS للتحليل الإحصائي.

أظهرت النتائج أن الطلاب يمتلكون جميع خصائص وسمات رواد الأعمال المدروسة، مع وجود فروق دالة إحصائية في استجاباتهم حسب متغير القسم الدراسي، ووجود فروق في سمات رواد الأعمال (باستثناء سمات الميل لتكوين الثروة والاستقلالية والتخطيط) وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية، وعدم وجود فروق دالة في معظم السمات حسب متغير الجامعة.

22. دلياء طارق عبد الله، تقي زلروس فهمي، بسام مسّت الرميدي: (2022). دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب، مجلة الباحث الاقتصادي.

تناولت هذه الدراسة تقييم دور كليات السياحة والفنادق بالجامعات الحكومية المصرية في دعم ريادة الأعمال، وتقييم مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

شملت العينة 842 طالباً من 10 كليات، وكشفت النتائج عن انخفاض مستوى دعم الكليات لريادة الأعمال، وارتفاع مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، مع وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ودالة إحصائياً بين دعم الكليات لريادة الأعمال وتنمية ثقافتها لدى الطلاب.

أوصت الدراسة بوضع استراتيجيات ريادية وتوفير الإمكانيات اللازمة لدعم المشروعات الريادية، وأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غالباً ما تنتهي بها إلى الزوال إذا لم تجد بيئة داعمة رغم أهميتها في تدعيم المؤسسات الكبرى في قطاع السياحة.

23. الأسيد، ن. ن. م. س.، وعلي، ع. ق. غ.: (2023). واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز. مجلة بحوث جامعة تعز: سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية والتطبيقية.

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز باليمن، واكتشاف مدى إدراكهم لأهمية تبني المشروعات الريادية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت استبانة إلكترونية على عينة تتكون من 173 طالباً وطالبة من مختلف التخصصات والمستويات الدراسية.

كشفت النتائج أن الطلبة لديهم معرفة عالية بواقع الثقافة الريادية، مع عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين آرائهم وفقاً للخصائص الديموغرافية، وأوصت الدراسة بالتوسع في نشر الثقافة الريادية بين الطلاب وتوجيههم نحو العمل الحر وإنشاء جهات داعمة وحاضنة للطلبة الرواد.

24. عبير أحمد أحمد السبكي: (2022). معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المدرسة الثانوية الفنية وسبل التغلب عليها.

تناولت هذه الدراسة، معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المدرسة الثانوية الفنية في مصر وسبل التغلب عليها.

حددت الدراسة أبرز المعوقات التي تشمل: وجود قصور في نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل البيئات التعليمية، وضعف التعلم القائم على الابتكار والإبداع والنقد والاستنتاج. كما كشفت النتائج عن ضعف البنية التحتية خاصة في مجال التجهيزات التكنولوجية، وغلبة النزعة البيروقراطية على الجهاز الإداري، واستمرار الغموض حول بعض القرارات المدرسية بسبب محدودية مشاركة العاملين في صنعها.

اقتрحت الدراسة عدة إجراءات للتغلب على هذه المعوقات أهمها التوسع في برامج التدريب لتنمية وتطوير الذات وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل الأساسية مثل مهارات الاتصال وإعداد خطط العمل وبناء فرق العمل ومبادئ التسويق والمحاسبة المالية.

المطلب الثاني: دراسات باللغة الأجنبية:

25. Suddle, K., Beugelsdijk, S., & Wennekers, S.: (2010). Entrepreneurial Culture and its Effect on the Rate of Nascent Entrepreneurship. In: Freytag, A., Thurik, R. (eds) Entrepreneurship and Culture.

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الثقافة الريادية ومعدل ريادة الأعمال الناشئة، من خلال تطوير مقياس مركب جديد للثقافة الريادية باستخدام بيانات المسح العالمي للقيم، ومقارنته مع مؤشرات موجودة مثل: مؤشر الإنجاز لـ McClelland، مؤشر الدافع للإنجاز لـ Granato وآخرون، مؤشر القدرة التنافسية لـ Lynn، ومقياس التوجه نحو الأداء لـ GLOBE.

اختبرت الدراسة هذه المقاييس على عينة من 28 دولة لقياس تأثيرها على مستويات ريادة الأعمال الناشئة لعام 2002، باستخدام متغيرات تحكم شملت نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي والنمو السكاني. أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً كبيراً للمقياس الجديد المطور بمستوى دلالة 0.05، وتبايناً مفسراً بنسبة 87%، في حين لم تظهر المقاييس الأربعة الأخرى نتائج متسقة، حيث كانت ثلاثة منها غير مهمة إحصائياً، بينما أظهر مقياس Granato وآخرون تأثيراً سلبياً غير متوقع ($p < 0.05$).

كشفت الدراسة أيضاً عن علاقة على شكل حرف U بين نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وريادة الأعمال، مما يعكس انخفاض مستويات ريادة الأعمال المستقلة في الاقتصادات الصناعية مقارنة بالاقتصادات التقليدية الزراعية والاقتصادات الحديثة القائمة على الخدمات.

26. Chuthamas Chittithaworn: (2011). Factors Affecting Business Success of Small & Medium Enterprises (SMEs) in Thailand. Asian Social Science.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسية المؤثرة على نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند، من خلال منهجية كمية اعتمدت على تطوير إطار نظري يتضمن ثمانية عوامل محتملة: خصائص المؤسسات، الإدارة والمعرفة، المنتجات والخدمات، العملاء والسوق، طريقة ممارسة الأعمال والتعاون، الموارد والتمويل، الاستراتيجية، والبيئة الخارجية.

تم اختبار ثمانية فرضيات على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التايلاندية، وأظهرت نتائج تحليل الانحدار أن خمسة عوامل فقط كانت ذات تأثير معنوي على نجاح هذه المؤسسات: خصائص المؤسسات (معامل ارتباط 0.72)، العملاء والسوق (0.68)، طرق ممارسة الأعمال والتعاون (0.65)، الموارد والتمويل (0.58)، والبيئة الخارجية (0.53).

كشفت الدراسة أيضاً أن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند تتبنى استراتيجيات بورتر العامة (القيادة في التكلفة، التمييز، التركيز)، وأن الشبكة الاجتماعية تساعد رواد الأعمال على تقليل المخاطر وتكاليف المعاملات وتحسين الوصول إلى المعرفة ورأس المال. كما أوضحت الدراسة أهمية الدعم الحكومي والتعاون بين المؤسسات في اكتساب الشرعية التنظيمية، تطوير سمعة سوقية، تحسين الوضع الاستراتيجي، ودخول الأسواق الدولية.

27. Emad Harash, Suhail Al-Timimi, JabbarAlsaadi: (2014). The Influence of Finance on Performance of Small and Medium Enterprises (SMES) International Journal of Engineering and Innovative Technology (IJEIT).

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العراق فيما يتعلق بالحصول على التمويل اللازم لأنشطتها المختلفة وتأثير ذلك على أدائها المالي.

استخدمت الدراسة منهجية تحليلية قائمة على مراجعة الأدبيات السابقة واختبار العلاقة بين التمويل والأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكشفت النتائج أن المؤسسات المالية في العراق تشترط

ضمانات لتقديم التمويل، وهو ما تعجز معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن توفيره، مما يؤثر سلباً على أدائها وقدرتها على النمو والاستمرار.

أوضحت الدراسة أن القيود المؤسسية والمالية تجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر عرضة للخروج من السوق رغم قدرتها على تحقيق معدلات نمو مرتفعة في التوظيف.

28. Abosede, A. J., & Obasan, K. A.: (2016). Strategic management, small and medium enterprises (SMEs) development: A review of literature. International Review of Management and Business Research.

تناولت هذه الدراسة مراجعة نقدية للأدبيات حول العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان المتقدمة والناشئة مع التركيز على الاقتصاد النيجيري.

استخدمت الدراسة منهجية تحليلية للأدبيات العلمية السابقة لفحص تأثير الإدارة الاستراتيجية على أداء وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأظهرت النتائج اتفاقاً عاماً بين الدراسات على التأثير الإيجابي للإدارة الاستراتيجية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تتفوق المؤسسات ذات الاستراتيجية الواضحة والمتسقة على نظيراتها التي تفتقر للاستراتيجية الرسمية والشاملة وأن الإدارة الاستراتيجية لمعلومات السوق، والملكية، واختيار الاستراتيجية، والميزة التنافسية، والتخطيط، والإبداع لها تأثير مهم على تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أكدت الدراسة أن تكامل مهارات ريادة الأعمال مع الإدارة الاستراتيجية يمثل أكثر استراتيجيات دخول السوق نجاحاً للشركات الجديدة والقائمة.

29. Muriithi, S. M.: (2017). African small and medium enterprises (SMEs) contributions, challenges and solutions. European Journal of Research and Reflection in Management Sciences.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهماتها وتحدياتها والحلول المقترحة لها في القارة الأفريقية، باستخدام منهجية تحليلية تستند إلى مراجعة الأدبيات التجريبية والبحوث الحالية حول هذه المؤسسات عالمياً مع التركيز على السياق الأفريقي.

كشفت النتائج أن عوامل النجاح الرئيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتضمن عناصر غير إدارية مثل الصدق (87%)، النزاهة (82%)، العمل الجاد (76%)، سمعة العمل (73%)، وجودة

الخدمات والمنتجات (68%)، وأن هذه المؤسسات قادرة على المساهمة في التنمية الاقتصادية الأفريقية وتحويل القارة إلى قوة تنافسية ومبتكرة من خلال خلق فرص العمل وتوفير الدخل والسلع والخدمات الأساسية لنحو 1.2 مليار أفريقي.

أوصت الدراسة بضرورة قيام الحكومات الأفريقية بوضع سياسات داعمة وأطر تنظيمية مناسبة.

30. Genoveva, G.: (2019). The influence of entrepreneurial culture on entrepreneurial intention among business students. FIRM Journal of Management Studies.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التعليم الريادي، الدافع الريادي، الشخصية الريادية والخلفية العائلية على النية الريادية لدى طلاب الأعمال في إندونيسيا، حيث ارتفعت نسبة رواد الأعمال من 1.67% إلى 3.10% في عام 2017، لكنها ما زالت أقل من الدول المجاورة (ماليزيا 6%، سنغافورة 7%، تايلاند 5%).

استخدمت الدراسة منهجية كمية لجمع البيانات من عينة شملت 326 طالباً في جامعة الرئيس باستخدام استبيانات وزعت عبر واتساب والبريد الإلكتروني. كشفت النتائج أن المتغيرات المستقلة الأربعة (التعليم الريادي، الدافع الريادي، الشخصية الريادية، والخلفية العائلية) تؤثر مجتمعة على النية الريادية بنسبة 54.4%.

تؤكد هذه النتائج أهمية دمج التعليم الريادي في المناهج الدراسية كاستراتيجية حكومية لزيادة عدد رواد الأعمال وتعزيز النمو الاقتصادي، حيث يساهم هذا التعليم في تزويد الطلاب بالخبرات التقنية والمهارات اللازمة ليصبحوا أكثر ثقة كرواد أعمال.

31. Danish, R. Q., Asghar, J., Ahmad, Z., & Ali, H. F.: (2019). Factors affecting "entrepreneurial culture": The mediating role of creativity. Journal of Innovation and Entrepreneurship.

استهدفت هذه الدراسة تحليل العوامل المؤثرة في ثقافة ريادة الأعمال ودور الإبداع كمتغير وسيط، حيث استخدمت "ثقافة الإبداع" كبديل لقياس الثقافة الريادية في المنظمات نظراً لقوتها التنبؤية.

اعتمدت الدراسة منهجية كمية من خلال توزيع استبيانات ذاتية الإدارة على موظفي شركات تكنولوجيا المعلومات المسجلة في عاصمة إقليم البنجاب، بحجم عينة إجمالي قدره 300 واستجابة فعلية

بلغت 225 موظفاً (معدل استجابة 75%). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحليل نماذج المعادلات البنائية (SEM) واختبار العلاقات بين المتغيرات.

أظهرت النتائج وجود علاقات مباشرة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات، حيث كان للانفتاح على التغيير والكفاءة الذاتية تأثير إيجابي على ثقافة ريادة الأعمال، سواء بشكل مباشر أو في وجود الإبداع كوسيط. اقترحت الدراسة إجراء دراسات مستقبلية باستخدام المنهج الطولي والأساليب النوعية للحصول على فهم أعمق.

32. Singer, N., Mahmood, E. A., & ElSaeed, K.: (2019). Entrepreneurship culture in education institutions: Future practices and aspirations. Humanities & Social Sciences Reviews.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية ثقافة ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية وتوجيه الطلاب نحو العقلية الريادية، باستخدام المنهج التحليلي لدراسة الأطر النظرية المتعلقة بثقافة وعقلية ريادة الأعمال في التعليم.

توصلت الدراسة إلى ضرورة ترسيخ القيم الريادية الأساسية مثل الاستقلالية، الإيمان بالنفس، الشعور بالملكية، والإيمان بالعلاقة بين الجهد المبذول والعوائد المحققة، كما أكدت على أهمية تطوير التعليم من خلال المشاريع التي تبدأ من مرحلة الطفولة وتستمر حتى التعليم الجامعي وما بعده.

قدمت الدراسة تطبيقات تربوية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، منها تحويل دور التعليم من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص العمل، ونشر ثقافة ريادة الأعمال، وتطوير مهارات القيادة والإدارة الديناميكية في المؤسسات التعليمية. .

33. Nkwabi, J. M., & Mboya, L. B.: (2019). A review of factors affecting the growth of small and medium enterprises (SMEs) in Tanzania. European Journal of Business and Management.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم العوامل التي تعيق نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنزانيا. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم استخدام تحليل المحتوى لاستخراج المعوقات من 21 مصدراً علمياً في الأدبيات التنزانية المتعلقة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم استخدام الإحصاءات الوصفية (التكرارات والنسب المئوية) لتحديد وتصنيف العوامل حسب أهميتها وتأثيرها.

قامت الدراسة بفحص 14 عاملاً محتملاً يؤثر على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: نقص التدريب التجاري، قيود رأس المال، نقص التمويل، ضعف البنية التحتية، نقص الضمانات، ضعف الإنتاج، ضعف التكنولوجيا، اللوائح الصارمة، الفساد، محدودية الوصول إلى الأسواق، دوافع أصحاب الأعمال، محدودية الوصول إلى المعلومات، نقص الكفاءات البشرية، وعدم كفاية المواد الخام.

كشفت نتائج الدراسة أن هناك أربعة عوامل رئيسية تؤثر بشكل كبير على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنزانيا وهي: القيود المالية، قيود رأس المال، التكنولوجيا الضعيفة، واللوائح التنظيمية الصارمة. أوصت الدراسة بمجموعة من التدابير كتقديم المساعدة المالية من خلال خفض أسعار الفائدة وتبسيط إجراءات الاقتراض، تبسيط اللوائح التنظيمية وخاصة فيما يتعلق بالضرائب، توفير التدريب التجاري من خلال منظمات حكومية مثل منظمة تنمية الصناعات الصغيرة (SIDO) لتعزيز المعرفة التجارية، وتحسين البنية التحتية التكنولوجية. وتشير هذه النتائج إلى ضرورة قيام المؤسسات المالية التزانية بتخفيف شروط الضمانات وتسهيل الوصول إلى الائتمان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

34. Gamage, S. K. N.: (2020). A review of global challenges and survival strategies of small and medium enterprises (SMEs). Economies.

تناولت هذه الدراسة من خلال مراجعة نقدية شاملة حول التحديات العالمية التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وآليات بقائها في البيئة التجارية التنافسية الحالية، معتمدة منهجية تحليلية قائمة على مراجعة 110 ورقة بحثية منشورة من: MDPI, Taylor & Francis, Elsevier, Emerald إلى جانب منشورات المؤسسات المتعددة الأطراف.

أظهرت النتائج ثمانية تحديات عالمية رئيسية تواجه هذه المؤسسات في عصر العولمة الاقتصادية وهي: المنافسة في السوق العالمية (حيث شكلت 73% من التحديات المذكورة)، الأزمات المالية والاقتصادية العالمية (68%)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (54%)، ظهور الشركات المتعددة الجنسيات والعابرة للحدود (65%)، تغيرات تفضيلات المستهلكين (47%)، الإغراق التجاري (38%)، الإرهاب الدولي والصراعات الدينية (31%)، والحروب التجارية (42%).

اقترحت الدراسة استراتيجيات متعددة للبقاء والمنافسة، شملت: التغلب على الحواجز المالية وإدارة التدفقات النقدية بكفاءة (87%)، استغلال التقنيات الحديثة (76%)، تعزيز التسويق والإدارة (82%)،

تدريب الموارد البشرية (64%)، التعاون مع المنظمات الديناميكية (59%)، والتوجه نحو أسواق متخصصة ذات قيمة مضافة عالية (71%)، بالإضافة إلى إمكانية التكامل مع الشركات المتعددة الجنسيات من خلال بناء سلاسل قيمة عالمية واكتساب المعرفة والتكنولوجيا، مما يسهم في تعزيز قدرتها التنافسية وضمان استدامتها في ظل التحديات العالمية المتنامية.

35. Al-Lawati, E. H., Kohar, U. H. A., & Suleiman, E. S.: (2022). Entrepreneurial culture in educational institutions: A scoping review. Cogent Business & Management.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين ثقافة ريادة الأعمال، تعليم ريادة الأعمال ونية ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، باستخدام منهجية المراجعة النطاقية (Scoping Review) للأدبيات المنشورة في قواعد بيانات Scopus و Web of Science خلال الفترة من 2003 حتى أغسطس 2021.

شملت الدراسة تحليل 94 دراسة من أصل 180 تم تحديدها أولاً، وفق قائمة تدقيق PRISM-ScR. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الثلاثة، مع إمكانية أن تكون ثقافة ريادة الأعمال وسيطاً بين تعليم ريادة الأعمال ونية ريادة الأعمال، وهو ما لم يتم اختباره في الدراسات السابقة.

كشفت التحليلات أن أعلى معدل للنشر كان في عام 2015، خاصة في دول الاتحاد الأوروبي، وأن الدراسات في البلدان المتقدمة كانت أكثر من البلدان النامية، كما كانت الدراسات الكمية أكثر من النوعية والمختلطة، مع تركيز أكبر على مؤسسات التعليم العالي مقارنة بالمدارس. خلصت الدراسة إلى توصيات لصانعي السياسات بتبني استراتيجيات لتعزيز نمو ثقافة ريادة الأعمال من خلال التعاون الاستراتيجي بين أصحاب المصلحة والمؤسسات التعليمية، مع اقتراح إجراء دراسات مستقبلية لاختبار العلاقات بين هذه المتغيرات باستخدام أدوات قياس معيارية ودقيقة.

36. Midoun, I.: (2022). Analysis of the importance of entrepreneurship education on the entrepreneurial culture among students in selected Chinese and American universities. Al-Hadath Journal of Financial and Economic Studies.

تناولت هذه الدراسة أهمية تعليم ريادة الأعمال من خلال استعراض الأدبيات المتخصصة وتحليل منافعها ومكانتها على المستوى العالمي، مع التركيز على تجارب ومناهج جامعات مختارة في الصين والولايات المتحدة الأمريكية.

أظهرت الدراسة أن ريادة الأعمال أصبحت تُعرف كعامل يساهم بشكل واسع في اقتصاد البلدان، مما يدحض فكرة أن "رواد الأعمال يولدون ولا يُصنعون".

كشفت النتائج أن تعليم ريادة الأعمال يعد أداة فعالة لتحفيز العقلية الريادية لدى الشباب وتشجيع الشركات الناشئة المبتكرة ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إضافة إلى تعزيز الوعي بالعمل الحر وكخيار وظيفي. كما أشارت الدراسة إلى أن البرامج التعليمية في مجال ريادة الأعمال تُعد الطلاب بالمهارات والمعارف اللازمة لتحديد الفرص وفهم تصورات العملاء وتطوير خطط الأعمال، مع الإشارة إلى تجربة الصين كنموذج للاقتصادات الناشئة التي جعلت من تطوير ريادة الأعمال أولوية رئيسية في أجندتها التنموية.

37. Akinwale, Y., & Adelowo, C.: (2023). Gender differences in entrepreneurial interest and practice among undergraduate students in Nigeria. Problems and Perspectives in Management.

تبحث الدراسة في الفروقات بين الجنسين فيما يتعلق بالاهتمام والممارسة الريادية بين طلاب المرحلة الجامعية. توصلت النتائج إلى وجود اختلافات في مستويات الاهتمام والاندماج في الأنشطة الريادية، مع تأثير عوامل ثقافية واجتماعية على هذه الفروقات. الدراسة تبرز الحاجة إلى سياسات تعليمية تدعم تمكين المرأة في مجال ريادة الأعمال.

38. Ajzen, I.: (1991). The theory of planned behavior.

طور Ajzen نظرية السلوك المخطط التي تشرح كيف يؤثر الموقف تجاه السلوك، السيطرة المدركة، والمعايير الاجتماعية على النية والسلوك الفعلي. النظرية تعد إطارًا أساسيًا لدراسة النوايا الريادية وكيف تتحول إلى أفعال ريادية.

39. Brush, C. G., Greene, P. G., Balachandra, L., & Davis, A. E.: (2018). The gender gap in venture capital-Progress, problems, and perspectives.

تستعرض الدراسة فجوة التمويل بين الجنسين في رأسمال المخاطر، مع التركيز على التحديات التي تواجه رائدات الأعمال في الحصول على التمويل. توضح الدراسة التقدم المحرز والعقبات القائمة، وتقدم استراتيجيات لتمكين المرأة وتقليل التمييز في التمويل الريادي.

40. Koziol de, K., Nowak, M., & Zieliński, P.: (2025). Gender differences in entrepreneurial equity financing: A literature review. *Small Business Economics*. Advance online publication.

مراجعة أدبية تركز على الفروق بين الجنسين في تمويل الأسهم الريادية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة. توصلت إلى أن النساء تواجه تحديات أكبر في الحصول على تمويل الأسهم مقارنة بالرجال، وأشارت إلى الأسباب الاجتماعية والهيكلية التي تعوق وصول النساء إلى التمويل.

41. Liñán, F., & Chen, Y.-W.: (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions.

طورت الدراسة أداة قياس متخصصة للنوايا الريادية مع تطبيقات متعددة الثقافات، مؤكدة أن النوايا الريادية تتأثر بالمواقف، القدرة الذاتية، والتوقعات الاجتماعية عبر ثقافات مختلفة. توفر الأداة وسيلة موثوقة لقياس ميول ريادة الأعمال لدى الطلاب والشباب.

42. Xanthopoulou, P. I.: (2025). Gender differences in entrepreneurial intentions: Evidence from university students.

تفحص الدراسة الفروق بين الجنسين في النوايا الريادية بين طلاب الجامعات، مستندة إلى بيانات من عدة دول. وجدت أن الفروق في النية الريادية تتغير بحسب السياق التعليمي والثقافي، مع ميل عام لانخفاض النوايا الريادية لدى الإناث مقارنة بالذكور، مما يشير إلى أهمية التدخلات المستهدفة لتشجيع ريادة الأعمال النسائية.

43. Nabi, G., Liñán, F., Fayolle, A., Krueger, N., & Walmsley, A.: (2017). The impact of entrepreneurship education in higher education: A systematic review and research agenda. *Academy of Management Learning & Education*.

تقدم هذه الدراسة مراجعة منهجية للأدلة التجريبية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال في التعليم العالي على مجموعة من النتائج الريادية. وجدت أن البحث يركز غالبًا على النتائج القصيرة الأجل والقياسات الذاتية، مع ندرة وصف الأساليب التعليمية المستخدمة بدقة. توصي الدراسة بضرورة توسيع الأبحاث لتشمل مؤشرات تأثير جديدة مثل العواطف والنية للتحويل إلى سلوك ريادي، كما تدعو إلى المزيد من الدراسات لفهم التباينات في النتائج بناءً على الفرد والسياق وطريقة التدريس.

44. Shirokova, Osiyevskyy & Bogatyreva: (2016). "Exploring the intention–behavior link in student entrepreneurship: Moderating effects of individual and environmental characteristics".

تبحث هذه الدراسة العلاقة بين نية الطلاب في ريادة الأعمال وسلوكهم الفعلي، مع دراسة تأثير الخصائص الفردية والبيئية كمعدلات لتلك العلاقة. أكدت النتائج أن النية الريادية تعتبر مؤشراً قوياً، لكن تحققها في السلوك الفعلي يتأثر بالعوامل المحيطة والدعم المقدم.

45. Souitaris, Zerbinati & Al-Laham: (2007) - "Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention".

تفحص الدراسة أثر برامج ريادة الأعمال على نوايا الطلاب الريادية، ووجدت أن برامج الريادة تساهم بشكل ملحوظ في رفع نوايا الطلاب للبدء بمشاريعهم الخاصة. كما أشارت إلى أن البرامج التي تدمج التعلم العملي تكون أكثر فعالية مقارنة بتلك النظرية.

46. Syed, R. T., Singh, D., Ahmad, N., & Butt, I.: (2024). Age and entrepreneurship: Mapping the scientific coverage and future research directions. *International Entrepreneurship and Management Journal*.

تُظهر هذه الدراسة كيف أن العمر يعد عاملاً مؤثراً ومتنوع التأثير على توجهات ونجاحات رواد الأعمال. توضح الخريطة العلمية الحاجة إلى المزيد من الأبحاث التي تفصل تأثير العمر في بيئات ريادية مختلفة ومتنوعة.

47. Zhao et al.: (2021). "Age and entrepreneurial career success: A review and meta-analysis".

تقدم هذه الدراسة مراجعة وتحليل تلوي للعلاقة بين العمر ونجاح المسيرة الريادية، حيث أظهرت وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين العمر والنجاح، مع اختلاف التأثير حسب نوع النجاح (مالي، نمو، توسع) والظروف الديموغرافية للرواد.

المبحث الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

نهدف في هذه المقارنة إلى إبراز الإطار البحثي الذي تندرج ضمنه دراستنا، من خلال استعراض مجموعة من التشابه والاختلاف. ونركز في هذه الأطروحة على أبعاد ثقافة ريادة الأعمال (الابتكار والإبداع، المبادرة والاستباقية، قبول وتحمل المخاطر، الكفاءة الذاتية، التحفيز المقاولاتي) لدى عينة من طلبة جامعة عمار ثليجي بالأغواط، وأثرها على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المطلب الأول: أوجه التشابه مع الدراسات السابقة:

1. الاهتمام المشترك بموضوع ريادة الأعمال وثقافة ريادة الأعمال:

تتفق هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة في تناولها لمفهوم ريادة الأعمال وثقافة ريادة الأعمال كمتغير رئيسي؛ فمثلاً تناولت دراسة صندرة سايبني (2014) الثقافة المقاولاتية، وركزت دراسة بوفالطة وعزيزي (2019) على مشكلات نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، وأشارت دراسة أوبختي وآخرون (2020) إلى دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات المصغرة، أما دراسة حقاين وبودية (2021) فتناولت الثقافة المقاولاتية ودورها في تعزيز النية المقاولاتية لدى الطالب، كما بحثت دراسة دادي حمو (2021) في أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على ثقافة المقولة، وركزت دراسات كل من خالد مدخل وطير (2021)، فاطمة الزهراء عزيزي (2023)، ووليد الخضر وشفيق شاطر (2023) على دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة.

على الصعيد العربي، تتشابه هذه الدراسة مع دراسة منصور العتيبي ومحمد موسى (2015) في تحديد مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران، ودراسة بسام الرميدي (2018) التي قيّمت دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، ودراسة جمال مصطفى (2021) حول واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود، ودراسة باسنت فتحي محمود (2021) حول واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس، ودراسة دلياء طارق وآخرون (2022) التي قيّمت مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كليات السياحة، ودراسة عبد الله قائد غالب علي (2023) التي بحثت واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، ودراسة إيمي محمد سعد الدين (2021) التي قدّمت رؤية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

ومن جهة أخرى، نجد أن دراسة (Ahmida FERHAT (2018 التي أجريت في نفس الجامعة محل الاهتمام (جامعة عمار ثليجي) تناولت تأثير تعليم ريادة الأعمال على النوايا المهنية الريادية.

انطلاقاً من هذه الدراسات، يظهر اهتمام مشترك ومتزايد بموضوع ريادة الأعمال وثقافة ريادة الأعمال، ويتجلى أن إنشاء المشاريع الريادية يتطلب عقلية وثقافة ريادية تنطلق من فكرة مبتكرة في بيئة داعمة وتنتهي بمشروع ناجح يساهم فعلاً في التنمية الاقتصادية.

2. التركيز على فئة الطلبة الجامعيين كعينة للدراسة:

تشارك الدراسة الحالية مع عدد كبير من الدراسات السابقة في اختيارها لطلبة الجامعة كعينة رئيسية للبحث، مما يعكس الاهتمام المتزايد بدور هذه الفئة في مستقبل ريادة الأعمال. من بين هذه الدراسات الجزائرية بوفالطة وعزيزي (2019)، حقاين وبودية (2021)، خالد مدخل وطير (2021) وإن كانت عينتهم من الأساتذة إلا أن الهدف هو نشر الثقافة بين الطلبة، فاطمة الزهراء عزيزي (2023)، وليد الخضر وشفيق شاطر (2023)، ودراسة (Ahmida FERHAT (2018.

في بيئة عربية نجد دراسات مثل منصور العتيبي ومحمد موسى (2015)، جمال مصطفى (2021)، باسنت فتحي محمود (2021)، بسام الرميدي وأحمد مكاي (2022)، دلياء طارق وآخرون (2022) عبد الله قائد غالب علي (2023)، إيمي محمد سعد الدين (2021).

إن التركيز المتكرر على فئة الطلبة الجامعيين كعينة دراسة في بحوث ريادة الأعمال ليس وليد صدفة، بل هو خيار استراتيجي ومنهجي تمليه عدة مبررات منطقية يمكن استنتاجها من وتلخيصها في النقاط التالية:

- **الطلبة هم رواد الأعمال المحتملون:** تنطلق معظم هذه الدراسات، بما فيها الدراسة الحالية، من فرضية أن الطلبة الجامعيين هم خزان المواهب والطاقات الشابة التي تمثل الثروة الحقيقية والمحرك الأساسي للتنمية، فهم يمثلون رواد الأعمال المستقبليين، لذلك فإن دراسة الثقافة الريادية في هذه المرحلة تعد مؤشراً مهماً للمستقبل وتسمح بفهم كيفية تحفيزهم وتوجيههم.
- **الجامعة كبيئة حاضنة وداعمة:** تُعتبر الجامعة البيئة المؤسسية الرئيسية فهي فضاء للتفاعل وتنمية المهارات واكتساب القيم. وتقيم الدراسة دور الجامعة ومناهجها وبرامجها في غرس هذه الثقافة، لذا يُعد اختيار الطلبة كعينة الطريقة الأكثر مباشرة لقياس أثر الدعم المؤسسي والمجتمعي الذي تقدمه الجامعة.

• **مرحلة تكوين النوايا واتخاذ القرار:** فترة الدراسة الجامعية هي مرحلة حاسمة يتخذ فيها الشباب قرارات مهمة تتعلق بمسارهم المهني، فهم في هذه المرحلة يكونون أكثر انفتاحاً على استكشاف خيارات بديلة للوظيفة التقليدية، مثل العمل الحر وإنشاء المشاريع... ودراسة الطلبة تسمح للباحثين بفهم العوامل (الشخصية، الاجتماعية، المؤسسية) التي تؤثر على "النية المقاولاتية" قبل أن تتبلور بشكل نهائي، مما يتيح فرصة للتدخل والتأثير الإيجابي عليها.

• **الاستجابة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية:** تشير الاحصائيات المعروضة في الجانب النظري من دراستنا إلى أن التوجه نحو ريادة الأعمال ازداد بشكل ملحوظ بسبب عجز القطاعين العام والخاص عن استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة، وانطلاقاً من هنا، تصبح دراسة التوجه الريادي لدى الطلبة ضرورة ملحة لفهم كيفية تحويل هذا التحدي إلى فرصة، من خلال تشجيع الخريجين على خلق فرص عملهم بأنفسهم بدلاً من انتظارها.

3. اعتماد المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية:

استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي كما اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وهو توجه منهجي مشترك مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة صندرة سايبى (2014)، منصور العتيبي ومحمد موسى (2015)، ودراسة (Ahmida FERHAT (2018، بوفالطة وعزيزي (2019)، أوبختي وآخرون (2020)، حقاين وبودية (2021)، جمال مصطفى (2021)، باسنت فتحي محمود (2021) عبد الله قائد غالب علي (2023) ودراسة فاطمة الزهراء عزيزي (2023)، ودراسة (Cherroun & Cherroun (2022 التي حللت عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، استخدمت "منهجية تحليلية وصفية، ودراسة (Genoveva (2019 في إندونيسيا، التي بحثت في تأثير الثقافة الريادية على النية المقاولاتية ودراسة (Danish, R. Q., et al (2019، التي حللت العوامل المؤثرة على ثقافة ريادة الأعمال في باكستان ودراسة (Jesca Mhoja Nkwabi & Leodger B. Mboya (2019 في تنزانيا، استخدمت "المنهج الوصفي" القائم على تحليل المحتوى والإحصاءات الوصفية لتصنيف وتحديد العوامل التي تعيق نمو المؤسسات.

