



Ministry of Higher Education and Scientific Research

Ziane Achour University of Djelfa



Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences

Department of Management Sciences

PhD Thesis Third Phase

Division: Management Sciences

Specialty: Organizations Management

Title:

**Factors of Entrepreneurship Development in Algeria
A field study from the viewpoint of the support and
accompaniment managers**

Prepared by:

Abdelbaki Missaoui

Discussed and publicly approved on 28/05/2020 By the committee composed of:

Ahmed Derroum	Lecturer Class - A -	University of Djelfa	President
Ahmed Dhif	Professor	University of Djelfa	Rapporteur
Tarek Hazerchi	Lecturer Class - A -	University of Djelfa	Assistant framer
Mohamed Said Djoual	Lecturer Class - A -	University of Djelfa	Examiner
Ihcene Ben Ali	Lecturer Class - A -	University of Djelfa	Examiner
Ferhat Ahmida	Lecturer Class - A -	University of Laghouat	Examiner
Aissa Smail	Lecturer Class - A -	University Center of Tissmsilet	Examiner

University Year: 2019/2020



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث

الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة المنظمات

العنوان

عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر
دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة

من إعداد:

ميساوي عبد الباقي

المناقشة بتاريخ 2020/05/28 من طرف اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة الجلفة	أستاذ محاضر - أ -	دروم أحمد
مشرفا ومقررا	جامعة الجلفة	أستاذ	ضيف أحمد
مشرفا مساعدا	جامعة الجلفة	أستاذ محاضر - أ -	هزوشي طارق
ممتحنا	جامعة الجلفة	أستاذ محاضر - أ -	جوال محمد السعيد
ممتحنة	جامعة الجلفة	أستاذة محاضرة - أ -	بن علي إحسان
ممتحنا	جامعة الأغواط	أستاذ محاضر - أ -	أحميدة فرحات
ممتحنا	المركز الجامعي - تيسمسيلت -	أستاذ محاضر - أ -	سماويل عيسى

السنة الجامعية: 2020/2019

سورة الاحقاف

شكر وتقدير

الشكر لله عز وجل أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع الذي آمل أن يكون خالصاً لوجهه سبحانه وتعالى

وعملاً بقوله صلى الله عليه وسلم " لا يَشْكُرُ اللَّهُ مَنْ لا يَشْكُرُ النَّاسَ " فَإِنِّي أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى:

- الأستاذ الدكتور: أحمد ضيف المشرف ورئيس لجنة التكوين في الدكتوراه الذي قدم لي النصح ومد لي يد العون، دون أن أنسى كل أعضاء اللجنة المحترمين فأقدم لهم أجمل عبارات الشكر والتقدير من قلب فاض بالمحبة والمودة.
 - الدكتور: طارق هنرشى المشرف المساعد الذي كان سنداً لي في إتمام هذا العمل، فرغم ارتباطاته الكثيرة إلا أنه لم يبخل عليّ طوال فترة الدكتوراه بنصائحه القيمة وشجعني في كل مرحلةٍ ووجهني بكل صدق، فله مني هذا العرفان الممزوج بالدعاء بأن يرزقه الله الفلاح في الدنيا والآخرة.
 - الأساتذة المحكمين الذين لم يبخلوا عليّ أيضاً بنصائحتهم وتوجيهاتهم فاختصروا لي الطريق وقد استفدت من ملاحظاتهم أيمة استفادة.
 - الأستاذ: مختار جاب الله مفتش التربية والتعليم للغة العربية بمديرية التربية لولاية الجلفة الذي سهر على مراجعة هذه الأطروحة والتدقيق فيها لغويًا فله مني فائق الشكر والاحترام.
 - مديري التشغيل لكل من ولاية الجلفة السيد: عبد العزيز مسعودي وولاية الأغواط السيد: الهاشمي شوشة الذين تشرفت بأخذ رأييهما في الموضوع.
 - السيدة مديرة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية الأغواط: سهيلة عزي التي ساعدتني كثيراً في الدراسة الميدانية وكان لها فضل كبير في ذلك.
 - السيد رئيس مصلحة الإدارة والوسائل بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية المدية السيد: رضوان عبادي الذي كان حريصاً جداً على مساعدتي لإنجاز هذا العمل والتمست منه حسن الخلق.
 - السيدات والسادة مسيري أجهزة الدعم والمرافقة الذين ساهموا في إعطاء وجهة نظرهم وتحملوني طوال فترة الدراسة الميدانية على الرغم من ثقل المسؤولية الملقاة على عاتقهم.
 - كل من ساعدني من قريبٍ أو بعيدٍ بصفةٍ مباشرةٍ أو غير مباشرةٍ لإتمام هذا العمل.
- كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة على ما قدموه لي من تصويباتٍ وانتقادات استفدت منها في مشواري العلمي.

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، والتي تم تحليلها على مستوى رائد الأعمال (المقومات الشخصية والنفسية، المقدرات والمهارات الريادية، التأهيل والتدريب الريادي)، وعلى مستوى بيئة رائد الأعمال (البيئة العائلية والشبكية، البيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية، البيئة الديموغرافية)، وعلى مستوى منظمة رائد الأعمال بعد إنشائها (التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، التوجيه الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية)، مستعرضة واقع ريادة الأعمال في الجزائر وحصائل أهم أجهزة الدعم والمرافقة (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار).

استهدفت الدراسة عيناً عشوائية من مسيري أجهزة الدعم والمرافقة على مستوى ولايات كل من: المدية، الجلفة، والأغواط، بلغ حجمها 127، وجمعت المعلومات عن طريق استبانة تم إعدادها انطلاقاً من الدراسات السابقة والأدبيات النظرية، فكانت فترة الدراسة الميدانية طوال السداسي الأول من سنة 2019، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الفصول النظرية، فعرض تطور ريادة الأعمال في الجزائر وتاريخها ونشأتها، إضافة إلى بعض الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات، مع دراسة ميدانية تحللها الملاحظة لدعم تفسير النتائج.

توصلت الدراسة بعد تناول مختلف آراء الكتاب والباحثين في المجال إلى أنّ الظاهرة تحمل أبعاداً متعددة ومختلفة يفترض النظر إليها بشيء من الشمولية، وعلى الرغم من ذلك فقد أكد الباحثون أنّ لها دوراً بارزاً في التنمية، كما يتمتع رواد الأعمال بخصائص وصفات تميزهم عن أفراد المجتمع كالقادة والمديرين وغيرهم؛ تعددت واختلقت من مجتمع لآخر ومن زمان لآخر.

توصلت الدراسة إلى وجود تفاوت بين أجهزة الدعم والمرافقة مع عدم وضوح أهدافها من جهة وقلة متابعتها للمشاريع التي أنشئت في إطارها من جهة أخرى، وبعد تفرغ محتوى الاستبانة وتحليلها باستخدام برنامج SPSS كان مستوى العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال متوسطاً بصفة عامة، ومستوى العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال مرتفعاً، أما مستوى العوامل المتعلقة بالمنظمة فكان متوسطاً ومستوى ريادة الأعمال متوسطاً أيضاً من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، وبصفة عامة فقد خلّصت الدراسة إلى قبول أغلب الفرضيات أين لا يوجد فروق في أجوبة مسيري أجهزة الدعم والمرافقة حول محاور الدراسة المتضمنة (العوامل المتعلقة بالفرد، العوامل المتعلقة بالبيئة، والعوامل المتعلقة بالمنظمة بعد إنشائها) إلا في جزئيات بسيطة، إضافة إلى وجود أثر للعوامل المتعلقة بالفرد والعوامل المتعلقة بالبيئة والعوامل المتعلقة بالمنظمة على ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث سالفة الذكر.

قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات كان أهمها موجهاً للوزارات المعنية بريادة الأعمال كوزارة العمل والتشغيل، ووزارة التربية الوطنية ووزارة التعليم العالي انطلقت من النتائج المتوصل إليها.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، أجهزة الدعم والمرافقة.

Abstract:

This study devoted to know the factors of entrepreneurship development in Algeria from the viewpoint of the support and accompaniment managers, Which has been analyzed at the individual level of the entrepreneur (personal and psychological constituents, abilities and entrepreneurial skills, qualification and entrepreneurship training), At the level of the ecosystems entrepreneurship (family and network environment, government-related environment, cultural environment, demographic environment), At the level of the enterprise (entrepreneurial planning, entrepreneurial organization, entrepreneurial guidance, entrepreneurial leadership, entrepreneurial control), Reviewing the reality of entrepreneurship in Algeria and the outcomes of the most important support and accompaniment systems (ANSEJ, ANGEM, CNAC, ANDI).

The study target a random sample of support and accompaniment managers at the state level of: Medea, Djelfa, and Laghouat, with a size of 127, Information were collected through a questionnaire prepared from previous studies and theoretical literature, The field studies period which was during the first semester of 2019, it's also based on the descriptive analytical methodology in theoretical chapters, and the presentation of the development of entrepreneurship in Algeria and its history and Genesis, as well as the statistical (standard) methodology in the analysis of the data, with a field study Included in the note to support the interpretation of the results.

The study conclude after the release and analysis of the content of the questionnaires using the SPSS program, and after addressing the different opinions of writers and researchers in the field that the phenomenon carries multiple and different dimensions that are supposed to be viewed with something of comprehensiveness, although the researchers confirmed that it has a role Prominent in development, and entrepreneurs enjoy the characteristics of recipes that distinguish them from members of the community, such as leaders, managers, and others; they differed from one society to another and from time to time.

The study also found that there is a disparity between the support and accompaniment agencies, with unclear objectives and little follow-up on the projects under which they were established, In general, the level of factors related to the individual is an average entrepreneur, and the level of environmental factors was the entrepreneur High, the level of factors related to the organization is moderate and the level of entrepreneurship averaged from the viewpoint of the support and accompaniment managers, The study concluded that most hypotheses were accepted where there were no differences in the answers of the support and escort managers around the topics of study included (Factors relating to the individual, environment-related factors and factors related to the organization after its establishment), except in minor parts, as well as the impact of individual and organizational factors from the viewpoint of the support and accompaniment managers of the three states.

The study presents a series of proposals, the most important of which were directed at the ministries of Entrepreneurship, like the Ministry of Labour and Employment, the Ministry of National Education and the Ministry of Higher Education, from the results obtained.

Keywords: Entrepreneurship, Support and accompaniment systems.

Résumé:

Le but de cette étude vise à connaître les facteurs de développement de l'entrepreneuriat en Algérie du point de vue des managers des Dispositifs de soutien et d'accompagnement, Qui a été analysé au niveau de l'entrepreneur (Caractéristiques personnelles et psychologiques, capacités et compétences entrepreneuriales, qualifications et formation à l'entrepreneuriat), Au niveau de l'environnement de l'entrepreneur (Environnement familial et réseau, Environnement lié au gouvernement, L'environnement culturel, Environnement démographique), Au niveau de l'entreprise (Planification entrepreneuriale, Organisation entrepreneuriale, Orientation entrepreneuriale, Leadership entrepreneurial, control entrepreneurial), Un aperçu de la réalité de l'entrepreneuriat en Algérie et les résultat des Dispositifs de soutien et d'accompagnement (ANSEJ, ANGEM, CNAC, ANDI).

L'étude a ciblé un échantillon aléatoire de managers des Dispositifs de soutien et d'accompagnement au niveau des Wilaya : Medea, Djelfa, et Laghouat, d'une taille de 127, Les informations ont été collectées au moyen d'un questionnaire préparé à partir d'études antérieures et de la littérature théorique, La période d'étude sur le terrain s'est déroulée tout au long du premier semestre 2019, De plus, la méthode descriptive analytique a été utilisée dans les chapitres théoriques, Ainsi, le développement de l'entrepreneuriat en Algérie, son histoire et ses origines a été présenté, En plus de certaines méthodes statistiques dans l'analyse des données, Avec une étude de terrain entrecoupée d'observations pour soutenir l'explication des résultats.

Après avoir examiné les différentes opinions des écrivains et des chercheurs dans le domaine, l'étude a conclu que le phénomène a des dimensions multiples et différentes qui doivent être considérées avec un certain degré d'inclusivité, Malgré cela, les chercheurs ont confirmé qu'il a un rôle de premier plan dans le développement, Les entrepreneurs ont également des caractéristiques qui les distinguent des membres de la société, tels que les leaders, les managers et autres. Ces caractéristiques variaient et différaient d'une société à l'autre et de temps à autre.

L'étude a atteint après avoir vidé le contenu des questionnaires et l'analyse à l'aide de SPSS indique également une divergence entre les dispositifs de soutien et d'accompagnement avec l'ambiguïté de ses objectifs d'une part et le manque de suivi des projets d'autre part, Généralement, le niveau des facteurs individuels liés à l'entrepreneur était moyen, Le niveau de facteurs liés à l'environnement de l'entrepreneur est élevé, et le niveau des facteurs liés à l'entreprise était moyen, Le niveau d'entrepreneuriat est moyen du point de vue des des managers des dispositifs de soutien et d'accompagnement, En général, la plupart des hypothèses ont été acceptées car il n'y a pas de différences dans les réponses des managers sauf dans des particules simples, En plus de constater l'impact des facteurs liés à l'entrepreneur, des facteurs liés à son environnement et des facteurs liés à l'entreprise sur l'entrepreneuriat du point de vue des managers dans les Wilayas inclus dans l'étude.

L'étude a présenté un ensemble de propositions, dont la plus importante s'adressait aux ministères concernés par l'entrepreneuriat, tels que le ministère du travail et de l'emploi, le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur, qui étaient fondées sur les résultats obtenus.

Mots Clés: Entrepreneuriat, Dispositifs de soutien et d'accompagnement.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
a	كلمة شكر
I	مستخلص باللغة العربية:
II	مستخلص باللغة الانجليزية:
III	مستخلص باللغة الفرنسية:
IV	فهرس المحتويات
IX	قائمة الجداول
XVI	قائمة الأشكال
أ	مقدمة:
01	الفصل الأول: الإطار النظري لريادة الأعمال
03	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال
03	المطلب الأول: مفهوم ريادة الأعمال
10	المطلب الثاني: نشأة وتطور ريادة الأعمال
16	المطلب الثالث: عناصر ريادة الأعمال وبعض المفاهيم ذات العلاقة
22	المبحث الثاني: مدارس ريادة الأعمال ومصادرها ودورها الاقتصادي والاجتماعي
22	المطلب الأول: مدارس ريادة الأعمال
28	المطلب الثاني: مصادر ريادة الأعمال
29	المطلب الثالث: الدور الاقتصادي والاجتماعي لريادة الأعمال
36	المبحث الثالث: ريادة الأعمال بين الأخطار والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية
36	المطلب الأول: أخطار ريادة الأعمال
40	المطلب الثاني: علاقة ريادة الأعمال بالمسؤولية الاجتماعية
43	المطلب الثالث: علاقة ريادة الأعمال بأخلاقيات الأعمال
47	الفصل الثاني: الإطار النظري لرائد الأعمال:
49	المبحث الأول: ماهية رائد الأعمال
49	المطلب الأول: تعريف رائد الأعمال
55	المطلب الثاني: خصائص رواد الأعمال
63	المطلب الثالث: دوافع رواد الأعمال

68	المبحث الثاني: أدوار رائد الأعمال وبعض المفاهيم ذات العلاقة
68	المطلب الأول: أدوار رائد الأعمال
71	المطلب الثاني: المفاهيم ذات العلاقة مع رائد الأعمال
77	المبحث الثالث: أنواع الرياديين وتصنيفاتهم
77	المطلب الأول: أنواع رواد الأعمال
79	المطلب الثاني: تصنيفات رواد الأعمال
83	الفصل الثالث: العوامل المؤثرة في النهوض بريادة الأعمال وأهم التجارب الدولية
85	المبحث الأول: عوامل النهوض بريادة الأعمال
85	المطلب الأول: العوامل المتعلقة بالفرد
89	المطلب الثاني: العوامل المتعلقة بالبيئة
97	المطلب الثالث: العوامل المتعلقة بالمنظمة
100	المبحث الثاني: تعليم ريادة الأعمال
100	المطلب الأول: ماهية تعليم ريادة الأعمال
104	المطلب الثاني: استراتيجيات وأنواع تعليم ريادة الأعمال
108	المطلب الثالث: روح ريادة الأعمال
110	المبحث الثالث: بعض التجارب الدولية في ريادة الأعمال
110	المطلب الأول: التجارب الأمريكية
112	المطلب الثاني: التجارب الأوروبية
114	المطلب الثالث: التجارب الآسيوية
117	المطلب الرابع: التجارب العربية
123	الفصل الرابع: واقع ريادة الأعمال في الجزائر
125	المبحث الأول: تاريخ ريادة الأعمال وممارساتها في الجزائر
125	المطلب الأول: ريادة الأعمال في فترة ما بعد الاستقلال
127	المطلب الثاني: ريادة الأعمال في فترة الاقتصاد الموجه
129	المطلب الثالث: ريادة الأعمال في فترة التوجه نحو الاقتصاد الحر
133	المطلب الرابع: تحليل عام لثقافة ريادة الأعمال ومعيقاتها

135	المطلب الخامس: ريادة الأعمال من خلال مؤشرات المرصد العالمي لريادة الأعمال.....
138	المبحث الثاني: أهم آليات دعم ومرافقة المشاريع الريادية في الجزائر
138	المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
148	المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
155	المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
158	المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
161	المطلب الخامس: هيئات الدعم والمرافقة الأخرى.....
167	المبحث الثالث: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوجه لريادة الأعمال.....
167	المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
173	المطلب الثاني: تحليل واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....
179	الفصل الخامس: منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها
181	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
181	المطلب الأول: ضبط المتغيرات.....
186	المطلب الثاني: نموذج الدراسة
188	المبحث الثاني: مراحل تطوير أداة الدراسة
188	المطلب الأول: بناء الأداة.....
190	المطلب الثاني: صدق الأداة
196	المطلب الثالث: الثبات
201	المبحث الثالث: شرح كيفية إجراء الدراسة الميدانية.....
202	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة.....
204	المطلب الثاني: توزيع الاستبانة.....
206	المبحث الرابع: وصف وتحليل عينة الدراسة
206	المطلب الأول: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.....
207	المطلب الثاني: توزيع عينة الدراسة حسب السن.....
209	المطلب الثالث: توزيع عينة الدراسة حسب المستوى والمؤهل.....