إن شيوع استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذا الحقل البحثي ليس اعتباطياً، بل ينبع من اعتبارات علمية ومنهجية عميقة تتناسب مع طبيعة الظاهرة المدروسة وأهداف البحث، ويمكن تلخيص أبرز هذه المبررات فيما يلي:

- **وصف وتشخيص الواقع:** الهدف الأساسي للعديد من هذه الدراسات، بما في ذلك الدراسة الحالية، هو "معرفة واقع" ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، والمنهج الوصفي هو الطريقة المثلى لتحقيق هذا الهدف، فهو يسمح للباحث برسم صورة دقيقة ومفصلة للظاهرة كما هي في الوقت الراهن دون تدخل الباحث، وتحديد خصائصها ومكوناتها ومستوى انتشارها بين أفراد العينة، وهو ما يعتبر خطوة ضرورية قبل محاولة تغييره أو تطويره.
 - **قياس المتغيرات النفسية والاجتماعية:** تتعامل هذه الأطروحة مع مفاهيم مجردة مثل "الثقافة"، "الاتجاهات"، "الكفاءة الذاتية"، و"السمات الريادية". هذه المتغيرات لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر، بل يتم الاستدلال عليها من خلال آراء ومعتقدات ومشاعر الأفراد، ويوفر المنهج الوصفي، من خلال أدواته كالاستبيانات ومقاييس ليكرت الخماسية التي استخدمت في هذه الدراسة، إطاراً منهجياً فعالاً لتحويل هذه المفاهيم المجردة إلى بيانات كمية قابلة للقياس والتحليل والمقارنة.
 - **تحليل العلاقات وتحديد قوة الأثر:** لا تكتفي هذه الدراسة بالوصف، بل تسعى مثل باقي الدراسات التي استخدمت المنهج الوصفي إلى تحليل "أثر" أبعاد ثقافة ريادة الأعمال على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، وهنا يأتي دور الشق "التحليلي" من المنهج، فهو يتيح استخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل تحليل الارتباط والانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات وقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة (كالابتكار والمبادرة) والمتغير التابع (التوجه الريادي). هذا التحليل هو ما يمكن الباحث من تجاوز مجرد الوصف إلى فهم الديناميكيات الكامنة وراء الظاهرة.
4. الاهتمام بتأثير ثقافة ريادة الأعمال على التوجه نحو إنشاء المؤسسات:

تتشابه الدراسة الحالية في هدفها الرامي إلى معرفة أثر ثقافة ريادة الأعمال على التوجه نحو إنشاء المؤسسات مع دراسات مثل أوبختي وآخرون (2020) التي أكدت على وجود ارتباط إيجابي بين امتلاك الثقافة المقاولاتية والتوجه نحو إنشاء المؤسسات المصغرة، ودراسة حقاين وبودية (2021) التي أظهرت أن للثقافة المقاولاتية تأثيراً إيجابياً على النوايا المقاولاتية، ودراسة (2018) Ahmida FERHAT التي أظهرت علاقة إيجابية بين تعليم ريادة الأعمال والنوايا المهنية الريادية، دراسة (2010) Suddle, K., et al. التي طورت مقياساً للثقافة الريادية وأظهرت "تأثيراً إيجابياً كبيراً" لهذا المقياس على معدلات ريادة الأعمال الناشئة، دراسة (2019) Genoveva, G. في إندونيسيا، والتي خلصت إلى أن متغيرات الثقافة الريادية

(التعليم، الدافع، الشخصية، الخلفية العائلية) "تؤثر مجتمعة على النية الريادية بنسبة 54.4% ودراسة (Al-Lawati, E. H., et al. (2022) التي أكدت في مراجعتها الشاملة على "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة ريادة الأعمال، تعليم ريادة الأعمال ونية ريادة الأعمال".

إن التركيز المستمر من قبل الباحثين على دراسة تأثير الثقافة الريادية على التوجه لإنشاء المؤسسات هو انعكاس لأهمية هذا الموضوع من زوايا متعددة، اقتصادية واجتماعية ونفسية:

- **فهم المحركات الأساسية للنمو الاقتصادي:** تدرك الدول والباحثون على حد سواء أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي محرك أساسي للتنمية الاقتصادية، ومواجهة البطالة، وتحقيق التنوع الاقتصادي، لذلك يصبح فهم "ما الذي يدفع الأفراد لإنشاء هذه المؤسسات؟" سؤالاً محورياً. الإجابة تكمن في الثقافة الريادية، فدراسة تأثيرها تسمح بتحديد المحركات الحقيقية التي يمكن الاستثمار فيها لتعزيز النشاط الاقتصادي.

- **الانتقال من النوايا إلى الفعل:** لا يكفي أن يمتلك الأفراد أفكاراً جيدة، فالأهم هو وجود "النية" و"التوجه" لتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية، والثقافة الريادية، بأبعادها المختلفة (كالكفاءة الذاتية، تقبل المخاطر، المبادرة)، هي التي تبني الجسر بين الفكرة والفعل. لذلك، يركز الباحثون على قياس أثر هذه الثقافة لأنها العامل النفسي والاجتماعي الحاسم الذي يفسر لماذا يقرر بعض الأفراد خوض غمار ريادة الأعمال بينما لا يفعل الآخرون.

- **تقييم فعالية السياسات التعليمية والداعمة:** تستثمر الحكومات والجامعات موارد ضخمة في برامج التعليم الريادي وإنشاء الحاضنات والهيئات الداعمة، وهذا لأن دراسة أثر الثقافة الريادية على التوجه لإنشاء المؤسسات هي الطريقة المثلى لتقييم مدى نجاح هذه السياسات ويقدم دليلاً لصناع القرار على أهمية الاستمرار في هذه البرامج وتطويرها.

- **تحديد آليات التدخل والتطوير:** من خلال تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً ضمن الثقافة الريادية مثل: (المبادرة والاستباقية وقبول المخاطر...)، يمكن للباحثين تقديم توصيات دقيقة وموجهة. بدلاً من الدعوة لتعزيز "ريادة الأعمال" بشكل عام، يمكنهم اقتراح برامج تدريبية تركز على تنمية مهارات المبادرة أو ورش عمل حول إدارة المخاطر، مما يجعل التدخلات أكثر فعالية وكفاءة.

5. التأكيد على أهمية الدعم المؤسسي والمجتمعي والبيئة المحيطة:

تشير الدراسة الحالية إلى أهمية "الدعم المؤسسي والمجتمعي"، ويتفق هذا مع دراسات أخرى أكدت على دور المحيط، مثل دراسة أوبختي وآخرون (2020) التي بينت أن للمحيط العائلي تأثيراً ملموساً وأن الدور الثقافي للمجتمع يساهم في بلورة الفكر المقاولي، ودراسة دادي حمو (2021) التي أبرزت الدور الإيجابي للمجتمع في تثمين وظيفة المقاول والتسامح مع حالات الفشل، وأهمية رأس المال الاجتماعي في تسهيل النشاط المقاولي، وفي المقابل سلطت دراسات مثل دراسة بوفالطة وعزيزي (2019) الضوء على أن ضعف آليات المرافقة المتاحة يمثل مشكلة رئيسية، بينما أشارت دراسة داود غديري وآخرون (2023) إلى أن جهود الدولة لإنشاء حاضنات ومراكز تسهيل تصطدم بعوائق البيروقراطية وضعف النظام المالي والمصرفي وهذا يعني أن البيئة الداعمة غائبة.

هذا الاهتمام ليس محلياً فقط، فدراسة (2011) Chuthamas Chittithaworn في تايلاند أكدت على أهمية الدعم الحكومي والتعاون بين المؤسسات، كما أوصت دراسة (2017) Samuel Muiruri Muriithi بضرورة قيام الحكومات الأفريقية بوضع سياسات داعمة وأطر تنظيمية مناسبة لمواجهة التحديات، وأشارت دراسة (2019) Jesca Mhoja Nkwabi & Leodger B. Mboya إلى أن ضعف البنية التحتية واللوائح الصارمة ونقص التمويل هي من أبرز العوائق في تنزانيا، وكلها جوانب تتعلق بالبيئة المؤسسية الداعمة. إن الاهتمام البحثي المكثف بأهمية البيئة الداعمة ينبع من إدراك عميق بأن ريادة الأعمال ليست مجرد قرار فردي معزول، بل هي نتاج تفاعل معقد بين الفرد ومحيطه، ويمكن تفسير هذه الأهمية من خلال الأبعاد التالية:

- **تخفيف المخاطر وتوفير الأمان:** ريادة الأعمال بطبيعتها محفوفة بالمخاطر المالية والنفسية، فالبيئة الداعمة (سواء من الأسرة، المجتمع، أو المؤسسات الحكومية) تعمل كشبكة أمان تقلل من حدة هذه المخاطر، والدعم المجتمعي الذي يتسامح مع الفشل، كما ذكرت دراسة دادي حمو (2021) يشجع الفرد على الإقدام والمحاولة دون الخوف من الوصمة الاجتماعية، كما أن الدعم المؤسسي الذي يوفر تمويلاً ميسراً يقلل من العبء المالي على رائد الأعمال في بداياته.
- **توفير الموارد الحيوية (المالية والمعرفية):** لا يمكن لأي مشروع أن يبدأ وينمو بدون موارد، ويلعب الدعم المؤسسي دوراً حاسماً في توفير هذه الموارد، فالمؤسسات المالية والبنوك توفر رأس المال اللازم، وهو ما

أشارت دراسات عديدة إلى أن غيابه يمثل عائقاً رئيسياً، كما أن الجامعات والحاضنات ومراكز التسهيل، التي ذكرتها دراسة داود غديري وآخرون (2023) توفر الموارد المعرفية من خلال التدريب والاستشارة والإرشاد، وهو ما يساعد رائد الأعمال على تجنب الأخطاء الشائعة وبناء مشروعه على أسس سليمة.

• **بناء الشرعية وتوسيع شبكات العلاقات:** تحتاج المؤسسة الناشئة إلى اكتساب الشرعية في السوق لتتمكن من جذب العملاء والموردين والموظفين، والحصول على دعم من جهة مؤسسية معترف بها (كهيئة دعم حكومية أو حاضنة أعمال جامعية) يمنح المشروع هذه الشرعية الأولية، بالإضافة إلى ذلك، يوفر المحيط المجتمعي والشبكات المهنية ما يُعرف برأس المال الاجتماعي، وهو شبكة من العلاقات والمعارف التي تفتح الأبواب أمام فرص جديدة وشراكات محتملة، وهو ما أكدت عليه دراسات مثل دراسة دادي حمو (2021).

• **التغلب على العوائق البيروقراطية والتنظيمية:** يمكن للبيئة المؤسسية أن تكون محفزاً أو معرقلاً، وقد أشارت عدة دراسات مثل دراسة Muriithi, S. M. (2017) إلى أن البيروقراطية تمثل أحد أهم العراقيل أمام المقاولين خاصة في الدول النامية، لذلك فإن وجود دعم مؤسسي فعال يعني تبسيط الإجراءات الإدارية، ووضوح القوانين واللوائح، وسرعة الاستجابة لاحتياجات رواد الأعمال، مما يوفر عليهم الوقت والجهد ويسمح لهم بالتركيز على تطوير أعمالهم بدلاً من الغرق في الإجراءات المعقدة.

المطلب الثاني: أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:

على الرغم من وجود العديد من نقاط التلاقي، تتميز هذه الأطروحة عن الدراسات السابقة في عدة جوانب أساسية تتعلق بالإطار المفاهيمي، وعمق التحليل، وطبيعة العينة المستهدفة، مما يمنحها أصالة ومساهمة فريدة.

1. الأبعاد المحددة لقياس ثقافة ريادة الأعمال:

تتميز هذه الدراسة بتحديد خمسة أبعاد واضحة ومحددة لقياس ثقافة ريادة الأعمال (الابتكار والإبداع، المبادرة والاستباقية، قبول وتحمل المخاطر، الكفاءة الذاتية، والدعم المؤسسي والمجتمعي) وقياس أثر كل بعد على حدة ثم قياس نموذج تفاعلي، هذا النموذج الخماسي لم يكن مجرد قائمة من الخصائص، بل شكل الأساس الذي بُنيت عليه أداة الدراسة (الاستبيان) والتحليل الإحصائي بأكمله، ويسمح هذا بقياس المستوى العام للثقافة الريادية بتحليل دقيق لأثر كل بعد من هذه الأبعاد على حدا على

أساس كل بعد يمثل سمة ريادية، ثم قياس أثرها مجتمعة في نموذج تفاعلي وهو ما يعطينا فكرة عن الثقافة الريادية ككتلة واحدة في الأخير.

عند التدقيق في الدراسات السابقة المعروضة أعلاه، نجد أنها ركزت على مفاهيم تتضمن أبعاد مختلفة، ورغم أهميتها، لم تستخدم نفس النموذج الخماسي. فمثلاً، ركزت دراسة حقاين وبودية (2021) على استبيان يتكون من بعدين (الثقافة المقاولاتية والنية المقاولاتية) وتشمل الثقافة المقاولاتية على متغيرين (الثقافة المقاولاتية الشخصية والثقافة الاجتماعية)، أما دراسة Ferhat (2018) فقد اعتمدت على استبيان قائم على نظرية السلوك المخطط من إعداد الطالبتين Lina & Chen (2009) لقياس النية المقاولاتية ويشمل هذا المقياس أربعة أبعاد: الاتجاه نحو السلوك، المعيار الذاتي، التحكم السلوكي المدرك والنية المهنية الريادية. بينما ركزت دراسة بوفالطة وعزيزي (2019) على المشكلات التي تعيق نشر الثقافة، وركزت دراسة رقرقي (2023) على الكفاءات بشكل عام.

حتى الدراسات الأجنبية التي تبنت مقاربات كمية استخدمت أطراً ونماذج مختلفة، فدراسة (2019) Genoveva، على سبيل المثال قامت بتحليل تأثير أربعة عوامل هي: التعليم الريادي، الدافع الريادي، الشخصية الريادية، والخلفية العائلية، ورغم وجود تقاطعات في المفاهيم إلا أن هذا النموذج يختلف في مكوناته وتصنيفه عن النموذج الخماسي الذي تبنته الدراسة الحالية، كما أن دراسة (2019) Danish, R. Q., et al. ركزت على متغيرات مثل "الانفتاح على التغيير" و"الكفاءة الذاتية" كعوامل مؤثرة، وعلى "الإبداع" كمتغير وسيط، مما يمثل نموذجاً نظرياً مختلفاً يختبر علاقات سببية مغايرة.

هذه الدراسات تعالج جوانب مهمة من الظاهرة، لكنها لا تقدم نفس الإطار التحليلي المفكك والمركب لثقافة ريادة الأعمال القائمة على السمات الريادية.

2. التركيز على "أثر" ثقافة ريادة الأعمال على "التوجه" نحو إنشاء المؤسسات:

تركز هذه الدراسة على تقدير أثر أبعاد ثقافة ريادة الأعمال على التوجه نحو إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، مع توظيف النية الريادية كمتغير وسيط يفسر المسارات غير المباشرة ويعيد توزيع قوة التأثير بين الأبعاد ضمن نموذج تحليلي واحد واضح ومقتصد. اعتمدت الدراسة إطاراً خماسياً محدداً لثقافة ريادة الأعمال يضم: الابتكار والإبداع، المبادرة والاستباقية، قبول وتحمل المخاطر، الكفاءة الذاتية،

والتحفيز المقاولاتي؛ ما يميزها عن أعمال ركزت على معوقات النشر مثل بوفالطة وعزيزي (2019)، أو تناولت الكفاءات بصورة عامة دون بنية خماسية متكاملة مثل رقرقي (2023). ويبين التحليل التفاعلي أن دخول بعد قوي قد يقلص الأثر النسبي لأبعاد أخرى أو يستبدها إحصائياً عند بناء النموذج النهائي، كما يسمح بفصل الأثر المباشر لكل بعد عن الأثر غير المباشر عبر النية الريادية كوسيط. بهذه الصياغة، تتجاوز الدراسة الوصف والارتباطات البسيطة إلى نمذجة تفسيرية أدق لقوة التأثير لكل بُعد في وجود غيره، مع بقاء المقارنة العلمية حاضرة عبر الإشارة إلى أعمال ذات صلة مثل بوفالطة وعزيزي (2019) ورقراقي (2023).

3. مجتمع الدراسة والقطاع المستهدف:

تركز الدراسة الحالية على "الطلبة الجامعيين" كرواد أعمال محتملين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في حين أن بعض الدراسات الأخرى ركزت على المقاولين الفعليين وأصحاب المؤسسات القائمة.

هذا المنظور يختلف عن منظور العديد من الدراسات السابقة التي ركزت كما ذكرنا على "المقاولين الفعليين" وأصحاب المؤسسات القائمة، فقد استهدفت دراسات مثل دراسة صندرة سايبني (2014) ودراسة بن جيمة عمر (2015) ودراسة رقرقي (2023) ودراسة (Cherroun & Cherroun 2022) ودراسة (Amroune et al. 2022) عينات كرواد أعمال ومدراء ومسيري مؤسسات قائمة بالفعل، في حين أجريت بحوث ودراسات أخرى مثل دراسة داود غديري وآخرون (2023)، ودراسة (Nkwabi 2023)، ودراسة (Kidaouene 2021) ودراسة (Gamage, S. K. N 2020). ودراسة (Jesca Mhoja Nkwabi & Leodger B. 2021) ودراسة (Muriithi, S. M 2017) ودراسة (Harash et al. 2014) ودراسة (Chuthamas 2019) ودراسة (Chittithaworn 2011) على عينات تشمل مؤسسات وموظفيها (مسؤولين وعمال).

هذا الاختلاف في طبيعة العينة يغير زاوية البحث بالكامل، فدراسة الطلبة تركز على مرحلة التكوين، وتشكل النوايا، وتأثير البيئة التعليمية، بينما دراسة المقاولين الفعليين تركز على التحديات التشغيلية، وعوامل النمو، واستراتيجيات البقاء في السوق وبالتالي، تقدم هذه الأطروحة مساهمة في فهم "جذور" التوجه الريادي قبل تبلوره في مشروع حقيقي.

4. نوعية المنهجية في بعض الدراسات الأجنبية والعربية:

قَدّمت هذه الدراسة مقارنة منهجية مغايرة للأعمال السابقة من ثلاث نواحٍ رئيسية:

- **أولاً:** بدلاً من الاكتفاء بمراجعة الأدبيات وتحليل المحتوى كما في أعمال: (Samuel Muiruri Muriithi (2017)، (Sisira Kumara Naradda Gamage (2020)، (J. Mhoja Nkwabi & Leodger B. Mboya (2019)، تعتمد هذه الدراسة بيانات أولية ميدانية جُمعت عبر استبيان إلكتروني موجّه لعينة واسعة، ما يوفّر أساساً تجريبياً مباشراً للاختبار لا يتاح في المراجعات الثانوية.
 - **ثانياً:** خلافاً للمقاربات النوعية القائمة على المقابلات المعمّقة مثل دادي حمو إبراهيم (2021) التي تُحسن الفهم السياقي دون تمكين تقدير أحجام التأثير القابلة للتعميم، تنتهج هذه الدراسة مقارنة كمية صارمة تمكّن من قياس الأثر وتقدير دلالاته وبناء نماذج تنبؤية.
 - **ثالثاً:** على المستوى التحليلي، تميّزت الدراسة بتوظيف نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية عبر برنامج SmartPLS، مع المرور بمرحلتين نموذج القياس والنموذج الهيكلي، وإدراج النية الريادية كمتغير وسيط لتمييز المسارات المباشرة وغير المباشرة بين أبعاد ثقافة ريادة الأعمال والتوجه نحو الإنشاء؛ وهو مستوى من النمذجة السببية والتنبؤية يتجاوز الوصف والارتباطات العامة التي تغلب على كثير من الدراسات المشار إليها، ويقدم تقديرات كمية أدق لقوة التأثير قابلة للفحص وإعادة التطبيق.
5. السياق الجغرافي والثقافي:

تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة من هذا المنظور، وهذا ليس مجرد تنوع في السياق الجغرافي بمفهومه البسيط بل يتعدى ذلك لأن طبيعة الدعم المؤسسي الذي يعتبر متغيراً رئيسياً في هذه الدراسة، تختلف جذرياً بين الدول، فآليات التمويل، والإجراءات الإدارية، ومستوى البيروقراطية، ودور الحاضنات الحكومية من بلد لآخر ومن منطقة لأخرى، ونسجل أيضاً اختلاف الثقافي والاجتماعي بين البلدان، فالقيم المجتمعية، والنظرة إلى المخاطرة والفشل، ودور الأسرة، كلها عوامل ثقافية تؤثر بعمق على التوجه الريادي، كما أن العوامل التي تحفز الطالب في الأغواط قد تختلف عن تلك التي تحفز نظيره في الرياض أو القاهرة.

هذه الدراسة تقدم قراءة مرتبطة بالواقع الثقافي الجزائري، الذي قد يتميز بتفضيل الوظيفة الحكومية كموروث اجتماعي، وهو ما أشارت إليه دراسة بسام سمير الرميدي (2018) كأحد المعوقات في مصر، وقد تتفق معه أو تختلف عنه في السياق الجزائري وأساليب الدعم وتحديات التمويل التي عرضناها في الفصل النظري لا يمكن مقارنتها بشكل مباشر مع تحديات التمويل في العراق التي أبرزتها دراسة

Emad Harash, et al. (2014) أو مع طبيعة الدعم الحكومي في تايلاند كما في دراسة Chuthamas (2011).Chittithaworn.

إلى جانب الدول العربية الواقعة في أفريقيا (الجزائر ومصر)، استشهدت الأطروحة بدراسات ركزت على دول أفريقية أخرى أو على القارة بشكل عام مثل الدراسة التي أجريت في تانزانيا (2019) Jesca Mhoja Nkwabi & Leodger B. Mboya التي استعرضت العوامل المؤثرة على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والدراسة التي أجريت في نيجيريا (2016) Abosede, A. J., & Obasan, K. A. التي ركزت على الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودراسة شاملة للقارة الأفريقية (2017) Muriithi, S. M. التي استكشفت مساهمات وتحديات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أفريقيا بشكل عام.

في السياق الآسيوي نجد دراسات في تايلاندا مثل: (2011) Chuthamas Chittithaworn التي حددت عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإندونيسيا (2019) Genoveva, G. التي حللت تأثير الثقافة الريادية على نية الطلاب لدخول عالم الأعمال، ودولة باكستان (2019) Danish, R. Q., et al. التي اختبرت نموذجاً للعوامل المؤثرة في ثقافة ريادة الأعمال، والصين (2022) Midoun, I. التي قدمت تحليلاً مقارناً لتعليم ريادة الأعمال بين جامعات صينية وأمريكية.

أما في العالم الغربي وبالأخص في أوروبا، فقد أشارت دراسة (2022) Al-Lawati, E. H., et al. إلى أن غالبية الأبحاث في هذا المجال منشورة في دول الاتحاد الأوروبي، مما يعكس اهتماماً أوروبياً كبيراً بالموضوع، مثل دراسة (2019) Tarquinio, C., & Bouchard, J. P. المنشورة بالفرنسية، ودراسة (2010) Suddle, K., et al. التي غطت 28 دولة من مختلف القارات لقياس أثر الثقافة الريادية على معدل ريادة الأعمال الناشئة، ودراسة (2020) Gamage, S. K. N. التي قدمت مراجعة للتحديات العالمية واستراتيجيات البقاء للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى العالم.

في الجزائر، تختلف أيضاً دراستنا عن الدراسات السابقة الجزائرية، ففي دراسة صندرة سايبى (2014) قارنت بين ثلاث ولايات من الشرق الجزائري (قسنطينة، ميلة وجيجل)، وفي دراسة بن جبمة عمر (2015) ركزت على منطقة بشار في الجنوب الغربي للجزائر، ودراسة اوبختي وآخرون (2019) التي تناولت مقاولين في ولاية تلمسان، ودراسة بوفالطة محمد سيف الدين، عزيزي نذير (2019) حول

مشكلات نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي بجامعة قسنطينة، دراسة حقاين وبودية (2021) التي ركزت على النوايا الريادية في ولاية بسكرة ودراسة خالد مدخل وعبد الحق طير (2021) بعنوان "مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة"، وكانت دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

الجدول رقم (03): أوجه التشابه والاختلاف

البند	الجانب المشترك (الشرح وأمثلة مختصرة)	تميز الدراسة الحالية
الاهتمام بثقافة الريادة	تناول الثقافة غالباً كمفهوم عام لدى الطلبة ودور الجامعة والتعليم الريادي؛ أمثلة: صندرة سايبى (2014)، بوفالطة وعزيزي (2019)، أوبختي وآخرون (2020)، حقاين وبودية (2021)، دادي حمو (2021)، خالد مدخل وطير (2021)، فاطمة الزهراء عزيزي (2023)، وليد الخضر وشفيق شاطر (2023)	بناء نموذج خماسي واضح: الابتكار، المبادرة، تحمّل المخاطر، الكفاءة الذاتية، التحفيز المقاولاتي؛ مع تعريفات تشغيلية وتمييز بنائي
الطلبة الجامعيون	الطلبة كزوّاد محتملين والجامعة كبيئة حاضنة؛ أمثلة: بوفالطة وعزيزي (2019)، حقاين وبودية (2021)، فاطمة الزهراء عزيزي (2023)، وليد الخضر وشفيق شاطر (2023)، Ferhat (2018)، العتيبي وموسى (2015)، مصطفى (2021)، دلياء طارق وآخرون (2022)، عبد الله غالب (2023)	الانتقال من قياس الاتجاهات إلى تشكيل النوايا وربطها بالتوجّه الفعلي نحو الإنشاء داخل نموذج سببي
المنهج والتحليل	وصف وقياس عبر استبيان؛ أمثلة: صندرة سايبى (2014)، Ferhat (2018)، بوفالطة وعزيزي (2019)، أوبختي وآخرون (2020)، حقاين وبودية (2021)، مصطفى (2021)، باسنت محمود (2021)، عبد الله غالب (2023)، Genoveva (2019)، Nkwabi & Mboya (2019).	نمذجة المعادلات الهيكلية PLS-SEM باستخدام SmartPLS، مع اختبار الوساطة للنية الريادية، وتقدير R^2 و Q^2 و Bootstrap للمسارات

أثر الثقافة على التوجه	إثبات أثر إيجابي عام للثقافة/ التعليم على النية/ التوجه؛ أمثلة: أوبختي وآخرون (2020)، حقاين وبودية (2021)، (2018) Ferhat، (2010) Suddle, et Al.، (2019) Genoveva، (2022) Al-Lawati et Al.	تقدير أثر كل بُعد على حدة، مع فصل الأثر المباشر عن غير المباشر عبر النية الريادية، وإظهار تغير الأوزان عند التقدير المشترك
ضبط النطاق	تميل بعض الدراسات إلى توسيع مفهوم "ثقافة ريادة الأعمال" ليشمل عناصر تنظيمية/سوقية تخص قطاع المؤسسات، ما يضعف وضوح الحدود المفاهيمية للبناء الثقافي ويؤثر في صلاحية القياس والاستدلال.	تحافظ هذه الدراسة على دقة الحدود المفاهيمية بإبقاء "ثقافة ريادة الأعمال" متغيرًا ثقافيًا مستقلًا، مع قياس "النية الريادية" و"التوجه نحو الإنشاء" كمتغيرات سلوكية داخل النموذج السببي، وبذلك تتجنب التداخل بين الأبعاد القيمية والعوامل المؤسسية.

المصدر: من إعداد الطالب

الفجوة البحثية:

بناءً على المقارنة أعلاه، تبرز الفجوة البحثية التي تسدها هذه الأطروحة:

"افتقرت الدراسات السابقة لنموذج متكامل يفكك ثقافة ريادة الأعمال إلى أبعاد محددة ويختبر دور النية الريادية كوسيط بين هذه الأبعاد والتوجه نحو إنشاء المؤسسات، خاصة في السياق الجزائري".

الإضافة العلمية للدراسة:

- تطوير نموذج تحليلي يجمع بين الأبعاد الخمسة للثقافة الريادية،
- اختبار الدور الوسيط للنية الريادية في تفسير العلاقة بين الثقافة والسلوك،
- تقديم أدوات قياس دقيقة قابلة للتطبيق في البيئة الجامعية الجزائرية،
- قلة الدراسات التي تركز على جودة وتأثير البيئة الجامعية والبرامج التعليمية في تطوير ثقافة ريادة الأعمال وربطها بالنظام البيئي لريادة الأعمال وتحويلها إلى نوايا وسلوك عملي.

خلاصة الفصل:

كشف تحليل الأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بثقافة ريادة الأعمال عن تنوع في المقاربات والمناهج المتبعة، حيث ركزت معظم الدراسات الجزائرية والعربية والدولية على العلاقات المباشرة بين الثقافة الريادية والتوجه نحو إنشاء المؤسسات، دون التعمق في تحليل الآليات الوسيطة لهذه العلاقة. وبالرغم من الإسهامات القيمة للدراسات السابقة في تأكيد أهمية الثقافة الريادية ودور التعليم الجامعي في تنميتها، إلا أن أغلبها اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي والأدوات التقليدية لجمع البيانات، مما حدّ من قدرتها على تفسير التعقيدات في العلاقة بين المتغيرات.

وقد أظهرت مراجعة 47 دراسة وجود فجوة بحثية أساسية تتمثل في التباين بين أبعاد ثقافة ريادة الأعمال في الدراسات مما يستدعي قياس ثقافة ريادة الأعمال من خلال أبعاد تكاملية في النموذج الافتراضي لدراستنا، وندرة الدراسات التي تختبر دور النية الريادية كمتغير وسيط في تفسير العلاقة بين الأبعاد الثقافية والسلوك الريادي الفعلي، خاصة في السياق الجزائري. كما لوحظ اقتصار معظم الدراسات على وصف مستوى الثقافة الريادية أو قياس النوايا كمتغير تابع، دون اختبار الدور الوسيط للنوايا في تحويل الثقافة إلى سلوك ريادي ملموس .

تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال تطوير نموذج تحليلي خماسي متكامل يجمع بين نظرية السلوك المخطط ونماذج ثقافة ريادة الأعمال، واختبار العلاقات الوسيطة باستخدام تقنيات التحليل المتقدمة مثل تحليل المسار والنمذجة بالمعادلات الهيكلية، مما يمثل إضافة علمية نوعية في مجال ريادة الأعمال الجامعية ويفتح آفاقاً جديدة لفهم الديناميكيات المعقدة للسلوك الريادي.

الإطار التطبيقي

الفصل الثالث

مساهمة ثقافة ريادة الأعمال
لدى طلبة جامعة الأغواط
في إنشاء مؤسسات صغيرة
ومتوسطة

تمهيد:

بعد ان تطرقنا إلى دراسة عامة حول ثقافة ريادة الأعمال وكذا علاقتها بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سنقوم بعرض مختلف الإجراءات المنهجية التي تتعلق بموضوع الدراسة، والتي من خلالها يمكن ان نتعامل مع الجانب التطبيقي.

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة:

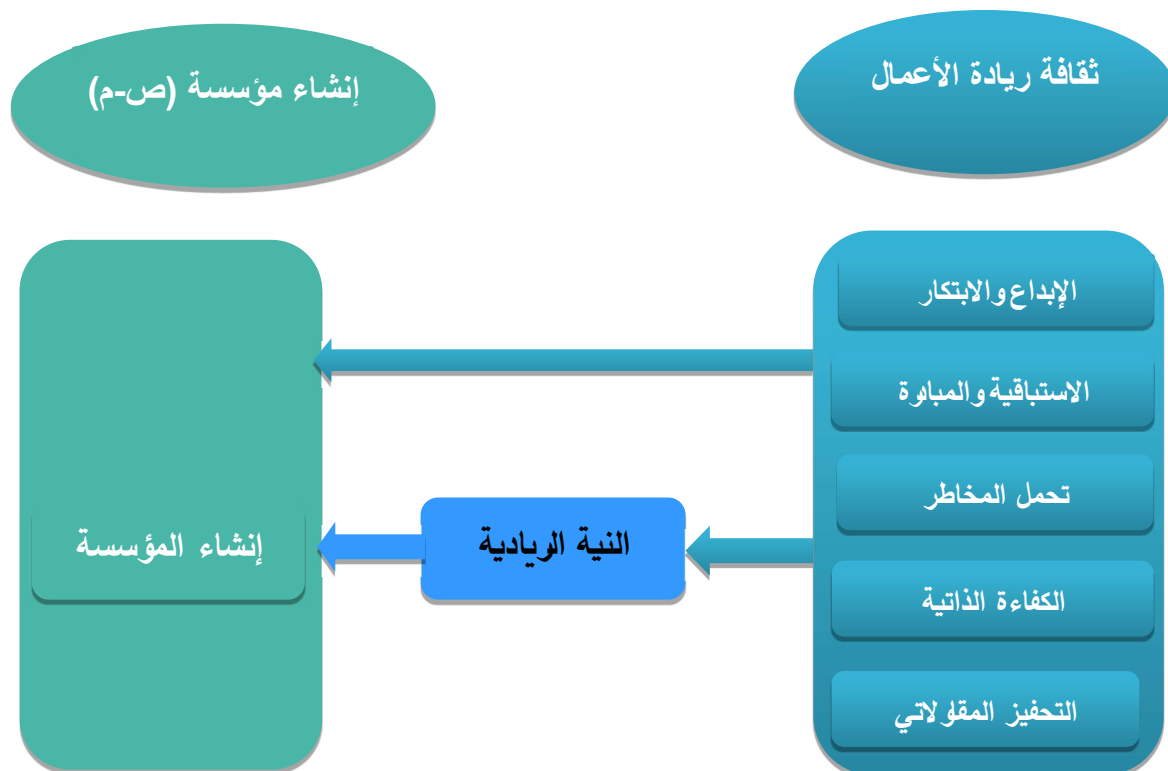
سنعرض في هذا المبحث أنموذج الدراسة وكذا منهج وعينة الدراسة، بالإضافة إلى أدوات الدراسة الميدانية واختبار صدقها وثباتها وأساليب المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: أنموذج الدراسة ومنهجها وعينتها:

من أجل رسم نموذج الدراسة وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال بإنشاء المؤسسات الصغيرة او متوسطة اعتمدنا على دراسات سابقة من أهمها:

- الابداع والابتكار → Danish et al. (2019)؛ Schumpeter (1934).
- الاستباقية والمبادرة → Pechuán Gil et al. (2024)؛ الرميدي ومكاوي (2022).
- المخاطرة → Marx & Swardt (2021)؛ رقرقي (2023).
- الكفاءة الذاتية → بوفالطة وعزيزي (2019).
- التحفيز المقاولاتي → حساين شريفة (2024).
- النية الريادية → Ferhat (2018)؛ Pechuán Gil et al. (2024).
- تأثير الثقافة الريادية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة → أوبختي نصيرة وآخرون (2020)؛ Genoveva (2019).

الشكل رقم (15): أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الدراسات السابقة.

1. منهج الدراسة:

إن تحديد الأسلوب أو المنهج العلمي الذي يتبعه الباحث في بحثه يرتبط ارتباطا وثيقا بمحتوى وموضوع الظاهرة المدروسة، وبهذا يعد اختيار المنهج المناسب للدراسة أحد العوامل التي تساهم في نجاح الدراسة. وعليه يعرف المنهج بأنه "عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية الوصول إلى أهدافه وتحقيق بحثه. (زرواتي، 2004 ، صفحة 104)

في هذه الدراسة اتبعنا ما يتناسب مع موضوع الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي، لغرض جمع المعلومات والبيانات، عرضها ثم تحليلها. ويعرف المنهج الوصفي على أنه محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، الوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها. (سبيحي و العمروسي، 2021، صفحة 84)

بما أن دراستنا تتمحور حول مساهمة ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأغواط في إنشاء مؤسسات واليات تعزيزها فإنها تندرج ضمن الدراسات الوصفية، التي تعتمد على وصف الظاهرة وعناصرها وعلاقتها في الوضع الراهن، من خلال جمع المعلومات والبيانات واستخلاص دلالاتها وتعميمها عن الظاهرة المدروسة. والمنهج الوصفي هو المنهج الأكثر استخداما في البحوث العلمية الكمية، في مختلف المعارف والموضوعات، يعتمد عليه الباحثون في الحصول على بيانات ومعلومات وافية ودقيقة، تصور الواقع والحياتي، والذي يؤثر في كافة الأنشطة الإدارية والاقتصادية والتربوية والثقافية، والسياسية والعلمية. وتسهم مثل تلك البيانات والمعلومات في تحليل الظواهر ... وهو أيضا الذي يعنى بدراسة الظاهرة وتحديدتها وتبرير الظروف والممارسات أو التقييم والمقارنة وكل هذا من خلال معطيات ميدانية تعكس الواقع ودون تدخل الباحث أو أي محاولة للتحكم في مجريات البحث مثلما يكون في المناهج التجريبية.

2. عينة الدراسة:

تم الاعتماد على عينة دراسة مكونة من 399 طالب وطالبة في مختلف كليات جامعة عمار ثلجي بالأغواط، تتراوح أعمارهم بين 19 و42 سنة من الجنسين، اذ تمثل نسبة الذكور من مجموع المشاركين بـ 71% في حين تمثل الاناث النسبة الأقل بـ 29% من ثمانية عشر كلية: كلية التربية البدنية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الدقيقة، كلية الهندسة الميكانيكية، كلية علوم الزراعة، كلية علوم المادة، فيزياء، كلية الاعلام والاتصال، كلية حقوق، كلية الطب، كلية العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية، كلية العلوم السياسية، كلية اللغات الأجنبية، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية الهندسة الكهربائية، كلية الهندسة المدنية وكلية المحروقات والكيمياء.

تم اختيار العينة بالطريقة القصدية وتسمى ايضا بالطريقة العمدية وهي نوع من الطرق غير الاحتمالية. تعرف العينة القصدية على أنها تلك العينة التي يتم فيها اختيار العناصر بطريقة غير عشوائية، مما يعني أن بعض الأفراد لديهم احتمال معدوم أو غير معروف للدخول ضمن العينة، وهذا النوع من العينات يصلح في المجتمعات الإحصائية المفتوحة التي تكون مفرداته غير معرفة وغير محدودة في العدد أو التي يكون فيها العدد كبير فتتعامل معها على أنها مجتمع احصائي مفتوح.

(Trochim, W. M. K., & Donnelly, J. P. 2006)

3. حدود الدراسة:

1.3. المجال المكاني:

نقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، حيث أجريت الدراسة في جامعة عمار ثليجي بالأغواط التي أنشأت بموجب مرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 19 سبتمبر 2001، رغم أن توأجدها يعود إلى المرسوم رقم 86-165 المؤرخ في 05 أوت 1986 إلا أنها كانت تحت تسمية المدرسة الوطنية العليا لأساتذة التعليم التقني، ثم تحولت إلى مركز جامعي طبقا للمرسوم رقم 157-97 بتاريخ 10 ماي 1997، وفي 2001 أصبحت جامعة، حاليا تتضمن عدة اختصاصات في الكليات التالية:

- كلية التكنولوجيا.
- كلية العلوم.
- كلية الطب.
- كلية الهندسة المدنية والمعمارية.
- كلية الآداب واللغات.
- كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة.
- كلية العلوم الاجتماعية.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

2.3. المجال الزمني:

نقصد به الفترة الزمنية التي استغرقتها في دراسة الجزء النظري والجزء التطبيقي والتي كانت ابتداءً من أكتوبر 2024 إلى غاية ماي 2025.

3.3. المجال البشري:

اقتصرت الدراسة على عينة من طلبة جامعة عمار ثليجي بالأغواط وحسب موقع الجامعة <http://lagh-univ.dz/humaine-formation/humaine-faculte-fac-en-chiffre> فان العدد الإجمالي

للطلبة 30915 طالب عند معاينة الموقع (أكتوبر 2024) موزعين حسب المستويات المترتبة إلى 26304 طالب في مستوى ليسانس، 3616 في المستوى ماستر و 213 طالب دكتوراه (ما بعد التدرج).

المطلب الثاني: أساليب وأدوات التحليل الإحصائي:

1. الاستبيان:

تتطلب البحوث العلمية في مجال العلوم الاجتماعية بصفة عامة وعلوم الاقتصادية بصفة خاصة تتبع خطوات منهجية للوصول إلى الحقائق العلمية حول الظاهرة، المدروسة وبناء أي دراسة علمية مرهونة على اختيار الأدوات المناسبة والتي تتطلب التوافق مع موضوع البحث وإمكانيات الباحث للتوصل إلى البيانات والنتائج التي تخدم طبيعة الموضوع وأهدافه، وأدوات البحث هي تلك الوسائل المختلفة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات والبيانات المستهدفة ضمن استخدامه لمنهج معين أو أكثر للوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على استمارة الاستبيان للإمام بالموضوع بدقة.

بحيث يعد الاستبيان من الأدوات الأساسية لجمع المعلومات من الأفراد والتي تضم مجموعة من الأسئلة تمكن من التعرف على آراء وأفكار المبحوثين حول موضوع البحث، وتعرف على أنها أداة للحصول على حقائق وجمع البيانات والأساليب، وتعتمد على إعداد مجموعة من الأسئلة ترسل لعدد كبير من أفراد المجتمع واستمارة الاستبيان عبارة عن مجموعة من الأسئلة الدقيقة والموضوعية حول موضوع، يتم وضعها في استمارة وترسل للأشخاص المعنيين تختلف طريقة توزيعها سواء عن طريق البريد أو تسليم باليد أو ترسل عبر مختلف الشبكات التكنولوجية تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها، وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق دقيقة عن الموضوع المطروح وقد قمنا بربط مضمون الاستمارة بإشكالية الدراسة وفروضها.

اعتمدنا في هذه الدراسة على استبيان إلكتروني تم تصميمه خصيصاً لقياس أهداف الدراسة ونشره في مختلف المجموعات التي تضم طلبة الجامعة على منصات ومواقع التواصل الاجتماعي المعروفة قصد الحصول على أكبر عدد ممكن من الإجابات. (أنظر الملحق)

من أجل إجراء تحليل البيانات واختبار الفرضيات، كان من الضروري استخدام برنامج SPSS وبرنامج SmartPLS4، تم استخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM في تقييم نموذج القياس،

وتقييم النموذج البنائي، وتقييم معاملات المسار واختبار الفرضيات حيث تم الاعتماد على المؤشرات والأدوات الإحصائية التالية:

• بالنسبة لبرنامج SPSS:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- تحديد الاتجاه العام للعبارة.

• بالنسبة لبرنامج SmartPLS4

تقييم نموذج القياس من خلال:

- معاملات التشبع
- معامل الثبات ألفا كرون باخ
- صدق وموثوقية البناء Construct Reliability and Validity.
- الصدق التمايزي-معيار Fornell-Larcker.
- التباين بين الأسئلة Cross Loading.
- مؤشر نسبة أحادية وتغاير السمة Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).
- تقييم النموذج الهيكلي من خلال:
- معامل التحديد R^2 .
- اختبار الفرضيات (معاملات المسار).
- حجم التأثير f^2 .
- جودة التنبؤ Q^2 .

2. النسب المئوية والتكرارات:

تمثل التكرارات العدد الفعلي (أو الخام) للأفراد الذين يندرجون ضمن فئة معينة، في حين أن النسب المئوية تقوم بتحويل هذه الأعداد الفعلية إلى نسب منسوبة إلى المجموع الكلي للعينة (100%) وهي الجزء من الكل، فائدتها تكمن في أنها تجعل البيانات أسهل للفهم والمقارنة.

نستخدم النسب المئوية لعرض تحليل البيانات الخاصة بالمحور بالدرجة الأولى وذلك لتحديد خصائص المشاركين في هذه الدراسة مثل الجنس، الفئة العمرية، كلية الانتماء، مجال الوظيفة.

3. المتوسط الحسابي:

المتوسط الحسابي هو مقياس للنزعة المركزية، وببساطة، هو القيمة المتوسطة لمجموعة من الإجابات، يستخدم في الوصف الكمي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي. (Agresti & Finlay, 2009)

في سياق هذه الدراسة، تم استخدامه لتحقيق هدفين رئيسيين، الهدف الأول لمعرفة الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة، فبعد أن يجيب كل فرد من أفراد العينة على سؤال ما على مقياس ليكرت الخماسي (من 1 إلى 5)، يقوم المتوسط الحسابي بتلخيص كل هذه الإجابات في رقم واحد يمثل الاتجاه العام لرأي العينة ككل، أما الهدف الثاني هو أن يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي، وهذا يسمح لنا بمعرفة أي العبارات أو الأفكار التي لاقت أكبر قدر من الموافقة (أعلى متوسط حسابي)، وأيها لاقت أقل قدر من الموافقة (أقل متوسط حسابي).

4. الانحراف المعياري:

هو مقياس إحصائي أساسي تم استخدامه إلى جانب المتوسط الحسابي، وتكمن أهميته في فهم طبيعة إجابات أفراد العينة بشكل أعمق لمدى تشتت أو انتشار البيانات حول المتوسط الحسابي، فقد تم استخدامه لمعرفة مدى التشتت في آراء المستجوبين، وكلما كانت القيمة منخفضة (قريبة من الصفر) تدل على أن إجابات أفراد العينة كانت متقاربة جداً من بعضها البعض ومركزة حول المتوسط الحسابي، وهذا يشير إلى وجود درجة عالية من الاتفاق أو الإجماع بينهم على تلك النقطة، في حين أنه كلما كانت قيمة مرتفعة (بعيدة عن الصفر) تدل على أن الإجابات كانت متباعدة ومتشعبة، وتشير إلى وجود اختلاف كبير في الآراء بين أفراد العينة، فبعضهم ربما وافق بشدة، والبعض الآخر عارض، مما أدى إلى انتشار واسع للإجابات. (Agresti & Finlay, 2009)

يعمل الانحراف المعياري كمؤشر لجودة ومصداقية المتوسط الحسابي، فالمتوسط الحسابي يكون ذا دلالة قوية عندما يكون الانحراف المعياري منخفضاً، بينما يفقد جزءاً من قيمته التعبيرية عندما يكون

الانحراف المعياري مرتفعاً.

5. معامل ألفا كرومباخ:

هو أداة إحصائية نستخدمها في التحقق من ثبات الأداة، وظيفته الأساسية هي قياس الاتساق والثبات الداخلي بين مجموعة من الفقرات (الأسئلة) التي يُفترض أنها تقيس نفس المفهوم أو البعد. بعبارة أخرى، يجيب هذا الأسلوب الإحصائي على السؤال: هل جميع الأسئلة المخصصة لقياس محور معين، مثل: "الابتكار والإبداع"، تعمل معاً بشكل متناغم وفعال لقياس هذا المحور، تم استخدام معامل ألفا كرومباخ كخطوة منهجية أساسية للتأكد من جودة الاستبانة قبل تحليل نتائجها. فالحصول على قيمة ألفا مرتفعة يعني أن الأداة موثوقة، وأن الإجابات التي تم الحصول عليها ليست عشوائية، ومن المرجح الحصول على نتائج مشابهة لو تم إعادة تطبيق الاستبانة على نفس العينة مرة أخرى.

المطلب الثالث: اختبار صدق وثبات الدراسة:

صمم الاستبيان وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، للتعرف على اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو ثقافة ريادة الأعمال وعلاقتها بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتكون هذا المقياس من 5 درجات تتراوح بين 1 و5. كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): درجات مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالب وبالإعتماد على مقياس ليكرت الخماسي

بعد تحديد المقياس قمنا بتحديد طول الخلايا، أي الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت اين يتم حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلايا الصحيح (4÷5=0,80)، ثم تضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، (الصائع، 2010، صفحة 28) علماً أن طول خلايا المقياس يساعد على تحديد اتجاه إجابات افراد حسب قيمة المتوسط الحسابي الناتج، وهكذا يصبح طول الخلايا الخمس كما يلي:

الجدول رقم (05): طول خلايا المقياس والاتجاهات المقابلة لها

الاتجاه العام	طول الخلايا
المعارضة بشدة	1.8-1
المعارضة	2.6-1.81
الحيادية	3.4-2.61
الموافقة	4.2-3.41
الموافقة بشدة	أكبر من 4.2

المصدر: من إعداد الطالب بناء على سلم ليكارت

1. اختبار صدق وثبات الاستبيان:

من أجل اختبار مدى الموثوقية في المقاييس المستخدمة في الدراسة، قمنا باستخدام كل من معامل الثبات ألفا كرومباخ (Alpha de Cronbach) ومعامل الصدق الداخلي القائم على التجانس بين العبارات داخل كل بعد.

بالنسبة لمعامل الثبات ألفا، يقيس هذا المعامل مدى الاتساق والثبات الداخلي للعناصر التي تقيس متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، أي مدى إمكانية الحصول على نفس النتائج أو نتائج مقاربة فيما إذا تم توزيع قائمة الاستقصاء على نفس العينة مرة أخرى، فيشير معيار ثبات قائمة الاستقصاء إلى الحد التي تكون عنده عملية القياس باستعمال قائمة الاستقصاء خالية من الأخطاء العشوائية لذلك فإن القائمة تعطي نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس (العاصي، 1990، صفحة 297)، حيث كلما اقترب من الواحد فهذا يعني ثبات أكثر للدراسة، ويتم حساب هذا المعامل باستخدام الصيغة التالية (فرحان و وآخرون، 2011، صفحة 26):

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum \text{var}^2 i}{\text{var}^2 i}\right)$$

α : معامل ألفا كرومباخ.

$\sum \text{var}^2 i$: تمثل مجموعة تباينات فقرات المقياس.

var^2i : يمثل التباين الكلي لكل متغير.

n : تمثل عدد أجزاء الاختبار.

يعتبر معامل الثبات الذي قيمته تفوق 0.60 مقبول عموماً، وإذا فاقت قيمته 0.80 فإن ذلك يعني مستوى الثبات ممتاز (الدریس، 2005، صفحة 432)، فالقاعدة العامة لتحديد مستوى الثبات بحسب المجال التي ينتمي اليه قيمة المعامل الناتج على النحو التالي:

• إذا كان معامل ألفا كرومباخ اقل من 0.60 فهذا يعني ان الدراسة تتمتع بثبات ضعيف، ما يتطلب إعادة النظر في بناء الدراسة.

• إذا كان معامل ألفا كرومباخ يتراوح ما بين 0.60 و 0.70 فهذا يدل ان على ثبات مقبول.

• إذا كان معامل ألفا كرومباخ يتراوح ما بين 0.70 و 0.80 فهذا يدل ان الدراسة تتمتع بثبات جيد.

• إذا كان معامل ألفا كرومباخ أكبر من 0.80 فهذا يدل على ان الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.
(Sekaran, 2003, pp. 203-209)

قدر معامل الثبات لقائمة الاستقصاء الخاصة بدراستنا 0.935 وهو ما يدل على ان الدراسة تتمتع بثبات ممتاز، كما ان معامل الصدق قدر بـ 0.960، ويدل هذا بصفة عامة على وجود درجة عالية من الثبات والصدق لإجابات المستقصى منهم نحو العبارات الواردة في قائمة الاستقصاء، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (06): معامل الثبات والصدق الداخلي لمحاول للاستبانة

معامل ألفا كرومباخ	عدد العبارات	محاور الاستبانة
0.77	07	الابتكار والإبداع
0.80	07	المبادرة أو الاستباقية
0.82	07	قبول وتحمل المخاطر
0.79	07	الكفاءة الذاتية
0.94	03	التحفيز المقاولاتي

0.82	07	التوجه نحو إنشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة
0.95	42	مجموع البنود (كل العبارات)

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال هذا الجدول يتضح مدى الثبات محاور قائمة الاستبيان، حيث اشارت نتائج التحليل الاحصائي ان معامل ألفا كرومباخ لجميع المحاور تتراوح بين 0.77 و 0.94 كما أن معامل ألفا كرومباخ لمجموع البنود تقدر بـ 0.95 وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات جيد.

إن تجاوز جميع معاملات ألفا كرومباخ، سواء للمحاور الفردية أو للمقياس ككل، عتبة 0.70، بل ووصول معظمها إلى ما فوق 0.80، يحمل دلالة منهجية، فهذا يعني أن أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة وموثوقة، وأن النتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقاً في تحليل الفرضيات لا يُحتمل أن تكون ناتجة عن صدفة أو أخطاء في القياس. هذه الموثوقية تمنح ومصداقية للنتائج التي ستسفر عنها تحليلات الانحدار، وتؤكد أن أي علاقات أو آثار سيتم اكتشافها هي انعكاس حقيقي للظاهرة المدروسة وليست مجرد ضوضاء إحصائية.

لحساب الصدق تم الاعتماد على التجانس الداخلي للبنود في كل محور، ويقصد بالتجانس الداخلي ارتباط كل بند على الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي اليه، وجاءت النتائج مثلما توضحها الجداول التالية:

الجدول رقم (07): تجانس بنود الابتكار والإبداع

رقم العبارة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.61	0.01
02	0.72	0.01
03	0.67	0.01
04	0.75	0.01
05	0.68	0.01

0.01	0.63	06
0.01	0.50	07

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال هذا الجدول يتبين أن معاملات الارتباط بيرسون تتراوح ما بين 0.50 و 0.75 وهي معاملات ارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني ان عبارات الخاصة ببعد الابتكار والابداع تحقق تجانس داخلي جيد ويمكن الاعتماد على نتائجه.

الجدول رقم (08): تجانس بنود المبادرة أو الاستباقية

رقم العبارة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
08	0.62	0.01
09	0.71	0.01
10	0.69	0.01
11	0.67	0.01
12	0.73	0.01
13	0.74	0.01
14	0.56	0.01

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بيرسون تتراوح ما بين 0.56 و 0.74 وهي معاملات ارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني ان عبارات الخاصة ببعد المبادرة أو الاستباقية تحقق تجانس داخلي جيد ويمكن الاعتماد على نتائجه.

الجدول رقم (09): تجانس بنود قبول وتحمل المخاطر

رقم العبارة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
15	0.56	0.01
16	0.61	0.01
17	0.82	0.01
18	0.79	0.01
19	0.76	0.01
20	0.59	0.01
21	0.72	0.01

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS

يظهر من الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بيرسون تتراوح ما بين 0.56 و 0.82 وهي معاملات ارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني ان عبارات الخاصة ببعد قبول وتحمل المخاطر تحقق تجانس داخلي جيد ويمكن الاعتماد على نتائجها.

الجدول رقم (10): تجانس بنود الكفاءة الذاتية

رقم العبارة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
22	0.66	0.01
23	0.70	0.01
24	0.76	0.01
25	0.70	0.01
26	0.71	0.01
27	0.50	0.01
28	0.62	0.01

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بيرسون لعبارات التابعة إلى بعد الكفاءة الذاتية تتراوح ما بين 0.50 و 0.76 وهي معاملات ارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني ان عبارات الخاصة بهذا البعد تحقق تجانس داخلي جيد ويمكن الاعتماد على نتائجها.

الجدول رقم (11): تجانس بنود التحفيز المقاولاتي

رقم العبارة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
29	0.89	0.01
30	0.80	0.01
31	0.91	0.01

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بيرسون تتراوح ما بين 0.80 و 0.91 وهي معاملات ارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني ان عبارات الخاصة ببعد التحفيز المقاولاتي تحقق تجانس داخلي جيد ويمكن الاعتماد على نتائجها.

الجدول رقم (12): تجانس بنود النية الريادية

رقم العبارة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
32	0.90	0.01
33	0.90	0.01
34	0.84	0.01
35	0.77	0.01

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بيرسون تتراوح ما بين 0.77 و 0.90 وهي معاملات ارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني ان عبارات الخاصة ببعد النية الريادية تحقق تجانس داخلي جيد ويمكن الاعتماد على نتائجها.

الجدول رقم (13): تجانس بنود التوجه نحو انشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رقم العبارة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
36	0.77	0.01
37	0.75	0.01
38	0.80	0.01
39	0.48	0.01
40	0.63	0.01
41	0.81	0.01
42	0.74	0.01

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بيرسون تتراوح ما بين 0.48 و 0.80 وهي معاملات ارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني ان عبارات الخاصة ببعد التوجه نحو انشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحقق تجانس داخلي جيد ويمكن الاعتماد على نتائجها.

المبحث الثاني: عرض نتائج الاستبيان وتحليلها

المطلب الأول: خصائص العينة

1. الجنس:

يوضح الجدول التالي عدد المستجوبين حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (14): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	284	71.2%
انثى	115	28.8%
المجموع	399	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن الفئة الغالبة من الأفراد المشاركين في الدراسة عادت لفئة الذكور بتكرار يساوي 284 فرد وهو ما يمثل نسبة 71.2% من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الاناث من إجمالي عينة الدراسة 115 فرد أي بنسبة 28.8% من مجموع العينة.

لتسهيل قراءة هذه المعطيات، يمكن تمثيلها في الشكل التالي الذي يوضح توزيع هذه النسب:

الشكل رقم (16): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الجنس.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

2. الفئة العمرية:

للتذكير فإن أفراد العينة طلبة تتراوح أعمارهم بين تتراوح أعمارهم من 19 سنة كأصغر طالب مستجوب في هذه الدراسة إلى 42 سنة، بمعدل عمر يبلغ 31.93 سنة وانحراف معياري يقدر بـ 4.15 وهي قيم تبين أن العينة تميل إلى سن متقدم مقارنة بما نتوقعه من معدل عمري عند الطلبة، وهذا لأن غالبية الطلبة في مستوى ليسانس يكون معدلهم الاعتيادي بين 18 و 21 سنة مع وجود من يتجاوز هذه الاعمار باعداد قليلة، والماستر تكون أعمارهم بين 20 و 25 سنة ومنه فإن المعدل العمري نتوقع ان لا يتجاوز 25 سنة على العموم. والجدول التالي يوضح عدد المستجوبين حسب متغير الفئة العمرية.

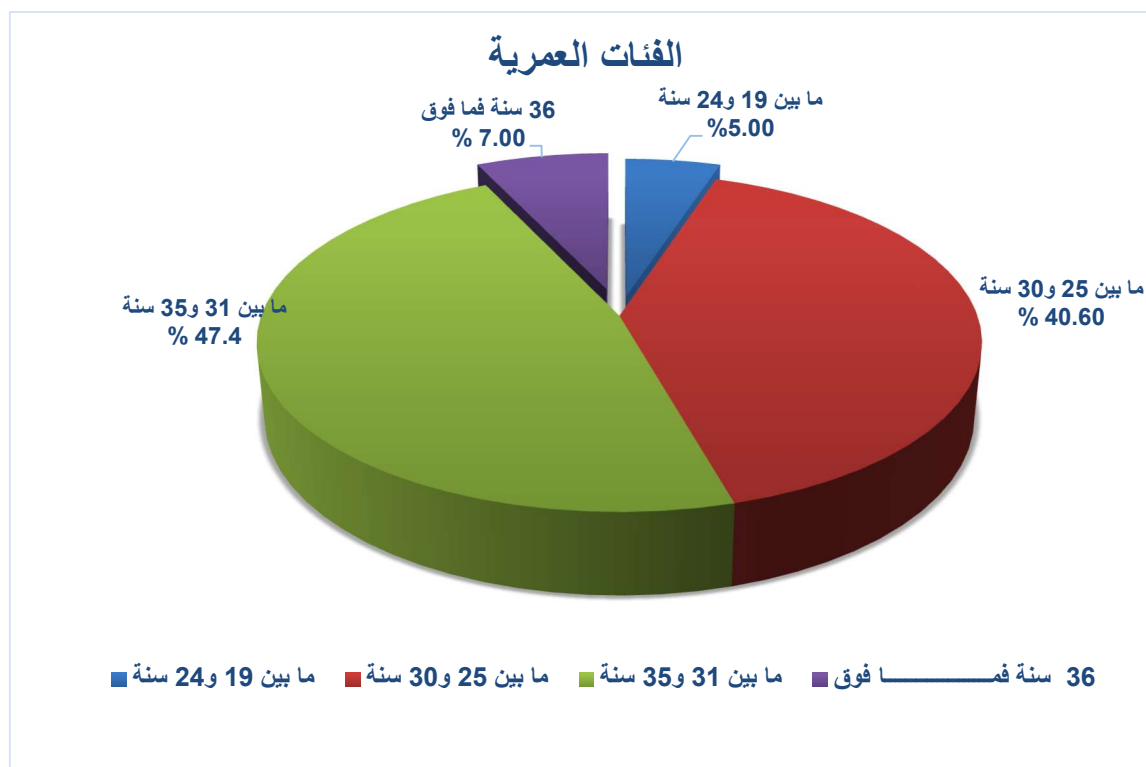
الجدول رقم (15): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية %
ما بين 19 و 24 سنة	20	5.00%
ما بين 25 و 30 سنة	162	40.60%
ما بين 31 و 35 سنة	189	47.4%
36 سنة فما فوق	28	7.00%
المجموع	399	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يمثل الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية، حيث اتضح لنا أن أعلى نسبة عادت للفئة العمرية الممتدة من 31 سنة إلى 35 سنة وذلك بتكرار 189 فرد الذي يمثل نسبة 47.4%، تلتها الفئة العمرية ما بين 25 و 30 سنة بنسبة 40.60%، أما الفئة العمرية التي تفوق 35 سنة فقد بلغت نسبتها 7.00%، وتعود النسبة الأقل إلى الفئة التي تقل اعمارها عن 25 سنة والتي تمثلها نسبة 20%.

الشكل رقم (17): توزيع افراد عينة الدراسة وفق الفئة العمرية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

3. كلية الانتماء:

يوضح الجدول التالي عدد المستجوبين حسب الكلية التابعين لها:

الجدول رقم (16): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الكلية

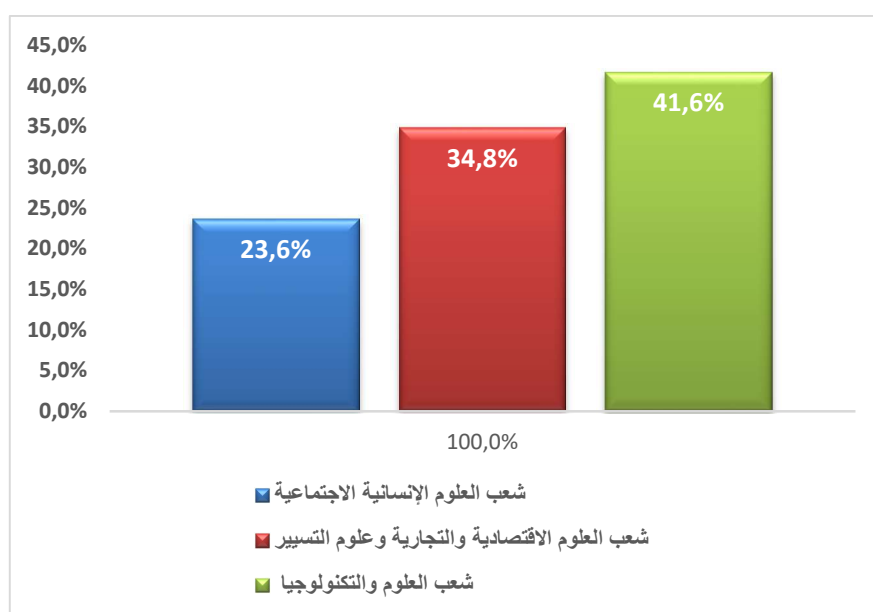
النسبة المئوية %	التكرار	الكلية
23.6%	94	شعب العلوم الإنسانية الاجتماعية
34.8%	139	شعب العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
41.6%	166	شعب العلوم والتكنولوجيا
100%	399	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول ان طلبة الشعب العلوم والتكنولوجيا التربية قد احتلوا الصدارة من حيث عدد الطلبة المشاركين في الدراسة بتكرار يساوي 166 طالب أي ما يعادل نسبة 41.6% من مجموع أفراد العينة، تليها شعب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بنسبة 34.8% كما سجلت شعب العلوم الإنسانية والاجتماعية عدداً من الطلبة بنسبة 23.6% من اجمالي المشاركين.