210	المطلب الرابع: توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية.....
211	المطلب الخامس: توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة الوظيفية.....
213	الفصل السادس: دراسة الاتجاهات واختبار صحة الفرضيات.....
215	المبحث الأول: دراسة اتجاهات المبحوثين لأبعاد الدراسة.....
215	المطلب الأول: اتجاهات المبحوثين نحو العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال.....
222	المطلب الثاني: اتجاهات المبحوثين نحو العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال.....
230	المطلب الثالث: اتجاهات المبحوثين نحو العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال.....
237	المطلب الرابع: اتجاهات المبحوثين نحو أبعاد ريادة الأعمال.....
243	المبحث الثاني: اختبار صحة فرضيات الدراسة.....
243	المطلب الأول: اختبار صحة الفرضية الرئيسة الأولى.....
251	المطلب الثاني: اختبار صحة الفرضية الرئيسة الثانية.....
256	المطلب الثالث: اختبار صحة الفرضية الرئيسة الثالثة.....
261	المطلب الرابع: اختبار صحة الفرضية الرئيسة الرابعة.....
269	المطلب الخامس: اختبار صحة الفرضية الرئيسة الخامسة.....
281	الخاتمة.....
292	قائمة المراجع.....
312	الملاحق.....
313	ملحق رقم 01: قائمة المحكمين.....
315	ملحق رقم 02: الاستبانة الموجهة لتحكيم الأساتذة.....
330	ملحق رقم 03: الاستبانة الموجهة لتحكيم المهنيين.....
345	ملحق رقم 04: الاستبانة في شكلها النهائي بالأبعاد.....
355	ملحق رقم 05: الاستبانة في شكلها النهائي الموزع.....

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
08	أبعاد ريادة الأعمال من وجهة نظر بعض الكتّاب والباحثين	01
27	أهم الإسهامات الفكرية في مجال ريادة الأعمال	02
49	الأصول اللاتينية لمصطلح رائد الأعمال	03
61	مقارنة بين خصائص الرجل والمرأة الرياديين	04
67	اختلاف الكتّاب في عرض دوافع الريادة	05
76	الفرق بين كل من رائد الأعمال والرأس مالي والمدير	06
77	ما يقوم به كل من رائد الأعمال والمدير والقائد	07
106	تعليم الموجة التالية من رواد الأعمال للمنتدى الاقتصادي العالمي	08
133	القيمة المضافة حسب الإنتاج والاستغلال للقطاعين العام والخاص للفترة الممتدة ما بين سنة 2000 و 2009.	09
137	مقارنة تطور مؤشرات المرصد العالمي في الجزائر للسنوات الأخيرة	10
141	نوع التمويل المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	11
145	تطور تمويل المشاريع من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب	12
146	تطور أثر التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب	13
147	تطور عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في قطاع TIC	14
147	نوعية الأنشطة الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب	15
150	صيغ التمويل المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	16
150	توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب التمويل	17
151	توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب جنس المستفيد	18
151	توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب قطاع النشاط	19
152	توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب عمر المستفيد	20
153	توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب مستوى التعليم	21
153	مناصب العمل المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	22
154	تطور عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وأثرها في الشغل	23
155	الخدمات غير المالية المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	24
157	تطور عدد المشاريع الممولة وأثر الشغل للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	25
160	عدد المشاريع وأثر الشغل للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار	26

160	مشاريع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار حسب قطاع النشاط	27
161	مشاريع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار حسب القطاع القانوني	28
170	تصنيف المؤسسات حسب المشرع الجزائري	29
172	أصناف مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	30
173	إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة موقوفة بتاريخ 30 جوان 2018	31
174	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني	32
174	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العمال	33
175	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الشخص المعنوي حسب قطاع النشاط	34
176	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية حسب قطاع النشاط	35
176	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعنوية حسب المنطقة	36
182	أبعاد ريادة الأعمال	37
184	عوامل تطوير ريادة الأعمال تتعلق بالفرد	38
185	عوامل تطوير ريادة الأعمال تتعلق بالبيئة	39
186	عوامل تطوير ريادة الأعمال تتعلق بمؤسسة رائد الأعمال	40
193	ترميز الخيارات للعبارات وفق مقياس ليكارت الخماسي	41
194	المتوسطات المرجحة للفقرات واتجاهاتها	42
194	المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها	43
195	معامل الارتباط Pearson بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة	44
197	اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد الدراسة	45
197	ثبات محاور الاستبانة حسب معامل Cronbach Alpha	46
198	معامل الارتباط بين عبارات ريادة الأعمال مع الدرجة الكلية للأبعاد المنتمية إليها	47
199	معامل الارتباط بين عبارات العوامل المتعلقة بالفرد مع الدرجة الكلية للأبعاد المنتمية إليها	48
200	معامل الارتباط بين عبارات العوامل المتعلقة بالبيئة مع الدرجة الكلية للأبعاد المنتمية إليها	49
201	معامل الارتباط بين عبارات العوامل المتعلقة بالمنظمة مع الدرجة الكلية للأبعاد المنتمية إليها	50
202	عدد الإطارات والإطارات السامية بأجهزة الدعم	51
205	توزيع الاستبانات الموزعة والمسترجعة	52
207	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	53
208	توزيع عينة الدراسة حسب السن	54
209	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى والمؤهل	55

210	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	56
211	توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة الوظيفية	57
215	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة للعوامل المتعلقة بالفرد	58
216	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للمقومات الشخصية والنفسية	59
218	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للمقدرات والمهارات الريادية	60
221	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للتأهيل والتدريب الريادي	61
223	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة للعوامل المتعلقة بالبيئة	62
223	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للبيئة العائلية والشبكية	63
225	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للبيئة ذات العلاقة الحكومية	64
228	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للبيئة الثقافية	65
229	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للبيئة الديموغرافية	66
230	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة للعوامل المتعلقة بالمنظمة	67
231	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للتخطيط الريادي	68
232	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للتنظيم الريادي	69
234	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للتوجيه الريادي	70
235	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للقيادة الريادية	71
237	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للرقابة الريادية	72

237	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لريادة الأعمال	73
238	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول بعد الإبداع	74
239	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول بعد الابتكار	75
240	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول بعد تامين الفرص واغتنامها	76
241	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول بعد تحمل الأخطار	77
242	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول بعد خلق الثروة	78
244	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد ريادة الأعمال تعزى لمتغير الجهاز	79
245	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الإبداع تعزى لمتغير الجهاز	80
246	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد تحمل الأخطار تعزى لمتغير الجهاز	81
247	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد ريادة الأعمال تعزى لمتغير الجنس	82
248	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد ريادة الأعمال تعزى لمتغير السن	83
249	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد ريادة الأعمال تعزى لمتغير المستوى والمؤهل	84
250	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد ريادة الأعمال تعزى لمتغير الخبرة المهنية	85
250	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد ريادة الأعمال تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية	86
252	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تعزى لمتغير الجهاز	87
253	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تعزى لمتغير الجنس	88
253	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تعزى لمتغير السن	89
254	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة	90

	بالفرد رائد الأعمال تعزى لمتغير المستوى والمؤهل	
255	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تعزى لمتغير الخبرة المهنية	91
255	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية	92
257	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير الجهاز	93
258	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير الجنس	94
258	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير السن	95
259	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير المستوى والمؤهل	96
260	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير الخبرة المهنية	97
260	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية	98
262	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير الجهاز	99
263	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير الجنس	100
264	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير السن	101
265	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد القيادة الريادية تعزى لمتغير السن	102
266	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير المستوى والمؤهل	103
266	نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير الخبرة المهنية	104

267	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد التوجيه الريادي تعزى لمتغير الخبرة المهنية	105
268	نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية	106
269	نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر عوامل التطوير المتعلقة بالفرد على زيادة الأعمال	107
270	نتائج اختبار معامل تضخم البيانات والتباين المسموح	108
271	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر العوامل المتعلقة بالفرد على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة	109
272	نتائج تحليل معامل الارتباط البسيط والجزئي لعوامل التطوير المتعلقة بالفرد على زيادة الأعمال	110
273	نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر عوامل التطوير المتعلقة بالبيئة على زيادة الأعمال	111
274	نتائج اختبار معامل تضخم البيانات والتباين المسموح	112
274	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر العوامل المتعلقة بالبيئة على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة	113
275	نتائج تحليل معامل الارتباط البسيط والجزئي لعوامل التطوير المتعلقة بالبيئة على زيادة الأعمال	114
276	نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر عوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة على زيادة الأعمال	115
277	نتائج اختبار معامل تضخم البيانات والتباين المسموح	116
277	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر العوامل المتعلقة بالمنظمة على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة	117
278	نتائج تحليل معامل الارتباط البسيط والجزئي لعوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة على زيادة الأعمال	118

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
10	تعريف ريادة الأعمال	01
15	نشأة ريادة الأعمال وتطورها	02
17	عناصر ريادة الأعمال	03
31	تطور المنتجات	04
62	أهم الخصائص الواجب توفرها في رائد الأعمال	05
69	نموذج لعمليات رائد الأعمال	06
70	رائد الأعمال ومدرك وجود الفرصة، ومستثمر الفرصة	07
71	أدوار رائد الأعمال	08
75	التداخل بين صفات رائد الأعمال والقائد	09
80	تصنيف Landau للرياديين	10
81	الصفات الأربع لرائد الأعمال في العالم	11
187	أنموذج الدراسة	12

مقدمة

تمهيد:

يعود الاهتمام بموضوع ريادة الأعمال ورائد الأعمال في المجال الاقتصادي إلى نهاية القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر، وذلك منذ كتابات كل من **John B Say** و **Recharad Cantillon**، إلا أن هذا الموضوع عرّف تراجعاً نسبياً مع بداية القرن الماضي بانتشار نموذج المنظمات الكبيرة، ليعود مرة أخرى مع الأزمات الاقتصادية التي عرفها العالم منتصف سبعينيات القرن الماضي، حيث بدأ الكثير من الباحثين يهتمون برائد الأعمال وأدواره وخصائصه، والبيئة المناسبة لترقية ريادة الأعمال، إذ مهّدت بحوثهم لإبراز أهمية ريادة الأعمال، ليس من خلال زيادة الإنتاج وعوائده التي تحقّقها الأنشطة الريادية فقط، بل يتعدى ذلك إلى تحفيز النسيج الاقتصادي على التجديد والديناميكية من خلال بعث منظمات جديدة وتعويض أخرى لم تقوى على المنافسة.

كما تكمن أهمية ريادة الأعمال في تشجيع الابتكار وتنمية الأسواق وخلق التنافسية بين المنظمات وهو ما يؤدي بهذه الأخيرة إلى البحث عن طرائق التكيف من أجل البقاء، وضمن هذه الديناميكية يمكن تهيئة فرص عمل وتنوع في الأنشطة الاقتصادية وبالتالي توظيف الموارد واستغلالها بما يخدم التنمية الشاملة.

وتحتل ريادة الأعمال مكانة استراتيجية في عملية التنمية، إذ تكون جزءاً مهماً من النسيج الاقتصادي، وتؤمّن قسطاً وفيراً من فرص العمل، كما تشارك في إنتاج القيمة المضافة، فالمنظمة الريادية هي السيورة التي تبدأ بفكرة وتنتهي بعرض منتج جديد ذي قيمة في السوق، وبين الاثنين الجمع والتنسيق بين مختلف الموارد المتوفرة وحوض كافة الأخطار المترتبة عن هذه العملية¹.

وبينما حاولت بعض الحكومات التخفيف من القوة الاحتكارية، وأن تحقق في الوقت نفسه الأهداف الاجتماعية، وذلك بإعادة تنظيم المنظمات من خلال بناء مؤسسي أفضل، إلا أنّها واجهت مشكلة نقص المديرين الأكفاء اللازمين لتلك المنظمات اللازمين للهيئات المنوط بها تنظيم تلك المؤسسات، بل وعادة ما يؤدي تدخل الحكومة إلى خنق المبادرة والمساءلة الإدارية لدى القلة من المديرين الأكفاء لتزداد المشكلة صعوبة².

إشكالية الدراسة:

يُعدّ ميدان ريادة الأعمال في الجزائر وليد تطورات عدة كان أهمها أحداث الخامس من أكتوبر 1988، حيث كانت الدولة قبل ما سُمي بثورة الشباب مسيطرة على المجال الاقتصادي ومنذ ذلك الوقت تبنت عدة إصلاحات في مجالات عديدة، ومن جملة هذه الإصلاحات التي أُتخذت هو خلق عدة أجهزة تُعنى بميدان ريادة الأعمال وسن الكثير من التشريعات، كان الهدف منها تشجيع المبادرات وإنشاء المنظمات؛ نظراً للضرورة الاجتماعية المتأزمة من جهة وتحضيراً للدخول في الاقتصاد الحر كضرورة اقتصادية ملحة من جهة أخرى.

1 أنظر: مراد كواشي، مفيدة سعدي، التوجه المقاولاتي المسؤول اجتماعياً ودوره في إرساء التنمية المستدامة، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد 07، ص 66.

2 أنظر: منير إبراهيم هندی، الخصخصة: خلاصة التجارب العالمية، دار الكتب والوثائق القومية، الإسكندرية، 2012، ص 52.

كما بذلت الجزائرُ مجهوداتٍ كبيرةً في مجالِ تطويرِ منظومةِ المنظماتِ المصغرة، لكن تبقى - رغم ذلك - العديد من المعوقات والعراقيل التي تقف حائلاً أمام تطورها وتفعيل دورها؛ حيث إنَّها تُشكل ميداناً متطوراً لتحسين المهارات والكفايات الإنتاجية والتسويقية، وما للريادة من دورٍ مهمٍ في تطويرِ فكرِ هذه المنظمات لتُصبح ناجحةً وتضمّن ديمومتها¹.

وعلى الرغم من جملة القوانين المحفزة على الاستثمار وحجم التمويل الكبير والتحفيزات المالية والجبائية التي كان الهدف منها تشجيع المبادرات ومواكبة السيورة المتسارعة للتغير الذي يشهده الاقتصاد العالمي وإدراكاً منها بأهمية النهوض بريادة الأعمال كونها المحرك الرئيس للنمو والتنمية، إلا أنَّ هذه الجهود لم تَبْلُغ الأهداف المرجوة وهو ما تُؤكده تبعية الاقتصاد الجزائري للبتروول وضعف المنظمات الخاصة وقلة المشاريع الريادية الإبداعية الابتكارية.

وعلى الرغم من تقديم أجهزة الدعم والمرافقة لحصائل سنوية وأرقام تحاول أن تُثبت من خلالها نجاعة المشاريع التي تمولها إلا أنَّها تعرّضت لعدة انتقادات وتقييمات في السنوات الأخيرة، وهو ما يدعو إلى إعادة النظر في استراتيجياتها من خلال الأخذ بالحسبان ما تكوّن لدى مُسيريها من خبرة وتجربة في مجال دعم المشاريع الريادية ومرافقتها وقياس وجهة نظرهم حول ما يخدم الظاهرة ويُطورها.

في ضوء التحليل السابق يمكن أن نطرح السؤال الجوهرى التالي: ما عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة؟

يُؤدى بنا السؤال السابق إلى طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

. ما الإطار المفاهيمي لهذه الظاهرة؟

. ولماذا تزايد الاهتمام بها مؤخراً في الجزائر وما فرص ذلك؟

. كيف يمكن تطوير ريادة الأعمال وما سبل ذلك؟

. ما واقع ريادة الأعمال في الجزائر؟

فرضيات الدراسة:

لتحليل الإشكالية المطروحة وضعنا مجموعة من الفرضيات للجانب النظري وهي:

. تُعد ريادة الأعمال العامل الأكثر أهميةً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال خلق الفرص وتشجيع الإبداع والابتكار، ويُمكن تبيان دورها من خلال استعراض إحصائيات تأثيرها على التنمية الاقتصادية.

. تُعاني المشاريع من عدة مشكلات تُحد من ريادةها وتطورها.