والشكل التالي يوضح توزيع هذه النسب:

الشكل رقم (18): توزيع افراد عينة الدراسة وفق الشعبة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

4. مجال الوظيفة:

يوضح الجدول التالي عدد المستجوبين حسب المجال الوظيفي:

الجدول رقم (17): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق المجال الوظيفي

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
في القطاع العام	84	21.1%
بدون وظيفة	269	67.4%

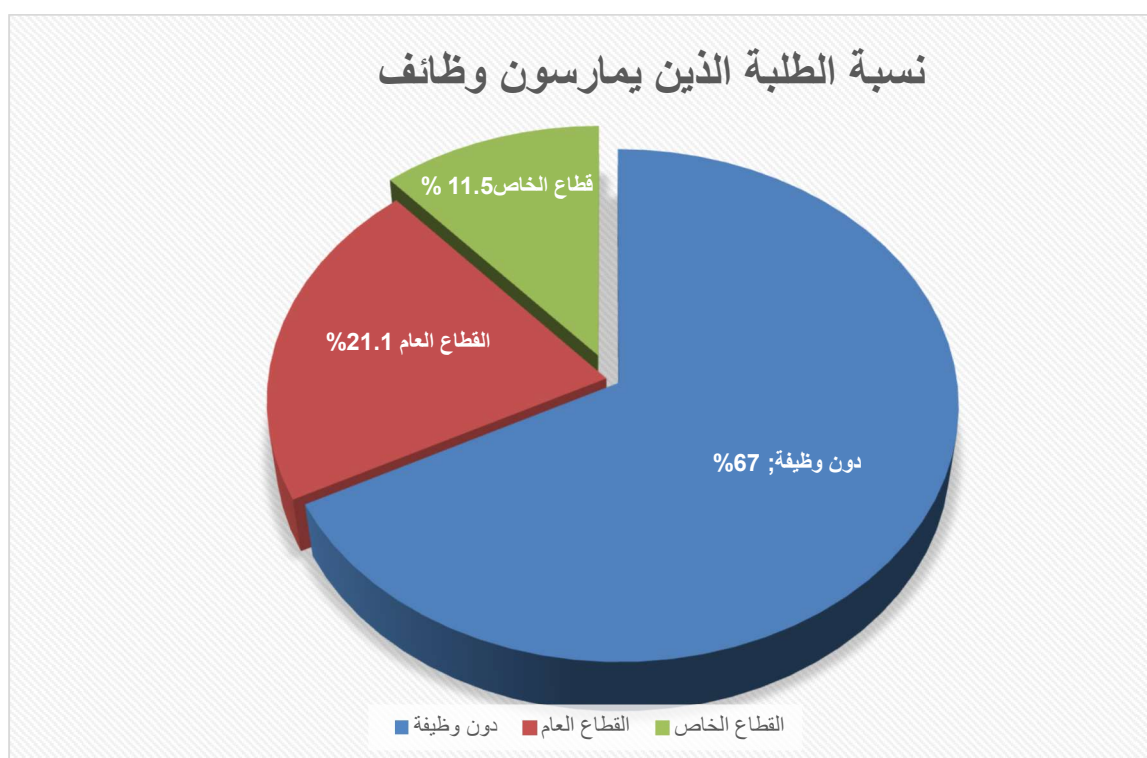
القطاع الخاص	46	11.5%
المجموع	399	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن غالبية الطلبة المشاركين في هذه الدراسة بدون وظائف الذي نجد فيه 269 طالب وهو ما يمثل نسبة 67.4% من إجمالي العينة و 84 لديهم وظائف دائمة في القطاع العام بنسبة 21.1% سيتبقى 11.5% فقط من الطلبة في القطاع الخاص أي ان العاملين سواء في الخاص او العام يمثل بمجموع 130 عامل او موظف .

والشكل التالي يوضح توزيع هذه النسب:

الشكل رقم (19): توزيع افراد العينة حسب المجال الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

5. مدى تصنيف الطالب نفسه بأنه رائد أعمال:

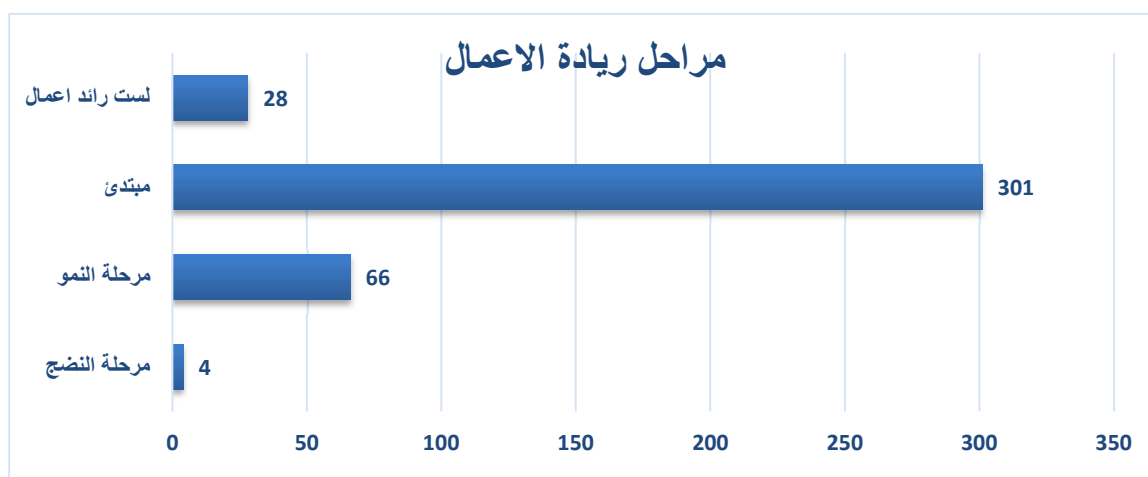
يوضح الجدول التالي عدد المستجوبين حسب مدى تصنيف الطالب نفسه بأنه رائد أعمال:

الجدول رقم (18): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق حسب مدى تصنيف الطالب نفسه بأنه رائد أعمال

الدرجة	التكرار	النسبة المئوية
مرحلة النضج	4	1.00%
مرحلة النمو	66	16.5%
مبتدئ	301	75.4%
لست برائد أعمال	28	7.00%
المجموع	399	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم (20): توزيع افراد العينة حسب مراحل ريادة الاعمال



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

تكشف البيانات الإحصائية المقدمة عن توزيع هرمي واضح لمراحل ريادة الأعمال، حيث تتركز الغالبية من الطلبة المشاركين في هذه الدراسة وعددهم 301 في مرحلة "مبتدئ"، وهي نسبة مهمة تعادل 75.40% مما يعكس تحدياً هيكلياً في منظومة ريادة الأعمال حيث يعاني معظم الأفراد من صعوبة

الانتقال إلى المراحل المتقدمة، إذ تنخفض النسبة بشكل ملحوظ في "مرحلة النمو" (16.5%)، وتصل إلى نسبة ضئيلة جداً في "مرحلة النضج" (1%)، 4 أفراد فقط)، بينما يوجد 7% (28 فرد) خارج منظومة ريادة الأعمال تماماً، هذا التوزيع يستدعي تركيز الجهود البحثية والتدخلات التنموية على تحديد العوامل المساعدة في تجاوز المرحلة الابتدائية والانتقال الناجح إلى مراحل النمو والنضج.

المطلب الثاني: تحليل أبعاد ثقافة ريادة الأعمال

1. نتائج بعد الابتكار والابداع:

عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول المحور الثاني للاستبيان الخاص ببعد الابتكار والابداع

الجدول رقم (19): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة ببعد الابتكار والابداع

رقم	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
1	يمكنني أن أفكر بشكل ابتكاري ابداعي مختلف عن الآخرين	3.91	0.59	الموافقة
2	طرح باستمرار أفكاراً جديدة لتحسين العمل أو الدراسة.	3.96	0.62	الموافقة
3	أستطيع إيجاد حلول مبتكرة ومختلفة عندما أواجه مشكلات صعبة	3.91	0.59	الموافقة
4	غالباً ما أبحث عن طرق جديدة وغير تقليدية لإنجاز المهام.	3.89	0.64	الموافقة
5	أشعر بالقدرة على تطوير أفكار يمكن أن تكون ذات فائدة للآخرين	3.75	0.72	الموافقة
6	أتناقش وأتبادل الأفكار مع الآخرين بشكل مستمر	3.86	0.57	الموافقة
7	العمل الذي يحتاج إلى تفكير ابداعي هو الأفضل بالنسبة لي	4.04	0.60	الموافقة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري مع الاتجاه العام للموافقة للبعد	3.90	0.61	الموافقة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

تكشف نتائج جدول رقم (19) عن وجود مستوى مرتفع من الاتفاق الإيجابي لدى أفراد العينة فيما يتعلق بـ "الابتكار والإبداع"، حيث بلغ المتوسط المرجح العام (3.90)، وهو مؤشر على تقدير عالٍ لقيمة التفكير الإبداعي وتطبيقه في الحياة الشخصية والمهنية. كما بلغ الانحراف المعياري العام (0.61)، ما يدل على تجانس جيد في استجابات أفراد العينة.

أعلى متوسط مرجح سُجل في العبارة: "العمل الذي يحتاج إلى تفكير إبداعي هو الأفضل بالنسبة لي" (4.04)، ما يعكس تفضيلاً واضحاً للمهام التي تتطلب التفكير الخلاق، ويُظهر استعداداً نفسياً للانخراط في بيئات عمل تعتمد على الابتكار.

في المقابل، جاءت أدنى قيمة (3.75) في العبارة: "أعتمد دائماً على نفسي في حل المشكلات التي تواجهني"، رغم أنها لا تزال ضمن خانة "الموافقة"، مما قد يشير إلى أن بعض الأفراد قد يلجؤون أحياناً إلى المساعدة أو العمل الجماعي عند مواجهة تحديات.

وتُظهر العبارات الأخرى، مثل: "أسعى لتطوير نفسي" و"أسعى لأن أكون محفزاً للتطوير والتجديد"، متوسطات مرتفعة (تفوق 3.90)، مما يدل على مستوى عالٍ من الوعي الذاتي والرغبة في التحديث والتجديد المستمر.

تشير هذه النتائج إلى أن أفراد العينة يتمتعون بميول ابتكارية واضحة، مما يشكل قاعدة إيجابية يمكن البناء عليها من خلال إدماجهم في أنشطة ومشاريع تُنمّي هذه القدرات، خاصة في المجالات المقاولاتية أو المؤسسات الناشئة التي تعتمد على حلول غير تقليدية.

2. نتائج بعد المبادرة أو الاستباقية:

عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول بعد المبادرة أو الاستباقية

الجدول رقم (20): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة ببعد المبادرة أو الاستباقية

رقم	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
8	أبادر بطرح أفكار جديدة ومختلفة قبل الآخرين عندما تلوح فرصة	3.50	0.73	الموافقة

9	أستكشف الفرص المتاحة وأعمل على تعبئتها بسرعة قبل أن تتحول إلى التزامات على الآخرين مناسبة، حتى دون طلب مباشر.	3.79	0.69	الموافقة
10	أضع أهدافاً عملية واضحة وأتابع تنفيذها بإصرار حتى تجاوز العقبات التي تعترضها	3.60	0.85	الموافقة
11	أحول المستجدات العلمية والعملية في مجالي إلى مبادرات قابلة للتنفيذ داخل محيطي الدراسي أو المهني	3.60	0.91	الموافقة
12	أبدأ التنفيذ مبكراً وأتخذ خطوات استباقية دون انتظار التعليمات أو الظروف الضاغطة	3.69	0.82	الموافقة
13	عدل خططي ذاتياً عند ظهور معلومات جديدة وأستمر حتى تحقيق النتائج المستهدفة	3.59	0.76	الموافقة
14	أشجع الزملاء على تبني سلوك المبادرة وأوفر لهم فرص المشاركة الفاعلة في الأنشطة الريادية.	3.56	0.86	الموافقة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري مع الاتجاه العام للموافقة للبعد	3.61	0.80	الموافقة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير نتائج جدول رقم (20) إلى أن آراء أفراد العينة بشأن بُعد المبادرة أو الاستباقية تتجه بوضوح نحو الموافقة، حيث بلغ المتوسط المرجح العام (3.61)، وهو ما يعكس مستوى جيداً من روح المبادرة والرغبة في أخذ زمام المبادرة في مختلف السياقات، سواء الأكاديمية أو المهنية. كما يشير الانحراف المعياري العام (0.80) إلى درجة معتدلة من التجانس بين استجابات المشاركين.

أعلى متوسط مرجح سُجل للعبارة: "أمتلك صفات تؤهني لإنجاز الأعمال بكل سهولة" (3.79)، ما يدل على ثقة إيجابية بالنفس والكفاءة الشخصية لدى أفراد العينة. في المقابل، جاءت العبارة: "أقدم أفكاراً جديدة ومختلفة قبل الآخرين" في أدنى مرتبة (3.50)، رغم أنها ما تزال ضمن درجة "الموافقة"، مما قد يشير إلى نوع من التحفظ أو التردد النسبي في المبادرة بالأفكار الجديدة مقارنة بالآخرين.

كما أظهرت العبارات الأخرى، مثل "أسعى لتقديم مشروع ريادي خاص بي يتميز بالإبداعية والمنافسة" و"استفيد من التطورات العلمية"، توافقاً جيداً، مما يؤكد أن المشاركين يمتلكون استعداداً حقيقياً للابتكار والاستباق والتفاعل الإيجابي مع المستجدات.

تعكس هذه النتائج توفر حد مقبول من السلوك الريادي المبادر لدى العينة، وهو ما يمكن تنميته من خلال برامج تمكين ودعم تستهدف تعزيز الثقة بالنفس، وتنمية المهارات القيادية والابتكارية، لا سيما في البيئات الجامعية أو برامج دعم المؤسسات الناشئة.

3. نتائج بعد القبول وتحمل المخاطر:

عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول بعد القبول وتحمل المخاطر

الجدول رقم (21): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة ببعد القبول وتحمل المخاطر

رقم	العبرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
15	أتعامل مع الضغوط الحياتية التي تواجهني بفعالية	3.73	0.56	الموافقة
16	أمتلك القدرة على مواجهة مختلف الصعوبات والتحديات التي تواجهني	3.90	0.50	الموافقة
17	أبني أفكار جديدة تتسم بالمخاطرة	3.50	0.58	الموافقة
18	أستعد دائماً إلى المخاطرة في أعمال غير واضحة النتائج	3.31	0.78	المحايدة
19	أقدم على المخاطرة المحسوبة ولا أتردد في اقتناص الفرص	3.40	0.73	المحايدة
20	أقوم بوضع خطط مدروسة للتعامل مع المخاطر المتوقعة لي أثناء الدراسة أو العمل	3.75	0.62	الموافقة
21	أقبل المخاطر التي تعترض انجاز أعمالي وأجيد التعامل معها	3.40	0.68	المحايدة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري مع الاتجاه العام للموافقة للبعد	3.57	0.63	الموافقة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

تُظهر نتائج جدول رقم (21) أن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة بشكل عام على العبارات المتعلقة ببعْد القبول وتحمل المخاطر، حيث بلغ المتوسط المرجح العام (3.57)، وهو أعلى من القيمة المحايدة (3.00)، ما يعكس موقفًا إيجابيًا نحو التعامل مع المخاطر والتحديات، مصحوبًا بانحراف معياري قدره (0.63)، مما يشير إلى تجانس مقبول في آراء المستجيبين.

العبارة الأعلى تقييمًا كانت: "أمتلك القدرة على مواجهة مختلف الصعوبات والتحديات التي تواجهني" (3.90)، وهو ما يعكس ثقة قوية بالنفس ومرونة نفسية في مواجهة الأزمات، تليها عبارة: "أقوم بوضع خطط مدروسة للتعامل مع المخاطر المتوقعة" (3.75)، ما يدل على ميل واضح للتخطيط الاستباقي والاحترازي.

في المقابل، سُجلت أدنى المتوسطات في العبارات: "أستعد دائمًا للمخاطرة في أعمال غير واضحة النتائج" (3.31) و"أقيم على المخاطرة المحسوبة ولا أتردد في اقتناص الفرص" (3.40)، وهي تقع في مستوى "الحياد"، مما قد يعكس نوعًا من الحذر أو التردد في اتخاذ قرارات تتسم بعدم اليقين، خاصة إذا كانت لا تضمن نتائج واضحة.

بشكل عام، تُظهر النتائج أن المشاركين لديهم قابلية جيدة لتحمل المخاطر عندما تكون مدروسة، إلا أنهم يتحفظون نسبيًا في المخاطرة غير المحسوبة، ما يشير إلى وجود توازن بين الاستعداد للمجازفة وبين الحاجة للضمانات والمعطيات الواضحة. وهذا النمط قد يكون مفيدًا في البيئات المقاولاتية، لكنه يتطلب دعمًا وتدريبًا على إدارة المخاطر وتقييمها بدقة.

4. نتائج بعد الكفاءة الذاتية:

عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول بعد الكفاءة الذاتية

الجدول رقم (22): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة ببعد الكفاءة الذاتية

رقم	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
22	أستطيع استثمار جميع الفرص المتاحة لي	3.59	0.67	الموافقة
23	أمتلك المهارات والمعارف التي تساعدني على التفوق في حياتي الدراسية والعملية	3.74	0.70	الموافقة

24	أحرص على المشاركة في دورات تدريبية تؤهلني للتوجه لسوق العمل	3.34	0.94	المحايدة
25	أمتلك التدريب الكافي للعمل في مجال ريادة الأعمال	3.04	0.93	المحايدة
26	أقوم بإجراء تقييم ذاتي بشكل مستمر	3.36	0.82	المحايدة
27	أمتلك القدرة على إنجاز المهام المطلوبة مني داخل الجامعة أو في العمل	3.98	0.50	الموافقة
28	أرفض الاستسلام وأتحمل مسؤولية أعمالي	3.91	0.73	الموافقة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري مع الاتجاه العام للموافقة للبعد	3.56	0.75	الموافقة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير نتائج جدول رقم (22) إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة الذاتية، حيث بلغ المتوسط المرجح العام (3.56) مما يعكس اتجاهًا عامًا نحو الموافقة. كما أن الانحراف المعياري (0.75) يدل على وجود درجة مقبولة من التجانس بين آراء المبحوثين.

أظهرت أعلى درجات التقدير في العبارات المرتبطة بالمسؤولية والإنجاز، مثل عبارة "أمتلك القدرة على إنجاز المهام المطلوبة مني داخل الجامعة أو في العمل" بمتوسط (3.98)، وعبارة "أرفض الاستسلام وأتحمل مسؤولية أعمالي" بمتوسط (3.91)، مما يدل على ثقة مرتفعة بالنفس وإحساس قوي بالمسؤولية الفردية لدى أفراد العينة.

في المقابل، برزت بعض العبارات ضمن مستوى "الحياد"، خاصة تلك المرتبطة بالجانب التكويني والمهني، على غرار عبارة "أمتلك التدريب الكافي للعمل في مجال ريادة الأعمال" بمتوسط (3.04)، و"أحرص على المشاركة في دورات تدريبية تؤهلني للتوجه لسوق العمل" بمتوسط (3.34)، مما قد يشير إلى قصور نسبي في المهارات العملية والتأهيل الميداني، وهو ما قد يُضعف من جاهزية الأفراد للاندماج الفعلي في بيئة العمل أو المجال الريادي.

كما يُلاحظ أن عملية التقييم الذاتي لم تلق ذات المستوى من الاهتمام، وهو ما تعكسه عبارة "أقوم بإجراء تقييم ذاتي بشكل مستمر" التي سجلت متوسطاً مرجحاً (3.36)، ما يبرز الحاجة إلى تعزيز ثقافة النقد الذاتي والتقويم المستمر كجزء من تنمية الكفاءة الذاتية.

بوجه عام، تؤكد هذه النتائج على توفر قاعدة جيدة من الثقة والقدرة الشخصية، لكنها بحاجة إلى دعم تكويني وتطبيقي أكبر، من خلال تشجيع الأفراد على الانخراط في برامج تدريبية متخصصة، وبناء مهارات واقعية تؤهلهم لخوض غمار الحياة المهنية أو المقاوالاتية بثقة واستعداد فعلي.

5. نتائج بعد التحفيز المقاوالاتي:

عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول بعد التحفيز المقاوالاتي

الجدول رقم (23): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة بعد التحفيز المقاوالاتي

رقم	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
29	أهتم بالحضور والمشاركة الفاعلة مع أعضاء هيئة التدريس الذين يتناولون موضوعات ريادة الأعمال في المحاضرات	3.30	0.94	المحايدة
30	أستفيد من قنوات وفعاليات التواصل التي تجمع المبدعين من الطلاب مع الممولين وأطراف المجتمع الداعمة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.	3.26	0.84	المحايدة
31	أستفيد من المبادرات التي توفر دعماً مادياً ومعنوياً (من الجامعة أو من الأسرة والمجتمع أو من هيئات الدعم الحكومية) لمشاريعي الريادية.	3.28	0.86	المحايدة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري مع الاتجاه العام للموافقة للبعد	3.27	0.88	المحايدة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول بعد التحفيز المقاولاتي يتضح من نتائج جدول (البند 29-31) أن اتجاه إجابات العينة يميل إلى الحياد، حيث تراوحت المتوسطات المرجحة بين 3.26 و3.30 مع انحرافات معيارية معتدلة بين 0.84 و0.94، وهو ما يعكس استفادة متوسطة من قنوات المشاركة والمبادرات الداعمة دون بلوغ مستوى موافقة قوي.

سجل بند: "أهتم بالحضور والمشاركة الفاعلة مع أعضاء هيئة التدريس الذين يتناولون موضوعات ريادة الأعمال في المحاضرات" أعلى متوسط مرجح بقيمة 3.30 وانحراف معياري 0.94، ما يشير إلى اهتمام مقبول بالحضور والمشاركة الصفية رغم وجود تباين نسبي بين أفراد العينة في هذا البند. أما بند: "أستفيد من قنوات وفعاليات التواصل التي تجمع المبدعين من الطلاب مع الممولين وأطراف المجتمع الداعمة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة" فجاء متوسطه 3.26 وانحراف معياري 0.84، دالاً على حياد أقرب للاستفادة المحدودة من شبكات الربط والفعاليات. وجاء بند: "أستفيد من المبادرات التي توفر دعماً مادياً ومعنوياً (من الجامعة أو من الأسرة والمجتمع أو من هيئات الدعم الحكومية) لمشاريعي الريادية" بمتوسط 3.28 وانحراف 0.86، ما يعكس توازناً بين من يستفيد ومن لا تتوفر له فرص كافية من هذه المبادرات.

عند تجميع البنود، يظهر متوسط البعد الكلي في حدود 3.28 مع اتجاه عام محايد، ما يعني أن التحفيز المقاولاتي القائم على الحضور والتواصل والاستفادة من المبادرات ما يزال في مرحلة متوسطة يتطلب تعزيزاً نوعياً للربط بين الطلبة والجهات الداعمة، وتفعيل فرص الدعم المادي والمعنوي داخل الجامعة وخارجها لرفع المؤشر إلى نطاق الموافقة الواضحة مستقبلاً.

6. نتائج بعد النية الريادية:

الجدول رقم (24): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة بعد النية الريادية

رقم	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
32	أنا مستعد لبذل كل ما يلزم من جهد لأصبح مقاولاً.	3.47	0.90	الموافقة
33	أسعى لأن يكون مساري المهني في مجال إنشاء وتسيير مؤسسة خاصة.	3.52	0.88	الموافقة

34	لدي الاستعداد للعمل بجد من أجل إطلاق وتسيير مشروع المقاولاتي الخاص.	3.58	0.86	الموافقة
35	أمتلك نية واضحة ومحددة لإنشاء مؤسسة خاصة في وقت ما.	3.23	0.90	المحايدة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري مع الاتجاه العام للموافقة للبعد	3.45	0.89	الموافقة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من جدول رقم (24) أن اتجاه إجابات عينة الدراسة حول بعد النية الريادية يميل إلى الموافقة الخفيفة؛ إذ جاءت ثلاثة بنود ضمن نطاق الموافقة بمتوسطات 3.47 و 3.52 و 3.58، في حين بقي بند واحد عند الحياد بمتوسط 3.23، وهو ما يشير إلى تفضيل عام نحو تبني النوايا الريادية مع قدر محدود من التحفظ لدى جزء من المستجيبين. يظهر أعلى متوسط في عبارة لدي الاستعداد للعمل بجد من أجل إطلاق وتسيير مشروع المقاولاتي الخاص (3.58، بانحراف معياري 0.86)، بينما تسجل عبارة أمتلك نية واضحة ومحددة لإنشاء مؤسسة خاصة في وقت ما أدنى متوسط (3.23، بانحراف معياري 0.90).

تدل المعطيات على أن النية الريادية لدى أفراد العينة تتجه نحو موافقة خفيفة أكثر من كونها قناعة راسخة؛ إذ يظهر استعداد عام لبذل الجهد وتوجيه المسار المهني نحو الريادة، بينما تبقى النية الريادية في مرحلة التبلور، ما يوحي بحاجة إضافية إلى تمكين تطبيقي يسد الفجوة بين الرغبة والتنفيذ الفعلي.

المطلب الثالث: نتائج إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول المحور الثالث للاستبيان الخاص بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الجدول رقم (25): إجابات عينة الدراسة نحو العبارات الخاصة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رقم	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
36	أنت مهتم في تكوين رأس مال وكذا إنشاء مشروعات (ص أو م)	3.95	0.70	الموافقة
37	تملك صفات الريادي الذي يعالج المشاكل التي تواجهه في إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة	3.67	0.76	الموافقة
38	لديك القدرة على ملاحظة الفرص واستغلالها	3.75	0.76	الموافقة
39	لديك خوف من الإجراءات القانونية كالإجراءات المتعلقة بالتمويل والدعم الحكومي للشروع في إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة	3.65	0.93	الموافقة
40	يلهمك أصحاب المشاريع الصغيرة أو المتوسطة سواء كانوا من العائلة أو الأصدقاء لإنشاء مشروعك الخاص.	3.49	0.97	الموافقة
41	ثقافة ريادة الأعمال تطور الأفكار الإبداعية للطلاب وتحفز الحلول المبتكرة التي تحسن الإجراءات التشغيلية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	3.77	0.83	الموافقة
42	يؤدي تحفيز الشركات والقطاعات الرائدة في مجال الأعمال التي تدعم المشاريع الجديدة إلى تطوير وتحسين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا اقتصاد البلد.	3.90	0.75	الموافقة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري مع الاتجاه العام للموافقة للبعد	3.74	0.81	الموافقة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير نتائج جدول رقم (25) إلى أن آراء أفراد العينة بخصوص العبارات المتعلقة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتجه بشكل عام نحو الموافقة، حيث بلغ المتوسط المرجح العام (3.74) وهو أعلى

من القيمة المتوسطة المحايدة (3.00)، مصحوبًا بانحراف معياري (0.81) يدل على درجة معتدلة من التجانس بين استجابات المشاركين.

وقد سُجل أعلى متوسط مرجح عند العبارة: "أنت مهتم في تكوين رأس مال وكذا إنشاء مشروعات صغيرة أو متوسطة" بمتوسط (3.95)، ما يعكس مستوى عالٍ من الاهتمام والدافعية لدى المبحوثين تجاه إطلاق مشاريعهم الخاصة. في المقابل، كانت أدنى قيمة (3.49) للعبارة: "يقوم أصحاب المشاريع الصغيرة أو المتوسطة سواء كانوا من العائلة أو الأصدقاء بتحفيزك لإنشاء مشروعك الخاص"، ما قد يشير إلى أن الدعم الاجتماعي في هذا المجال لا يزال دون المستوى المطلوب رغم أهمية تأثيره في اتخاذ القرار المقاولاتي.

من الملاحظ أيضًا أن بعض المبحوثين أعربوا عن تخوفهم من الجوانب القانونية والإجرائية المرتبطة بإنشاء المؤسسات (العبارة 39: 3.65)، مما يُظهر حاجة إلى مرافقة قانونية وإدارية أو تبسيط الإجراءات من قبل الجهات المعنية.

بشكل عام، تعكس النتائج وجود استعداد نفسي وفكري إيجابي لدى أفراد العينة لإنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة، خاصة إذا تم توفير بيئة داعمة تشمل التمويل، التكوين، التحفيز الاجتماعي، والإرشاد الإداري.

المبحث الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

بعد ان قمنا بعرض البيانات وتحليل نتائج الاستبيان، سنقوم في هذا المبحث باختبار فرضيات الدراسة، وهذا يتضمن تحديد معامل التأثير لكل بعد من ابعاد الثقافة الريادية على التوجه نحو انشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك اختبار النموذج التفاعلي.

من خلال هذا المبحث يتعين علينا القيام بتقييم لنموذج القياس الخاص بالدراسة، بالإضافة إلى تقييم النموذج الهيكلي سنعرض نتائج اختبار الفرضيات التي تبحث في العلاقات والتاثير المباشر وغير المباشر بين كل متغير من المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع.

فرضيات الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة فقد تم صياغة الفرضيات الإحصائية التالية:

- **الفرضية الرئيسية الأولى (H_1):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لثقافة ريادة الاعمال لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.
- **الفرضية الفرعية الأولى ($H_{1.1}$):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لإبداع وابتكار طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.
- **الفرضية الفرعية الثانية ($H_{1.2}$):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستباقية ومبادرة طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.
- **الفرضية الفرعية الثالثة ($H_{1.3}$):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحمل المخاطر من طرف طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.
- **الفرضية الفرعية الرابعة ($H_{1.4}$):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.
- **الفرضية الفرعية الخامسة ($H_{1.5}$):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز المقاولاتي لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.

• **الفرضية الرئيسية الثانية (H₂):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لثقافة ريادة الأعمال لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.

- **الفرضية الفرعية السادسة (H_{2.1}):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لإبداع وابتكار طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.

- **الفرضية الفرعية السابعة (H_{2.2}):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستباقية ومبادرة طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.

- **الفرضية الفرعية الثامنة (H_{2.3}):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحمل المخاطر من طرف طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.

- **الفرضية الفرعية التاسعة (H_{2.4}):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.

- **الفرضية الفرعية العاشرة (H_{2.5}):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز المقاولاتي لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.

• **الفرضية الرئيسية الثالثة (H₃):** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة الجامعة الجزائرية حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة) تعزى للعامل الجنس عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$.

• **الفرضية الرئيسية الرابعة (H₄):** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة الجامعة الجزائرية حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة) تعزى للعامل الفئة العمرية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$.

- الفرضية الرئيسية الخامسة (H5): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة الجامعة الجزائرية حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة) تعزى للعامل شعبة الدراسة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$

المطلب الأول: تقييم نموذج القياس

نموذج القياس في SmartPLS يمثل العلاقة بين المتغيرات الكامنة (Constructs) وعناصرها (Items أو Indicators). يحدد كيفية قياس المتغيرات الكامنة بواسطة العناصر المرصودة في نموذج المعادلات الهيكلية (SEM). تقييم نموذج القياس من خلال:

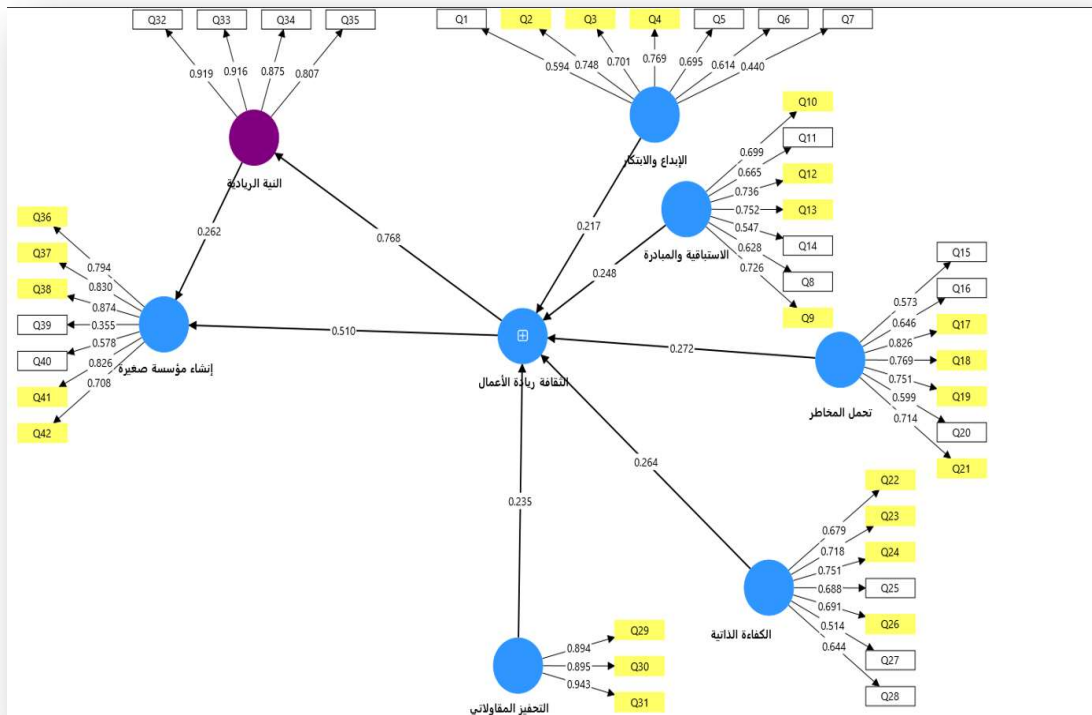
- معاملات التشبع.
- معامل الثبات ألفا كرون باخ.
- صدق وموثوقية البناء Construct Reliability and Validity.
- الصدق التمايزي-معياري Fornell-Larcker.
- التباين بين الأسئلة Cross Loading.
- مؤشر نسبة أحادية وتغاير السمة Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

1. معاملات التشبع (التحميل)

يتضمن تقييم نموذج القياس الانعكاسي Reflective measurement model assessment فحص

معاملات التحميل التي يجب ان تكون فوق 0.708

الشكل رقم (21): معاملات التحميل Items Factor loadings



المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

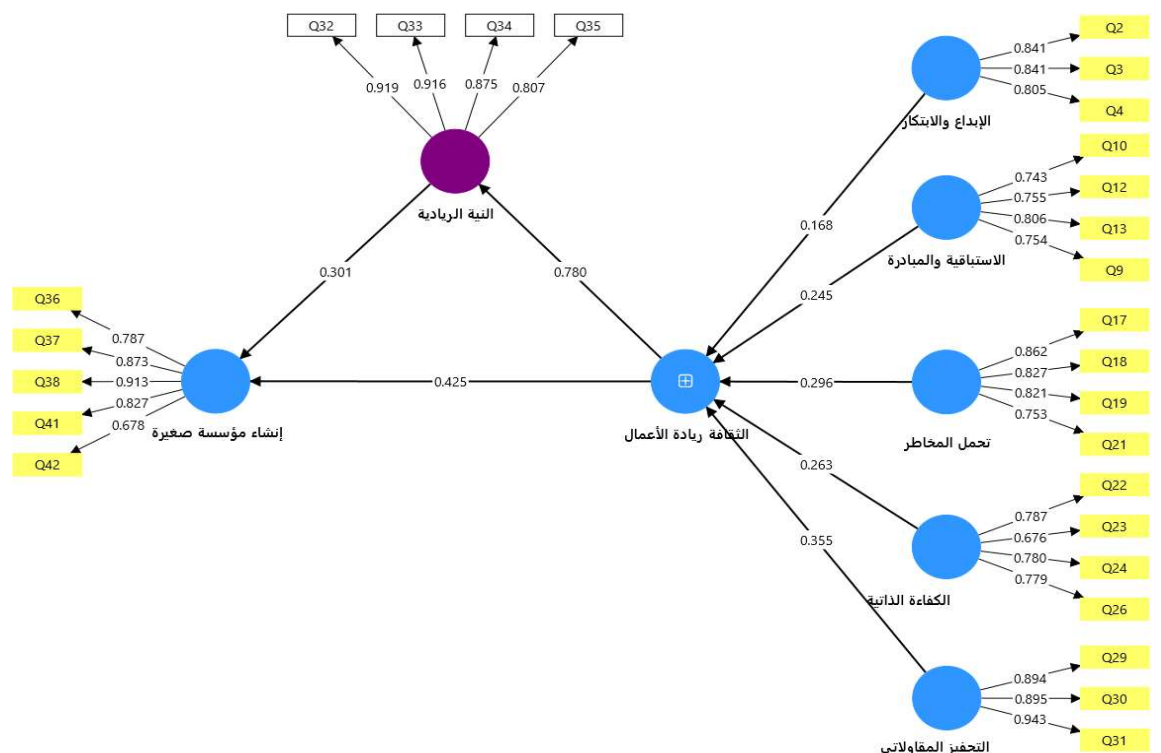
يبين الجدول والشكل المرفقان قيم معاملات التحميل لجميع فقرات الاستبيان، حيث تظهر النتائج أن معظم القيم تتجاوز أو تقترب من الحد الأدنى المقبول (0.7)، باستثناء بعض العبارات التي سجلت قيمة أقل من هذا المعيار.