. يُمكن تطوير ريادة الأعمال من خلال تنمية خصائص رواد الأعمال الشخصية وإعطائها القسط الوافي من الأهمية

دون إغفال بيئة ريادة الأعمال وهئيتها بما يخلق الفرص، لا سيما التكوين والتعليم الريادي وتكييف الأطر القانونية

1 أنظر: بودرامة مصطفى، دور المشروعات المصغرة في تحقيق ريادة الأعمال في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 24، مارس 2012، ص 418.

ووضع استراتيجيّة لنشر ثقافة ريادة الأعمال وتحفيزها ومراعاة كل العناصر التي تدخل في ذلك، وتمكين دور المرأة كرائدة أعمال وتذليل العقبات التي توجهها في دخول ميدان ريادة الأعمال.

كما حددنا خمس فرضيات إحصائية رئيسة تجزأت إلى فرضيات فرعية سنحاول اختبارها إحصائياً وهي:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد ريادة الأعمال تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الفرضية الرئيسة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الفرضية الرئيسة الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالمنظمة بعد إنشائها تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الفرضية الرئيسة الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لعوامل تطوير ريادة الأعمال على مستوى ريادة الأعمال في الجزائر من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

أهمية الدراسة:

يتسّم العالم اليوم بالتغيرات السريعة في شتى المجالات، لا سيما الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وكذا التطورات التكنولوجية الهائلة والتي تتأثر وتؤثر في بعضها البعض، وهو ما يفرض ضرورة بالغة للتكيف والتأقلم معها ومسايرتها بما يخدم المصالح الحياتية مجتمعة، وفي ظل هذا لا بد للدول من مراعاة السبل والمناهج والسياسات المتبعة لتحقيق الأهداف المرجوة، حيث تأتي التنمية الاقتصادية والرفاه الاجتماعي على رأسها، وبناءً على ما سبق جاءت هذه الدراسة لتحليل الظاهرة (ريادة الأعمال) في الجزائر ومحاولة لترقيتها كحل أساسي وجذري لعملية التنمية خاصة في ظل المتغيرات الراهنة والمتسمة بقلّة الموارد التمويلية ومحدوديتها والتوجه نحو اقتصاد المعرفة من جهة، وتغني الدولة بالتنوع الاقتصادي من جهة أخرى.

وتتجلى أهمية الدراسة أيضاً من خلال الاهتمام المتزايد بالظاهرة علمياً وإدراجها في المناهج التعليمية ومن خلال تأثيرها الكبير على نمو الاقتصادات العالمية، حيث تشير التقارير العالمية السنوية للمرصد العالمي للريادة إلى وجود علاقة طردية وطيدة بين الأعمال الريادية والنمو الاقتصادي، وهذا ما يستدعي ضرورة العمل على تشجيع المبادرات الفردية ونشر الوعي بين مختلف الفئات الاجتماعية عامة، بما في ذلك خريجو الجامعات والمعاهد وأصحاب الكفايات لأنهم المحرك الرئيس والمادة الأولية والأساسية في العملية التنموية من جهة وتمثيلهم لظاهرة البطالة كظاهرة يجب محاربتها من جهة أخرى، هذه الأخيرة التي لا تخفى آثارها وسلبها على المجالين الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء، ووصولاً إلى أهمية البحث عن السبل والطرائق المثلى للنهوض بريادة الأعمال وإيجاد الآليات المناسبة لذلك (التمويل، المرافقة، الاستشارة، المتابعة، والتكوين والتأهيل وغيرها) دون إغفال الجوانب الثقافية والتوجيهية

والإعلامية وتكييف الأطر القانونية لذلك، حيث جاءت هذه الدراسة تحليلاً لواقع ريادة الأعمال ومعوقاتها وكيفية تحسين دور الأجهزة والبرامج في العمل على تطوير العملية التنموية ورفع مستوى المعيشة، ومحاربة الفقر ولما لا التميز والإبداع والابتكار.

أهداف الدراسة:

سوف نحاول من خلال هذه الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

- . تسليط الضوء على الإطار النظري الذي سنتطرق من خلاله إلى الإسهامات المعرفية المقدمة من طرف العديد من الكتاب والباحثين، التي تناولت ظاهرة ريادة الأعمال من نشأة ومفهوم وأهمية.
- . معرفة المشاريع الريادية، البيئة الريادية والخصائص الشخصية لرواد الأعمال.
- . البحث في مكانة ريادة الأعمال.
- . عرض حصائل أجهزة الدعم والمرافقة (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار).
- . استعراض وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة حول عوامل تطوير ريادة الأعمال.
- . تقديم مقترحات للمساهمة في فعالية الأجهزة المختلفة للنهوض بريادة الأعمال.

مبررات اختيار الموضوع:

. المبررات الشخصية:

وتتمثل المبررات الشخصية في المهنة التي نزاوها بجهاز ذي علاقة مباشرة بالموضوع، ألا وهو الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث راودتنا عدة أسئلة تتعلق بمدى مساهمة هذا الجهاز في الرقي بريادة الأعمال على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي وتعزيز فرص التنمية، وهو ما دفعنا لإكمال دراستنا خلال طور الماستر في تخصص: المقاولاتية وتسيير المؤسسة أين حاولنا دراسة: المقومات الشخصية للشباب رواد الأعمال في مذكرتنا، فجعلنا هذا نتعمق أكثر في الظاهرة المطروحة بتوسيع مجال البحث لمعرفة كيفية النهوض بريادة الأعمال من خلال تحليل الدور التنموي لها ومدى انسجام بيئة الأعمال مع متطلبات ريادة الأعمال.

. الاطلاع على تقرير المرصد العالمي للريادة لسنة 2016 حيث صنّف الجزائر في المركز الثاني عشر في منطقة شمال إفريقيا والشرق الأوسط والثالث والسبعين عالمياً مما دفعنا لمعرفة أسباب احتلالها لهذا المركز المتأخر وسبل تحسين ذلك من خلال دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

أما الموضوعية فهي:

. أهمية الموضوع في المجالين الاقتصادي والاجتماعي الأمر الذي حفزنا لاكتشاف ميدان ريادة الأعمال وفتح آفاق جديدة للأبحاث العلمية المستقبلية.

. محدودية الدراسات الأكاديمية التي تناولت الظاهرة وحللتها دفع بنا إلى إثراء مكتبة الجامعة بهذا الموضوع.

منهج الدراسة:

يُعد المنهج فن التنظيم الصحيح لسلسلةٍ من الأفكارِ العديدة، إما من أجلِ الكشفِ عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين، وإما من أجلِ البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين¹، ويعد أيضاً مجموعة من العمليات التي تكتسي الطابع الذهني ونسعى من خلالها للوصول إلى الحقيقة، وسنعمدُ في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج الأنسب لتحليل الظاهرة المقصودة في هذه الدراسة، حيث يقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع والتعبير عنها بشكلٍ كميٍّ أو كيفيٍّ؛ بما يوضح حجمها ودرجة ارتباطها وأهميتها وهو ما سيمكننا من تقديم مقترحاتٍ تتناسب مع النتائج التي سنتوصل إليها، كما تعرضنا أيضاً في جزء من هذه الدراسة لسرد تطور العمل الريادي في الجزائر، مُحلِّلين آراء الباحثين وتنبؤاتهم وتوقعاتهم وعارضين لبعض الأرقام والإحصائيات، كما اعتمدنا على بعض الأساليب الإحصائية وأسلوب الدراسة الميدانية في دراسة الفروق في وجهات النظر بين المتغير المستقل المتمثل في عوامل تطوير زيادة الأعمال والمتغير التابع المتمثل في إقامة المشاريع الريادية (زيادة الأعمال)، وللوقوف على واقع هذه الأخيرة ومعرفة القصور الذي يشوبها، وسنعمدُ على استبانة نوجهاً مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، والتي قُمنّا بتحكيماها من خلال عرضها على المختصين في مجال زيادة الأعمال في جامعة الجلفة وبعض الجامعات الأخرى وحتى بعض الخبراء، ولكي نُضفي مصداقيةً ودقةً أكبر للبحث ونستخلص المعلومات دون لبس شرحنا للمبحوثيين المتمثلين في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة عناصر هذه الاستبانة من أجل الوصول إلى الحقيقة، كما اعتمدنا على أسلوب الملاحظة عند زيارتنا لأجهزة الدعم والمرافقة دون أن نُشعر المبحوثين أننا نقوم بذلك.

حدود الدراسة: للإحاطة بإشكالية الدراسة وفهم جوانبها وضعنا الحدود التالية:

1. الحدود الموضوعية:

تناولت الدراسة موضوع عوامل تطوير زيادة الأعمال في الجزائر من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، بمعنى أنّ المتغير المستقل سيتمثل في عوامل تطوير زيادة الأعمال المختلفة وأنّ المتغير التابع سيكون زيادة الأعمال. كما نشير إلى أنّ عوامل تطوير زيادة الأعمال ستقتصر على ثلاثة محاور أساسية: عوامل تتعلق بالفرد رائد الأعمال، عوامل تتعلق ببيئة رائد الأعمال، وعوامل تتعلق بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها، أما المتغير التابع المتمثل في زيادة الأعمال فتم قياسه من خلال الإبداع والابتكار وتأمين الفرص واغتنامها وتحمل الأخطار وخلق الثروة.

2. الحدود الزمنية:

امتدت الدراسة بصفة عامة على مدى سنتين كاملتين، ابتداءً من تاريخ قبول الموضوع بدايةً من جوان 2017 إلى منتصف سنة 2019، أما بالنسبة للدراسة الميدانية والتي كانت بأجهزة الدعم والمرافقة لولايات: المدية، الجلفة، الأغواط، فقد كانت خلال السداسي الأول من 2019.

1 أنظر: عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان، كتابة البحث العلمي صياغة جديدة، مكتبة الرشد ناشرون، الرياض، 2002، ص 28.

3. الحدود المكانية:

ستتناول الدراسة في جزئها المتعلق بتحليل واقع ريادة الأعمال في الجزائر النتائج المحققة من طرف أهم أجهزة الدعم والمرافقة، أما جانبها التطبيقي فسنعمد من خلال الدراسة الميدانية على توزيع استبانة تشمل أجهزة الدعم والمرافقة (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار) لثلاث ولايات هي: المدية، الجلفة، الأغواط.

4. الحدود البشرية:

سيتم توزيع أداة جمع المعلومات المتمثلة في الاستبانة بصفة عشوائية على مسيري أجهزة الدعم والمرافقة للأجهزة سالف الذكر بالنسبة للإطارات، أما بالنسبة للإطارات السامية فسيتم توزيعها على مديري الأجهزة ذاتها بالولايات نفسها المذكورة سابقا.

الدراسات السابقة:

1. دراسة: نيار نعيمة، بعنوان: الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة، رسالة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2008.

حاولت الباحثة معرفة الأسباب الحقيقية التي تدفع بالشباب لإنشاء مؤسسة مصغرة وقدرة أجهزة التشغيل في استقطابهم والبحث عن الظروف الثقافية والقيم الدينية والاقتصادية التي تنشأ بها المنظمة، كما خلصت لقياس رأس المال الاجتماعي والتنظيمي في إحداث المشاريع ونمو روح (المقاولانية) وكانت مقارنة الباحثة اجتماعية بحتة، وذهبت إلى أنّ المنظمة الريادية تحظى برعاية العائلة مادياً ومعنوياً، كما أنّ رواد الأعمال غير مستقلين تماماً عن أسرهم، وكتعليق مختصر على هذه الدراسة فإنّ الباحثة ركّزت على الجانب الاجتماعي والأسري والمهني ودوره في بناء شخصية رائد الأعمال وتحليل تأثير ذلك على تسييره لمشروعه.

كما اعتمدت الباحثة على المنهجين الكمي والكيفي لتحليل اشكالياتها ومعالجتها واستخدمت أسلوب المقابلة لجمع المعلومات خلال المعرض الوطني للمؤسسات المصغرة سنة 2007 حيث يفترض مشاركة رواد الأعمال من جميع ولايات الوطن، إضافة إلى هذا فقد استخدمت استبانة وزعتها على عينة من رواد الأعمال المستفيدين من جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بلغت 142 مستفيداً من فروع الوكالة ذاتها بالجزائر العاصمة.

2. دراسة: فيرلاس محمد بعنوان: تأثير سياسات المساعدة المقاولانية على بروز الروح المقاولانية لدى الشباب، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة تيزي وزو، 2012، (باللغة الفرنسية).

عالج الباحث من خلال هذه الدراسة مراحل نمو الروح (المقاولانية) لدى الشباب الجزائري وحاول معرفة إمكانية ترقية (المقاولة) من خلال تفعيل أجهزة الدعم والمرافقة لخلق الروح (المقاولانية) وتشجيعها خصوصاً لدى الشباب ودفعهم إلى ذلك، وبتنمية مهارات الريادة عند الشباب وجعله أكثر مبادرة مهما كان الوضع الاجتماعي الذي يعيشه وانطلق الباحث من السؤال التالي: إلى أي مدى بإمكان الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تشجيع ظهور روح (المقاولة) ونموها لدى الشباب؟ وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على دفع

الشباب لريادة الأعمال، كما توصلت أيضاً إلى أن الظاهرة يمكن أن تنمو في أي سياقٍ وأي وسط حيث أن الشباب لا يولد رائداً وإنما يمكن أن يُصبح كذلك، ويمكن أن تكون هذه الدراسة مهمةً في جانبٍ معالجتها لموضوع تشكّل روح (المقاولانية) لدى الشباب وأثر أجهزة الدعم والمرافقة في ذلك، وكتعقيبٍ على هذه الدراسة فلقد ركّز الباحثُ على الجوانب البيئية السياسية المتعلقة بسياسة التوجّه نحو الاقتصاد الحر وأقصى تأثير الخصائص الشخصية التي تدفع بالشباب وتسحبهم نحو ريادة الأعمال والعوامل الأخرى، فجدلياً أن الرائد لا يولدُ راءداً وأن البيئة تلعب دوراً في بناء الروح (المقاولانية) وتنميتها والتركيز على أثر أجهزة الدعم تُعد نظرةً ضيقةً لما يحدث في العملية الريادية المتسمة بالتعقد، ولهذا يجبُ البحثُ عن عواملٍ أخرى يمكنُ أن تخلق مشاريعٍ ريادية، إضافة إلى هذا فقد اعتمدَ الباحثُ على المنهج الوصفي لمعالجة إشكاليته، كما قام بدراسة ميدانية وجمع معلوماته من خلال استبانة وجهها لعينة من رواد الأعمال المستفيدين من جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تيزي وزو بلغت خمسين رائداً أعمال.

3. دراسة: دباح نادية بعنوان: دراسة واقع المقاولانية في الجزائر وآفاقها بين 2000. 2009، مذكرة ماجستير تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر 3، 2012.

حاولت الباحثة من خلال دراستها البحث عن العقبات التي تشوب المحيط العام (للمقاولانية) والتي تُحد من ميول الأفراد لإنشاء مؤسساتهم الخاصة وركزت على نشر الروح (المقاولانية) ومدى مساهمتها في تنشيط عملية إنشاء المؤسسات ودور الخبرات السابقة في ذلك، كما ناقشت دور جهود الدولة في مجال تحفيز رواد الأعمال على إنشاء المزيد من المؤسسات وتوصلت إلى أن روح (المقاولانية) لم تبلغ المستوى الذي يمكن من خلاله أن تنشط عملية خلق المؤسسات، كما ضعفت دور الدولة من خلال الإصلاحات المطبقة في المجال، خاصة في تباين الدعم الموجه للشباب وطول الإجراءات، وكتعقيبٍ على هذه الدراسة فقد ناقشت الموضوع من زاوية خلق المؤسسات فقط والدوافع الحقيقية لذلك، وأغفلت العوامل الأخرى، فالهدف من الريادة لا يُختزل في خلق المؤسسات فقط بل يتعداه إلى الاستمرارية والنمو والتميز والتفرد وخلق الثروة، والملاحظ أن الباحثة ركزت بحثها حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. كما اعتمدت في دراستها على المنهجين الوصفي والتحليلي وتمثل مجتمع الدراسة في رواد الأعمال الناشطين في بعض بلديات الجزائر العاصمة، واقتصرت العينة على ثلاثين رائداً أعمال تم اختيارهم بصفة عشوائية وكانت الاستبانة الأداة المستخدمة في جمع المعلومات.

4. دراسة: صندرة صايبي بعنوان: المقاولية واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، جامعة قسنطينة 2، 2014.

حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة التطرق إلى العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال من جهة وعوامل تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة أخرى، إضافة إلى محاولة بناء نموذج خاص برائد الأعمال في الولايات التي اختارتها لدراستها الميدانية المتمثلة في كل من: ميلة، جيجل، وقسنطينة بالشرق الجزائري، أين حاولت الباحثة المقارنة بين هذه الولايات من حيث مناخ الأعمال والظروف الاقتصادية.