ففي بُعد الإبداع والابتكار، سجلت العبارات (Q1, Q5, Q6, Q7) قيمة منخفضة. كما أظهرت العبارات (Q14, Q11, Q8) التابعة لبعد الاستباقية والمبادرة انخفاضاً في قيم التحميل. وكذلك الحال بالنسبة للعبارات (Q20, Q16, Q15) التابعة لبعد تحمل المخاطر، والعبارات (Q28, Q27, Q25) المرتبطة بالكفاءة الذاتية. أما فيما يخص متغير إنشاء المؤسسة، فقد سجلت العبارتان (Q40, Q39) قيمة دون المستوى المطلوب. وحيث أن موثوقية البحث تعتمد على مقاييس لا تقل قيمها عن (0.7)، فقد تقرر استبعاد العبارات ذات التحميل المنخفض، وهي:

(Q1, Q5, Q6, Q7, Q8, Q11, Q14, Q15, Q16, Q20, Q25, Q27, Q28, Q39, Q40)

وثباتها.

الشكل رقم (22): معاملات التحميل بعد التعديل Items Factor loading



المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

يشير الشكل رقم (22) إلى قيم ألفا كرونباخ التي تتراوح من 0.676 إلى 0.943، حسب رأي (2001) Drolet و (2012) Diamantopoulos أن قيم الموثوقية بين تتراوح 0.693 و 0.912 مما يمكن اعتبار صدق وموثوقية العبارات الخاصة بمتغيرات الدراسة مرضية إلى جيدة.

2. صدق وموثوقية البناء Construct Reliability and Validity:

الصدق التقاربي Convergent validity هو مدى تقارب البناء لشرح تباين عناصره. تحتوي جميع المتغيرات في الجدول أدناه على متوسط التباين المستخرج AVE أعلى من 0.50 والذي يعتبر مقبولاً حسب دراسة (1981) Fornell.

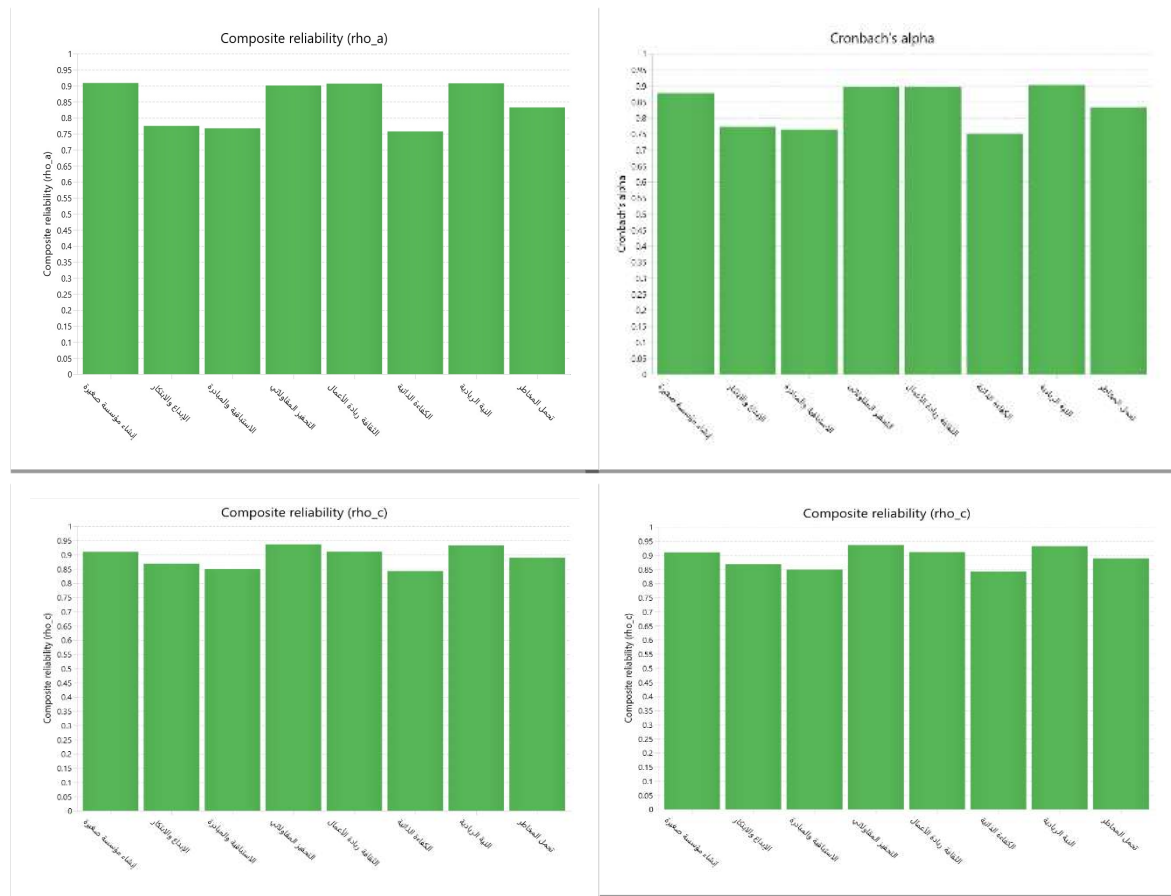
الجدول رقم (26): صدق وموثوقية البناء

Average variance extracted (AVE)	Composite reliability (rho_c)	Composite reliability (rho_a)	Cronbach's alpha	
0.672	0.910	0.908	0.877	إنشاء مؤسسة صغيرة
0.687	0.868	0.775	0.772	الإبداع والابتكار
0.585	0.849	0.767	0.763	الاستباقية والمبادرة
0.830	0.936	0.901	0.897	التحفيز المقاولاتي
0.573	0.842	0.757	0.750	الكفاءة الذاتية
0.775	0.932	0.907	0.902	النية الريادية
0.667	0.889	0.832	0.833	تحمل المخاطر

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

تشير نتائج التحليل إلى تمتع جميع الأبعاد بموثوقية داخلية جيدة، حيث تجاوزت قيم كرونباخ ألفا الحد الأدنى المقبول (0.7). كما أكدت قيم الموثوقية المركبة (ρ_c و ρ_a) - التي تفوقت جميعها على 0.7 - متانة المقاييس المستخدمة. وفيما يخص الصدق التلازمي، فقد حققت معظم الأبعاد مستوى مقبولاً من التباين المستخلص المتوسط ($AVE > 0.5$).

الشكل رقم (23): صدق وموثوقية البناء



المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

3. الصدق التمايزي- معيار Fornell-Larcker

في النموذج الهيكلي، يختلف البعد أو البناء Construct تجريبياً عن الأبعاد الأخرى. اقترح Fornell (1981) المقياس التقليدي واقترح أن يتم مقارنة AVE لكل بناء مع الارتباط التربيعي بين البعد لنفس البنية وجميع الأبعاد الأخرى المقاسة بشكل انعكاسي في النموذج الهيكلي.

الجدول رقم (27): الصدق التمايزي معيار Fornell-Larcker

تحمل المخاطر	النية الريادية	الكفاءة الذاتية	التحفيز المقاولاتي	الاستباقية والمبادرة	الإبداع والابتكار	إنشاء مؤسسة صغيرة	
						0.820	إنشاء مؤسسة صغيرة
					0.829	0.335	الإبداع والابتكار
				0.765	0.669	0.531	الاستباقية والمبادرة
			0.911	0.396	0.317	0.524	التحفيز المقاولاتي
		0.757	0.621	0.510	0.350	0.442	الكفاءة الذاتية
	0.880	0.616	0.876	0.383	0.356	0.633	النية الريادية
0.817	0.504	0.443	0.452	0.426	0.278	0.544	تحمل المخاطر

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

يقدم الجدول رقم (27) نتائج تحليل الصدق التمايزي (Discriminant Validity) باستخدام معيار Fornell-Larcker، الذي يُعد أحد الأساليب الإحصائية المستخدمة لتقييم تمييزية المتغيرات الكامنة في نماذج المعادلات الهيكلية (SEM). يعتمد هذا المعيار على مقارنة الجذر التربيعي للتباين المشترك (AVE) لكل بُعد مع معاملات الارتباط بينه وبين الأبعاد الأخرى. وتكمن فكرة المعيار في أن كل بُعد يجب أن يكون أكثر ارتباطاً بمؤشراته الخاصة مقارنةً بأي بُعد آخر، مما يضمن تمييزه المفاهيمي.

على سبيل المثال، نلاحظ في الجدول أن قيمة الجذر التربيعي للـ AVE لبُعد "إنشاء مؤسسة صغيرة" تبلغ 0.820، وهي أعلى من جميع معاملات الارتباط بين هذا البُعد والأبعاد الأخرى مثل: (0.335 مع الإبداع والابتكار، و0.531 مع الاستباقية). هذا النمط يتكرر عبر جميع الأبعاد، مما يؤكد تحقيق الصدق التمايزي وفقاً لمعيار Fornell-Larcker.

من الجدير بالذكر أن بعض الارتباطات بين الأبعاد ظهرت مرتفعة نسبياً مثل: (0.876 بين "التحفيز المقاولاتي" و"النية الريادية")، إلا أنها تظل أقل من القيم القطرية المقابلة (0.911 و 0.880 على التوالي)، مما يدعم استقلالية كل بُعد. يُظهر هذا التحليل أن الأبعاد المستخدمة في النموذج تمتلك خصائص قياسية سليمة، حيث تقيس كل منها مفهوماً مميزاً دون تداخل كبير مع المفاهيم الأخرى.

يوضح الجدول رقم (27) أن قيمة كل متغير في حد ذاته أعلى من قيمة نفس المتغير مع الآخرين.

4. التباين بين الأسئلة Cross Loading

من شروط النمذجة بالمعادلات الهيكلية التباين ما بين الاسئلة، حيث يشترط ان تكون الأسئلة التي تقيس متغير ما لا تقيس متغير آخر، يعتمد هذا التحليل على مبدأ الصدق التمايزي على مستوى المؤشرات، حيث يجب أن تكون قيمة تحميل كل سؤال على بُعد الأصلي أعلى من تحميلاته على الأبعاد الأخرى.

الجدول رقم (28): التباين بين الأسئلة Cross Loading

	الإبداع والابتكار	الاستباقية والمبادرة	تحمل المخاطر	الكفاءة الذاتية	التحفيز المقاولاتي	النية الريادية	إنشاء مؤسسة صغيرة
Q2	0.841	0.545	0.276	0.380	0.264	0.252	0.292
Q3	0.841	0.559	0.150	0.304	0.245	0.287	0.172
Q4	0.805	0.559	0.258	0.177	0.278	0.351	0.363
Q9	0.449	0.754	0.325	0.319	0.242	0.216	0.488
Q10	0.602	0.743	0.195	0.450	0.368	0.349	0.351
Q12	0.507	0.755	0.469	0.304	0.187	0.174	0.406
Q13	0.485	0.806	0.326	0.470	0.395	0.409	0.392
Q17	0.188	0.302	0.862	0.311	0.350	0.436	0.463
Q18	0.090	0.242	0.827	0.316	0.473	0.445	0.498
Q19	0.277	0.418	0.821	0.385	0.323	0.449	0.492
Q21	0.341	0.419	0.753	0.429	0.330	0.315	0.324

0.157	0.405	0.429	0.787	0.352	0.470	0.335	Q22
0.530	0.399	0.372	0.676	0.295	0.359	0.214	Q23
0.454	0.647	0.688	0.780	0.377	0.289	0.195	Q24
0.211	0.388	0.355	0.779	0.310	0.437	0.319	Q26
0.478	0.844	0.894	0.560	0.335	0.310	0.266	Q29
0.406	0.701	0.895	0.554	0.462	0.390	0.274	Q30
0.545	0.853	0.943	0.583	0.432	0.379	0.323	Q31
0.575	0.919	0.829	0.586	0.457	0.346	0.239	Q32
0.606	0.916	0.840	0.524	0.515	0.351	0.311	Q33
0.531	0.875	0.757	0.494	0.336	0.394	0.418	Q34
0.514	0.807	0.650	0.569	0.462	0.253	0.294	Q35
0.787	0.406	0.348	0.329	0.452	0.391	0.282	Q36
0.873	0.606	0.502	0.291	0.541	0.410	0.274	Q37
0.913	0.686	0.579	0.464	0.553	0.480	0.342	Q38
0.827	0.442	0.335	0.383	0.372	0.478	0.240	Q41
0.678	0.369	0.308	0.337	0.241	0.433	0.213	Q42

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

يُظهر الجدول رقم (28) تحميلات الأسئلة المتباينة (Cross-Loadings) مدى ارتباط كل بند (سؤال) بالبُعد (المتغير الكامن) الذي ينتمي إليه مقارنةً بالأبعاد الأخرى في النموذج. على سبيل المثال، يظهر السؤال Q² (من بُعد "الإبداع والابتكار") أعلى تحميل على بُعده (0.841) مقارنةً بالأبعاد الأخرى (مثل 0.545 على "الاستباقية")، مما يؤكد تميزه. بشكل عام، يُظهر الجدول أن جميع الأسئلة تحقق هذا الشرط، حيث تظل تحميلاتها الأساسية أعلى من أي ارتباطات جانبية، مما يدعم مصداقية النموذج ويفيد بأن كل بُعد يقيس مفهوماً فريداً.

5. مؤشر نسبة أحادية وتغاير السمة (Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT):

من بين المؤشرات التي تدل على وجود أو غياب الصدق التمييزي هو مؤشر نسبة أحادية وتغاير

السمة Heterotrait-Monotrait Ratio.

الجدول رقم (29): مؤشر نسبة أحادية وتغاير السمة (HTMT)

تحمل المخاطر	النية الريادية	الكفاءة الذاتية	التحفيز المقاولاتي	الاستباقية والمبادرة	الإبداع والابتكار	إنشاء مؤسسة صغيرة	
							إنشاء مؤسسة صغيرة
						0.399	الإبداع والابتكار
					0.830	0.660	الاستباقية والمبادرة
				0.469	0.379	0.570	التحفيز المقاولاتي
			0.743	0.672	0.457	0.550	الكفاءة الذاتية
		0.741	0.822	0.451	0.432	0.688	النية الريادية
	0.580	0.555	0.522	0.535	0.360	0.618	تحمل المخاطر

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

تظهر النتائج في الجدول (29) أن جميع قيم HTMT أقل من 0.90. عندما تكون قيمة HTMT

أقل من 0.90 تشير إلى وجود صدق تمييزي حسب (Henseler, 2015).

يُظهر تحليل مؤشر HTMT للصدق التمايزي أن النموذج يحقق بشكل عام معايير التمايز بين

المتغيرات الكامنة، حيث تقع معظم قيم المؤشر دون العتبة الحرجة (0.9). نلاحظ العلاقة بين التحفيز

المقاولاتي والنية الريادية (0.822) والعلاقة بين الاستباقية والمبادرة والإبداع والابتكار (0.830)، أما

باقي العلاقات بين الأبعاد الأخرى فنجدها ضمن القيم المسموح أي دون العتبة الحرجة (0.9).

بشكل عام، يمكن اعتبار النموذج مقبولاً من حيث الصدق التمايزي.

لاختبار الفرضيات المقترحة لدراستنا فإنه يتوجب علينا القيام باختبار مختلف العلاقات التأثيرية بين متغيرات الدراسة، وكذا اختبار تأثير العوامل الشخصية والوظيفية على متغيرات الدراسة.

المطلب الثاني: تقييم النموذج الهيكلي

قمنا فيما سبق بتقييم نموذج القياس والذي يعد شرطاً أولياً عند النمذجة بالمعادلات البنائية، سنقوم من خلال المطلب بتقييم النموذج الهيكلي من خلال معامل التحديد، حجم التأثير، جودة التنبؤ، جودة النموذج ومعاملات المسار.

1. تقييم التعدد الخطي: Collinearity Assessment

يعني تقييم التعدد الخطي بين المتغيرات المفصلة لرصد ما إذا كانت العلاقات الخطية العالية قد تُضعف تقدير الأوزان أو معاملات المسارات وتفسيراتها الإحصائية في النماذج مثل: PLS-SEM و SEM عموماً.

الجدول رقم (30): عامل تضخيم التباين Variance Inflation Factor

VIF	
1.823	الإبداع والابتكار -> الثقافة ريادة الأعمال
2.253	الاستباقية والمبادرة -> الثقافة ريادة الأعمال
1.755	التحفيز المقاولاتي -> الثقافة ريادة الأعمال
2.554	الثقافة ريادة الأعمال -> إنشاء مؤسسة صغيرة
1.000	الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية
1.918	الكفاءة الذاتية -> الثقافة ريادة الأعمال
2.554	النية الريادية -> إنشاء مؤسسة صغيرة
1.411	تحمل المخاطر -> الثقافة ريادة الأعمال

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

بغرض فحص التعدد الخطي في المعادلات الهيكلية أظهرت النتائج أن قيم معامل تضخيم التباين تراوحت بين 1 و 2.554 لجميع المسارات الداخلية وهي أدنى من العتبات الشائعة الاستخدام مثل 3.3 و 5 ما يدل على عدم وجود تعدد ارتباط ضار قد يزعزع تقديرات المسارات في نموذج PLS SEM ويعزز

موثوقية الاستدلال البنيوي في هذه الدراسة وبالتحديد، جاءت مساهمات المكونات المفسرة للثقافة الريادية ضمن نطاق آمن: الإبداع والابتكار 1.823 الاستباقية والمبادرة 2.253 التحفيز المقاولاتي 1.755 الكفاءة الذاتية 1.918 وتحمل المخاطر 1.411 ما يعكس تمييزاً مفاهيمياً كافياً ويحد من مخاطر التداخل الخطي بين هذه الأبعاد عند تفسير الثقافة الريادية (INNER VIF) كما أظهرت المسارات نحو المخرجات أن الثقافة الريادية والنية الريادية باتجاه إنشاء مؤسسة صغيرة سجلتا قيمة $VIF=2.554$ لكل منهما، وهو تداخل تفسيري متوسط مقبول، بينما بدت علاقة الثقافة الريادية بالنية الريادية عند $VIF=1.000$ مما يوحي بغياب مفسرات مترامنة أخرى في تلك المعادلة، وهو نمط منسجم مع تحديد النموذج.

2. معامل التحديد R^2 Coefficient of Determination

اقترح Chin (1998) أن قيم R^2 التي تزيد عن 0.67 تعتبر عالية، في حين أن القيم التي تتراوح من 0.33 إلى 0.67 تكون معتدلة. لكن Hair (2011) يرى أن قيم R^2 تبلغ 0.75 و 0.50 ويمكن اعتبارها كبيرة ومتوسطة على التوالي بينما يرى Miller & Falk (1992) أن أقل قيمة مقبولة لمعامل التحديد 0.10.

الجدول رقم (31): معامل التحديد R^2 Coefficient of Determination

R-square adjusted	R-square	
0.469	0.472	إنشاء مؤسسة صغيرة
0.999	0.999	ثقافة ريادة الأعمال
0.607	0.608	النية الريادية

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

يُبين الجدول رقم (31) بالنسبة لمتغير النية الريادية (المتغير الوسيط)، تشير قيمة R^2 البالغة 0.608 إلى أن المتغيرات المستقلة في النموذج تفسر ما نسبته 60.8% من التغيرات في النية الريادية، مما يدل على قوة تأثير هذه المتغيرات في تشكيل النوايا الريادية.

أما فيما يتعلق بمتغير إنشاء مؤسسة صغيرة (المتغير التابع)، فإن قيمة R^2 المقدرة بـ 0.472 تعني أن المتغيرات المستقلة والوسيط في النموذج قادرة على تفسير 47.2% من التباين في قرارات إنشاء المؤسسات، مما يشير إلى وجود عوامل أخرى خارج النموذج قد تؤثر في هذه القرارات.

3. حجم التأثير f^2 - Effect size:

يرى Cohen (1988) أن قيم f^2 التي تفوق 0.35 فإن حجم أثرها يكون كبير.

الجدول رقم (32): حجم التأثير f^2 - Effect size

f-square	
21.746	الإبداع والابتكار -> الثقافة ريادة الأعمال
37.174	الاستباقية والمبادرة -> الثقافة ريادة الأعمال
100.537	التحفيز المقاولاتي -> الثقافة ريادة الأعمال
0.36	الثقافة ريادة الأعمال -> إنشاء مؤسسة صغيرة
1.554	الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية
50.309	الكفاءة الذاتية -> الثقافة ريادة الأعمال
0.467	النية الريادية -> إنشاء مؤسسة صغيرة
86.613	تحمل المخاطر -> الثقافة ريادة الأعمال

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

يُبين الجدول رقم (32) نتائج تحليل حجم التأثير (f^2) الذي يقيس القوة النسبية للعلاقات بين متغيرات النموذج البحثي، حيث تكشف النتائج عن وجود تأثيرات متفاوتة في قوتها:

تظهر النتائج أن متغيرات السمات الريادية الخمسة (التحفيز المقاولاتي، تحمل المخاطر، الكفاءة الذاتية، الاستباقية والمبادرة، الإبداع والابتكار) تمتلك تأثيرات استثنائية على الثقافة الريادية، حيث سجلت قيم f^2 مرتفعة جداً تتراوح بين 21.746 للإبداع والابتكار و 100.537 للتحفيز المقاولاتي. أما تأثير

الثقافة الريادية على النية الريادية فبلغ 1.554 مما يشير إلى تأثير قوي، في حين كان تأثيرها المباشر على إنشاء المؤسسات الصغيرة أكثر اعتدالاً (0.36).

من الجدير بالذكر أن تأثير النية الريادية كمتغير وسيط على إنشاء المؤسسات (0.467) كان أقوى من التأثير المباشر للثقافة الريادية، مما يؤكد أهمية الدور الوسيط للنية الريادية في النموذج. هذه النتائج تبرز الأهمية النسبية للمتغيرات المختلفة وتوفر إرشادات قيمة لتطوير سياسات وبرامج تعزيز ريادة الأعمال.

4. جودة التنبؤ، -Predictive relevance Q²:

تعتمد هذه الطريقة على إجراء Blindfolding لحساب وتفسير قيمة ملائمة التنبؤ، من أجل معرفة القدرة التنبؤية لنموذج مسار PLS، ووفقاً لـ Stone (1974) و Geisser (1974) فإن حساب Q² يعد ضرورياً للحكم على مدى قدرة التنبؤ. كما هو مبين في الجدول أدناه، فإن قيم Q² الأعلى من 0.25 وأقل من 0.50 تبين القدرة التنبؤية المتوسطة لنموذج مسار PLS.

الجدول رقم (33): جودة التنبؤ Predictive relevance Q²

Q ² predict	RMSE	MAE	
0.417	0.768	0.592	إنشاء مؤسسة صغيرة
0.999	0.026	0.019	الثقافة ريادة الأعمال
0.600	0.636	0.467	النية الريادية

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

يُظهر تحليل جودة التنبؤ (Q²) في الجدول رقم (33) قدرة النموذج على التنبؤ بالمتغيرات التابعة، حيث تبين النتائج تفاوتاً في القوة التنبؤية بين المتغيرات. ففيما حققت الثقافة الريادية مستوى استثنائياً من الدقة (Q²=0.999) مع هامش خطأ ضئيل (RMSE=0.026، MAE=0.019)، أظهرت النية الريادية قوة تنبؤية عالية (Q²=0.600) بمستويات خطأ معقولة (RMSE=0.636، MAE=0.467). أما إنشاء

المؤسسات الصغيرة فقد سجل قدرة تنبؤية متوسطة ($Q^2=0.417$) مع هامش خطأ أعلى نسبياً ($MAE=0.592$ ، $RMSE=0.768$). هذه النتائج تثبت فعالية النموذج في التنبؤ بالسلوك الريادي.

5. جودة النموذج Goodness of Fit of the Model

يقصد بجودة النموذج مدى قدرة الاعتماد على نموذج القياس والنموذج الهيكلي.

الجدول رقم (34): جودة النموذج GoF of the Model

Average Variance Extracted (AVE)		R Square	
0,687	الإبداع والابتكار	0,897	ثقافة ريادة الأعمال
0,585	الاستباقية والمبادرة		
0,667	تحمل المخاطر		
0,573	الكفاءة الذاتية		
0,830	التحفيز المقاولاتي		
0,775	النية الريادية	0.608	النية الريادية
0,672	إنشاء مؤسسة	0.472	إنشاء مؤسسة
0,649		0.6543	قيمة المتوسط
Gof = 0.783			

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

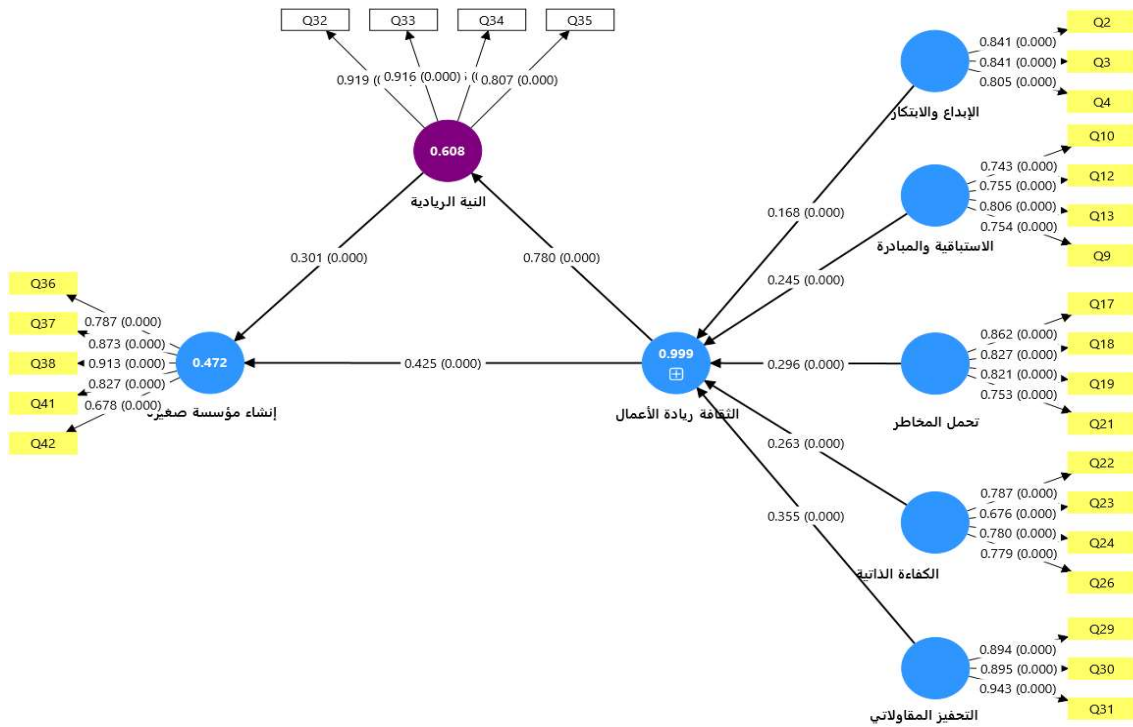
بما أن قيمة Gof 0.783 أي تفوق 0.36 فإنه يمكننا القول بأن النموذج يتميز بجودته وقدرة الاعتمادية عليه كبيرة.

المطلب الثالث: اختبار العلاقة التأثيرية بين متغيرات الدراسة

1. معاملات المسار Path Coefficients واختبار الفرضيات:

1.1. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية:

الشكل رقم (24): معاملات المسار Path Coefficients



المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

إنّ معاملات المسار في النموذج الهيكلي تعبر عن العلاقات المفترضة بين البناءات. دائماً ما تكون قيم هذه المعاملات محصورة بين 1- و 1+ حيث ان الإشارة الموجبة تبين ايجابية العلاقة والعكس صحيح أي ان الإشارة السالبة تدل على عكسية العلاقة بين المتغير المُفسّر والمتغير المُفسّر لكن يشترط وجود دلالة احصائية (تساوي او تقل عن 5 %). قوة العلاقة معبر عنها في قيم المعاملات والتي تعتبر: جيدة إذا كانت أكبر من 0.4 ومتوسطة إذا كانت من 0.2 إلى 0.4 وضعيفة إذا كانت أقل من 0.2. يبين الشكل أعلاه قيم معاملات المسار بين المتغير المستقل لثقافة ريادة الاعمال وأبعاده مع المتغير إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة.

تُظهر متغيرات (أبعاد) ثقافة ريادة الأعمال تبايناً في درجة تأثيرها، حيث يأتي التحفيز المقاولاتي في المقدمة ($\beta=0.355$) يليها تحمل المخاطر والكفاءة الذاتية بـ ($\beta=0.296$) ($\beta=0.263$) على التوالي بالإضافة إلى الاستباقية والمبادرة بتأثير قدره ($\beta=0.245$) بينما يظهر الإبداع والابتكار أقل تأثيراً ($\beta=0.168$)، كما تؤكد ضلالة الانحرافات المعيارية ($0.072-0.013$) وارتفاع قيم T-statistics (حتى 43.074) على متانة النموذج وموثوقيته، رغم الحاجة لتعزيز بعض المسارات الأضعف مثل تأثير الإبداع على الثقافة الريادية.

الجدول رقم (35): معاملات المسار Path Coefficients

الفرضية	المسار	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	قرار قبول الفرضية
H ₁	الثقافة ريادة الأعمال -> إنشاء مؤسسة صغيرة	0.425	0.430	0.069	6.160	0.000	قبول

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

تشير النتائج الجدول والشكل أعلاه أيضاً إلى أن ثقافة ريادة الأعمال تؤثر إيجاباً في إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة بصفة مباشرة. حيث كانت قيمة معامل المسار $\beta=0.425$ وقيمة $\alpha=0.000$ دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.05 كذلك قيمة t (6.160) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية (1.97) وهذا يعني أن التعزيز في ثقافة ريادة الأعمال بوحدة واحدة ينشأ عنها إمكانية إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة بنسبة 42.5%. مما يعكس أثراً عملياً متوسطاً إلى قوي يدفع انتقال الطلبة من التوجهات والقيم الريادية إلى سلوك التأسيس الفعلي،

يبدو أن هذا الارتفاع يتغذى أساساً من أبعاد مثل التوجه نحو الابتكار وتحمل المخاطر والاستقلالية، مع قابلية لتعزيز الأثر عبر عوامل داعمة كالتعليم الريادي، الأنشطة التطبيقية، وحاضنات الأعمال الجامعية التي تزيد قابلية تحويل الثقافة إلى إنشاء فعلي وهذا ما تثبته نتائج الجدول رقم (35).