توصلت الباحثة إلى استنتاجٍ غريبٍ مفاده وجودُ زيادة الأعمال في الجزائر قبل دخول الاستعمار الفرنسي، كما تفردت الباحثة بمصطلحٍ من تأليفها وهو "المقاولية" والذي قصدت به زيادة الأعمال، كما بررت انتشار هذه الأخيرة إلى الوضعية الاجتماعية والنظام التعليمي والبيئة العامة، ثم انتقدت الدور الذي تقوم به أجهزة الدعم والمرافقة عموماً ووصفتها بميئات العرقلة وطلبت إعادة النظر في عملها ودورها، كما قدمت عدة توصياتٍ منها ما هو موجهٌ لرواد الأعمال كطلبها توجيههم إلى ما سمتهُ الأنشطة العذراء دون ذكر طبيعتها، واقتراحاتٍ موجهةٍ لأجهزة الدعم والمرافقة بصفةٍ عامةٍ كغرس الثقافة وإعداد الخرائط القطاعية ومراعاة الاختلاف بين رواد الأعمال.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الإحصائي في دراستها الميدانية التي كان مجتمعها يضم 28 508 مؤسسة، أين شملت العينة 174 مؤسسة موزعةً على ولاياتٍ كلٍ من: ميلة، جيجل وقسنطينة، كما كانت الاستبانة وسيلة لجمع المعلومات.

5. دراسة: جودي محمد علي بعنوان: نحو تطوير المقاوالية من خلال التعليم المقاوالاتي، أطروحة دكتوراه تخصص علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015.

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة التعرف إذا ما كانت المعلومات والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم (المقاوالاتي) تسمح للطلاب بأن يشرع في تأسيس مشروعٍ صغيرٍ وتسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملاً ناجحاً، وتحليل علاقة التعليم (المقاوالاتي) ب بروز روح (المقاوالاتية) لدى الطلبة الجامعيين وتوصل إلى وجود علاقةٍ ضعيفةٍ بينهما، مما دفعه إلى استنتاج وجود عواملٍ أخرى فاقترح تعديلاتٍ على البرامج القائمة التي تخص التعليم وأوصى بتعميمها، والملاحظ في هذه الدراسة اقتصارها على فئة الطلبة الجامعيين والمقبلون على التخرج وهي فئة تسعى للحصول على الشهادات من أجل التوظيف المباشر ويصعب استقطابها نحو زيادة الأعمال في ظل وجود عوامل تعمل على عكس ذلك منها المقومات الشخصية للطلبة ودافعيتهم للحصول على الشهادات والتي يصعب كبحها من خلال برنامج دراسي خاصة وبعدها عن متطلبات إنشاء مؤسسة ناهيك عن نموها وريادتها.

اعتمد الباحث في دراسته هذه على المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة إشكاليته إضافةً إلى المنهج القياسي (الإحصائي)، وتمثل مجتمع دراسته في طلبة تخصص (المقاوالاتية وتسيير المؤسسة) بجامعة زيان عاشور بالجلفة كما شملت عينة دراسته 132 طالباً موزعين على السنة الأولى والثانية من ذات التخصص المذكور.

6. دراسة: بدرابي سفيان بعنوان: ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول، أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة تلمسان، 2015.

حاول الباحث من خلال دراسته هذه مناقشة جدلية وجود ثقافة (المقاوالاتية) لدى الشباب الجزائري، حيثُ هدف إلى تحليل واقع الأعمال وممارساتها في الجزائر وعلاقة ذلك ببيكولوجية الأعمال وأزمتها، كما ربط ذلك بموقف الشباب رواد الأعمال من عمل المرأة و (المقاولة) النسوية واختلافها مع الرجل إضافةً إلى علاقة كلٍ من العائلة والارتباط بها وحدود الربح والتصورات الدينية ومفهوم البركة والنجاح بثقافة (المقاوالاتية)، وتوصل إلى فكرة مفادها أن هناك غياباً كبيراً لهذه الثقافة ووجود امتثال اجتماعي سلمي يفرض هيمنة منطق مجتمعي ينافي الإبداع والابتكار

ويساير قيم تقليدية تضيفي إلى الروح الجهوية والهيمنة الذكورية، كما توصل إلى أن دور أجهزة الدعم ضعيفٌ وغائبٌ لحدٍ كبير، وهو ما يتجلى في وجود رواد أعمال (الضرورة) وعموماً كانت النتائج سلبية وذلك لوجود عواملٍ ضعفٍ تؤدي بالظاهرة نحو الاختزال في إنشاء المؤسسات دون ريادة ونموها، ويمكن أن نقول بأن الدراسة ناقشت جانباً مهماً من الظاهرة ولكن لدى فئة معينة تمثلت في الشباب وفق مدخل اجتماعي، ويمكن تفعيل بقية العوامل بالشكل المطلوب والقدر الكافي الذي يؤدي إلى النهوض بالظاهرة.

اعتمد الباحث في دراسته على المزج بين العناصر النوعية والكيفية في استكشافه لميدان ريادة الأعمال ولم يصرح بالمنهج المتبع، ويتضح أنه المنهج الوصفي مع توجيهه لاستبانة لعينة من رواد الأعمال بلغت 172، بعدة بلديات من ولاية تلمسان، كما تمثل مجتمع الدراسة في أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع وضع شرط تمثل في ألا يقل نشاط المؤسسة عن سنتين.

7. دراسة: قوجيل محمد بعنوان: دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، 2015.

وهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على مختلف العوامل المؤثرة على ما أسماه بالبروز (المقاولاتي)، وكيفية مساهمة السياسات الحكومية في تفعيلها، ورَكَزَت الدراسة على تحديد أهم العناصر لتنمية ثقافة (المقاولاتية) في الجزائر، كما سعت لتقييم البيئة الاقتصادية والتشريعية وتحديد إيجابيات مناخ الأعمال ونقائصه وتشخيص أداء هيئات الدعم والمرافقة، حيث توصل إلى أن سياسات دعم (المقاولاتية) في الجزائر لا تؤثر بشكل فعال في البروز (المقاولاتي)، كما حَكَمَ على أجهزة الدعم والمرافقة بعدم الفاعلية في أدائها الدور المطلوب، كما أوصت هذه الدراسة بعدة توصيات منها: التخفيف من السياسة الاجتماعية المنتهجة وتوفير البنية التحتية وقنوات التوزيع المشجعة على النشاط الاقتصادي والتوازن الجهوي، إضافة إلى التخفيف من العراقيل التي تقف في وجه المؤسسات الصغيرة وإصلاح النظام المصرفي الذي وصفته بالضعيف، وكتعقيب على هذه الدراسة فقد حكمت على بعض المتغيرات من خلال ما يراه رواد الأعمال وهم فئة لها خصائصها ومقوماتها الخاصة، كما لم تتطرق إلى عوامل أخرى تتعلق بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها.

لم يذكر الباحث صراحةً المنهج المستخدم في الدراسة، لكن من خلال قراءتنا لها يظهر جلياً أنه اعتمد على المنهج الوصفي، إضافة إلى قيامه بدراسة ميدانية بولايات كل من ورقلة وغرداية وبسكرة وباتنة ووادي سوف، وكانت الاستبانة الأداة الأساسية لجمع المعلومات، وتمثل مجتمع الدراسة في رواد الأعمال المستفيدين من أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات ذاتها إضافة إلى بعض مشاتل المشاريع، وبلغت عينه دراسته 118 فرداً.

ما يميز هذه الدراسة:

يتبين لنا من خلال استعراض الدراسات السابقة أنها تمت في بيئات مختلفة، كما أن لهذه الأخيرة ظروفها الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، وكانت في فترات متباينة، وبصفة عامة يمكننا أن نوضح ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من خلال العناصر التالية:

1. تنطلق هذه الدراسة من خلال تحليل عدة عوامل وتشمل الكثير من المتغيرات التي تم تناولها في الدراسات السابقة وتضيف أخرى وفق نظرة شمولية للظاهرة، حيث تم تقسيم هذه العوامل لثلاث مجموعات رئيسة أولها يتعلق بالفرد وثانيها يتعلق ببيئته وأخيراً عوامل تتعلق بالمنظمة بعد إنشائها.
2. تختار هذه الدراسة عينة لم يؤخذ رأيها بالحسبان سابقاً (في حدود علم الطالب)، حيث نُعدّها من فئة الخبراء المتخصصين في الظاهرة والعمليين الذين يلاحظونها بشكل يومي وتمثل في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة الأكثر أهمية في الجزائر.
3. اختارت هذه الدراسة ولايات مختلفة عن الولايات التي تناولتها الدراسات السابقة فتنوعت بين الشمال والوسط والجنوب.

المصطلحات المستعملة في هذه الدراسة:

نظراً لكثرة المصطلحات المستعملة في مجال ريادة الأعمال فقد استخدمنا المصطلحات التالية للدلالة على المعنى نفسه تقريباً:

1. ريادة الأعمال: تمت كذلك الإشارة إليها بالريادة في الأعمال والريادية و(المقاولاتية) لتبيان الضبط الاصطلاحي لها.
2. رائد الأعمال: وهو المقاول وصاحب المشروع والمستثمر كذلك، حيث تختلف أجهزة الدعم والمرافقة حول تسميته وهو الشخص ذاته المراد.
3. المنظمة: وهي المؤسسة وكذلك المنشأة.

هيكل الدراسة:

من أجل معالجة إشكالية الدراسة ارتأى الطالب تقسيم دراسته هذه إلى ستة فصول جاءت كالتالي:

الفصل الأول بعنوان **الإطار النظري لريادة الأعمال** وتضمن ثلاثة مباحث رئيسة، تطرق الطالب فيها إلى الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال، وحاول أن يُعدّد مختلف آراء مفكري مدارس ريادة الأعمال ومصادرها ويبيّن أهميتها الاقتصادية والاجتماعية، ويختم الفصل من خلال سرد الأخطار المحتملة والجانب المظلم لريادة الأعمال، إضافة إلى ربطها بما يترتب عنها من مسؤولية اجتماعية وأخلاقيات أعمالٍ ويحلّل العلاقة بين ذلك.

في الفصل الثاني الذي عُنونَ بـ **الإطار النظري لرائد الأعمال** وتضمن هو الآخر ثلاثة مباحث رئيسة، حاول الطالب أن يوضح ماهية رائد الأعمال وفق تحليل ذي بعدٍ نفسي، متطرقاً لأهم الأدوار التي يقوم بها والخصائص التي تُميزه، ومقارناً بينه وبين بعض المفاهيم ذات العلاقة أين تناول أوجه التشابه والاختلاف، ليخلص في الأخير إلى أهم وجهات النظر في تصنيف رواد الأعمال وأنواعهم.

أما في الفصل الثالث والذي كان بعنوان **العوامل المؤثرة في النهوض بريادة الأعمال وأهم التجارب الدولية** تضمن أيضاً ثلاثة مباحث رئيسة، فقد حاول الطالب تصنيف هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات رئيسة وهي ما

يتعلق بالفرد وما يتعلق ببيئته وما يتعلق بمنظمتيه بعد إنشائها، وحاول أيضاً تحليل إشكالية تعليم ريادة الأعمال وتفسير الروح الريادية، كما تطرق في الأخير لبعض التجارب الدولية التي تنوعت بين الأمريكية والأوربية والآسيوية والعربية. الفصل الرابع هو فصلٌ شبه تطبيقي عُنونَ بـ **واقع ريادة الأعمال في الجزائر**، تناول من خلاله الطالب تاريخ ريادة الأعمال في الجزائر وممارستها منذ الاستقلال؛ ومستعرضاً أهم وجهات نظر الكُتّاب الجزائريين فيما يمكن أن يُطوّر الظاهرة، كما حاول تقييم أهم آليات دعم ومرافقة المشاريع الريادية في الجزائر من خلال أحدث إحصائيات لها على المستوى الوطني.

ولقد كان الفصل الخامس تطبيقياً خالصاً عُنونَ بـ **منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها**، تناول من خلاله الطالب شرحاً مفصلاً للإطار المنهجي للدراسة الميدانية، أين ضبطت متغيرات دراسته وتبنى أنموذجها، كما عرض مراحل تطوير أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة وشرح كيفية إجراء الدراسة الميدانية في الولايات الثلاث المختارة، ليختتم هذا الفصل بوصف عينة الدراسة وتحليلها حسب عدة متغيرات شخصية ووظيفية.

في الفصل السادس والأخير والذي جاء تحت عنوان **دراسة الاتجاهات واختبار صحة الفرضيات**، عمّد الطالب إلى توضيح اختلافات أجوبة عينة الدراسة حول العوامل سالفة الذكر كمتغير مستقل وأبعاد ريادة الأعمال كمتغير تابع، وختّم هذا الفصل باختبار صحة فرضيات الدراسة الخمس.

وسنختم هذه الدراسة بخاتمة نتطرق فيها لأهم النتائج التي تم التوصل إليها في الجانبين النظري والتطبيقي إضافةً إلى جملة من المقترحات والآفاق.

الفصل الأول

الإطار النظري

لريادة الأعمال

تمهيد:

يُعد موضوع ريادة الأعمال من المواضيع الإدارية والاقتصادية المهمة المتجددة، حيث جذب انتباه الكثير من الباحثين وتفكيرهم عبر عدة حقباتٍ زمنيةٍ ونال مكانةً في السنوات الأخيرة في الأدبيات المعاصرة واهتماماً وثيقاً من طرف الدول، ويتبع هذا الاهتمام المتزايد من الأثر الذي تدره ريادة الأعمال على اقتصاداتها في مختلف الجوانب من خلال ما يؤديه رواد الأعمال من دورٍ كبيرٍ في صياغة بيئة الاستثمار، وما يقدمونه من منتجاتٍ مبتكرةٍ وخدماتٍ جديدةٍ وخلقٍ فرصٍ مستمدةٍ من أفكارٍ مبتكرةٍ سرعان ما يحولونها لمشروعاتٍ ومنظماتٍ أعمالٍ قابلةٍ للنمو والازدهار والتي تشكل العامل الأساسي في النمو الاقتصادي والاجتماعي، وهذا ما جعل الدول تهتم بتحفيز رواد الأعمال وتطوير منظماتهم.

وسنستعرض في هذا الفصل أهم وجهات النظر والأدبيات النظرية التي حللت الظاهرة وفسرتها منذ ظهورها ونحاول شرح أهم ما خلصت إليه الكتابات في الموضوع ويتضمن هذا الفصل المباحث التالية:

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال.
- المبحث الثاني: مدارس ريادة الأعمال ومصادرها ودورها الاقتصادي والاجتماعي.
- المبحث الثالث: ريادة الأعمال بين الأخطار والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال

شغل مفهوم ريادة الأعمال حيزاً من تفكير الإداريين والاقتصاديين والاجتماعيين وهو ما أدى إلى توجيه البحث العلمي لدراسة الظاهرة وذلك قُبيل بزوغ الثورة الصناعية كما ساهم في بروز توجهاتٍ فكرية متعددة متتالية ومتعاقبة رصدت أبعادها وسعت لتشخيصها وتحليلها.

المطلب الأول: مفهوم ريادة الأعمال

تعرض الكُتّاب والدارسون في مجالاتٍ عدة إلى مفهوم الريادة على نحوٍ واسعٍ و متميزٍ وعَرَّفَ كل منهم هذا المفهوم حسب مجال تخصصه ونوع عمله.

فتغيرت الترجمة العربية لمصطلح Entrepreneur ثلاث مرات خلال العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين فقد كانت " منظم " لكون علماء الاقتصاد الأوائل ركزوا على مهارة الريادي في التنظيم، ثم " مقال " والسبب هو أنّ فئة المقاولين كانت الفئة التي أظهرت أعلى استعدادات ريادية ومن ثمة تحولت في تسعينيات القرن الماضي إلى " ريادة " نتيجة لإدراك أنّ الاستعدادات الريادية غير محصورة بالمقاولين، إنّ التعريف الحديث لمفهوم الريادة يعتمد على الإطار والمنظور الذي سيتم من خلاله تناول معنى الريادة ولا يخضع لتعريف موحد، فالريادة غير مرتبطةً بوظيفة أو مهنة أو علم معين¹.

وعلى الرغم من هذا فقد استخدمت العديد من الكلمات كمترادفاتٍ لتعطي معنى " الريادة "، لكن الأصل الفرنسي لكلمة الريادة اشتق من كلمتين لاتينيتين تعنيان (Under Takes) والتي تعني في اللغة العربية: يتعهد أو أراد الشيء وطلبه، إنّ هذا الغموض في المعاني سمح للكلمة أن تأخذ العديد من المعاني على مر العصور وهناك تداخلٌ كبيرٌ لدى بعض الكُتّاب والباحثين في استخدام مفهوم الريادة².

وفي أغلب الأدبيات العربية الإدارية أشارت العديد من نماذج التعريف لمصطلح: المبادرة، الريادة، المبادرة، الإنشاء، العمل الحر، وبالمقابل يوصف الشخص بأنه المبادر، والرائد، والمبادئ، والمخاطر، والمبدع الإنتاجي، والجريء، كما اتفق عدد من المراكز والجمعيات والمنظمات في العالم العربي في المؤتمر الدولي لريادة الأعمال عام 2009 في العاصمة السعودية على ترجمة الكلمة الإنجليزية فرنسية الأصل Entrepreneurship بمعنى

1 - فاضل حمد سلمان، طارق كاظم الناصري، ريادة المنظمات في إطار ممارسة القيادة الاستراتيجية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 87، 2016، جامعة بغداد، ص 199.
2 - حسين عليان إرشيد الخالدي، العوامل المؤثرة في إقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، إدارة أعمال، جامعة عمان، 2007، ص 3.

ريادة الأعمال وترجمة Entrepreneur بمعنى رائد الأعمال، وذلك لحسم الجدل حول الترجمة العربية لهذين المصطلحين¹.

ومن وجهة نظر الطالب فإنَّ الكتاب العرب في مجال إدارة الأعمال عموماً وريادة الأعمال خصوصاً ينقسمون في استخدام المصطلح، وأغلب الكتابات العربية تناول مصطلح "ريادة الأعمال" ترجمةً للكلمة الإنجليزية Entrepreneurship لشموله عوض "مقاولاتية" الذي بقي مستعملاً في الكتابات للمؤلفين المغاربة على وجه الخصوص وبالعودة للقواميس والمعاجم كالمحيط والمنجد وغيرها، يتضح وجود مصطلح "مقاول" وعدم وجود مصطلح "مقاولاتية" وهو ما تؤكدُه الآراء آنفه الذكر.

ورغم أنَّ المصطلح أُستخدِم منذ زمنٍ طويل إلاَّ أنَّه ما زال يكتنفه الغموض، حيث لم يظهر حتى الآن إجماعٌ حول مفهومٍ متفقٍ عليه للريادة، وتعددت التعاريف ذاتُ العلاقة بمفهوم وطبيعة الريادة على الرغم من وجود الكثير من التقارب فيما بينها من حيث المعنى العام والمحتوى².

هناك عددٌ كبيرٌ من المحاولات لتعريف ريادة الأعمال وسنحاول عرض أهمها من طرف الباحثين العرب وآرائهم ثم غيرهم من الأجانب خاصة الغربيين، حيث يذهب زيدان إلى أنَّ تعريفَ ريادة الأعمال من أكبر العقبات التي تواجه تكوين إطارٍ مفاهيمي لمجال ريادة الأعمال، ويؤكدُ عدمَ اتفاق الباحثين والدارسين في هذا المجال على تعريف محدد له، بل حتى أنَّه لا يوجد اتفاق - أساساً - على الجوانب والمتغيرات المكونة لمجال ريادة الأعمال، ويضيفُ أنَّه حتى الآن ما زالَ الباحثون يجتهدون لوضع تعريفاتٍ فردية لمجال ريادة الأعمال من خلال توصيفِ سماتِ رائد الأعمال وما يقوم به من أنشطة ووظائف، ومن خلال تعريف مجال ريادة الأعمال طبقاً لما يقوم به رائد الأعمال فقط، استطاع الباحثون في هذا المجال التوصل إلى تعريفاتٍ غير مكتملة لم تصمد أمام انتقاداتِ الباحثين للمجالات العلمية الأخرى³.

أما الشميمري والمبيريك فيريا أنَّ ريادة الأعمال هي "نشاط ينصب على إنشاء عملٍ حرٍ ويقدم فعالية اقتصادية مضافة، كما تعني إدارة الموارد بكفاية وأهلية متميزة لتقدم شيءٍ جديدٍ أو ابتكارٍ نشاطٍ اقتصاديٍّ وإداريٍّ جديد، وتتسم بنوعٍ من المخاطرة ولكنها المخاطرة المدروسة"⁴.

- 1 - أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك، مبادئ ريادة الأعمال، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، ط1، 2016، ص 10.
- 2 - عمر خضيرات، الريادة الاقتصادية والمشروعات الصغيرة في الأردن، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة التاسعة، العدد ثلاثون، 2011، ص 3.
- 3 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007، ص 65.
- 4 - أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك، مبادئ ريادة الأعمال، مرجع سابق، ص 10.

ويرى مبارك أن الريادة "ظاهرة قديمة حديثة متجددة تحمل في طياتها معاني ورموز خيرة، فمنذ فجر التاريخ وهي تستخدم للدلالة على المبدعين والمبتكرين في شتى المجالات وعلى إنجازاتهم المتعددة، ويضيف أيضاً أن الريادة مرت بحقبة زمنية مملوءة بالإسهامات العلمية المختلفة وغزيرة الآراء والنظريات العلمية، من قبل العديد من الباحثين والعلماء في الحقول العلمية المختلفة على غرار علم الاقتصاد وعلم النفس والتسويق والإدارة الاستراتيجية وعلم الاجتماع وعلم التاريخ، وعلم الإنسان، حيث من الصعب أن تتطور ريادة الأعمال في حقل علمي منفرد، ويشير إلى أن ريادة الأعمال ظاهرة معقدة حيث لا توجد نظرية موحدة لها"¹.

أما **العامري والغالبي** فيعتقدان أن القصد من ريادة الأعمال هو "خصائص وسلوكيات تتعلق بالابتداء بعمل والتخطيط له وتنظيمه وتحمل أخطاره والإبداع في إدارته"، كما أنها لا ترتبط بجنس معين ولا عرق ولا دين محدد، فالكثير من الأعمال الناجحة في دول متقدمة أنشأتها نساء رائدات أو أقليات عرقية أو دينية².

ويلخص **خصاونة** أبعاد ريادة الأعمال من خلال اشتغالها على المعاني التالية³:

. الإتيان بشيء جديد لم يسبق أحد وأن جاء بمثله؛

. أن يعبر الشيء الجديد عن إضافة قيمة؛

. قبول الأخطار في العملية الريادية؛

. توفير الموارد (الوقت، الجهد، المال) اللازم.

أما **كاظم** فيرى أن ريادة الأعمال "تشكل نشاطاً فاعلاً تمارسه الجماعات والأفراد من خلال بذل الجهود الإدارية والتنظيمية نحو خلق القيم وتحقيق سبل النمو والتحسين في إشباع حاجات الأفراد والجماعات وتشجيعهم نحو العطاء المتميز من خلال الإبداع والتفرد في الأداء"⁴.

ويعرف **ناصر** الريادة بأنها "عملية تشكيل وتنامي شيء ذي قيمة من لا شيء تقريباً، وهي عملية تبدأ من إنشاء وإدراك فرصة ومن ثم السعي إلى تحقيقها"⁵.

-
- 1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، ط 1، 2010، ص ص 17 18.
 - 2 - صالح مهدي العامري، طاهر محسن الغالبي، الإدارة والأعمال، دار وائل، عمان، ط 2، 2008، ص ص 172 174.
 - 3 - عاكف لظفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2011، ص 141.
 - 4 - عالية جواد محمد علي، دور السلوك الإبداعي للأفراد في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 2016، المجلد 22، العدد 89، ص 324.
 - 5 - عادل ذاكر النعمة، عبد العزيز بشار حسيب زكريا، دور الخصائص الشخصية للرياديين في دعم الأداء المنظمي، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 06، العدد 01، 2016، ص 82.

ومن زاوية أخرى ترى الباحثة **خالدي** أنَّ ريادة الأعمال هي " علم قائم وسيحل محل إدارة الأعمال وهي فنٌّ أيضاً، حيث يركز هذا العلم على العلوم الأساسية الأخرى منها علم الاقتصاد والاجتماع والرياضيات وهو خليطٌ من هذه العلوم ويرتبط بما من خلال رائد الأعمال والفرصة والموارد"¹.

ويعرفها **Richard Cantillon** بأنها " التوظيف الذاتي بغض النظر عن الطبيعة أو الاتجاه، وذلك مع تحمل الأخطار وتنظيم عوامل الإنتاج لإنتاج سلعة أو خدمة مطلوبة في السوق"².

ويذهب **Robert Hisrich** إلى أنَّ ريادة الأعمال هي " عملية خلقٍ وتوليد شيءٍ جديدٍ ذي قيمةٍ من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين، وافترض الأخطار المالية والنفسية كنتيجة لهذه العملية"، ويضيف أنَّ تعريفها هذا يتضمن أربعة أبعاد هي:

. تتضمن عملية الريادة إيجاد شيءٍ جديد لرائد الأعمال أو لغيره؛

. يحصل بموجبها رائد الأعمال على مكافآت أهمها المالية والاستقلالية والرضا على الذات؛

. تتطلب ريادة الأعمال تكريس الوقت والجهد اللازمين؛

. وجود أخطار وحالة عدم التأكد واستمرارية النشاط في مستقبل غامض³.

ويرى **David A Harper** أنَّ ريادة الأعمال هي " أحد أشكال النشاط الإنساني المتواصل، له نهايتان يقع في إحداها الأنشطة الإبداعية ويقع في الأخرى الروتين بشكله الطبيعي، وتعدُّ ريادة الأعمال إحدى أهم القوى الرئيسة المحركة لاقتصاد السوق، فرائد الأعمال هو الباحث عن تجاوز الروتين وإطار الأفكار المألوفة اجتماعياً"⁴.

كما يرى **Coulter Mary** أنَّ ريادة الأعمال " عملية يَستخدِم من خلالها فردٌ أو مجموعة أفرادٍ جهداً منظماً ووسائل وراء الفرص لتأمين قيمةٍ ونمو مشروعٍ بالتجاوب مع الرغبات والحاجات من خلال الإبداع والتفرد"⁵.

ويرى **Alain Fayol** أنَّ ريادة الأعمال " حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي وجود الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن يكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي"⁶.

1 - رشيدة خالدي، دور الجامعة في بناء ثقافة ريادة الأعمال، مجلة الاقتصاد والتنمية، جامعة المدينة، العدد 01، 2013، ص 67.

2 - فهد بن صالح السلطان، ريادة الأعمال: التحديات ومفاتيح النجاح، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، 29 مارس 2016، ص 89.

3 - Hisrich Robert, Peters Michael, Shepherd Dean, *Entrepreneurship*, McGaw Hill, 2010, P 6.

4 - Harper A David, *Entrepreneurship and the market process: an en quiry into the growth knowledge*, Burus, Oates, 1996, P - P 6 -81.

5 - Coulter Mary, *Entrepreneurship in action*, Upper saddle River, New Jersey, 2001, P 21.

6 - عادل رضوان، مداني بلقاسم، دور الأستاذ الجامعي في غرس ودعم روح المقاوالاتية لدى الطلبة، المؤتمر الدولي الأول حول المقاوالاتية المستدامة بين إشكالية البقاء وحمية الابتكار، 18 19 أبريل 2017، المركز الجامعي بميلة، ص 8.

أما **Shane** و **Venkatarman** فيعرفان ريادة الأعمال على أساس أنّها " العملية التي يتم من خلالها اكتشاف الفرص وتهيئتها واستغلالها تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية " ¹.

وعرفها **Barringer** و **Irland** بأنّها " العملية التي يقوم من خلالها الأفراد بالسعي للحصول على الفرص من غير الموارد المتوفرة حالياً، وهي عملية تحمل المخاطرة بهدف خلق مشروع جديد " ².

ويعرفها باحث تركي على أنّها " موقف يعكس التحفيز والقدرة الفردية لتحديد الفرصة والسعي لتحقيقها، من أجل تقديم قيمة جديدة أو نجاح اقتصادي " ³.

أما منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية **OECD** فتري أنّ ريادة الأعمال هي " النشاط الديناميكي الذي يسعى لخلق القيمة من خلال إنشاء نشاط اقتصادي أو توسيعه عن طريق تحديد واستغلال منتجات جديدة، طرق جديدة، أو أسواق جديدة " ⁴.

أما المرصد العالمي لريادة الأعمال **GEM** فيرى أنّ ريادة الأعمال هي " رؤية الابتكار وقدرة تحويله لمنتج يدخل الأسواق " ⁵.

ويعرف الاتحاد الأوروبي ريادة الأعمال بأنّها " الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار أو الإبداع والفاعلية وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة " ⁶.

كما صنّف الحدراوي أهم وجهات النظر الحديثة في قياس ريادة الأعمال وذلك من خلال عدة أبعاد لخصها في الجدول الموالي ⁷:

- 1 - الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بسكرة، 2015، ص 12.
- 2 - أحمد عبد الله أمانة الشمري وآخرون، تأثير عمليات إدارة الموهبة في المنظمات الريادية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 01، العدد 37، 2016، ص 244.
- 3 - *Nihan Yildirim, Özgür Çakır, Olcay Bige Akun, Ready to Dare A Case Study on the Entrepreneurial Intentions of Business and Engineering Students in Turkey , Vol 229, Procedia, Social and Behavioral Sciences, Elsevier, 19 August 2016, P 278.*
- 4 - سايب فاطمة، هاملي عبد القادر، المهارات المقاولاتية ودورها في تفعيل روح المقاولاتية، المؤتمر الدولي الأول حول المقاولاتية المستدامة بين إشكالية البقاء وحتمية الابتكار، 18 19 أبريل 2017، المركز الجامعي بميلة، ص 04.
- 5 - *Zoltant J Aca and All, Global Entrepreneurship Index, GEDI, Washington DC, 2016, P 2.*
- 6 - ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2013، ص 20.
- 7 - حامد كريم الحدراوي، الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري، دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، السنة 09، العدد 27، 2013، ص 97.

جدول رقم (01) أبعاد ريادة الأعمال من وجهة نظر بعض الكتاب والباحثين

الكاتب	السنة	المبادرة	السلوك	الابداع	الثقافة الريادية	الفرص اغتنام	الاستراتيجي التوجه	تعظيم الموارد	الهيكل الإداري	المخاطرة تحمل	الاستقلالية	المكافأة	التنافسية	الاستباقية
Danny	1983			x						x	x		x	x
Kuratko, Montagno, & Hornsby	1990								x			x		
Covin & Slevin	1991			x						x	x		x	x
Morris	1996	x	x	x			x	x	x	x		x		x
Lumpkin & Dess	1997			x						x	x		x	x
Brown, Davidsson, & Wiklund	2001				x		x	x	x			x		
Morgan P Miles & Jenny Darroch	2006	x						x		x				
Thomson	2006			x				x		x				
Denrell, Jerker	2008		x					x		x				
Jones ,Rosalind & Rowley, Jennifer	2009		x					x		x				
الشبيزي	2010			x	x			x	x	x		x		
Kilenthong, Pitsamorn & Hills	2010			x					x					
مراد	2010	x					x			x				

المصدر: حامد كريم الحدراوي، الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري، دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي، مرجع سابق، ص 97.

ومن المنظور الإداري فقد كانت الريادة مهمةً في ظل المنافسة الشديدة والتكنولوجيا الحديثة إذ تمكن المنظمات الحديثة من التنسيق بين العمليات كافة للوصول إلى أفضل السلع والخدمات وتحقيق أعلى قيمة للأعمال¹.
ومن خلال التعاريف السابقة يتضح لنا عدم اتفاق الباحثين والدارسين في مجال ريادة الأعمال على وضع تعريف محدد لها ويبرز هذا الاختلاف في ضبط الجوانب والمتغيرات المكونة له.

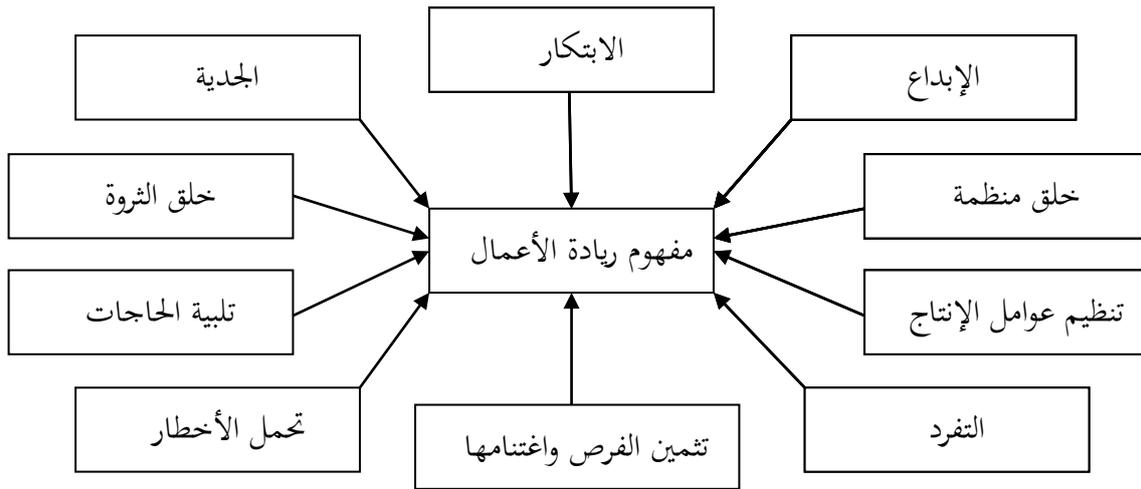
كما نلاحظ أنّ هذا المصطلح تم تناوله من ثلاث نواحٍ، فهناك من ينسبه للأفراد فيطلق عليه ريادة الأعمال ويحاول تحليل سلوك الفرد وهو ما يدعى أيضا الريادة الفردية (مقاربة فردية)، وهي تتعلق أساساً بقدرة الأفراد على إنشاء مشاريع خاصة ذات بُعدٍ ريادي متفرد، وهناك أيضاً من ينسب هذا المصطلح لمنظمات الأعمال من خلال ما تقدمه من تميز ومكانة، مُركزاً على النتائج والوظائف وجعلها عاملاً من عوامل الإنتاج (مقاربة اقتصادية)، وهناك من يدمج بين ما يحمله الفرد رائد الأعمال من سلوكيات وخصائص وما يقدمه من قيمة، بمعنى السيورة Le processus التي تحرك العمل الريادي (مقاربة عملية) كما أنّ الإبداع وخلق الثروة والجدية والحادثة والمبادرة وتحمل المخاطرة وتأمين الفرص واغتنامها تكاد تكون عناصر تقاطع بين الباحثين في هذا المجال.