وبالتالي تدعم هذه النتيجة الفرضية القائلة:

- "الفرضية الرئيسية الأولى (H₁): يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لثقافة ريادة الأعمال لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%. أي قبولها".

الجدول رقم (36): معاملات المسار Path Coefficients

الفرضية	المسار	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	القرار
H ₁₄	الكفاءة الذاتية - الثقافة ريادة الأعمال - إنشاء مؤسسة صغيرة	0.112	0.113	0.019	5.918	0.000	قبول
H ₁₃	تحمل المخاطر - الثقافة ريادة الأعمال - إنشاء مؤسسة صغيرة	0.126	0.127	0.022	5.852	0.000	قبول
H ₁₁	الإبداع والابتكار - الثقافة ريادة الأعمال - إنشاء مؤسسة صغيرة	0.072	0.072	0.014	5.253	0.000	قبول
H ₁₂	الاستباقية والمبادرة - الثقافة ريادة الأعمال - إنشاء مؤسسة صغيرة	0.104	0.105	0.020	5.097	0.000	قبول
H ₁₅	التحفيز المقاوлатي - الثقافة ريادة الأعمال - إنشاء مؤسسة صغيرة	0.151	0.153	0.023	6.569	0.000	قبول

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

تُظهر متغيرات (أبعاد) ثقافة ريادة الأعمال تبايناً في درجة تأثيرها، حيث يأتي التحفيز المقاولاتي في المقدمة ($\beta=0.151$) يليها تحمل المخاطر والكفاءة الذاتية بـ ($\beta=0.126$) ($\beta=0.112$) على التوالي بالإضافة إلى الاستباقية والمبادرة بتأثير قدره ($\beta=0.104$) بينما يظهر الإبداع والابتكار أقل تأثيراً ($\beta=0.072$)، كما تدل القيم الاحتمالية (0.000) لهذه المتغيرات (الأبعاد) دلالتها المعنوية (أقل من 0.05) في تأثيرها على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة كذلك تؤكد قيم T-statistics التي تتراوح (5.097 - 6.569) أكبر من القيمة الجدولية (1.97)، يظهر لنا من خلال النتائج أن التحفيز والدافعية الريادية هي المحرك الأبرز لتحويل الثقافة لدى طلبة الجامعة إلى تأسيس فعلي، ربما يرتبط ذلك غالباً بتضافر دعم أسري ومعنوي وتمويل أولي، مع تسهيلات جامعية وحكومية تجعل قرار البدء أقل كلفة نظرياً وأكثر قابلية للتنفيذ عملياً، تساهم هذه البيئة الجامعية في تذليل المخاطر بجعلها محسوبة كما تتعزز الثقة والاعتماد على النفس. ان تفسير بروز الاستباقية/المبادرة قبل الإبداع والابتكار يرتبط غالباً بتوجه الطلبة نحو نماذج أعمال معروفة أو حلول سوقية جاهزة نسبياً يسهل تنفيذها بدعم الحاضنات، فتُترجم المبادرة سريعاً إلى خطوات تأسيس مشروعات، بينما يتطلب الابتكار الأصلي وقتاً وموارد وتجارب تطويرية لا تتوافر دائماً في المرحلة الجامعية، فينخفض أثره النسبي رغم دلالاته الإحصائية هذا ما يفسّر تقدّم التحفيز ثم تحمّل المخاطر والكفاءة الذاتية في دفع الانتقال من الميول إلى إنشاء فعلي. وعليه يمكن القول بقبول الفرضيات الفرعية (H_{1.1}) (H_{1.2}) (H_{1.3}) (H_{1.4}) (H_{1.5}).

- قبول الفرضية الفرعية الثانية (H_{1.2}): يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستباقية ومبادرة طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.
- قبول الفرضية الفرعية الثالثة (H_{1.3}): يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحمل المخاطر من طرف طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.
- قبول الفرضية الفرعية الرابعة (H_{1.4}): يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.
- قبول الفرضية الفرعية الخامسة (H_{1.5}): يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز المقاولاتي لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.

2.1. إختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية:

لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية وجب النظر إلى التأثيرات غير المباشرة

الجدول رقم (37): معاملات المسار Path Coefficients في وجود وساطة النية الريادية

P Values	T Statistics (O/STDEV)	Standard Deviation (STDEV)	Sample Mean (M)	Original Sample (O)	
0.000	4.185	0.056	0.233	0.235	الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية -> إنشاء مؤسسة صغيرة

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

من الجدول أعلاه يلاحظ وجود تأثير غير مباشر لثقافة ريادة الأعمال في إنشاء مؤسسة صغيرة عن طريق النية الريادية وهذا ما دلت عليه القيمة التأثيرية المقدرة بـ 0.235 والتي كانت ذات دلالة إحصائية حيث قدرت القيمة المعنوية بـ 0.000 وهي أقل من القيمة 0.05. يوضح المسار غير المباشر أن الثقافة الريادية لدى الطلبة تعمل على رفع النية الريادية أولاً، ثم تنتقل هذه النية إلى سلوك تأسيس فعلي، ما يعني أن الثقافة تؤثر عبر قناة نفسية-سلوكية تتمثل في نية البدء وليست فقط عبر تأثير مباشر. عملياً، تقوية مكونات الثقافة لدى الطلبة داخل البيئة الجامعية (تعليم ريادي، تجارب تطبيقية، إرشاد وحاضنات) تزيد وضوح الهدف والثقة بخطوات البدء، فتجعل النية أكثر رسوخاً وقابلة للتحويل إلى إنشاء فعلي. وعليه وجب التحقق من وجود وساطة من خلال اختبار الوساطة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (38): إختبار وساطة النية الريادية

القرار	Bootstrapped Confidence Interval		t-value	SE	Indirect Effect	Path b	Path a	الفرضية
	95% UL	95% LL						
وجود وساطة	0,329	0,141	4,891	0,048	0,235	0,301	0,780	H ₂

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

من الجدول أعلاه يلاحظ أن قيم مجال الثقة Bootstrapped Confidence Interval والتي تتراوح من 0.141 إلى 0.329 موجبة تمام حيث قيمة t-value المحسوبة 4,891 أكبر من 1.97 الجدولية مما يدل على وجود وساطة جزئية⁽¹⁾ للنية الريادية.

وعليه مما سبق يمكن القول بقبول الفرضية الرئيسية الثانية (H₂): "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لثقافة ريادة الأعمال لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيراً وسيطاً عند مستوى 5%".

الجدول رقم (39): التأثيرات غير المباشرة

P values	T statistics (O/STDEV)	Standard deviation (STDEV)	Sample mean (M)	Original sample (O)	
0.000	12.770	0.010	0.131	0.131	الإبداع والابتكار -> الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية
0.000	16.150	0.012	0.191	0.191	الاستباقية والمبادرة -> الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية

(1) الوساطة الجزئية هو ذلك التأثير عن طريق الوسيط وبدون الوسيط أيضاً.

0.000	15.493	0.018	0.279	0.277	التحفيز المقاولاتي -> الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية
0.000	16.571	0.012	0.205	0.205	الكفاءة الذاتية -> الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية
0.000	16.747	0.014	0.231	0.231	تحمل المخاطر -> الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية
0.000	4.070	0.017	0.069	0.069	تحمل المخاطر -> الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية -> إنشاء مؤسسة صغيرة
0.000	4.057	0.015	0.061	0.062	الكفاءة الذاتية -> الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية -> إنشاء مؤسسة صغيرة
0.000	4.321	0.009	0.039	0.040	الإبداع والابتكار -> الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية -> إنشاء مؤسسة صغيرة
0.000	4.525	0.013	0.056	0.058	الاستباقية والمبادرة -> الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية -> إنشاء مؤسسة صغيرة
0.000	3.769	0.022	0.083	0.084	التحفيز المقاولاتي -> الثقافة ريادة الأعمال -> النية الريادية -> إنشاء مؤسسة صغيرة

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

من الجدول أعلاه يلاحظ وجود تأثير غير مباشر لأبعاد ثقافة ريادة الأعمال (الإبداع والابتكار - الاستباقية والمبادرة - التحفيز المقاولاتي - الكفاءة الذاتية - تحمل المخاطر) في إنشاء مؤسسة صغيرة عن طريق النية الريادية وهذا ما دلت عليه القيمة التأثيرية لأبعاد السابق ذكرها على التوالي:

(0.131-0.191-0.277-0.205-0.231) والتي كانت ذات دلالة إحصائية حيث قدرت القيمة المعنوية بـ 0.000 وهي أقل من القيمة 0.05. فبالرغم من أن التأثيرات غير المباشرة المؤكدة حتى لو كانت صغيرة تتراكم عبر أعداد كبيرة من الطلبة وتتعرض على معدلات التأسيس، حيث أن الطلبة يستجيبون أولاً لمصادر التحفيز المتاحة في محيطهم الأكاديمي والاجتماعي والمؤسسي، ثم يترجمون ذلك إلى استعداد لتحمل المخاطر وثقة بالقدرة على التنفيذ، لتأتي الاستباقية والابتكار كوسائل مساعدة لاحقة تُسهّل تحويل التوجّه الثقافي إلى خطوات تأسيس عملية.

وعليه وجب التحقق من وجود وساطة من خلال اختبار الوساطة للنية الريادية في الجدول أدناه:

الجدول رقم (40): إختبار وساطة النية الريادية

الفرضية	Path a	Path b	Indirect Effect	SE	t-value	Bootstrapped Confidence Interval		القرار
						95% LL	95% UL	
H _{2.1}	0,131	0,301	0,039	0,009	4,381	0,022	0,057	وجود وساطة
H _{2.2}	0,191	0,301	0,057	0,013	4,422	0,032	0,083	وجود وساطة
H _{2.3}	0,28	0,301	0,083	0,022	3,790	0,040	0,126	وجود وساطة
H _{2.4}	0,21	0,301	0,062	0,015	4,114	0,032	0,091	وجود وساطة
H _{2.5}	0,23	0,301	0,070	0,017	4,090	0,036	0,103	وجود وساطة

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SmartPLS4

من الجدول أعلاه يلاحظ أن جميع قيم مجال الثقة Bootstrapped Confidence Interval الخاصة بتأثير أبعاد ثقافة ريادة الأعمال في إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة عن طريق المتغير النية الريادية كمتغير وسيطي كلها موجبة تماما، كما أن قيم t-value المحسوبة كانت كلها أكبر من 1.97 الجدولية مما يدل على وجود وساطة جزئية⁽¹⁾ للنية الريادية في تأثير كل بعد من أبعاد ثقافة ريادة الأعمال في إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة.

وعليه مما سبق يمكن القول:

- **قبول الفرضية الفرعية السادسة (H_{2.1}):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لإبداع وابتكار طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.
- **قبول الفرضية الفرعية السابعة (H_{2.2}):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستباقية ومبادرة طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.
- **الفرضية الفرعية الثامنة (H_{2.3}):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحمل المخاطر من طرف طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.
- **قبول الفرضية الفرعية التاسعة (H_{2.4}):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.
- **قبول الفرضية الفرعية العاشرة (H_{2.5}):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز المقاولاتي لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيرا وسيطا عند مستوى 5%.

(1) الوساطة الجزئية هو ذلك التأثير عن طريق الوسيط وبدون الوسيط أيضا.

المطلب الرابع: اختبار تأثير العوامل الشخصية والوظيفية على متغيرات الدراسة
1. اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

لاختبار هذه الفرضية وجب القيام بـ MANOVA أو التحليل المتعدد التباين (Multivariate Analysis of Variance) هو امتداد لتحليل التباين الأحادي ANOVA، ويُستخدم عندما يكون هناك أكثر من متغير تابع في نفس الوقت.

■ المتغير المستقل: SEXE (الجنس)

■ المتغيرات التابعة:

- culture_entrepr (الثقافة الريادية)

- itention_entrepr (النية الريادية)

- creation_entreprise (إنشاء المؤسسة)

الجدول رقم (41): نتائج اختبار MANOVA لإيجاد الفروق في مستوى متغيرات الدراسة
تعزى لعامل الجنس

Tests des effets inter-sujets						
Source	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات من الدرجة 3	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	الدالة
الجنس	culture_entrepr	0,037	1	0,037	0,174	0,677
	itention_entrepr	0,758	1	0,758	1,145	0,285
	creation_entreprise	0,263	1	0,263	0,606	0,437
الخطأ	culture_entrepr	83,899	397	0,211		
	itention_entrepr	262,798	397	0,662		
	creation_entreprise	172,415	397	0,434		

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SPSS

■ تأثير الجنس على الثقافة الريادية

$F = 0.174, p = 0.677 > 0.05$ غير دال.

■ تأثير الجنس على النية الريادية

$F = 1.145, p = 0.285 > 0.05$ غير دال.

■ تأثير الجنس على إنشاء المؤسسة

$F = 0.606, p = 0.437 > 0.05$ غير دال.

لا يوجد تأثير معنوي إحصائي للجنس (SEXE) على أي من المتغيرات الثلاثة (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة). ما يعني أنه عندما تكون الثقافة الريادية الجامعية مرتفعة، ترتفع معها معرفة الفرص، كما أن عناصر البيئة الجامعية من تحفيز رياضي، وتدريب على تحمّل المخاطر، وبناء للكفاءة الذاتية تؤثر في الطلبة بالطريقة نفسها، فتشكّل النية الريادية وتسهّل تحولها إلى سلوك تأسيسي لدى الجميع.

بما أن جميع قيم $p > 0.05$ ، مما يعني أننا لا نرفض فرضية العدم، أي الجنس لا يحدث فرقاً معنوياً في المتغيرات التابعة المدروسة.

■ قبول الفرضية الرئيسية الثالثة (H_3): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة الجامعة الجزائرية حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة) تعزى للعامل الجنس عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$.

2. إختبار الفرضية الرئيسية الرابعة:

لاختبار هذه الفرضية وجب القيام بـ MANOVA أو التحليل المتعدد التباين (Multivariate Analysis of Variance) هو امتداد لتحليل التباين الأحادي ANOVA، ويُستخدم عندما يكون هناك أكثر من متغير تابع في نفس الوقت.

■ المتغير المستقل: AGE (الفئة العمرية)

■ المتغيرات التابعة:

- culture_entrepr (الثقافة الريادية)

- itention_entrepre (النية الريادية)

- creation_entreprise (إنشاء المؤسسة)

الجدول رقم (42): نتائج إختبار MANOVA لإيجاد الفروق في مستوى متغيرات الدراسة

تعزى لعامل الفئة العمرية

Tests des effets inter-sujets						
Source	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات من الدرجة 3	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة
الفئة العمرية	culture_entrepr	0,240	3	0,080	0,378	0,769
	itention_entrepre	0,540	3	0,180	0,270	0,847
	creation_entreprise	0,868	3	0,289	0,665	0,574
الخطأ	culture_entrepr	83,695	395	0,212		
	itention_entrepre	263,015	395	0,666		
	creation_entreprise	171,811	395	0,435		

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SPSS

■ تأثير الفئة العمرية على الثقافة الريادية

$F = 0.378, p = 0,769$ غير دال.

■ تأثير الفئة العمرية على النية الريادية

$F = 0.270, p = 0,847$ غير دال.

■ تأثير الفئة العمرية على إنشاء المؤسسة

$F = 0.665, p = 0,574$ غير دال.

لا يوجد تأثير معنوي إحصائي للفئة العمرية (AGE) على أي من المتغيرات الثلاثة (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة). مما يدل بأن المرحلة الجامعية توفر خبرات تعلم وتنظيم مقاربة تجعل العمر لا يجاوز كونه رقما بين الطلبة، وعليه فأن تأثير البيئة الأكاديمية المشتركة هي من تترجم الميول الريادية وتسهّل تحولها إلى فعل تأسيسي لدى الجميع.

بما أن جميع قيم $p > 0.05$ ، مما يعني أننا لا نرفض فرضية العدم، أي الجنس لا يحدث فرقاً معنوياً في المتغيرات التابعة المدروسة.

■ قبول الفرضية الرئيسية الرابعة (H_4): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة الجامعة الجزائرية حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة) تعزى للعامل الفئة العمرية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$

3. إختبار الفرضية الرئيسية الخامسة:

الجدول رقم (43): نتائج إختبار MANOVA لإيجاد الفروق في مستوى متغيرات الدراسة تعزى لعامل الشعبة

Tests des effets inter-sujets						
Source	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات من الدرجة 3	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	الدالة
filière	culture_entrepr	0,155	2	0,078	0,367	0,693
	intention_entrepr	0,154	2	0,077	0,116	0,890
	creation_entreprise	0,906	2	0,453	1,044	0,353
الخطأ	culture_entrepr	83,781	396	0,212		
	intention_entrepr	263,401	396	0,665		
	creation_entreprise	171,773	396	0,434		

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقاً من مخرجات SPSS

■ تأثير شعبة الدراسة على الثقافة الريادية

$F = 0,367, p = 0,693$ غير دال.

■ تأثير شعبة الدراسة على النية الريادية

$F = 0,116, p = 0,890$ غير دال.

■ تأثير شعبة الدراسة على إنشاء المؤسسة

$F = 1,044, p = 0,353$ غير دال.

لا يوجد تأثير معنوي إحصائي للشعبة (filière) على أي من المتغيرات الثلاثة (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة). عملياً، يبدو أن التعرض المتقارب لمكونات البيئة الريادية في الجامعة يستدعي (تحفيز سواء بالقدوات أو تبادل الآراء بين الطلبة، تدريب على تحمّل المخاطر، تنمية الكفاءة الذاتية، إرشاد وحاضنات) يغرس تصوّرات وسلوكيات ريادية متقاربة بين الشعب، فتظل ثقافة الطلبة ونيّاتهم واتجاههم نحو الإنشاء على درجة متشابهة عبر التخصصات.

بما أن جميع قيم $p > 0.05$ ، مما يعني أننا لا نرفض فرضية العدم، أي الشعبة المدروسة لا تُحدث فرقاً معنوياً في المتغيرات التابعة المدروسة.

■ قبول الفرضية الرئيسية الخامسة (H_5): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة الجامعة الجزائرية حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة) تعزى لشعبة الدراسة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$

المبحث الرابع: مناقشة الفرضيات

المطلب الأول: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية

1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى: (H₁):

قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لثقافة ريادة الأعمال لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%، حيث توافق هذه النتائج دراسة أوبختي نصيرة وآخرون (2020) التي وجدت ارتباطاً إيجابياً بين امتلاك الثقافة المقاولاتية والتوجه نحو إنشاء المؤسسات المصغرة.

وتتسق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة دادي حمو إبراهيم (2021) حول أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على ثقافة المقاوله عند بني مزاب، وأكدت على دور المجتمع الداعم للريادة في تهيئة وظيفة المقاول والتسامح مع حالات الفشل، مما يعزز الممارسة المقاولاتية. أشارت دراسة أوبختي نصيرة وآخرون (2020) إلى أهمية الثقافة المقاولاتية والدعم المؤسسي في التوجه نحو إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر. أما دراسة حقاين فوزية وبودية محمد فوزي (2021) فقد أكدت على الدور الإيجابي للثقافة المقاولاتية في تعزيز النية المقاولاتية لدى الطالب، وتتوافق هذه الدراسات ودراسنا أيضاً مع دراسة Suddle & al. (2010) التي طورت مقياساً مركباً للثقافة الريادية وأظهرت تأثيره الإيجابي على معدلات ريادة الأعمال الناشئة، وتوصل دراسة Danish & al. (2019) إلى أن طبيعة العلاقات متداخلة بين العوامل المؤثرة في ثقافة ريادة الأعمال. كما أن دراسة Genoveva (2019) أكدت على تعدد العوامل في تفسير ثقافة ريادة الأعمال والتوجه إلى إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

1.1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى: (H_{1.1}):

قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للإبداع وابتكار طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.

يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء النظرية الريادية التي تؤكد على أن الابتكار والإبداع يمثلان سمة مميزة لرواد الأعمال (Schumpeter 1934)، حيث يُعدان عاملاً حاسماً في اكتشاف الفرص وتحويلها إلى مشاريع ناجحة. اتفقت دراستنا مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على دور الابتكار والإبداع

كعامل محوري في ثقافة ريادة الأعمال. ففي دراسة (Danish et al. 2019)، وُجد أن الإبداع يعمل كمتغير وسيط بين الانفتاح على التغيير والكفاءة الذاتية من جهة، وثقافة ريادة الأعمال من جهة أخرى، مما يدعم فرضية أن الميول الإبداعية تعزز التوجه الريادي. كما أشارت دراسة الفرزاني (2024) إلى أن تبني استراتيجيات الابتكار يُسهم في تطوير منتجات وخدمات جديدة، مما يعزز ريادة الأعمال والاستدامة المؤسسية. وتؤكد هذه النتائج أن الأفراد ذوي المهارات الإبداعية يكونون أكثر قدرة على تحديد الفرص السوقية، وتطوير حلول مبتكرة، وهو ما أشارت إليه دراسة جمال مصطفى (2021) التي ربطت بين تعزيز الثقة الذاتية، وتوفير برامج تدريبية في ريادة الأعمال، وزيادة الميول الابتكارية لدى الطلبة.

كذلك، تتوافق النتائج مع دراسات أخرى مثل: حقاين فوزية وبودية محمد فوزي (2021) ومنصور العتيبي ومحمد موسى (2015)، حيث أظهرت أن الطلبة يمتلكون وعيًا مرتفعًا بثقافة ريادة الأعمال، وإن كانت اتجاهاتهم نحوها متوسطة في بعض السياقات. كما تعزز هذه النتائج ما توصلت إليه دراسة (Ferhat 2018) من أن التعليم الريادي يعزز النوايا المهنية الريادية من خلال تنمية الدافعية والسلوك الابتكاري.

2.1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية: (H_{1.2}):

قبول الفرضية الفرعية الثانية القائلة بوجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستباقية ومبادرة طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.

تظهر النتائج أثراً إيجابياً دالاً للاستباقية والمبادرة على إنشاء المؤسسات، ما يدعم اعتبارها بعداً مركزياً في ثقافة الريادة ومؤشراً حاسماً للتوجه الريادي لدى الطلبة. تؤكد أدلة محلية أن الشباب المتجهين لبرامج القرض المصغر يمتلكون خصائص ثقافية مقاولاتية تشمل المبادرة والاستباقية وترتبط باتجاه فعلي نحو تأسيس مؤسسات مصغرة، أوبختي وآخرون (2020). كما تظهر دراسات في بيئات جزائرية أن خصائص المديرين الناجحين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشمل المبادرة والاستعداد لتحمل المخاطر وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والإبداع، بما يعزز صلاحية هذا البعد في تفسير التوجه الريادي، رقرقي (2023)، وتتلاقى نتائج دراسات تعليمية عربية مع هذه الرؤية بإثبات امتلاك الطلبة لسمات ريادية، منها المبادرة والاستباقية، الرميدي ومكاوي (2022). ويُفسّر أثر المبادرة بأنها تمكّن رائد الأعمال من قراءة التغيرات السريعة واستباقها عبر قرارات استراتيجية وابتكارية تعظم فرص اقتناص السوق، علي الحاج حامد ومحمد حمد تماش (2020). وتتوافق هذه النتائج مع أطروحات تشدد على

أن المبادرة والاستباقية تغذيان أبعاداً أخرى كالإبداع وتحمل المخاطر والكفاءة الذاتية، لتعمل كمحرك مركزي للعقلية الريادية. كما تدعم أدلة دولية العلاقة بين تنمية كفاءة المبادرة في التعليم العالي وتعزيز النية الريادية عبر قنوات نفسية واجتماعية ميسرة (Pechuán Gil et al. (2024).

3.1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة: (H_{1.3}):

قبول الفرضية الفرعية الثانية القائلة بوجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحمل المخاطر من طرف طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.

تؤكد النتائج أثراً إيجابياً دالاً لتحمل المخاطر على إنشاء المؤسسات، وهو ما يتوافق مع الأدبيات التي تعتبر قبول المخاطرة بعداً أساسياً في ثقافة الريادة ومساراً داعماً للتوجه الريادي. تظهر شواهد ميدانية جزائرية أن خصائص المديرين الفاعلة تشمل الاستعداد لتحمل المخاطر إلى جانب المبادرة والإبداع، مما يرفع الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقراقي (2023)، وتبرز دراسات اجتماعية محلية أن تحمل المخاطر يُعد محدّداً رئيسياً للتوجه نحو الممارسة المقاولانية في بيئات تتسامح مع الفشل وتثمن وظيفة المقاول، بما يخلق مناخاً اجتماعياً يشجع المخاطرة المحسوبة والتعلم من الإخفاق، دادي (2021). كما تسند أعمال تطبيقية في قطاعات تقنية أن إدارة المخاطر المقترنة بالابتكار والاستباقية ترفع النجاح في المشاريع الريادية، مع الدعوة لتدريب منهجي على التقييم الاستباقي للمخاطر، عمرو (2021). وتُظهر دراسات تنظيمية أن تعزيز السلوك الريادي يرفع القدرة على تحويل المخاطر إلى فرص، ويزيد من المرونة التشغيلية، وهو ما تدعمه نتائج في بيئات إفريقية ودولية تربط تحمل المخاطر بارتفاع الأداء الريادي (Marx & Swardt, (2021).

4.1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة: (H_{1.4}):

قبول الفرضية الفرعية الثانية القائلة بوجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.

تدعم النتائج أثر الكفاءة الذاتية إيجابياً ودلالياً على إنشاء المؤسسات، بما يتوافق مع منظور الكفاءة الذاتية بوصفها إيمان الفرد بقدرته على الإنجاز، وتأثيرها في تحديد الأهداف والمثابرة وتجاوز العقبات في السياقات الريادية. تشير أدلة تجريبية إلى علاقات مباشرة بين الكفاءة الذاتية وثقافة الريادة، كما تعمل

الإبداعات كوسيط يقوي هذه العلاقة، ما يعزز مسارات النية الريادية (Danish et al. (2019). وفي سياق جزائري، تُظهر الدراسات أن الكفاءات المقاولاتية لدى المديرين تتجسد في إعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والثقة بالنفس والإبداع، وهي تمثيلات عملية للكفاءة الذاتية، رقراقي (2023). كما تُظهر أعمال حول نشر الثقافة المقاولاتية أن قصور التكوين الجامعي وآليات المرافقة يعوقان تنمية الكفاءة الذاتية والجاهزية لسوق العمل، بما يستدعي برامج تدريبية وتقييم ذاتي منهجي لتعزيز هذا البعد، بوفالطة وعزيزي (2019). وتتلاقى هذه النتائج مع دراسات تؤكد أن التعليم الريادي والدافع والشخصية والخلفية العائلية تفسر نسبة معتبرة من النية الريادية، وأن ترسيخ قيم الاستقلالية والملكية والإيمان بجِدوى الجهد يعزز الثقة بالنفس جوهر الكفاءة الذاتية، حسب دراسة كل من: (Genoveva (2019؛ Singer et al. (2019 كما تسند أعمال محلية دور البيئة الاجتماعية والثقافية في تشكيل الكفاءة الذاتية وتوجيه السلوك الريادي، مع إبراز أثر المحيط العائلي والدعم المجتمعي في ترسيخها، خالد مدخل وعبد الحق طير (2021)؛ أوبختي وآخرون (2020).

5.1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة: (H_{1.5}):

تتناول الفرضية الخامسة وجود "أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز المقاولاتي لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%". وقد أظهرت نتائج الدراسة صحة هذه الفرضية.

تُظهر النتائج أثراً إيجابياً دالاً للتحفيز المقاولاتي في التوجه نحو إنشاء المؤسسات، ما يبرز أهمية الدعم المؤسسي والمجتمعي ضمن منظومة الريادة. توضح دراسات جزائرية أن المجتمع الداعم لريادة الأعمال - عبر رأس المال الاجتماعي والقيم الدينية والشرعية الثقافية - يسهّل النشاط المقاولاتي ويخفّض كلفة الخطأ، في حين تحد البيروقراطية وضعف التمويل من أثر السياسات الحكومية، بما يستدعي إصلاحات موازية لرفع فاعلية الحاضنات ومراكز التسهيل، دادي (2021)؛ داود غديري وآخرون (2023). وتبيّن نتائج محلية أن المحيط العائلي يُحدث تأثيراً ملموساً في تبني الثقافة المقاولاتية لدى الشباب والتوجه نحو التأسيس، مع ضرورة معالجة العوائق التنظيمية لتفعيل الأثر الكامل للتحفيز، أوبختي وآخرون (2020). وتدعم أعمال دولية أهمية الدعم الحكومي والتعاون بين المؤسسات لاكتساب الشرعية وتحسين الوضع الاستراتيجي ودخول الأسواق، مع توصيات بإطار تنظيمي ومالي داعم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في البيئات النامية كما

تشير دراسات كل من: (2011) Chuthamas Chittithaworn et al.؛ (2017) Muriithi؛ (2020) Gamage. كما توضح دراسة ميدانية حديثة ارتباطاً مرتفعاً بين التحفيز المقاولاتي والنية المقاولاتية لدى طلبة جزائريين، ما يوفر سنداً تجريبياً مباشراً لدور التحفيز في بناء النية الريادية، حساين شريفة (2024).

المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية

1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثانية: (H₂):

تتناول الفرضية الخامسة وجود " أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لثقافة ريادة الأعمال لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيراً وسيطاً عند مستوى 5% ". وقد أظهرت نتائج الدراسة صحة هذه الفرضية كما تتفق مع دراسة (2022) AL-Lawati & al. التي أشارت إلى أهمية التفاعل بين ثقافة ريادة الأعمال وتعليم ريادة الأعمال ونية ريادة الأعمال. وأشارت دراسة أوبختي نصيرة وآخرون (2020) إلى أهمية الثقافة المقاولاتية والدعم المؤسساتي في التوجه نحو إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر. أما دراسة حقاين فوزية وبودية محمد فوزي (2021) فقد أكدت على الدور الإيجابي للثقافة المقاولاتية في تعزيز النية المقاولاتية لدى الطالب، وتتوافق هذه الدراسات ودراستنا أيضاً مع دراسة (2010) Suddle & al. التي طورت مقياساً مركباً للثقافة الريادية وأظهرت تأثيره الإيجابي على معدلات ريادة الأعمال الناشئة، وتوصل دراسة (2019) Danish & al. إلى أن طبيعة العلاقات متداخلة بين العوامل المؤثرة في ثقافة ريادة الأعمال. كما أن دراسة (2019) Genoveva أكدت على تعدد العوامل في تفسير ثقافة ريادة الأعمال والتوجه إلى إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

1.1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية السادسة: (H_{2.1}):

قبول الفرضية الفرعية السادسة التي تنص على وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لإبداع وابتكار طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيراً وسيطاً عند مستوى 5%. تتوافق النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (2018) Ferhat من أن التعليم الريادي يعزز النوايا المهنية الريادية من خلال تنمية الدافعية والسلوك الابتكاري.

2.1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية السابعة: (H_{2.2}):

قبول الفرضية الفرعية السابعة القائلة بوجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستباقية ومبادرة طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيراً وسيطاً عند مستوى 5%.

تشير النتائج إلى أن المبادرة أو الاستباقية تمثل أحد العوامل الرئيسية المؤثرة في التوجه نحو ريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى الطلبة الجامعيين، وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة Pechuán Ignacio & al. (2024) والتي تناولت أثر كفاءة المبادرة وريادة الأعمال على النية الريادية حيث توفر هذه الدراسة دليلاً تجريبياً على أن تطوير كفاءة المبادرة وريادة الأعمال في التعليم العالي ليس فقط يعزز المهارات الريادية، بل أيضاً يحفز العوامل النفسية والاجتماعية التي تقود إلى زيادة النية الريادية بين الطلاب.

3.1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثامنة: (H_{2.3}):

قبول الفرضية الفرعية الثامنة القائلة بوجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحمل المخاطر من طرف طلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجود النية الريادية للطلبة باعتبارها متغيراً وسيطاً عند مستوى 5%.

توافقت دراستنا مع دراسة AL-Lawati & al. (2022) حول الثقافة الريادية في المؤسسات التعليمية، أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة ريادة الأعمال، تعليم ريادة الأعمال ونية ريادة الأعمال، مع إمكانية أن تكون ثقافة ريادة الأعمال (بما في ذلك قبول وتحمل المخاطر) وسيطاً بين تعليم ريادة الأعمال ونية ريادة الأعمال، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة Genoveva (2019) حول تأثير الثقافة الريادية على النية الريادية لدى طلاب الأعمال، والتي أشارت إلى أن التعليم الريادي واكتساب ثقافة ريادة الأعمال (بما في ذلك قبول وتحمل المخاطر) تؤثر على النية الريادية بقوة تفسيرية تفوق 54%. وفي السياق الجزائري، توصلت دراسة أوبختي نصيرة وآخرون (2020) حول دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر، إلى أن الشباب المتوجه إلى وكالة ANGEM يمتلكون درجة معتبرة من الثقافة المقاولاتية (بما في ذلك القدرة على تحمل المخاطر) وأكدت على وجود ارتباط إيجابي بين امتلاك الثقافة المقاولاتية والتوجه نحو إنشاء المؤسسات المصغرة.