إنّ ريادة الأعمال ظاهرة تقاطعت فيها عدة علوم وتعددت فيها الاتجاهات، ولا يمكن النظر إليها من زاوية واحدة ولا يكفي مدخل واحد لتحليلها، واختلفت وجهات نظر الباحثين فيها نتيجة تشبعهم بثقافات مختلفة وانتمائهم لميادين متعددة.

ويحاول الطالب أن يبني تعريفاً إجرائياً من خلال ما ذكر سابقاً لهذه الظاهرة فيُعدها: ظاهرة قديمة ومازالت قائمة ومتجددة تنطوي على عملية يبدع من خلالها رائد الأعمال (أو رواد الأعمال) وبيتكر الشيء الجديد، بشكل متفرد، مستغلاً بذلك مقوماته الشخصية ومثمناً الفرص ومغتنماً لها، متحملاً الأخطار ومنظماً لعوامل الإنتاج فهو بذلك يكرس جهده ووقته ليشبع رغباته ويخلق الثروة ويلبي حاجات مجتمعه فيما يقدمه من منتجات.

1 - صالح مهدي محمد، أكرم محسن الياسري، مفاهيم معاصرة في الإدارة الاستراتيجية ونظرية المنظمة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2015، ص 95.

الشكل (1) تعريف ريادة الأعمال



المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على الأدبيات النظرية السابقة

المطلب الثاني: نشأة ريادة الأعمال وتطورها

تجدُر الإشارة إلى أن الباحثين في مجال ريادة الأعمال تأثروا بخصائص الفترة الزمنية التي عاشوا فيها والتي امتدت من اقتصادٍ مبني على الزراعة ثم إلى النهضة الصناعية ثم حديثاً إلى التكنولوجيا وعصر المعرفة.

هناك من يرى أن استعمال كلمة " رائد أعمال " **Entrepreneur** أول مرة سنة 1616 من طرف **Montchrétien** وكانت تعني الشخص الذي يبرم عقداً مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما أو مجموعة أعمالٍ مختلفة، وكانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، إنجاز الطرقات، تزويد الجيش بالمؤونة، وغيرها من المهام¹.

ثم ظهر المصطلح وبدأ يتوسع أكثر مع كتابات الكاتب الأيرلندي **Richard Cantillon** (1734.1680) وفق منظورٍ اقتصادي، ليعبر حسبه عن عملية شراء المنتجات وإعادة تغليفها ثم تسويقها بسعر غير مؤكد وغير قابل للتنبؤ، ومن هنا فقد أبرز **Cantillon** مفهوم المخاطرة وعدم التأكد كعوامل مؤثرة في مفهوم ريادة الأعمال².

وفي عام 1797 قدم **Beaucleau** مفهوماً لرائد الأعمال على أنه الشخص الذي يتحمل الأخطار، ويخطط ويشرف وينظم المشروع الذي يملكه، وهو بذلك يعطي الأبعاد الإدارية في ملكية المشروع³.

1 - Sophie Boutillier, Dimitri Uzunidis, *La légende de l'entrepreneur*, Edition la découverte et Syros, Paris, 1999, P 23.

2 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 49.

3 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 20.

ويُعدُّ الاقتصادي الفرنسي **Jean Baptiste Say** (1832.1767) أول من أدخل مصطلح رائد الأعمال للنظرية الاقتصادية، حيث يرى أنَّ ما يميز رائد الأعمال هو الإنتاج بشكل خاص، ورأى أنَّ الربح هو تعويضٌ له عن أتعابه، ووقته ومواهبه، وتحمله للمخاطرة التي يجب جعلها كعوامل إنتاج في المنظمة¹.

والملاحظ أنَّ **Say** ميَّز بين الأرباح التي يتحصل عليها رائد الأعمال من الأرباح التي يحققها رأس المال، ويؤكد قدرته على استغلال رأس المال وتوظيفه في الإنتاج بكفايةٍ للحصول على الأرباح².

كما أوضح **Say** كيف يقوم رائد الأعمال بالتنسيق بين عوامل الإنتاج المختلفة: الأرض، العمل، رأس المال من أجل الوصول إلى تحقيق أقصى منفعةٍ ممكنة وبالمقابل ترافق بعض الأنشطة وحتى المسيرة منها بشكل جيد بعض الأخطار التي تجعلها عرضة للفشل³.

أما الكاتب الإنجليزي **Alfred Marshall** (1924.1842) الذي جاء بعد ذلك فقد أهمل دور رائد الأعمال واهتم بالتنظيم كعنصر من عناصر الإنتاج الذي عادة ما يقوم به الرأسمالي في الاقتصاد الرأسمالي، وجعله القوة المحركة لإنتاج الثروة والنمو الاقتصادي، ولكن الإضافة التي تقدم بها **Marshall** فتحت الباب أمام تطوير فكرة المنظم ودوره المركزي من قبل اقتصاديين آخرين⁴.

لنأتي بعد ذلك أعمال الاقتصادي النمساوي **Joseph Schumpeter** (1950.1883) الذي أُعتبر أب ريادة الأعمال ومن خلال كتابه "نظرية التطور الاقتصادي" أبرز أهمية عامل التغيير، وذلك عن طريق استخدام مختلف الموارد المتاحة للمنظمة، ومن خلال القيام بعمل تركيبات/ توافقات جديدة⁵، حيث يميَّز بين خمسة أنواع من هذه التوافقات⁶:

1. تقديم منتج جديد
2. تقديم طريقة أو أسلوب إنتاجي جديد
3. افتتاح أو دخول سوق جديدة
4. الحصول على مصدر توريد جديد للمواد الخام أو أي سلع صناعية أخرى مشابهة

1 - Brahim Allali, *Vers une théorie de l'entrepreneuriat*, Cahier de recherche N 17, ISKAE, P 13.

2 - Ipid, P 03.

3 - Azzedine Tounés, *L'intention entrepreneuriale*, Thèse de doctorat, Université de Rouem, France, 2003, P 73.

4 - سمير عبد الله وآخرون، سياسيات النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، القدس، 2014، ص 10.

5 - Robert Wtterwulge, *La PME une entreprise humaine*, Université de Boeck, Paris, 1998, P 41.

6 - Joseph Schumpeter, *Théorie de l'évolution économique*, Recherches sur le profit, le credit, l'intérêt et le cycle de le conjuncture, traduction française, 1935, édition complétée le 18 Avril 2002, à Chicautini, Québec, P 59.

5. تنفيذ منظمة جديدة وإنشاؤها أو صناعة جديدة

وجاءت أعمال **Schumpeter** إكمالاً لأعمال **Say** و **Cantillon**، خاصة هذا الأخير كما انتقد تعريفهما لرائد الأعمال فبراه أنه هو المبدع الذي يقدم ابتكاراً تكنولوجياً غير مسبوق، ووصفه بالبطل أو الشخصية الرئيسة في أي تطور اقتصادي وفي ظل نظام السوق، كما أدخل **Schumpeter** مفهوم التفكيك الخلاق **Creative Destruction** كمرادف لريادة الأعمال بحيث يمثل التفكيك الخلاق حسبه المحرك والدافع الذي يحفظ رأس المال¹.

بقيت أفكار **Schumpeter** مرجعاً أساسياً للعديد من الباحثين الذين جاءوا من بعده أمثال **Ludwig Von Mises** (1881.1973) و **Frederick Von Hayek** (1906.1996)، كما أضافوا إليها بعض المفاهيم الجديدة، حيث إنَّ الابتكار ليس وحده المحرك الرئيس لرائد الأعمال، وأنه ليس مجرد كائن أناني خلاق، ولكنه أيضاً قادرٌ على استثمار الفرص، خصوصاً **Hayek** الذي رأى أنه في ظل اقتصاد السوق سيتم تقاسم المعرفة أيضاً بين أفراد مختلفين، لذلك فلا يوجد فرد يمتلك المعرفة نفسها أو المعلومات نفسها التي يمتلكها غيره، وهذا يعني أنَّ إدراك وجود نقاط ضعفٍ خاصةٍ أو مواردٍ خاصةٍ لم تستخدم أو تستثمر بالشكل الكافي يرتبط بأفراد معينين دون غيرهم، وتعد هذه المعرفة معرفة ذاتية، نظراً لأنَّ الأفراد يحصلون عليها نتيجة لوجودهم في مواقف معينة أو وظائفٍ معينة، أو لانتمائهم لشبكة اجتماعية معينة².

أما **David McClelland** (1917.1998) والذي يُعد أول من قام بدراسةٍ علميةٍ في مجال ريادة الأعمال طبقاً لمبادئ نظرية العلوم السلوكية من خلال عمله " المجتمع المنجز " فقد ركَّز من خلاله على الخصائص النفسية لرواد الأعمال كصفاتهم الشخصية، ودوافعهم وسلوكياتهم، إضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية، وهو ما تقاطع مع أفكار عالم الاجتماع **Max Weber** (1864.1920) الذي اهتم بنظام القيم ودوره في إضفاء الشرعية وقيام الأنشطة الريادية كشرطٍ أساسيٍّ للتطور الرأسمالي وقد أشار إليه **McClelland** في نظريته المتعلقة بالإنجاز ومحاولته ربط دوافع رائد الأعمال بحاجته للإنجاز والقوة³.

كما تعرضت أعمال **McClelland** للانتقاد من طرف كل من **Gunder** (1969) و **Kenkel** (1965) و **Casse** (1982)، حيث لاحظوا أنَّ هذا التفسير غير ملائم وأنَّ النظرية لا تستطيع أن تعرّف

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 22.

2 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 52.

3 - Louis Jacques Filion, *Le champ de l'entrepreneuriat: Historique, évolution, tendances*, Cahier de Recherche N 97-01, Revue Internationale PME, HEC, Montréal, 1997, P 4.

الهيكل الاجتماعية المحددة لتوجهات الأفراد، بمعنى يصعب تفسير خيار خلق منظمة أو النجاح في ريادة الأعمال بتفسير بسيط ومن خلال الحاجة للإنجاز أو الرغبة في السلطة فقط¹.

كما جاءت أفكار **Israel Kirzner** سنة 1973 مخالفة نوعاً ما من حيث المبدأ، حيث ربط في كتابه "المنافسة وريادة الأعمال" بين رائد الأعمال وما سمّاه بخاصية "الشغف الريادي"، ورأى أن رائد الأعمال يظهر شغفه باكتشاف الفرص واستثمارها وإدارتها من أجل تحقيق الربح، وطبقاً لوجهة نظره هذه فإن رائد الأعمال لا يخلق شيئاً جديداً، بل هو وسيطٌ يكتشف ويستثمر ما هو كائنٌ بالفعل ويرى ما لا يراه الآخرون².

وفي عام 1982 ناقش **Mark Casson** إمكانية وجود وظيفة ريادية إضافية لرائد الأعمال وأطلق على هذه الوظيفة الجديدة اسم: رائد الأعمال كمدير للموارد المحدودة، وافترض أن عدم التوازن موجود في السوق، وأن رائد الأعمال يرى إمكانية إدارة الموارد بطريقة أكثر فاعلية، وهو ما يخلق حالة التوازن، وقد ركز **Casson** على قدرة رائد الأعمال على جمع المعلومات وتحويلها لفرصٍ والتعامل مع التكاليف المترتبة على ذلك ومن خلال أساليبٍ مختلفة كالتفاوض الفعال وعولمة الأنشطة الريادية³.

وتأتي أعمال عالم التنظيم **William Gartner** بداية تسعينيات القرن الماضي مُركزةً على ما يحدث قبل خلق المنظمة وأخذها للشكل القانوني وأقر بعدم كفاية تحليل سمات رائد الأعمال في مقاله المشهور: (Who is an entrepreneur? Is the wrong question?) واقترح دراسة الأعمال التي يقوم بها رائد الأعمال وأشار إلى تعقد الأبعاد المتداخلة في عملية ريادة الأعمال⁴.

كما فرّق **Gartner** بين ثلاثة أنواعٍ من المراحل: منظمة قيد الإنشاء، منظمة ناشئة، منظمة موجودة، وركز اهتمامه على ما يحدثه رائد الأعمال من تصوراتٍ حول حقيقة منظمته وهي مرحلة حساسة تستدعي تقديم تبريرات وتوضيح وكأنه مدفوعٌ للاستمرار والتصرف⁵.

أما **Peter Drucker** (1909-2005) فقد رأى أن ريادة الأعمال مرتبطة أساساً بالمخاطرة والتعامل مع ظروف حالة عدم التأكد أو ما سمّاه حالة الالتباس أو عدم الضمان الفعلي، حيث يستحيل القياس والتقدير إحصائياً للنتائج، وهو ما ذهب إليه الأمريكي **Frank Knight** (1885-1972) أيضاً⁶.

1 - Ipid, P4.

2 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 101.

3 - المرجع السابق، ص 52.

4 - William Gartner, Who is an entrepreneur? Is the wrong question?, American Journal of small Business, 1989, Vol 12, N 4, P 11.

5 - يحيى موفى، إنشَاء المؤسسة والمقاولاتية، هل هي قضية ثقافة؟، الملتقى الدولي المقاولاتية: التكوين والفرص، جامعة محمد خيضر ببسكرة، أيام 06 07 08 أبريل 2010، ص 3.

6 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 27.

وفي سنة 1995 ركز كلٌّ من **Hart** و **Stevenson** و **Dial** أبحاثهم من خلال تفسير السعي نحو الفرص دون النظر إلى الموارد التي تحكمها والمقيدة بظروف الخيارات السابقة والخبرات المتراكمة وذات العلاقة بالصناعة¹.

وجاءت أعمال **Shane** و **Vankatarman** حول تفسيرات أخرى من خلال التركيز على حقل الأعمال الذي يسعى لفهم كيفية خلق الفرص لتقديم الشيء الجديد².

من ناحية أخرى تضمنت أعمال كل من **Hodgetts** و **Kuratko** سنة 2004 تفسيرات مبنية على الأبعاد التالية³:

. عملية ديناميكية للرؤيا

. التغيير

. الإنشاء

أما **Allen** فقدم سنة 2006 تصوراً حول الظاهرة على أنّها: طريقة تفكيرٍ تركز على الفرص ويوجهها الإبداع والنمو، والتي يمكن إيجادها حتى في المنظمات الكبيرة والمسؤولة اجتماعياً وحتى غير الهادفة للربح⁴.

1 - Marc Dollinger, *Entrepreneurship: Strategies and resources, Fourth Edition, Lombard, USA, 2008, P 9.*

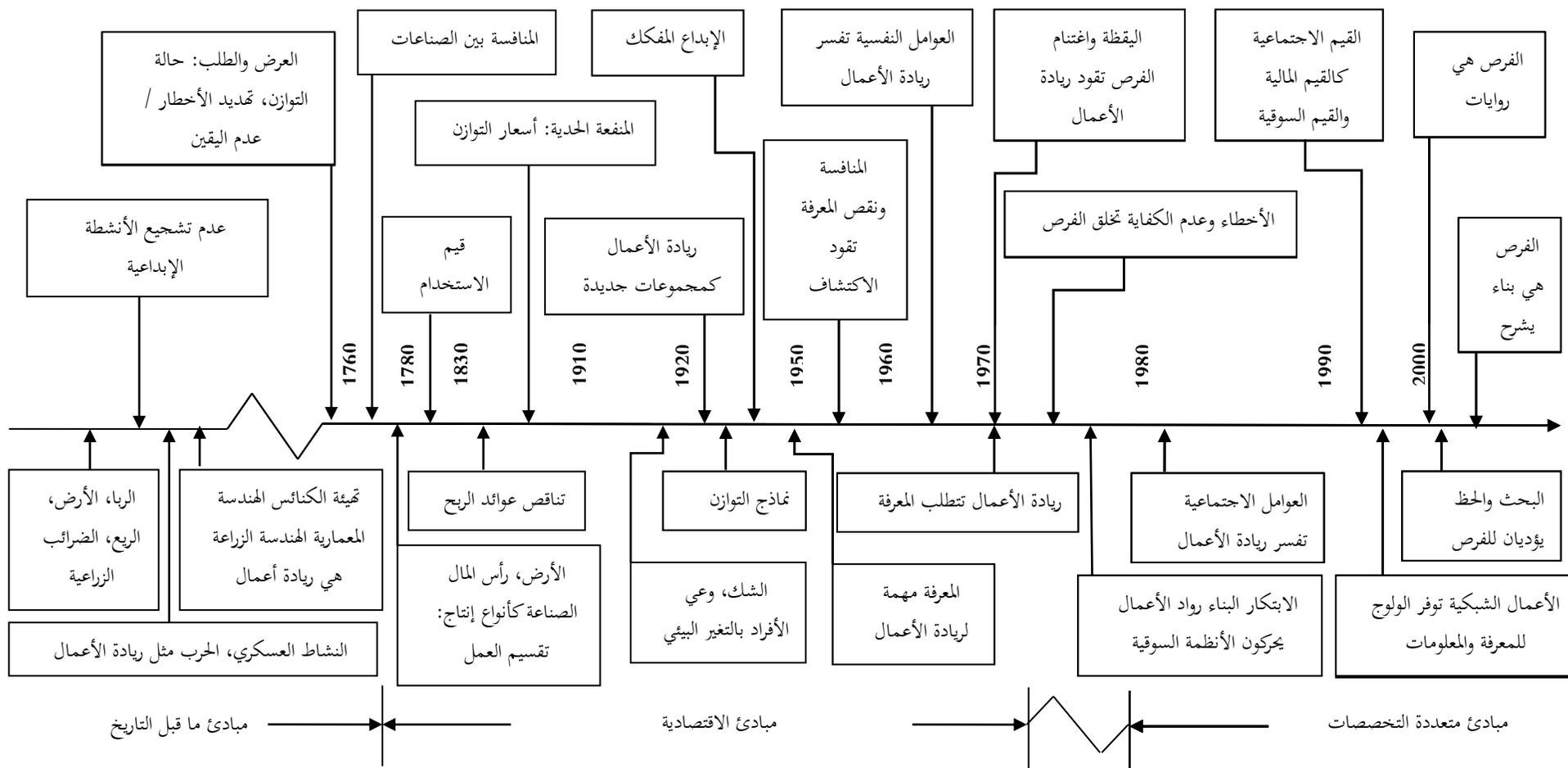
2 - Ipid, P 9.

3 - Ipid, P 9.

4 - Ipid, P 9.

الشكل الموالي يختصر نشأة وتطور ريادة الأعمال:

الشكل (2) نشأة ريادة الأعمال وتطورها



Source: Patrick Marphy and All, A Conceptual history of entrepreneurial thought, Journal of management history, 2006, Vol 12, Issue: 1 P 15.

المطلب الثالث: عناصر ريادة الأعمال وبعض المفاهيم ذات العلاقة

يرى زيدان أنه من المفترض أن تقوم العملية الريادية على الفرد، البديهية (**Intuition**)، المجتمع، الثقافة، وعلى ذلك فإن العملية الريادية تعد عملية أشمل بكثير من كونها مجرد وظيفة اقتصادية، كما أنها تجمع بين المادية والمعنوية، وبين البراجماتية والمثالية، ويتمثل جوهر العملية الريادية في القيام بعمليات ابتكارية، وفي قبول القيام بوظيفة تحمل الأخطار، كما تهدف إلى تحقيق التغيير في كل من المجتمع والنظام الاقتصادي¹.

ويختلف هذا مع ما ذهب إليه **Wickham Philip**، حيث يرى أن العملية الريادية تركز على التفاعل بين العناصر الأربعة (الفرد، الفرصة، المنظمة، المصادر)، واعتبر الفرد هو المحرك الرئيس والمسؤول عن تنسيق وتفعيل جميع هذه العناصر معاً، وذلك لإيجاد قيمة مضافة جديدة لهذه العناصر من خلال تفاعلها وتكاملها وهي كالتالي²:

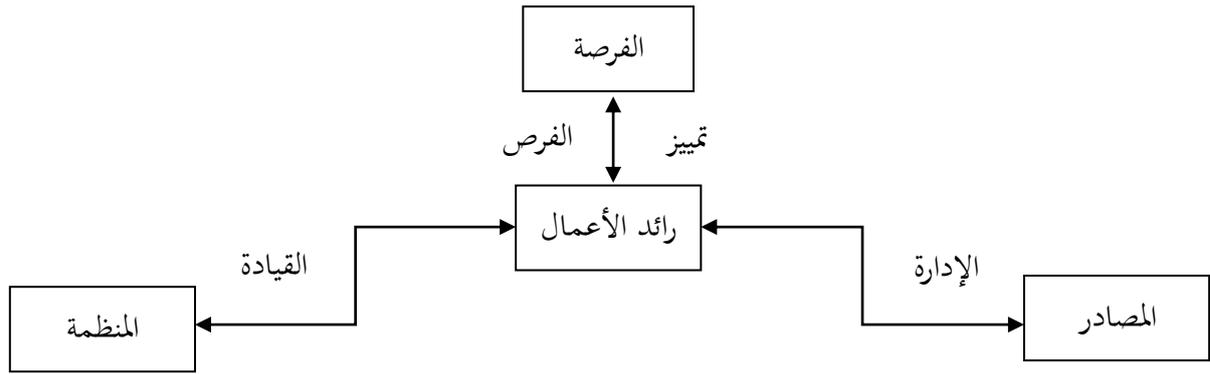
1. **رائد الأعمال**: وهو الشخص الذي يقع في قلب إجراءات العملية الريادية ويدير جميع الإجراءات والأنشطة.
2. **الفرصة**: وهي الفجوة الموجودة بين الواقع وما هو محتمل في السوق، وتمثل احتمالية تقديم خدمة الرُّن بطريقة أفضل من الطريقة الحالية.

3. **المنظمة**: وهي الإطار والوعاء الذي يتم فيه تنسيق الأنشطة والمصادر والأشخاص، ويمكن أن تأخذ أشكالاً مختلفة تعتمد على عدد من العوامل مثل الحجم ومعدل النمو ونوع الصناعة التي تعمل بها ونوع المنتجات أو الخدمات التي تقدم، إضافةً إلى عمر المنظمة والثقافة التي تتبناها.

4. **المصادر**: وتشمل الإمكانيات المتاحة التي يمكن لرائد الأعمال أن يستثمرها في المشروع وتتصف المنظمة الريادية بالقوة والقدرة على تلقي الأفكار الجديدة والاستجابة للحاجة والتغيير.

1 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 59.
2 - حسين عليان إرشيد الخالدي، العوامل المؤثرة في إقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية، مرجع سابق، ص 43 41.

الشكل: (3) عناصر ريادة الأعمال



المصدر: حسين عليان إرشيد الخالدي، العوامل المؤثرة في إقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية، مرجع سابق، ص 42.

أولاً: الريادة والمشروع الصغير

يشير مفهوم المشروع الصغير جداً كبيراً بين الاقتصاديين وفي الحقيقة ليس هناك تعريف واحد للمشروع الصغير يمكن أن يسري على جميع المشاريع وفي كل المناطق وتحت كل الظروف، وذلك لأن الحكم على المشروع بكونه صغيراً أو متوسطاً أو كبيراً تحكمه عدة ضوابط ومعايير، ويتعين أن تؤخذ في الحسبان الظروف التي يعمل فيها المشروع والبيئة المحيطة به ومرحلة تطور المجتمع وأعرافه وتقاليده¹.

يرى **Peter Drucker** أن المشاريع الصغيرة والمشاريع الريادية مصطلحين مترادفين، حيث يؤكد على ضرورة ربط الريادة بنوع النشاط الذي تمارسه المشروعات وما تحمله من إبداع وأفكار جديدة، كما تتسم المشاريع الصغيرة على اختلاف أنواعها بكونها تؤدي دوراً كبيراً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في معظم دول العالم، فهي تمتاز بدورها المتزايد في خلق فرص عمل جديدة، وتساهم في زيادة الصادرات، وقدرتها على الابتكار والتجديد، الأمر الذي يؤكد على دورها الأساسي في المجال التنموي بشكل أكبر من المشاريع الكبيرة².

بينما يرى مبارك أن هناك تداخلاً كبيراً بين مفهومي المشاريع الصغيرة والريادة، حيث أن المفهومين ليسا متشابهين أو مترادفين كما يظن الكثير، حيث إن كل المشاريع الجديدة ليست ريادة بطبيعتها؛ فالمشاريع الريادية يمكن أن تبدأ بأي حجم أو مستوى، لكن الهدف الأسمى يبقى هو النمو والتقدم من خلال الرؤى والأهداف الاستراتيجية للريادي التي تشمل النمو، وزيادة الحصة السوقية، وتعزيز المركز التنافسي في السوق، بينما تبقى المشاريع الصغيرة الجديدة في الغالب صغيرة الحجم طوال حياتها التنظيمية والعملية، ويضيف أن المشروع الريادي يكون خلال

1 - ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2012، ص 14.

2 - عمر خضيرات، الريادة الاقتصادية والمشروعات الصغيرة، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة 09، العدد 30، 2011، ص 15.

فترة زمنية قصيرة من الزمن لا تتجاوز الخمس سنوات، في حين أن تحقيق هذه المكاسب بالنسبة للمشروع الصغير يكون خلال فترة زمنية طويلة، وعادة ما تكون الأخطار عالية في المشروع الريادي على عكس المشروع صغير الحجم؛ ولذلك نجد الشخص الريادي يقدم عليها لما سوف تحقق له من أرباح باهظة¹.

صاحب المشروع الصغير هو الذي يدير عوامل الإنتاج ويصمم هيكل المشروع، وهو الذي يخطط ويدير رأس المال والعمالة المطلوبة وغيرها من الموارد ويحسن استخدام الوقت بكفاية، وهو الشخص صاحب الرؤية والتوجه المستقبلي والقادر على تقييم الفرص والبدائل وهو المبادر الإيجابي الذي تنهار العقبات من طريقه ولا ينهار هو أمامها وبالتالي له القدرة على الابتكار والإبداع، وقدراته الصحية والبدنية تلائم طبيعة العمل، كما يجب أن يتمتع أصحاب المشاريع الصغيرة بصفات طبيعية ليتمكنوا من جعل أعمالهم الصغيرة أعمالاً كبيرة وناجحة وليس كل من يقيم عملاً صغيراً هو ريادي، فقد يقيم شخصاً عملاً صغيراً يقيه على حاله دون تغيرات لعشرة سنوات أو أكثر، هذا الشخص يفتقر للمهارات الريادية التي تعد اليوم ضرورية لتنشيط الاقتصاد، كما يشار عند الحديث عن الريادة أنّها تنمي روح الإبداع والصبر والتحدي والأخطار من أجل بقاء وديمومة المشاريع².

وبالإضافة إلى ما سبق³:

. تتسم ريادة الأعمال بأنها إنشاءً منظمة غير نمطية، فهي تتميز بالإبداع.

. ارتفاع نسبة المخاطرة في ريادة الأعمال لأنها تأتي بالجديد، وبمعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق.

. أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار قبل تقليدها مقارنة بالمنظمة النمطية التي تطرح منتجات عادية.

ثانياً: الريادة والإبداع

يرى مراد أنّ الإبداع هو المبادرة التي يبدئها الفرد بقدرته على الخروج عن المألوف في التفكير، ويحصل التغيير من خلال العملية التي يصبح عندها الفرد حساساً للمشكلات التي يواجهها والتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة، فعندما يوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية وخاصة في مجال الأعمال حيث يؤدي إلى تطوير الإنتاج كماً ونوعاً وخفض التكاليف، وهذا يقود إلى أنّ الإبداع عملية فكرية تجمع بين المعرفة المتألقة والعمل الخلاق

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 43.

2 - بودرامة مصطفى، دور المشروعات المصغرة في تحقيق ريادة الأعمال في الجزائر، مرجع سابق، ص 421.

3 - خذري توفيق، بن الطاهر حسين، المقالة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية - المسارات والمحددات - ، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05 و 06 ماي 2013، ص 05.

وتعامل مع الواقع وتسعى نحو الأفضل فضلاً عن كونها ناتج تفاعل متغيرات شخصية وبيئية وسلوكية يقودها أشخاص مميزون¹.

ويرى خصاونة أن ما يتميز به الإبداع والريادة هو أنهما مصطلحان متداخلان مع بعضهما البعض بحيث كل منهما يكمل الآخر وترتبط بينهما علاقة تكاملية يساعد كل منهما الآخر في دعم الكيان المنظمي ويجلب إليها ما يسمى بالجديد أو القيمة المضافة التي هي من أهم خصائص الإبداع والريادة على السواء والتي من خلالها تتميز المنظمات عن بعضها البعض وتحقق المكانة الريادية في تقديم منتجاتها، كما تبرز العلاقة بين الإبداع والريادة أيضاً من خلال ما يلي²:

1. التوافق في الخصائص والسمات، الشخصية كالجرأة والشجاعة والمخاطرة، التحدي، الحماس والذكاء.
2. التوافق في الخصائص الاجتماعية وتأثيراتها المختلفة مثل تأثير المجتمع والبيئة والأسرة والمنظمة والحكومة وأصحاب المصالح، لأن كلاً منهما يتأثر بتلك الخصائص كما يؤثر فيها.
3. التوافق في الخصائص الاقتصادية التي تساعد في دعم المبدع والريادي في تحقيق ونجاح أفكارهم، حيث أن المبدع حتى يبدع أو يبقى مبدعاً يجب دعمه بالحوافز المادية، وكذلك الريادي حتى تطبق أفكاره الريادية ويصبح ريادياً، يجب أن يدعم أفكاره ومشاريعه الريادية بالحوافز المادية وتحقق وتتكلل بالنجاح.
4. التوافق في النتائج أو في المحصلة النهائية، والذي يعني أن كل منهما يلتقي في الوصول إلى الحدأة، التغيير، أو التوليفة الجديدة.
5. التوافق في الهدف أو الغاية، ويعني أن كل منهما يسعى إلى تحقيق التميز، التفرد، المكانة التنافسية، الربحية، الابتكار والتطوير والخروج عن المألوف وإضافة القيمة.
6. التوافق في بعض الخصائص التنظيمية كالمهارة والتخطيط، والتنظيم واتخاذ القرار، والقدرة على التواصل مع الآخرين.
7. التوافق في اتجاه العمل والمجتمع المستهدف، ويعني أن كل منهما يسعى إلى الإتيان بالجديد للمصلحة الفردية أو الجماعية أو المنظمة، كما أن كل منها يسعى إلى التعامل مع السوق سواء كان السوق محلياً أو إقليمياً أو دولياً أو صناعياً أو تجارياً، كذلك فإن كل منهما يتعامل مع المنتج سواء كان المنتج ملموساً أو غير ملموس.

1 - زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، المتلقى الدولي حول: المقاولاتية، التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضر بسكرة، أيام 06 07 08 أبريل 2010، ص 04.

2 - عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 139 140.

ويمكن تعريف الإبداع على أنه الإتيان بشيءٍ جديدٍ أو تحسينٍ لمنتجٍ موجودٍ أو عمليةٍ أو أسلوبٍ إنتاجيٍ جديدٍ أو تحسينٍ في عمليةٍ أو أسلوبٍ إنتاجيٍ، أما في مجال التسويق فإنه يمكن أن يكون أسلوباً جديداً في التوزيع أو التغليف أو غيره¹.

كما أشار الباحثان **Richard و Woodman** إلى أن الإبداع هو نتاجٌ معقدٌ من سلوك الفرد ومعطيات الموقف، إذ يتميز الموقف من حيث المحتوى والتأثيرات الاجتماعية التي تيسر أو تعيق الإنجاز الإبداعي². وفي تقاطع دور الإبداع والعمل الصغير يذهب كل من **العامري والغالبي** إلى أن الإبداع يساهم في تطوير سلسلة القيمة التي تُضيفها مختلف الأنشطة في العمل الصغير على المنتج، والعمل الصغير يحتاج الإبداع لكي يستمر فالمستهلكون يطلبون دائماً كل ما هو جديد ومختلف³.

أما **Joseph Schumpeter** فيعرّف الإبداع على أنه الحصيصة الناتجة عن ابتكار طريقةٍ أو نظامٍ جديدٍ في الإنتاج يؤدي إلى تغيير مكونات المنتج وكيفية تصميمه⁴. كما يساهم الإبداع في تطوير سلسلة القيمة التي تضيفها مختلف الأنشطة على المنتج، ويمكن للإبداع أن يكون في عدة صور منها⁵:

. **الإبداع التكنولوجي مقابل الإبداع الإداري**: ويعبر الإبداع التكنولوجي عن تغيرات في المظهر المادي للمنتج أو الخدمة يؤدي إلى تحسين أدائها أو العمليات الخاصة بتحسين عمليات إنتاج السلع والخدمات، أما الإبداع الإداري فهو تغيرات في العمليات الإدارية أو الأساليب التنظيمية التي تؤدي إلى إنتاج المنتج وتسليمه.

. **إبداع المنتج مقابل إبداع العملية**: ويركز إبداع المنتج على تغيير الخصائص المادية للمنتجات بحيث نحصل على منتجات جديدةٍ أو تحسين أداء المنتجات الموجودة، أما إبداع العملية فهو تغيير بطرق إنتاج السلع أو الخدمات وتصنيعها سواءً من ناحية الإنتاج المادي لها أو توزيعها، ولكي يتحقق الإبداع في المنظمات لا بد من وجود الروح الريادية لدى العاملين ومالك المشروع.

1 - صالح مهدي العامري، طاهر محسن الغالبي، الإدارة والأعمال، مرجع سابق، ص 184.
2 - عالية جواد محمد علي، دور السلوك الإبداعي للأفراد في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة، مرجع سابق، ص 322.
3 - صالح مهدي العامري، طاهر محسن الغالبي، الإدارة والأعمال، مرجع سابق، ص 184.
4 - Jean La cheman, *Le Financement des stratégies de l'innovation, Economica, Paris, P 110*.
5 - بونوة شعيب، خلوط عواطف، أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة، الملتقى الدولي حول " الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب بالبلدية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 18 و 19 ماي 2011، ص 12.