4.1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية التاسعة: (H_{2.4}):

قبول الفرضية الفرعية الثانية القائلة بوجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5%.

تتسق مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية الكفاءة الذاتية كبعد أساسي من أبعاد ثقافة ريادة الأعمال وتأثيرها على التوجه الريادي، فقد أشارت دراسة (Danish & al. (2019 حول العوامل المؤثرة في ثقافة ريادة الأعمال، إلى وجود علاقات مباشرة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية وثقافة ريادة الأعمال، سواء بشكل مباشر أو في وجود الإبداع كوسيط، وفي بيئة جزائرية توصلت دراسة رقراقي أمينة (2023) حول كفاءات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلى أن المديرين المستجوبين يتميزون بتوفر مجموعة من الخصائص المقاولاتية من بينها الكفاءة الذاتية التي تنعكس في قدرتهم على إعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والإبداع والثقة بالنفس في التعامل مع مختلف التحديات.

أشارت إليه دراسة (AL-Lawati & al. (2022 حول الكفاءة الذاتية في المؤسسات التعليمية، والتي أشارت إلى إمكانية وجود علاقات وسيطة بين مختلف أبعاد ثقافة ريادة الأعمال، وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات أيضاً، ففي دراسة (Genoveva (2019 حول تأثير الكفاءة الذاتية على النية الريادية لدى طلاب الأعمال، والتي أشارت إلى أن التعليم الريادي والدافع الريادي والشخصية الريادية والخلفية العائلية تؤثر مجتمعة على النية الريادية بنسبة 54.4%. ويضيف (Singer & al. (2019 في نتائج دراسته حول ثقافة ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، أن أهمية ترسيخ القيم الريادية الأساسية مثل الاستقلالية، الإيمان بالنفس، الشعور بالملكية، والإيمان بالعلاقة بين الجهد المبذول والعوائد المحققة هي قيم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالكفاءة الذاتية. وفي السياق الجزائري، تتفق نتائجنا مع دراسة خالد مدخل وعبد الحق طير (2021) حول مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة، والتي كشفت عن وجود بعض القدرات الريادية لدى الطلبة، وأن البيئة الاجتماعية والثقافية لها دور في تشكيل الكفاءة الذاتية لدى الطلبة وتوجههم نحو ريادة الأعمال، كما أن الفرد الذي يشعر بالكفاءة الذاتية يقدم على تقبل وتحمل المخاطر واتخاذ قرارات مدروسة يوظف كامل كفاءاته لإنجاح المشروع. وفي دراسة أو بختي نصيرة وآخرون (2020) حول دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر، تم التأكيد على وجود ارتباط إيجابي بين امتلاك الثقافة المقاولاتية (بما في ذلك الكفاءة الذاتية) والتوجه

نحو إنشاء المؤسسات المصغرة، وأن للمحيط العائلي تأثيراً ملموساً في توجيه الشباب وتحفيزهم نحو تبني الثقافة المقاولاتية وغرسها لديهم.

5.1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية العاشرة: (H_{2.5}):

تتناول الفرضية الفرعية العاشرة وجود " أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز المقاولاتي لطلبة الجامعة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى 5% ". وقد أظهرت نتائج الدراسة صحة هذه الفرضية. تتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية التحفيز المقاولاتي كبعد أساسي من أبعاد ثقافة ريادة الأعمال وتأثيره على التوجه الريادي، فقد أشارت دراسة حساين شريفة (2024) إلى وجود علاقة ارتباطية بين التحفيز المقاولاتي والنية المقاولاتية بنسبة 60 بالمائة الطلبة الجامعيين بالمركز الجامعي مغنية من خلال عينة بلغت 156، حيث توصلت الدراسة إلى أن التحفيز المقاولاتي له تأثير إيجابي على خلق النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين

المطلب الثالث: مناقشة النتائج المتعلقة بتأثير العوامل الشخصية والوظيفية على متغيرات الدراسة

1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثالثة: (H₃):

صحة الفرضية الرئيسية الثالثة (H₃): أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة الجامعة الجزائرية حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة) تعزى للعامل الجنس عند مستوى معنوية. $\alpha \leq 0,05$.

تتوافق هذه النتيجة مع دراسات حول الطلبة الجامعيين، حيث أظهرت تقلص الفروق الجندرية عندما تتساوى المدخلات التعليمية وتتمى الكفاءة الذاتية (Adelowo (2023؛ Xanthopoulou (2025). كما تتسجم مع إطار نظرية السلوك المخطط الذي يعزو النية إلى الموقف والسيطرة المدركة أكثر من الخصائص الديموغرافية (Ajzen (1991؛ Liñán & Chen (2009 في المقابل، تحذر الأدبيات من أن الفجوات قد تظهر في مراحل الإطلاق والتمويل والنمو نتيجة عوامل سوقية وتحيزات مؤسسية (Kozioł et al. (2025؛ Brush et al. (2018 وعليه، تُوصي الدراسة بالتركيز على بذل موارد إجرائية (تمويل بذري، إرشاد، شبكات) لضمان تحوّل النوايا المتقاربة إلى سلوك ريادي فعلي دون تمييز.

2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الرابعة: (H₄):

صحة الفرضية الرئيسية الثالثة (H₄): أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء طلبة الجامعة الجزائرية حول (الثقافة الريادية، النية الريادية، أو إنشاء المؤسسة) تعزى للعامل العمر عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$.

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء طلبة الجامعة الجزائرية حول الثقافة الريادية والنية الريادية والميل إلى إنشاء المؤسسة تُعزى للعمر عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ ، وهو ما يتسق مع ما تذكره الأدبيات عند تحليل عينات طلابية متقاربة الأعمار؛ إذ يضعف أثر العمر عندما يكون نطاقه ضيقاً وتتجانس المدخلات التعليمية والاجتماعية بين الطلبة، بينما تبقى المحددات المعرفية لنظرية السلوك المخطط (الموقف، الكفاءة الذاتية، والسيطرة السلوكية المدركة) هي الأكثر تفسيراً للنية والسلوك مقارنة بالعوامل الديموغرافية البحتة مثل العمر كما يرى كل من (Ajzen (1991؛ Liñán & Chen (2009). كما توضح الأعمال التجميعية أن أثر العمر على الريادة غير خطي ويظهر بصورة أوضح عبر دورة الحياة المهنية لا داخل المرحلة الجامعية؛ ففوائد الخبرة والشبكات ورأس المال الاجتماعي هي التي ترفع فرص تحويل النية إلى سلوك لدى الأكبر سناً خارج الحرم الجامعي، بينما لا تظهر فروق واضحة داخل عينات الطلبة عندما تُضبط العوامل التعليمية حسب رأي (Zhao et al. (2021. وتؤكد دراسات طلابية متعددة أن انخراط الطلبة في التعليم الريادي والأنشطة العملية يقلص أي فروق عمرية متوقعة ويجعل الفروق في الثقافة والنية غير دالة، مع بقاء الكفاءة الذاتية ونماذج القدوة عوامل حاسمة بغض النظر عن العمر كما يرى (Shirokova et al. (2016. وتضيف المراجعات الحديثة أن العلاقة بين العمر والنشاط الريادي حساسة للسياق الثقافي والمؤسسي، وأن الأثر يصبح أكثر وضوحاً عند الانتقال من النية إلى التنفيذ في بيئات العمل لا في قاعات الدراسة، ما يدعم استنتاج عدم الدلالة في عينتنا الجامعية حسب رأي (Syed et al. (2024. بناءً على ذلك، تدعم نتائجنا صحة الفرضية H₄ وتوجّه السياسات الجامعية نحو التركيز على تنمية الكفاءات الريادية والموارد العملية لجميع الطلبة بدلاً من افتراض فروق عمرية داخل الحرم، مع المتابعة لاحقاً لمرحلة التحويل من النية إلى السلوك حيث قد يبدأ العمر بالاقتران بالخبرة والشبكات في التأثير.

3. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الخامسة: (H₅):

أظهرت نتائج الدراسة قبول الفرضية الرئيسية (H₅) التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء طلبة الجامعة الجزائرية بشأن الثقافة الريادية والنية الريادية والتوجه نحو إنشاء مؤسسة تعزى لشعبة الدراسة عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ وتُعزى هذه النتيجة إلى أن محددات نظرية السلوك المخطط، ولا سيما الموقف من الريادة والسيطرة السلوكية المدركة والكفاءة الذاتية، تفسّر النية والسلوك الريادي بدرجة تفوق الأثر المباشر لاختلاف الحقل الدراسي؛ وبالتالي يتلاشى تأثير التخصص عند إدراج هذه المحددات في النماذج التحليلية. كما تشير الأدبيات إلى أنّ البرامج والأنشطة الريادية العابرة للتخصصات داخل الجامعة تعزّز الكفاءة الذاتية وتوحد الاتجاهات بين الطلبة، الأمر الذي يحدّ من الفروق بين الشعب الأكاديمية حتى عندما تختلف الخلفيات المعرفية حسب كل من: (Ajzen (1991؛ (Souitaris et al. (2007؛ (Liñán & Chen (2009؛ (Shirokova et al. (2016؛ (Nabi et al. (2017 بناءً على ذلك، تدلّ النتائج على أن المناخ التعليمي الريادي المشترك هو العامل الأبرز في تشكيل التوجهات الريادية لدى الطلبة، فيما يظل تأثير التخصص الأكاديمي محدوداً داخل السياق الجامعي المدروس.

خلاصة الفصل:

يعرض الجزء التطبيقي من الدراسة تحليلاً إحصائياً دقيقاً يغطي عدة محاور أساسية، منها وصف خصائص عينة البحث التي بلغ حجمها 399 فرداً بنسبة 71.2% ذكور و28.8% إناث، مع سيطرة واضحة لفئة الشباب 25-30 سنة (47.4%) تليها الفئة 20-25 سنة (40.6%) وتتوزع المستويات الجامعية بين الليسانس والماستر، مما يُكسب النتائج تمثيلاً واقعياً للفئات الطلابية المستهدفة. أظهرت اختبارات ثبات وصدق الأداة نتائج قوية؛ حيث تجاوز معامل كرونباخ 0.7 وصعد إلى 0.95 في بعض المحاور ما يكشف عن تجانس جيد، كذلك تراوح الاتساق البنائي المركب بين 0.84 و0.94 وسجلت جميع قيم AVE فوق 0.5، وحققَت المقاييس مثل Fornell-Larcker و HTMT تميزاً بنائياً فعلياً (HTMT دون 0.9).

أما على مستوى الأبعاد الكمية، فقد اتجهت المتوسطات الحسابية لمعظم المقاييس نحو الإيجابية (بين 3.2 و4.0 من 5) وتفاوتت حدة التوجه الريادي لدى الطلبة بحسب البعد قيد القياس، فقد برزت الرغبة في تأسيس مشروع خاص بمتوسط مرتفع (4.04)، مقارنة بأبعاد أخرى مثل البحث عن الفرص (3.5-3.9)، مما يعكس اختلاف مستويات الميل الريادي.

أظهر النموذج البنوي (PLS-SEM) قوة تفسيرية معتبرة؛ إذ بلغ أعلى R^2 قيمة 0.608 وأثبتت ملاءمته بمؤشر $GoF=0.783$ ، مع بروز أثر متوسط إلى كبير ($f^2 \geq 0.35$) لبعض المسارات الرئيسية، ومؤشرات تنبؤية فاعلة مثل Q^2 (بلغت 0.545 و0.841 في بعض المحاور). على صعيد اختبار الفرضيات، برز أثر ثقافة الريادة على النية الريادية بقيمة (0.425) وعلى تكوين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر النية الريادية بقيمة (0.151)، مع دعم كل المسارات بمعاملات T مرتفعة (أكبر من 1.97) وقيم احتمالية ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$)، مما يؤكد صلاحية النموذج المقترح. مجمل النتائج تُبرز الترابط القوي بين مناخ الجامعة وتنمية السلوكيات الريادية والمعايير السيكومترية العالية في الأداة والمطابقة الجيدة للنموذج، ما يؤسس لإمكانية تعميم النتائج على بيئات جامعية مماثلة وتدعم فرضية التأثير الإيجابي للثقافة الريادية في تعزيز النية الريادية وتشكيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى الطلبة الجامعيين الجزائريين.

خاتمة

خاتمة

تؤكد ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات دورها الاستراتيجي في تعزيز التنمية الاقتصادية الوطنية وخلق ديناميكيات جديدة في سوق العمل الجزائري. من خلال دراسة حالة جامعة عمار ثليجي بالأغواط، كمثال تمثيلي لبيئة الجامعات الجزائرية في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية، أظهرت النتائج أن الخصائص الريادية الشخصية (الابتكار، الإبداع، المبادرة، الكفاءة الذاتية، تحمل المخاطر، والتحفيز المقاولاتي) تؤثر إيجاباً على واقع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع دور حاسم للنية الريادية كمتغير وسيط يعمق هذه العلاقة. وتكتسب هذه النتيجة أهمية خاصة في السياق الجزائري الراهن، حيث يُعدّ تشمين الرأسمال البشري الجامعي خياراً استراتيجياً لمواكبة التوجهات الوطنية الحديثة نحو تنويع مصادر الدخل وتقليص الاعتماد على المحروقات. حيث تُبرز هذه الدراسة أهمية تعزيز هذه الثقافة في البرامج الجامعية لدعم الاقتصاد الوطني، وتوصي بتطوير مناهج تعليمية تركز على بناء هذه الخصائص، إلى جانب برامج تدريبية وتمويلية للشباب الريادي.

المساهمة النظرية للدراسة:

من الناحية النظرية، سلطت الدراسة الضوء على أهمية النظرة الشمولية متعددة الأبعاد عند تناول مفهوم الريادة. إذ لا يمكن تفسير السلوك الريادي للطلبة أو توجههم نحو ريادة الأعمال بالاعتماد على بعد معرفي أو نفسي واحد، بل يتطلب الأمر تكاملاً بين الأبعاد الشخصية (المبادرة وتحمل المخاطر والكفاءة الذاتية) من جهة، والأبعاد البيئية والمؤسسية (تشجيع الجامعة، الحاضنات، البيئة الداعمة) من جهة أخرى. نتائج الدراسة تعزز التصور بأن العوامل السلوكية (الجرأة على التجربة، القدرة على اتخاذ القرار في المواقف الصعبة، روح المبادرة) غالباً ما تلعب دوراً أكثر حسماً من العوامل المعرفية البحتة (كالشغف بالابتكار أو امتلاك فكرة إبداعية) في تحويل النية الريادية إلى فعل وإنجاز عملي. وبهذا، تساهم الدراسة في إغناء النقاش الأكاديمي الدائر حول طبيعة العلاقة بين النية والسلوك الريادي، من خلال تأكيدها على أن النية وحدها، وإن كانت ضرورية، تبقى غير كافية لتفسير الانتقال الفعلي نحو الفعل المقاولاتي ما لم تُدعم بعوامل سلوكية وبيئية محفزة.

النتائج التطبيقية والإسقاط الواقعي:

أسفرت نتائج الجزء التطبيقي عن العديد من الدلالات التي تعكس إسقاطاً مهماً على الواقع الجامعي

وسوق العمل الجزائري. يُمكن بناءً على إحصاءات العينة أن طلبة الجامعة الجزائرية يمتلكون رصيداً معتبراً من المعارف الريادية ومواقف واتجاهات إيجابية نحو الريادة، بدعم من ارتفاع مستوى النية الريادية وسط فئة الشباب. ويُعدّ توزّع العينة، الذي تميز بتنوع التخصصات وسيطرة الفئة العمرية الفاعلة، مؤشراً واقعياً لجهوزية هذه الفئة لمواجهة تحديات السوق والانخراط في مشاريع حرة مستقبلية. ويعزز هذا التوزيع الديمغرافي المتنوع من إمكانية تعميم النتائج على شرائح واسعة من الطلبة الجامعيين، باعتبار أن التوجه الريادي لم يعد حكراً على تخصصات الاقتصاد والتجارة، بل بات يمتد ليشمل التخصصات العلمية والتقنية والأدبية على حد سواء.

يتضح أن البرامج الريادية داخل الجامعات ليست مجرد فضاء لتعزيز الوعي النظري، بل أصبحت محركاً حقيقياً لتغيير توجهات وسلوكيات الطلبة. فارتفاع مؤشر النية الريادية وتوثيق العلاقات الإيجابية بينها وبين مؤشرات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يؤكد قابلية ترجمة الأفكار الإبداعية إلى مشاريع قائمة. كما تعكس النتائج قدرة الجامعة الجزائرية على أن تمثل منطلقاً واقعياً ومؤثراً لدفع مسار التحول من التوجه التقليدي للتوظيف الحكومي إلى التوجه لريادة الأعمال وتأسيس المشاريع الخاصة، خاصة بالنظر إلى أزمة البطالة وتحديات الاقتصاد الوطني. وهذا التحول في الذهنية الجامعية يتطلب، في المقابل، مواكبة مستمرة من قبل الهيئات الوصية لضمان استمرارية الزخم الإيجابي الذي تعكسه النتائج، وتقادي تحوله إلى مجرد توجه نظري عابر لا يجد ترجمته في أرض الواقع.

أثر السياسات الجامعية والتوصيات الميدانية:

تشير النتائج إلى ضرورة إجراء إصلاحات هيكلية على مستوى منظومة التعليم الجامعي، من أبرزها إدماج مقررات ريادة الأعمال في مختلف التخصصات، وتوجيه المناهج نحو التعليم العملي التطبيقي وليس المعرفي فقط. كما ينبغي توسيع نشاط الحاضنات الجامعية وتجهيزها للدعم الشامل (لوجستي/ استشاري/ مالي) للمشاريع الريادية الطلابية، مع تشجيع الابتكار من خلال المسابقات ومنصات الأفكار الجديدة، واستضافة رواد الأعمال الناجحين ليكونوا مصدر إلهام للطلاب. ولا يمكن لهذه الإصلاحات أن تحقق أثرها المنشود إذا ظلت مبادرات معزولة أو موسمية، بل يتعين أن تندرج ضمن استراتيجية وطنية شاملة ومستدامة لتعليم ريادة الأعمال، تشمل تكوين الأساتذة أنفسهم وتأهيلهم لمواكبة هذا التوجه التربوي الجديد.

يفرض الواقع أيضاً ربط الجامعة بشبكة ديناميكية من العلاقات مع القطاعين الخاص والعام، بما في ذلك توفير فرص التدريب العملي، وتوقيع اتفاقيات شراكة تتيح للطلبة نقل الأفكار إلى نماذج أعمال واقعية. وتتعرّز هذه المقترحات برؤية أن حاضنات الأعمال الجامعية ومراكز الإبداع تمثل عناصر جوهرية في بناء منظومة ريادية مستدامة، وهو ما أكدته توصيات الدراسة من خلال الدعوة لتوسيع مظلة الدعم المؤسسي المقدم من الدولة والقطاع الخاص لتشمل التمويل المرن، والاستشارات، والمتابعة المستدامة، وتبسيط الإجراءات الإدارية والقانونية المرتبطة بالتأسيس والاستثمار.

البعد المجتمعي والمتغيرات الثقافية:

يبقى نجاح وتعزيز ثقافة الريادة عملاً جماعياً يتطلب تضافر كافة الأطراف المؤثرة في المجتمع، بداية من الأسرة وأجهزة الإعلام وصولاً إلى السياسات الحكومية الداعمة. يبرز هنا مفهوم التسامح مع الفشل وإعادة تعريف المخاطر المرتبطة بريادة الأعمال بحيث يُعدّ الفشل مرحلة تعليمية وليست وصمة تعيق تكرار المحاولة. وتستدعي هذه المعادلة الثقافية مراجعة جذرية للموروث الاجتماعي الذي ما يزال يربط بين النجاح والوظيفة الحكومية المستقرة، باعتبار أن تغيير هذه المنظومة من القيم يحتاج إلى زمن أطول وجهد تراكمي يتجاوز حدود الجامعة وحدها. في ذات الوقت، يجب إبراز الدور المجتمعي لريادي الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوفير الوظائف، وتكثيف حملات التوعية وإبراز قصص النجاح المحلية لإلهام المزيد من الشباب والشابات بانتهاج طريق المبادرة والاستقلال المهني، وهو عامل نفسي وثقافي مهم للوصول المساعي الريادية إلى كافة شرائح الطلبة والمجتمع.

آفاق البحث المستقبلي:

- تفتح هذه الدراسة المجال لتوسيع البحث في عدة اتجاهات ذات أولوية عالية، مثل:
- قياس أثر العوامل البيئية والاقتصادية والثقافية على نجاح نشر ثقافة الريادة في مختلف الجامعات والولايات الجزائرية.
 - تحليل دور الحاضنات والمسرعات ومراكز الإبداع في تحويل النوايا إلى مشروعات قائمة فعلياً.
 - دراسة المعوقات (الإدارية، المالية، الثقافية) بشكل معمق واقتراح آليات مبتكرة لتجاوزها، مع إمكانية عقد مقارنات مع تجارب دولية ناجحة في هذا المجال.

- البحث في أثر الرقمنة والذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا الحديثة على ديناميكية ريادة الأعمال والنمو المؤسسي في الاقتصاد الجزائري.
- إنشاء حاضنات جامعية مدعومة بتمويل حكومي لتحويل الأفكار إلى مشروعات فعلية.
- دراسة الفروق المحتملة في النية والثقافة الريادية بين الطلبة الذكور والإناث، والوقوف على أثر العامل الجندري في توجهات الانخراط بالمشاريع الريادية.
- إجراء دراسات طولية (Longitudinal Studies) تتبع مسار الطلبة بعد تخرجهم، لقياس مدى تحول النية الريادية المقاسة أثناء الدراسة إلى مشاريع فعلية على المدى المتوسط والبعيد.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

❖ كتب:

1. خبابة، ع. (2013). *المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: آلية لتحقيق التنمية المستدامة*. دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
2. خوني، ر.، وحساني، ر. (2008). *المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها*. إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
3. الزعراير، ر.، وطالب، غ. (2019). *الإدارة الإلكترونية والتسويق الإلكتروني لمنظمات الأعمال*. اليازوري للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن.
4. السكارنة، خ. ب. (2008). *الريادة وإدارة منظمات الأعمال*. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة 1، الأردن.
5. سلمان، م. ح.، والعبادي، س. (2015). *المشروعات الصغيرة وأثرها التنموي*. مركز الكتاب الأكاديمي، ط 1، عمان، الأردن.
6. الشميمري، أ. ب.، والمبريك، و. ب. (2019). *مبادئ ريادة الأعمال: المفاهيم والتطبيقات الأساسية لغير المتخصصين*. العبيكان للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
7. عبد المطلب، ع. ح. (2009). *اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة*. الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
8. العمر، م. خ. (2000). *معجم علم الاجتماع المعاصر*. الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.
9. القهيوي، ليث عبد الله، والوادي، بلال محمود. (2012). *المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية*. عمان، الأردن: دار الجامعة للنشر.
10. النجار، ف. ر. (1999). *إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم*. مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.

11. النصور، ب.هـ.، والزيادات، ع. ع. ع.، والخرارية، ع.ح. (2020). *دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشاريع الاستثمارية*. دار الحامد للنشر والتوزيع. ردمك. 1-444-67-9957-978

❖ مقالات محكمة:

12. أرفيس، ع. (2023). *مفهوم الثقافة من منظور مالك بن نبي. آفاق فكرية*، 11(1)، 281-295.
13. الأسيد، ن. ن. م. س.، وعلي، ع. ق. غ. (2023). *واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز*. مجلة بحوث جامعة تعز: سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية والتطبيقية، 35، 6-33. جامعة تعز. اليمن.
14. أوبختي، ن.، بوجنان، ت.، و النصور، م. (2019). *دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر*. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 13(3)، 744-758.
15. بسود، م.، وعكاشة، ع. أ. (2023). *ريادة الأعمال النسائية في الجزائر: قراءة من التقارير والمؤشرات العالمية*. مجلة الميادين الاقتصادية، 6(1)، 357-376.
16. بلال، ع.، وبن الضب، ع. ا. (2022). *دور وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار في دعم المؤسسات الناشئة*. مجلة آراء للدراسات الاقتصادية والإدارية، 4(2)، 223-235.
17. بن قدور، أ.، وبالخير، م. (2017). *أهمية نشر ثقافة المقاولاتية وإنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة*. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، 6(1)، 343-356.
18. بن قمجة، ز. (2023). *دور الجامعة في توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال: تجارب عالمية رائدة*. مجلة إصلاحات اقتصادية والاندماج في الاقتصاديات، 17(1)، 28-39.
19. بوفالطة، م. س.، و عزيزي، ن. (2019). *مشكلات نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي*. مجلة التنمية البشرية، 6(4)، 81-97.
20. تليجاني، ن. (2022). *التحليل السوسيولوجي لكتاب «مشكلة الثقافة» للمفكر الجزائري مالك بن نبي*. مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، 10(1)، 1431-1447.
21. ج العتيبي، م. ب. ن.، وموسى، م. ف. ع. (2015). *الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران، واتجاهاتهم نحوها*. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 34(162)، الجزء 2، 617-669.

22. جودي، أ.، وبن غزال، إ. (2020). دور التعليم الريادي في تنمية مهارات رائد الأعمال في ظل اقتصاد المعرفة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بسكرة-الجزائر. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، 4(1)، 13-24.
23. الحاج حامد، ع.، وتمساح، م. ح. (2020). أثر الأعمال في أداء المنظمة. المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية، 6(3)، 123-140.
24. حقاين، ف.، وبودية، م. ف. (2021). الثقافة المقاولاتية ودورها في تعزيز النية المقاولاتية لدى الطالب. مجلة العلوم الإنسانية، 21(2)، 245-264.
25. حرب، محمد خميس. (2020). دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 71(71)، 885-974.
26. الرميدي، ب. س. (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: إستراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 2(2)، 372-394.
27. الرميدي، ب. س.، ومكاوي، م. أ. (2022، يونيو). تقييم خصائص وسمات رواد الأعمال لدى طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات الحكومية المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق، 6(1)، 1-25.
28. زاوش، ر. (2022). حاضنات الأعمال وأثرها في تعزيز الثقافة الريادية في المحيط الجامعي: دراسة على عينة من طلبة جامعة المسيلة. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، 18(2)، 378-391.
29. السبكي، ع. أ. أ. (2022). معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المدرسة الثانوية الفنية وسبل التغلب عليها. مجلة كلية التربية - جامعة بنها، 33(132)، 311-334.
30. سعيد، ع.، وقاسم، س. (2024). دور الجامعات الليبية في نشر ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية على جامعة الزاوية. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 13(2)، 425-450.
31. سعيدي، ن.، و قاسمي، م. م. (2018). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 3(1)، 53-72.
32. سليمان، ع. م. (2023). ريادة الأعمال من منظور اجتماعي: قراءة حول المفاهيم والمداخل النظرية. المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية والسلوكية، 8(8)، 71-96.
33. الصيرفي، م. ع.، وعبد الفتاح، ع. ع.، وعلّام، ر. الس. (2020). ريادة الأعمال (المفهوم والنشأة والأهمية): دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، 8(22)، 124-170.

34. عبد الله، د. ط.، وفهمي، ت. ز.، والرميدي، ب. س. (2022). دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال. مجلة الباحث الاقتصادي، 10(2)، 101-117.
35. عزيز، س. (2011). مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2(2)، 71-94.
36. عطية، ا. م. ع. ا. (2021). متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة الوادي الجديد، 13(38)، 76-106.
37. عقر، ا. م. س. الدين، م. (2021). رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، 22(22)، الجزء الرابع، 193-230.
38. علالي، ا.، وعلالي، ف. (2021). مخطط الأعمال وتحقيق ريادة الأعمال. مجلة التكامل الاقتصادي، 9(2)، 459-474.
39. غديري، د.، وسردوك، ف.، و بلفحتي، م. (2023). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بين إرغاصات النهوض بها. مجلة الاقتصاد والمالية، 9(1)، 34-56.
40. فتوح، خ.، زناخي، ف.، و كلفاني، ش. (2021). آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها بالجزائر. مجلة آراء للدراسات الاقتصادية والإدارية، 3(2)، 110-122.
41. الفرزاني، ر. ع. م. (2024). استراتيجيات الابتكار وأثرها في تعزيز ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم التقني والفني: دراسة حالة في كلية تقنيات الحاسوب بالزاوية. African Journal of Advanced Pure and Applied Sciences (AJAPAS)، 1(2)، 240-257.
42. قاضي، ف. ز.، وسعيداني، م.، و نورة، ن. ح. (2018). واقع المؤسسات الصغيرة الناشطة في مجال المنتجات الشبه طبية (مؤسسة SARL IDCM نموذجاً). مجلة البناء الاقتصادي، 1(2)، 6-49.
43. لخضر، و.، و شاطر، ش. (2023). التعليم الريادي كنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة: رؤى وتجارب. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 16(1)، 49-67.
44. محمد، ع. ع. ر. (2021). أثر استراتيجيات ريادة الأعمال على إدارة المخاطر للمشاريع: دراسة تطبيقية على مشاريع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الأردن. مجلة الشرق الأوسط للعلوم الإنسانية والثقافية، 1(4)، 22-45.

45. محمود، ب. ف. (2021). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السوييس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، 22(1)، 56-115.
46. مدخل، خ.، و طير، ع. (2021). مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة. مجلة التنمية الاقتصادية، 6(2)، 190-208.
47. مرقوم، ك. (2020). دور الأجهزة الحكومية في دعم وترقية المقاولاتية في الجزائر: حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطال (CNAC). مجلة الريادة الاقتصادية والأعمال، 6(2)، 151-167.
48. مصطفى، ج. م. م. (2021). ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، 4(1)، 109-155.
49. ميمي، ج.، ومغني، د. (2018). أحكام الشركة ذات المسؤولية المحدودة وفقا لتعديل قانون 15-20. مجلة الدراسات والبحوث القانونية، 3(3)، 260-278.
50. وزيان الرحماني، ه. (2016). دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في خلق المؤسسات الصغيرة ومحاربة البطالة بالجزائر. مجلة التكامل الاقتصادي، 4(2)، 168-189.
51. يحيوي، م. (2014). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. البحوث والدراسات العلمية، 8(2)، 41-60.

❖ مداولات مؤتمرات/ملتقيات:

52. رايس، ح.، و نوي، ف. ز. (18-19 أبريل 2018). دور تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطبيق نظام الحوكمة - دراسة حالة الجزائر. [ورقة مقدمة في مؤتمر]. الملتقى الدولي الأول حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
53. يونس، م. (01 جوان 2023). سياسة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التحديات التي تواجهها كاستراتيجية لتنويع الصادرات واختراق الأسواق الدولية. [ورقة مقدمة في مؤتمر]. ملتقى وطني: أهمية التسويق الدولي في تعزيز قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على اختراق الأسواق الدولية.

❖ أطروحات دكتوراه:

54. بلالطة، ر. (2019). التمويل المصرفي وآليات استرداد القروض المصرفية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة القرض الشعبي الجزائري. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3.

55. بن جيمة، ع. (2015). *ثقافة المسير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: منطقة بشار نموذجًا*. أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان.
56. دادي حمو، إ. (2021). *أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على ثقافة المقاوله عند بني مزاب*. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3.
57. رقرقي، أ. (2023). *كفاءات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة*. أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد.
58. زويته، م. ص. (2020). *واقع تنمية وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومحاولة ترقيته من خلال الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة*. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص نقود ومالية، جامعة الجزائر 3.
59. سايب، ص. (2014). *المقاولية وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: دراسة مقارنة بين ولايات قسنطينة وميلة وجيجل*. رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة.
60. السكارنة، خ. ب. (2008). *استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الأردن* (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية العلوم الاقتصادية). قاعدة بيانات الرسائل الجامعية العراقية.
61. شرارة، و. (2019). *محددات الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة في الجزائر*. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان.
62. عبداوي، ه. (2016). *مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية - دراسة حالة الشركة الجزائرية للهاتف النقال موبيليس* (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم الإسلامية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
63. عتيق، ش. (2020). *تقييم أثر برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 1990-2015*. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة وهران 2.
64. عزيزي، ف. ز. (2023). *إستراتيجية الاتصال بالجامعة لنشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة*. أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة.

65. عياد، ح. (2017). *انعكاسات تطبيق القرض الإيجاري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر المؤسسات الممارسة للقرض الإيجاري في الجزائر*. أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم التجارية، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة الجزائر 3.
66. قروش، ع. (2017). *دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة على عينة من المؤسسات الجزائرية)*. أطروحة دكتوراه، فرع العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة المسيلة، الجزائر
67. مهلل، عبد المالك. (2014). *دور الشراكة والمناولة في تطوير التكامل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة*. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية.

❖ رسائل ماجستير:

68. رابح، حميدة. (2011). *استراتيجيات وتجارب ترقية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم النمو وتحقيق التنمية المستدامة*. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف.
69. مرزوقي، نوال. (2010). *معوقات حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية على شهادة الأيزو 9000 و14000: دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية*. مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

❖ Books:

70. Cantillon, R. (1755). *Essai sur la nature du commerce en général*.
71. Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.).
72. McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*.
73. Say, J.-B. (1803). *A treatise on political economy*.
74. Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development*.
75. Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach* (4th ed.).
76. Trochim, W. M. K., & Donnelly, J. P. (2006). *The research methods knowledge base* (3rd ed.).

❖ Articles:

77. Abosede, A. J., & Obasan, K. A. (2016). *Strategic management, small and medium enterprises (SMEs) development: A review of literature*. *International Review of Management and Business Research*, 5(1), 315–335.
78. Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
79. Akinboye, A. K., & Pihie, Z. A. L. (2014). *Effects of learning styles on students' perceptions of entrepreneurship course relevance and teaching methods*. *International Interdisciplinary Journal of Education*, 3(1), 1548–1555.
80. Akinwale, Y., & Adelowo, C. (2023). *Gender differences in entrepreneurial interest and practice among undergraduate students in Nigeria*. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 482–492.
81. Al-Lawati, E. H., Kohar, U. H. A., & Suleiman, E. S. (2022). *Entrepreneurial culture in educational institutions: A scoping review*. *Cogent Business & Management*, 9(1), Article 1997237.
82. Amroune, B., Bernard, P., & Plaisent, M. (2022). *Effect of adaptation on the performance of the Algerian small and medium-sized enterprises (SMEs): Neo-institutional perspective of organizations*. *Journal of Financial, Accounting and Managerial Studies*, 9(2), 96–115.
83. Arasti, Z., Falavarjani, M. K., & Imanipour, N. (2012). *A study of teaching methods in entrepreneurship education for graduate students*. *Higher Education Studies*, 2(1), 2–10.
84. Arendt, L. (2021). *Technology adoption in small-medium enterprises based on technology acceptance model: A critical review*. *Journal of Information Systems Engineering and Business Intelligence*, 7(2), 162–172.
85. Auerswald, P., & Dani, L. (2022). *Entrepreneurial opportunity and related specialization in economic ecosystems*. *Research Policy*, 51(9), 104445.
86. Barba-Sánchez, V., & Atienza-Sahuquillo, C. (2017). *Entrepreneurial motivation and self-employment: Evidence from expectancy theory*. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(4), 1097–1115.
87. Barney, J. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
88. Batista-Canino, R. M., Santana-Hernández, L., & Medina-Brito, M. D. P. (2024). *A holistic literature review on entrepreneurial intention: A scientometric approach*. *Journal of Business Research*, 174, Article 114480.

89. Brush, C., Greene, P., Balachandra, L., & Davis, A. (2018). *The gender gap in venture capital: Progress, problems, and perspectives*. *Venture Capital*, 20(2), 115–136.
90. Chatterjee, I., Cornelissen, J., & Wincent, J. (2021). *Social entrepreneurship and values work: The role of practices in shaping values and negotiating change*. *Journal of Business Venturing*, 36(1), 106064.
91. Chittithaworn, C., Islam, M. A., Keawchana, T., & Yusuf, D. H. M. (2011). *Factors affecting business success of small and medium enterprises (SMEs) in Thailand*. *Asian Social Science*, 7(5), 180–190.
92. Costa, J., & Pita, M. (2020). *Appraising entrepreneurship in Qatar under a gender perspective*. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 12(3), 233–251.
93. Danish, R. Q., Asghar, J., Ahmad, Z., & Ali, H. F. (2019). *Factors affecting entrepreneurial culture: The mediating role of creativity*. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 8(1), 1–12.
94. Debbahi, Y. (2020). *Le cadre conceptuel des petites et moyennes entreprises: Diversité et spécificité*. *Revue Nour d'Études Économiques*, 6(2), 45–60.
95. Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P., & Kaiser, S. (2012). *Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: A predictive validity perspective*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 434–449.
96. Drolet, A. L., & Morrison, D. G. (2001). *Do we really need multiple-item measures in service research*. *Journal of Service Research*, 3(3), 196–204.
97. Eller, R., Alford, P., Kallmünzer, A., & Peters, M. (2020). *Antecedents, consequences, and challenges of small and medium enterprise digitalization*. *Journal of Business Research*, 112, 119–127.
98. Ferhat, A. (2018). *Entrepreneurship education and its impact on the entrepreneurship career intentions: A study of Algerian students' entrepreneurial intentions and opportunity identification (case study Université Amar Telidji)*. *DIRASSAT Journal*, 15(2), 101–125.
99. Ferreira-Neto, M. N., de Carvalho Castro, J. L., de Sousa-Filho, J. M., & de Souza Lessa, B. (2023). *The role of self-efficacy, entrepreneurial passion, and creativity in developing entrepreneurial intentions*. *Frontiers in Psychology*, 14, 1134618.
100. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.

101. Gamage, S. K. N. (2020). *A review of global challenges and survival strategies of small and medium enterprises (SMEs)*. *Economies*, 8(4), 79.
102. Geisser, S. (1974). *A predictive approach to the random effects model*. *Biometrika*, 61(1), 101–107.
103. Genoveva, G. (2019). *The influence of entrepreneurial culture on entrepreneurial intention among business students*. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(1), 40–56.
104. Geradts, T. H. J., Bals, L., & Buhmann, K. (2022). *Social entrepreneurial action in established organizations*. *Industrial Marketing Management*, 102, 368–379.
105. Ghobakhloo, M. (2020). *Industry 4.0, digitization, and opportunities for sustainability*. *Journal of Cleaner Production*, 252, article 119869.
106. Gompers, P., & Lerner, J. (2001). *The venture capital revolution*. *Journal of Economic Perspectives*, 15(2), 145–168.
107. Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). *PLS-SEM: Indeed a silver bullet*. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151.
108. Harash, E., Al-Timimi, S., & Alsaadi, J. (2014). *The influence of finance on performance of small and medium enterprises (SMEs)*. *International Journal of Engineering and Innovative Technology*, 4(3), 161–167.
109. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
110. Huang, S., Huang, Q., & Soetanto, D. (2023). *Entrepreneurial orientation dimensions and the performance of high-tech and low-tech firms: A configurational approach*. *European Management Journal*, 41(3), 375–384.
111. Kheloufi, S. (2025). *The contribution of SMEs to the Algerian economy: Analysis of added value by sectors and legal categories*. *Journal of Social Studies*, 31(2), 338–339.
112. Kidaouene, A. B. E. (2021). *The efforts of the Algerian state to support small and medium-sized enterprises (SMEs) in order to reduce unemployment during the period (2013–2019): A detailed look at the organisms in charge of support*. *Journal of Administrative and Financial Sciences*, 5(2), 527–538.
113. Koziol, K., Schmitz, M., & Bort, S. (2025). *Gender differences in entrepreneurial equity financing—a systematic literature review*. *Small Business Economics*, 65(1), 231–286.

114. Liñán, F., & Chen, Y.-W. (2009). *Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions*. Entrepreneurship Theory and Practice, 33(3), 593–617.
115. Midoun, I. (2022). *Analysis the importance of entrepreneurship education on the entrepreneurial culture among students in selected Chinese and American universities*. Al-Hadath Journal of Financial and Economic Studies, 5(1), 14–25.
116. Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2010). *Entrepreneurial competencies: A literature review and development agenda*. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 16(2), 92–111.
117. Muriithi, S. M. (2017). *African small and medium enterprises (SMEs): Contributions, challenges and solutions*. European Journal of Business, Economics and Accountancy, 5(1), 36–53.
118. Nabi, G., Liñán, F., Fayolle, A., Krueger, N., & Walmsley, A. (2017). *The impact of entrepreneurship education in higher education: A systematic review and research agenda*. Academy of Management Learning & Education, 16(2), 277–299.
119. Nkwabi, J. M., & Mboya, L. B. (2019). *A review of factors affecting the growth of small and medium enterprises (SMEs) in Tanzania*. European Journal of Business and Management, 11(33), 1–10.
120. Paez, A. (2017). *Gray literature: An important resource in systematic reviews*. Journal of Evidence-Based Medicine, 10(3), 233–240.
121. Sandri, S. (2016). *The need for entrepreneurial education in Jordan: An empirical investigation*. Jordan Journal of Business Administration, 12(2), 417–435.
122. Shirokova, G., Osiyevskyy, O., & Bogatyreva, K. (2016). *Exploring the intention-behavior link in student entrepreneurship: Moderating effects of individual and environmental characteristics*. European Management Journal, 34(4), 386–399.
123. Singer, N., Mahmood, E. A., & ElSaeed, K. (2019). *Entrepreneurship culture in education institutions: Future practices and aspirations*. Humanities & Social Sciences Reviews, 7(1), 450–460.
124. Solesvik, M., Westhead, P., & Matlay, H. (2014). *Cultural factors and entrepreneurial intention: The role of entrepreneurship education*. Education + Training, 56(8/9), 680–696.
125. Souitaris, V., Zerbini, S., & Al-Laham, A. (2007). *Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources*. Journal of Business Venturing, 22(4), 566–591.

126. Suddle, K., Beugelsdijk, S., & Wennekers, S. (2010). *Entrepreneurial culture and its effect on the rate of nascent entrepreneurship*. In A. Freytag & R. Thurik (Eds.), *Entrepreneurship and Culture* (pp. 227–244). Berlin: Springer.
127. Syed, R. T., Singh, D., Ahmad, N., & Butt, I. (2024). *Age and entrepreneurship: Mapping the scientific coverage and future research directions*. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 20(2), 1451-1486.
128. Wales, W. J., Gupta, V. K., & Mousa, F.-T. (2013). *Empirical research on entrepreneurial orientation: An assessment and suggestions for future research*. *International Small Business Journal*, 31(4), 357–38.
129. Xanthopoulou, P. I. (2025). *Gender differences in entrepreneurial intentions: Evidence from university students*. *Corporate Governance and Sustainability Review*, 4(1), 57–66.
130. Zahra, S. A., Gedajlovic, E., Neubaum, D. O., & Shulman, J. M. (2009). *A typology of social entrepreneurs: Motives, search processes and ethical challenges*. *Journal of Business Venturing*, 24(5), 519–532.
131. Zhao ,H. ,O’Connor ,G. ,Wu ,J. ,& Lumpkin ,G. T. (2021). *Age and entrepreneurial career success: A review and a meta-analysis*. *Journal of Business Venturing*, 36(1), 106007.

❖ *Policy papers and briefs:*

132. Çelik, S., & Isaksson, M. (2013). *Institutional investors as owners: Who are they and what do they do?* (OECD Corporate Governance Working Papers, No. 11). OECD Publishing.
133. Chesbrough, H. (2006). *Open innovation: A new paradigm for understanding industrial innovation*. In H. Chesbrough, W. Vanhaverbeke, & J. West (Eds.), *Open innovation: Researching a new paradigm* (pp. 1–12). Oxford University Press.
134. Isenberg, D. (2011). *The entrepreneurship ecosystem strategy as a new paradigm for economic policy: Principles for cultivating entrepreneurship* [Policy brief]. Institute of International and European Affairs.
135. Mason, C., & Brown, R. (2014). *Entrepreneurial Ecosystems and Growth Oriented Entrepreneurship*. The Hague, Netherlands: The OECD LEED Programme and the Dutch Ministry of Economic Affairs.
136. Spigel, B. (2013). *Entrepreneurial ecosystems as practices and resources: Resource acquisition and co-production in Edinburgh and Glasgow*. Conference paper,

peer-reviewed. University of Edinburgh Business School, Entrepreneurship and Innovation.

❖ **Book chapters:**

137. Agresti, A., & Finlay, B. (2009). *Statistical methods for the social sciences (4th ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Thurik, R., & Dejardin, M. (2012). Entrepreneurship and culture. In M. van Gelderen & E. Masurel (Eds.), *Entrepreneurship in context* (pp. 175–186). Routledge.
138. Chin, W. W. (1998). *The partial least squares approach to structural equation modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
139. Wennekers, S., Suddle, K., & Beugelsdijk, S. (2007). *Entrepreneurial culture and its effect on the rate of nascent entrepreneurship*. In A. Freytag & R. Thurik (Eds.), *Entrepreneurship and culture* (pp. 75–94). Springer.

ثالثاً: الانترنت:

140. <https://istockphoto.com/gm1193572672>.
141. <https://www.wipo.int/web-publications/global-innovation-index-2024/en/gii-2024-results.html>
142. <https://www.gemconsortium.org/report/global-entrepreneurship-monitor-gem-20232024-global-report-25-years-and-growing>
143. <https://www.bank-of-algeria.dz>
144. <https://www.ons.dz>
145. <https://www.angem.dz/ar/article/aides-et-avantages-accordes-aux-beneficiaires-du-micro-credit/>
146. <https://www.fgar.dz/portal/ar/content/%D9%83%D9%8A>
147. <https://www.fgar.dz>
148. <https://www.cnac.dz>
149. <https://www.nesda.dz>
150. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883902608000529>
151. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers>
152. <https://www.emerald.com/jsm/article/36/9/27/246056/Social-entrepreneurs-in-service-motivations-and>

153. <https://www.studeersnel.nl/nl/document/erasmus-universiteit-rotterdam/social-entrepreneurship/zahra-et-al-2009-a-typology-of-social-entrepreneurs/29458530>
154. <https://mba.csumb.edu/blog/understanding-the-different-types-of-entrepreneurship>

رابعاً: القوانين والمناشير

155. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 01/18 (2001)، العدد 77.
156. القانون رقم 18-22 المؤرخ في 25 ذي الحجة 1443 هـ الموافق لـ 24 جويلية 2022، المتعلق بالاستثمار، الجريدة الرسمية، العدد 50، المؤرخ في 28 جويلية 2022.
157. المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 22 جانفي 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي.
158. المرسوم التنفيذي رقم 134-11 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1432 الموافق لـ 22 مارس سنة 2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 15-04 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1424، الموافق لـ 22 جانفي 2004، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها.
159. المرسوم التنفيذي رقم 170-18 المؤرخ في 26 جوان سنة 2018، يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 39.
160. المرسوم التنفيذي رقم 329-20 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، يحدد مهام الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات، الجريدة الرسمية، العدد 70.
161. المرسوم التنفيذي رقم 331-20 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 26 يونيو 2018، الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 70.
162. المرسوم التنفيذي رقم 298-22 المؤرخ في 08 سبتمبر 2022، يحدد تنظيم الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 60.

الملاحق

الملاحق

المحور الأول: البيانات الأولية

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. الفئة العمرية: ما بين 19 و 24 سنة ☐ ما بين 25 و 30 سنة ☐
 ما بين 31 و 35 سنة ☐ 36 سنة فما فوق ☐
3. الشعبة المدروسة: شعب العلوم الإنسانية الاجتماعية ☐ شعب العلوم والتكنولوجيا ☐
 شعب العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ☐
4. المجال الوظيفي: في القطاع العام ☐ في القطاع الخاص ☐ بدون وظيفة ☐
5. إلى أي مدى تصنف نفسك بأنك رائد أعمال؟
- مرحلة النضج ☐ مرحلة النمو ☐
 مبتدئ ☐ لست برائد أعمال ☐

المحور الثاني: أبعاد ثقافة ريادة الأعمال

رقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
الابتكار والابداع						
01	يمكنني أن أفكر بشكل ابتكاري ابداعي مختلف عن الآخرين					
02	طرح باستمرار أفكاراً جديدة لتحسين العمل أو الدراسة.					
03	أستطيع إيجاد حلول مبتكرة ومختلفة عندما أواجه مشكلات صعبة					
04	غالباً ما أبحث عن طرق جديدة وغير تقليدية لإنجاز المهام.					
05	أشعر بالقدرة على تطوير أفكار يمكن أن تكون ذات فائدة للآخرين					
06	أتناقش وأتبادل الأفكار مع الآخرين بشكل مستمر					

07	العمل الذي يحتاج إلى تفكير ابداعي هو الأفضل بالنسبة لي				
المبادرة أو الاستباقية					
08	أبادر بطرح أفكار جديدة ومختلفة قبل الآخرين عندما تلوح فرصة مناسبة، حتى دون طلب مباشر				
09	أستكشف الفرص المتاحة وأعمل على تعبئتها بسرعة قبل أن تتحول إلى التزامات على الآخرين				
10	أضع أهدافاً عملية واضحة وأتابع تنفيذها بإصرار حتى تجاوز العقبات التي تعترضها				
11	أحول المستجدات العلمية والعملية في مجالي إلى مبادرات قابلة للتنفيذ داخل محيطي الدراسي أو المهني				
12	أبدأ التنفيذ مبكراً وأتخذ خطوات استباقية دون انتظار التعليمات أو الظروف الضاغطة				
13	أعدل خططي ذاتياً عند ظهور معلومات جديدة وأستمر حتى تحقيق النتائج المستهدفة				
14	أشجع الزملاء على تبني سلوك المبادرة وأوفر لهم فرص المشاركة الفاعلة في الأنشطة الريادية				
قبول وتحمل المخاطر					
15	أتعامل مع الضغوط الحياتية التي تواجهني بفعالية				
16	أمتلك القدرة على مواجهة مختلف الصعوبات والتحديات التي تواجهني				
17	أتبني أفكار جديدة تتسم بالمخاطرة				
18	أستعد دائماً إلى المخاطرة في أعمال غير واضحة النتائج				
19	أقدم على المخاطرة المحسوبة ولا أتردد في اقتناص الفرص				
20	أقوم بوضع خطط مدروسة للتعامل مع المخاطر المتوقعة لي أثناء الدراسة أو العمل				

21	أقبل المخاطر التي تعترض انجاز أعمالتي وأجيد التعامل معها				
الكفاءة الذاتية					
22	أستطيع استثمار جميع الفرص المتاحة لي				
23	أمتلك المهارات والمعارف التي تساعدني على التفوق في حياتي الدراسية والعملية				
24	أحرص على المشاركة في دورات تدريبية تؤهلني للتوجه لسوق العمل				
25	أمتلك التدريب الكافي للعمل في مجال ريادة الأعمال				
26	أقوم بإجراء تقييم ذاتي بشكل مستمر				
27	أمتلك القدرة على انجاز المهام المطلوبة مني داخل الجامعة أو في العمل				
28	أرفض الاستسلام وأتحمل مسؤولية أعمالتي				
التحفيز المقاوالاتي					
29	أهتم بالحضور والمشاركة الفاعلة مع أعضاء هيئة التدريس الذين يتناولون موضوعات ريادة الأعمال في المحاضرات				
30	أستفيد من قنوات وفعاليات التواصل التي تجمع المبدعين من الطلاب مع الممولين وأطراف المجتمع الداعمة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.				
31	أستفيد من المبادرات التي توفر دعماً مادياً ومعنوياً (من الجامعة أو من الأسرة والمجتمع أو من هيئات الدعم الحكومية) لمشاريعي الريادية.				

المحور الثالث: النية الريادية

رقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
32	أنا مستعد لبذل كل ما يلزم من جهد لأصبح مقاولاً.					
33	أسعى لأن يكون مساري المهني في مجال إنشاء وتسيير مؤسسة خاصة.					
34	لدي الاستعداد للعمل بجد من أجل إطلاق وتسيير مشروع المقاولاتي الخاص.					
35	أمتلك نية واضحة ومحددة لإنشاء مؤسسة خاصة في وقت ما.					

المحور الرابع: التأثير على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
36	أنت مهتم في تكوين رأس مال وكذا إنشاء مشروعات (ص أو م)					
37	تملك صفات الريادي الذي يعالج المشاكل التي تواجهه في إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة					
38	لديك القدرة على ملاحظة الفرص واستغلالها					
39	لديك تخوف من الإجراءات القانونية كالأجراءات المتعلقة بالتمويل والدعم الحكومي للشروع في إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة					
40	يقوم أصحاب المشاريع الصغيرة أو المتوسطة سواء كانوا من العائلة أو الأصدقاء بتحفيزك لإنشاء مشروعك الخاص.					
41	ثقافة ريادة الأعمال تطور الأفكار الإبداعية للطالب وتحفز الحلول المبتكرة التي تحسن الإجراءات التشغيلية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة					

					يؤدي تحفيز الشركات والقطاعات الرائدة في مجال الأعمال التي تدعم المشاريع الجديدة إلى تطوير وتحسين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا اقتصاد البلد.	42
--	--	--	--	--	--	----

قائمة الأساتذة المحكمين الاستبيان

جامعة غرداية	أستاذ محاضر أ	السايج عبد الله
جامعة الاغواط	أستاذ محاضر أ	رحماني يوسف زكرياء
جامعة الجزائر 3	أستاذ محاضر ب	مجلد عبد القادر
المركز الجامعي افلو	أستاذ محاضر ب	رزق الله عبد الرحمان
جامعة الاغواط	أستاذ	خليفة راجح
جامعة الاغواط	أستاذ	أولاد العيد سعيد

معامل الثبات (ألفا كرومباخ)

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,950	42

Statistiques de fiabilité X1	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,777	7

Statistiques de fiabilité X2	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,800	7

Statistiques de fiabilité X3	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,823	7

Statistiques de fiabilité x4	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,794	7

Statistiques de fiabilité x5	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,896	3

Statistiques de fiabilité x6	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,889	4

Statistiques de fiabilité Y	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,827	7

الصدق (ارتباط البنود مع ابعادها)

		x1
يمكنني أن أفكر بشكل ابتكاري ابداعي مختلف عن الآخرين	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
طرح باستمرار أفكاراً جديدة لتحسين العمل أو الدراسة	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أستطيع إيجاد حلول مبتكرة ومختلفة عندما أواجه مشكلات صعبة	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
غالباً ما أبحث عن طرق جديدة وغير تقليدية لإنجاز المهام	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أشعر بالقدرة على تطوير أفكار يمكن أن تكون ذات فائدة للآخرين	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أتناقش وأتبادل الأفكار مع الآخرين بشكل مستمر	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
العمل الذي يحتاج إلى تفكير ابداعي هو الأفضل بالنسبة لي	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399

		x2
أبادر بطرح أفكار جديدة ومختلفة قبل الآخرين عندما تلوح فرصة مناسبة، حتى دون طلب مباشر	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أستكشف الفرص المتاحة وأعمل على تعبئتها بسرعة قبل أن تتحول إلى التزامات على الآخرين	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أضع أهدافاً عملية واضحة وأتابع تنفيذها بإصرار حتى تجاوز العقبات التي تعترضها	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399

أحول المستجدات العلمية والعملية في مجالي إلى مبادرات قابلة للتنفيذ داخل محيطي الدراسي أو المهني	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أبدأ التنفيذ مبكراً وأتخذ خطوات استباقية دون انتظار التعليمات أو الظروف الضاغطة	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أعدل خططي ذاتياً عند ظهور معلومات جديدة وأستمر حتى تحقيق النتائج المستهدفة	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أشجع الزملاء على تبني سلوك المبادرة وأوفر لهم فرص المشاركة الفاعلة في الأنشطة الريادية	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399

		x3
أتعامل مع الضغوط الحياتية التي تواجهني بفعالية	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أمتلك القدرة على مواجهة مختلف الصعوبات والتحديات التي تواجهني	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أبني أفكار جديدة تتسم بالمخاطرة	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أستعد دائماً إلى المخاطرة في أعمال غير واضحة النتائج	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أقدم على المخاطرة المحسوبة ولا أتردد في اقتناص الفرص	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أقوم بوضع خطط مدروسة للتعامل مع المخاطر المتوقعة لي أثناء الدراسة أو العمل	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أقبل المخاطر التي تعترض انجاز أعمالي وأجيد التعامل معها	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399

		x4
أستطيع استثمار جميع الفرص المتاحة لي	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أمتلك المهارات والمعارف التي تساعدني على التفوق في حياتي الدراسية والعملية	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أحرص على المشاركة في دورات تدريبية تؤهلني للتوجه لسوق العمل	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أمتلك التدريب الكافي للعمل في مجال ريادة الأعمال	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أقوم بإجراء تقييم ذاتي بشكل مستمر	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أمتلك القدرة على انجاز المهام المطلوبة مني داخل الجامعة أو في العمل	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أرفض الاستسلام وأتحمل مسؤولية أعمالي	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399

		x5
أهتم بالحضور والمشاركة الفاعلة مع أعضاء هيئة التدريس الذين يتناولون موضوعات ريادة الأعمال في المحاضرات	Pearson Correlation	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أستفيد من قنوات وفعاليات التواصل التي تجمع المبدعين من الطلاب مع الممولين وأطراف المجتمع الداعمة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أستفيد من المبادرات التي توفر دعماً مادياً ومعنوياً (من الجامعة أو من الأسرة والمجتمع أو من هيئات الدعم الحكومية) لمشاريي الريادية	Pearson Correlation	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399

		X6
	N	399
أنا مستعد لبذل كل ما يلزم من جهد لأصبح مقاولاً.	Pearson Correlation	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أسعى لأن يكون مساري المهني في مجال إنشاء وتسيير مؤسسة خاصة.	Pearson Correlation	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
لدي الاستعداد للعمل بجد من أجل إطلاق وتسيير مشروع المقاولاتي الخاص.	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
أمتلك نية واضحة ومحددة لإنشاء مؤسسة خاصة في وقت ما.	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399

		y
أنت مهتم في تكوين رأس مال وكذا إنشاء مشروعات (ص أو م)	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
تملك صفات الريادي الذي يعالج المشاكل التي تواجهه في إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
لديك القدرة على ملاحظة الفرص واستغلالها	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
لديك تخوف من الإجراءات القانونية كالأجراءات المتعلقة بالتمويل والدعم الحكومي للشروع في إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
يقوم أصحاب المشاريع الصغيرة أو المتوسطة سواء كانوا من العائلة أو الأصدقاء بتحفيزك لإنشاء مشروعك الخاص.	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399

ثقافة ريادة الأعمال تطور الأفكار الإبداعية للطلاب وتحفز الحلول المبتكرة التي تحسن الإجراءات التشغيلية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399
يؤدي تحفيز الشركات والقطاعات الرائدة في مجال الأعمال التي تدعم المشاريع الجديدة إلى تطوير وتحسين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا اقتصاد البلد.	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	399

نتائج المحور الأول: البيانات الأولية

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	284	71,2	71,2	71,2
	أنثى	115	28,8	28,8	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

الفئة العمرية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 19 إلى 24 سنة	20	5,0	5,0	5,0
	ما بين 25 إلى 30 سنة	162	40,6	40,6	45,6
	من 31 إلى 35 سنة	189	47,4	47,4	93,0
	من 36 سنة فما فوق	28	7,0	7,0	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

الشعبة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	شعب العلوم الانسانية والاجتماعية	94	23,6	23,6	23,6
	شعب العلوم والتكنولوجيا	166	41,6	41,6	65,2
	شعب العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	139	34,8	34,8	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

المجال الوظيفي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عام	84	21,1	21,1	21,1
	خاص	269	67,4	67,4	88,5
	بدون وظيفة	46	11,5	11,5	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

إلى أي مدى تصنف نفسك بأنك رائد أعمال؟					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مرحلة النضج	4	1,0	1,0	1,0
	مرحلة النمو	66	16,5	16,5	17,5
	مبتدئ	301	75,4	75,4	93,0
	لست برائد أعمال	28	7,0	7,0	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

نتائج المحور الثاني: أبعاد ثقافة ريادة الأعمال

Remarques			
Sortie obtenue		22-MAY-2025 00: 32: 05	
Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
يمكنني أن أفكر بشكل ابتكاري ابداعي مختلف عن الآخرين	399	3,91	,590
طرح باستمرار أفكاراً جديدة لتحسين العمل أو الدراسة	399	3,96	,623
أستطيع إيجاد حلول مبتكرة ومختلفة عندما أواجه مشكلات صعبة	399	3,91	,590
غالباً ما أبحث عن طرق جديدة وغير تقليدية لإنجاز المهام	399	3,89	,649
أشعر بالقدرة على تطوير أفكار يمكن أن تكون ذات فائدة للآخرين	399	3,75	,722
أتناقش وأتبادل الأفكار مع الآخرين بشكل مستمر	399	3,86	,573
العمل الذي يحتاج إلى تفكير ابداعي هو الأفضل بالنسبة لي	399	4,04	,609
أبادر بطرح أفكار جديدة ومختلفة قبل الآخرين عندما تلوح فرصة مناسبة، حتى دون طلب مباشر	399	3,50	,733
ستكشف الفرص المتاحة وأعمل على تعبئتها بسرعة قبل أن تتحول إلى التزامات على الآخرين	399	3,79	,693
أضع أهدافاً عملية واضحة وأتابع تنفيذها بإصرار حتى تجاوز العقبات التي تعترضها	399	3,60	,850
أحول المستجدات العلمية والعملية في مجالي إلى مبادرات قابلة للتنفيذ داخل محيطي الدراسي أو المهني	399	3,60	,913
أبدأ التنفيذ مبكراً وأتخذ خطوات استباقية دون انتظار التعليمات أو الظروف الضاغطة	399	3,69	,826
أعدل خططي ذاتياً عند ظهور معلومات جديدة وأستمر حتى تحقيق النتائج المستهدفة	399	3,59	,767
أشجع الزملاء على تبني سلوك المبادرة وأوفر لهم فرص المشاركة الفاعلة في الأنشطة الريادية	399	3,56	,869

أتعامل مع الضغوط الحياتية التي تواجهني بفعالية	399	3,73	,562
أمتلك القدرة على مواجهة مختلف الصعوبات والتحديات التي تواجهني	399	3,90	,502
أبني أفكار جديدة تتسم بالمخاطرة	399	3,50	,584
أستعد دائما إلى المخاطرة في أعمال غير واضحة النتائج	399	3,31	,788
أقدم على المخاطرة المحسوبة ولا أتردد في اقتناص الفرص	399	3,44	,730
أقوم بوضع خطط مدروسة للتعامل مع المخاطر المتوقعة لي أثناء الدراسة أو العمل	399	3,75	,624
أقبل المخاطر التي تعترض انجاز أعمالي وأجيد التعامل معها	399	3,50	,683
أستطيع استثمار جميع الفرص المتاحة لي	399	3,59	,674
أمتلك المهارات والمعارف التي تساعدني على التفوق في حياتي الدراسية والعملية	399	3,74	,704
أحرص على المشاركة في دورات تدريبية تؤهلني للتوجه لسوق العمل	399	3,34	,940
أمتلك التدريب الكافي للعمل في مجال ريادة الأعمال	399	3,04	,933
أقوم بإجراء تقييم ذاتي بشكل مستمر	399	3,36	,826
أمتلك القدرة على انجاز المهام المطلوبة مني داخل الجامعة أو في العمل	399	3,98	,508
أرفض الاستسلام وأتحمل مسؤولية أعمالي	399	3,91	,733
أهتم بالحضور والمشاركة الفاعلة مع أعضاء هيئة التدريس الذين يتناولون موضوعات ريادة الأعمال في المحاضرات	399	3,30	,941
استفيد من قنوات وفعاليات التواصل بين المبدعين الطلاب وبين ممالي المشروعات الصغيرة والمتوسطة	399	3,26	,845
أستفيد من المبادرات التي تدعم المشروعات الريادية للطلاب ماديا ومعنويا	399	3,28	,865
أنا مستعد لبذل كل ما يلزم من جهد لأصبح مقاولاً.	399	3,58	,899
أسعى لأن يكون مساري المهني في مجال إنشاء وتسيير مؤسسة خاصة.	399	3,52	,880
لدي الاستعداد للعمل بجد من أجل إطلاق وتسيير مشروع المقاولاتي الخاص.	399	3,47	,860
أمتلك نية واضحة ومحددة لإنشاء مؤسسة خاصة في وقت ما.	399	3,23	,901
أنت مهتم في تكوين رأس مال وكذا إنشاء مشروعات (ص أو م)	399	3,95	,705

تملك صفات الريادي الذي يعالج المشاكل التي تواجهه في إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة	399	3,67	,766
لديك القدرة على ملاحظة الفرص واستغلالها	399	3,75	,766
لديك تخوف من الإجراءات القانونية كالإجراءات المتعلقة بالتمويل والدعم الحكومي للشروع في إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة	399	3,65	,935
يقوم أصحاب المشاريع الصغيرة أو المتوسطة سواء كانوا من العائلة أو الأصدقاء بتحفيزك لإنشاء مشروعك الخاص.	399	3,49	,977
ثقافة ريادة الأعمال تطور الأفكار الإبداعية للطالب وتحفز الحلول المبتكرة التي تحسن الإجراءات التشغيلية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	399	3,77	,831
يؤدي تحفيز الشركات والقطاعات الرائدة في مجال الأعمال التي تدعم المشاريع الجديدة إلى تطوير وتحسين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا اقتصاد البلد.	399	3,90	,754
N valide (liste)	399		