ثالثاً: الريادة والقيادة

يقوم الأفراد بعمل كبير في تطوير المنظمات، فالقادة يقومون بالتخطيط الاستراتيجي الذي يوجه المنظمة للنجاح، كما أن التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الريادية الصغيرة، عادةً ما يكون معمولاً به من قبل الشخص الريادي، ولقد وجدت الدراسات أن الريادية تكون متأثرة (بنمط الإدارة، إدراك القادة للفرص والتهديدات الموجودة في البيئة الكلية) وهي مهمة الريادي في اتخاذ القرار الاستراتيجي، ولقد أشار كل من **Thompson** و **Bolton** إلى أن القادة يمثلون مجتمعاً مختلفاً عن مجتمع المديرين، إلا أنهم أكثر اتفاقاً مع مجتمع رواد الأعمال، ويرجع ذلك إلى تداخل حياة كل منهم، فهناك نقاط مشتركة بين مجتمع القادة والرياديين، فالاثان يؤكدان على موضوع التعلم ذي الصلة بالعمل، والقادة قادرين على تعزيز التعلم والإرشاد الشخصي والتطوير الموجه للهدف والريادي يهتم بالتعلم من الصغر لتنمية روح المبادرة والإبداع عن طريق التعلم، وأشار **Dierk** و **Dover** إلى تركيز المديرين على الأهداف قصيرة الأمد وتجنبهم للأخطار، بينما القادة لديهم دافع إلى تغيير منظماتهم نحو الأحسن على المدى المتوسط ولديهم تطلعات نحو المستقبل وراغبين في التجديد والإبداع، أما الرواد فلديهم أيضاً روح المغامرة والتجديد ويتطلعون نحو المستقبل ويقومون ببناء استراتيجيات بعيدة الأمد، تتصف بالإبداع والابتكار لغرض ديمومة استمرار المنظمة في بيئتها التنافسية¹.

وتعد القيادة عملية التأثير والقدرة على التوجيه والإرشاد ومشاركة الآخرين في العمل بفاعلية وكفاية أعلى من أجل تحقيق الرؤى المستقبلية للمنظمة والوصول لأهدافها وفق رؤية استراتيجية متفق عليها².

رابعاً: الريادة والاختراع

يملك الريادي مهارات إدارية ومهارات إدارة المشروع المنبثق بشكل عالٍ على عكس المخترع الذي يمتلك مهارات بمستوى أقل، بينما الإبداع والابتكار عند كليهما يكون بمستوى عالٍ كما يتصف الريادي بدرجة عالية من الإبداع والابتكار في استغلال الفرص السوقية، أما من بُعد معرفي فالمخترع لديه المعرفة المتخصصة أو العميقة أما الريادي فليس لديه معرفة متخصصة وعميقة وإنما لديه معرفة واسعة لا تخصص في مجال أو حقل معين أي أنها غير مركزة ومعرفة مشتتة ومتفرقة لأنه يركز جل اهتمامه على الفرص الاقتصادية والمادية التي تلوح له وكيف يقوم باستغلالها لكسر حالة التوازن في السوق³.

1 - ميسون علي حسين، ريادة الأعمال، الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 2، 2013، ص 394.
2 - دينا حامد جمال، عبد الكريم مزعل طاهر، أثر المعرفة الالكترونية في القيادة الريادية، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 40، العدد 110، 2017، ص 361.
3 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص ص 46 47.

ويعبر مفهوم الاختراع عن خلق شيء يختلف جذرياً عن السلع والتكنولوجيات المتوفرة وله خصائص اقتصادية مهمة، وقد لا يجد أي منافسة حين صدوره مما يعطي احتكاراً للمخترع وتمتعاً بحقوق قانونية، كما يمكن للاختراعات الجديدة أن تخلق صناعات جديدة ويؤدي رواد الأعمال دوراً مهماً من خلال استغلالهم للاختراعات وخلال دورة حياة المنتج كاملة¹.

المبحث الثاني: مدارس ريادة الأعمال ومصادرها ودورها الاقتصادي والاجتماعي

تجدر الإشارة إلى أن هناك تفاوتاً بين الباحثين في مجال ريادة الأعمال في تفسير السلوك الريادي وسنحاول في هذا الجزء من الدراسة أن نشير لأهم ما جاءت به هذه المدارس ونبيّن كذلك مصادر ريادة الأعمال والدور الذي تؤديه في المجالين الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء.

المطلب الأول: مدارس ريادة الأعمال

أولاً: المدرسة الكلاسيكية

تشير المدرسة الكلاسيكية لرائد الأعمال من حيث سلوك المخاطرة لديه، والتعامل مع الظروف والحالات غير الواضحة، ومدى توظيفه لقدراته الإدارية في ملكية المشروع للحصول على الأرباح، واستغلال رأس المال، وتوظيفه بكفاءة في العملية الإنتاجية، ويرى **Robert Hisrich** أنه كما كان الفضل لـ **Say** في إدخال مصطلح رائد الأعمال فإن **Richard Cantillon** هو من أدخل مصطلح الريادة إلى النظرية الاقتصادية، حيث يرى هذا الأخير أن الريادة هي تحمل الأخطار وينطبق هذا المفهوم على التجار والمزارعين والمهنيين أو الحرفيين والمالكيين الآخرين، حيث تتمثل المخاطرة في أن التاجر يشتري السلع بأسعار محددة ويبيعها بأسعار غير معروفة في المستقبل، بما يعني أنه قد ترتفع الأسعار أو تنخفض مستقبلاً وهذا يحمل في طياته المخاطرة والمغامرة والتعامل مع ظروف وحالات غير واضحة².

وقد أعلنت السنوات الأخيرة من القرن التاسع عشر عن حدوث تحول في عمل الاقتصاد من مفهوم الاقتصاد الكلي إلى مزيد من التركيز على مفهوم الاقتصاد الجزئي وسيطرت حينئذ نظرية التوازن **Equilibrium Theory**، حيث كان ينظر للأفراد إما على أنهم منتجون أو مستهلكون، وسيطر البحث عن التوازن على أساليب التحليل في هذه الفترة، ونتيجة لذلك تم إغفال دور رائد الأعمال في التحليل الاقتصادي، كما برزت أعمال عدد من الاقتصاديين الأمريكيين الذين استكملوا الدراسات حول مفهوم ريادة الأعمال من أهمها دراسات **Frank Knight** حول المخاطرة وعدم التأكد والربح، التي قدمها سنة 1916 ونقّحها سنة 1921 من

1 - Marc Dollinger, *Entrepreneurship: Strategies and resources*, Op Cit, P 85.

2 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 19.

خلال التفرقة بين المخاطرة وعدم التأكد وتبني وجهة النظر القائلة بأن مهارة رائد الأعمال تتوقف على قدرته على التعامل مع عدم التأكد السائد في مجتمع معين¹.

وأشار **Francis Walker** إلى أن الريادة تتمثل في القدرات الإدارية التي تمد الريادي وتساعد للحصول على الأرباح وميَّز بين الأفراد الذين يزودون رأس المال ويحصلون على فوائد عليه والأفراد الذين يحصلون على الأرباح من خلال قدراتهم الإدارية².

ثانياً: المدرسة الاقتصادية

تباينت آراء كتّاب الاقتصاد وباحثيه حول مفهوم الريادة ووظائفها أيضاً، حيث ذهب الاقتصادي الأسكتلندي **Adem Smith (1790.1723)** إلى أن الريادي هو من يملك رأس المال أو المزود له وهو في نفس الوقت وسيطاً بين العاملين والمستهلكين، أما **Alfred Marshall** فقد أهمل هذا الجزء واعتبر القدرة الريادية أحد عناصر الإنتاج (رأس المال، العمل، الأرض) وتمثل الريادة إحدى تكاليف الإنتاج للمنظمة، وأشار إلى أن الريادي هو ما تتوفر فيه الوظائف التالية: المخاطرة والابتكار والإدارة³.

واعتبر **Hoselitz** الريادي هو من تتوفر فيه مهارات التنسيق بين الموارد الإنتاجية ومدخلات الإبداع وتقديرات رأس المال وروح القيادة لديه⁴.

ثالثاً: المدرسة النمساوية

تتضمن المدرسة النمساوية أدواراً ووظائف عديدة في الريادة تشمل الإبداع والابتكار والتفكيك الخلاق من حيث التوافقات الجديدة والحصول على الأفكار والمعلومات بكفاية عن السوق، وذلك بهدف استغلال الفرص المنتجة وتحقيق الأرباح⁵.

ومن أبرز رواد هذه المدرسة الاقتصادي **Joseph Schumpeter** و **Hayek Von Mases** اللذان تبنيًا المدخل القائل بأن النظام الاقتصادي المكون من جانبي العرض والطلب يكون في حالة توازن ويميل رائد الأعمال إلى كسر حالة التوازن المسيطرة على النظام الاقتصادي من خلال ما يقدمه من ابتكارات في النظام في صورة منتجات جديدة أو أساليب إنتاج جديدة، أو أسواق جديدة، حيث يقوم رواد الأعمال بكسر القيود

1 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 50.

2 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 20.

3 - المرجع السابق، ص 21.

4 - Marc Dollinger, *Entrepreneurship: Strategies and resources*, Op Cit, P 9.

5 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 22.

والحواجز السائدة في النظام الاقتصادي¹، الأمر الذي يدفع غيرهم إلى تتبع خطاهم ويؤدي لارتفاع المستوى الاقتصادي الذي يحدث نتيجة هذه الابتكارات، إلى إحداث نقلة نوعية في النظام الاقتصادي².

كما بيّن **Peter Drucker** أنّ للفرص الابداعية سبعة مصادر وهي³:

. الأحداث غير المتوقعة أو المنتظرة، النجاح وال فشل.

. الأمر المتناقض بين الحقيقة كما هي وكما يجب أن تكون أو كما نتصورها.

. الابتكار المرتكز على الحاجة العملية.

. التغيير المفاجئ الذي يقرب بنية الصناعة أو هيكل السوق.

. التغيير في التركيب السكاني والديموغرافيا.

. التغيير في السلوك والإدراك.

. المعارف الجديدة العلمية وغير العلمية.

رابعا: مدرسة جامعة هارفرد

مركز بحوث التاريخ الريادي في جامعة **Harvard** الذي أسسه **Arthur Cole** سنة 1948 وهو المركز

الذي عمل به **Schumpeter** حتى وفاته سنة 1950⁴ وترى هذه المدرسة أنّ ريادة الأعمال تتكوّن من ثلاثة أبعاد مختلفة وهي⁵:

. التغييرات التي تطرأ على النظام الاقتصادي.

. تكوين وإقامة المنظمات كأحد المتطلبات اللازمة للاستثمار التجاري للابتكارات.

. وظيفة رائد الأعمال هي تحقيق الأرباح.

خامسا: مدرسة السلوك الإنساني

يعتمد رواد هذه المدرسة على تقديم مفهوم السلوك الإنساني للتعبير عن السلوك الريادي ودوره في خلق

التفاعلات المؤدية إلى الخلق والإبداع، ويعرّف السلوك الريادي بأنّه ذلك التصرف الذي تستحوذ الفرص، والذي

يبرزه الريادي نتيجة تأثير داخلي وخارجي، يتبادر إلى ذهنه في شكل أفكار ومشاريع أو فرص ريادية تلبي حاجاته

1 - Jean François Lalonde, *L'entrepreneuriat arabe, Cultures et équipes entrepreneuriale multiethnique*, Thèse de doctorat non publié, Université de Montréal, 2012, P 45.

2 - محمد فوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، 2016، ص ص 05 06.

3 - Peter Drucker, *Innovation and Entrepreneurship, Perfect Bound*, New York, 2002, P 35.

4 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 51.

5 - Jean François Lalonde, *L'entrepreneuriat arabe, Cultures et équipes entrepreneuriale multiethnique*, Op Cit, P 55.

ورغباته وتشبعها، وهناك عدّة نظرياتٍ تحاول تفسيرَ السلوك الإنساني لدى الريادي مثل: نظريات علم النفس، علم الاجتماع، علم الاقتصاد وعلم الإنسان، حيث يمكنُ النظر إلى السلوك الإنساني لدى الريادي من خلال أدوارٍ وعواملٍ عدّة أبرزها: المبادرة في طرح فكرة المشروع الريادي، دور المحيط الاجتماعي والبيئي المؤثر على قرار الريادي كالعائلة والأصدقاء، والزملاء وتأثير القدوة في المجتمع وطبيعة شخصية الريادي والمستوى التعليمي له، والثقافة السائدة، وطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه، والإدراك لدى الريادي والتعلم وتشكيل المواقف لديه، والدوافع العاطفية أو المنطقية، وعادات الريادي، ومدى تأثير العلاقات الاجتماعية والشخصية عليه وغيرها¹.

سادسا: مدرسة ريادة الأعمال الداخلية

وجاءت استجابة حاجة المنظمات إلى الإبداع والتنافسية، حيث أكدت أفكارها أهمية وإمكانية الاستفادة من القدرات الريادية في المنظمات وبالتركيز على ما يسمى بريادة الأعمال الداخلية **Intrapreneurship** وهي عملية تطوير وحدات أعمالٍ داخليةٍ مستقلة بهدف الوصول لأسواقٍ جديدة والتوسع في إنتاج خدمات مبتكرة، حيث تقوم هذه المدرسة على افتراض أنه بإمكان المنظمات الوصول إلى حالات إبداعية داخلها، وذلك من خلال تشجيع الأفراد العاملين فيها على العمل والتصرف كرياديين، ودفع الأفراد للعمل ضمن مجموعات، الأمر الذي يساعد في حل المشاكل، واكتشاف الفرص بشكل جماعي، فالأنشطة الريادية على مستوى المنظمة ستقود عملية البناء التنظيمي، وتمكن الأفراد الرياديين ليصبحوا مديري المستقبل، من خلال سلوكيات ومهارات تعزز حالة الانتباه للفرص المتاحة، وتعظيم نتائج القرارات².

سابعا: المدرسة الحديثة

تنشق أفكار هذه المدرسة من أعمال العديد من الباحثين المعاصرين في مجال ريادة الأعمال من مثل: **McClelland, Drucker, Mintberg, Hisrich**، وغيرهم وتبلورت هذه الأفكار حول: الحاجة للإنجاز، تعظيم الفرص، الإبداع والابتكار، إنشاء منظمات الأعمال، المخاطرة، وخلق الثروة، الحاجة للانتماء والقوة والطموح، الحماس حيث يشير **McClelland** للطاقة العالية التي يتمتع بها رواد الأعمال وإصرارهم وواقعتهم في أنشطتهم وأعمالهم³.

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 26.
2 - إيهاب سمير القبح، نعمة عباس الخفاجي، ريادة الأعمال الداخلية، منظور القدرات الاستراتيجية، دار الأيام، عمان، الطبعة العربية، 2015، ص 33.
3 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 27.

قدم **Shane و Vankatarman** سنة 2000 نموذجاً علمياً يسعى لفهم كيفية انبثاق الفرص الربحية المتعلقة بإنشاء منظمةٍ ما أو مشروعٍ وتموقع رائد الأعمال بين هذه الفرص واستغلالها¹.

كما أشارت النظريات الحديثة في الإدارة، مثل نظرية الكفاءات المحورية **Core Competencies** ونظريات التعلم لأهمية المعرفة وطبيعتها الاجتماعية المرتبطة بالموارد البشرية، وظهرت هذه النظريات لتزود المنظمات بإطارٍ شموليٍّ واسعٍ لإعادة إحياء مفهوم الريادة والنظر له بأبعادٍ جديدةٍ وإعادة تصوره وفهمه على أنه سيرورة تعلم اجتماعية تراكمية، حيث أصبح ينظر له على أنه يُعد من أبعاد التعلم الرئيسة في المنظمة². ويمكن تلخيص ما جاءت به هذه المدرسة من خلال عاملين³:

1. الإحساس بالفرصة والنتائج عن التفاعل بين السمات الشخصية للمبدع والقوى البيئية المؤثرة؛
2. استغلال الفرصة الذي يتطلب امتلاك العديد من المهارات اللازمة لإدارة الموارد المتاحة.

1 - Jean François Lalonde, *L'entrepreneuriat arabe, Cultures et équipes entrepreneuriale multiethnique*, Op Cit , P 71.

2 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 30.
3 - ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ص 40 41.

جدول رقم (02) : أهم الإسهامات الفكرية في مجال ريادة الأعمال

السنة	الباحث	المساهمة الرئيسية	جوانب التركيز
1725	Richard Cantillon	تحمل الأخطار	جانب سلوكي
1797	Beaucleau	تحمل الأخطار	
1803	J B Say	استغلال رأس المال	
1876	Francis Walker	القدرات الإدارية	
1900	Adem Smith	أحد عناصر الإنتاج	
1921	Kirzner	الحماس واقتناص الفرص	جانب سلوكي
1934	Schumpeter	الإبداع، الابتكار، التفكيك الخلاق	جانب وظيفي
1948	Harvard B School	خلق الأرباح والمنظمات	جانب سلوكي
1952	Hoselitz	البناء المنظمي والتنظيم	جانب وظيفي
1961	David McClelland	تحمل الأخطار والحاجة للإنجاز	جانب نفسي
1964	Peter Drucker	تعظيم الفرص	جانب سلوكي
1968	Libenstein	المخاطرة	جانب سلوكي
1975	Schultz	التعامل مع ظروف عدم الاستقرار	جانب وظيفي
1980	Karl Versper	ريادة الأعمال الداخلية	وظيفي سلوكي
1982	Mark Casson	خلق الفرص	جانب سلوكي
1985	Robert Hisrich	خلق المنظمات	
1985	William Gartner	خلق وإيجاد المنظمة	
1997	Venkataraman	استغلال الفرص	سلوكي نفسي
1997	Timmons	استغلال الفرص	
1998	Mintzberg	خلق منظمة وإدارتها والإبداع فيها	جانب سلوكي
1998	Morris	الإنشاء، الإبداع، الابتكار	
2000	Bolton and Thomson	المسؤولية الاجتماعية	سلوكي نفسي
2001	Michael and Ireland	خلق الثروات	سلوكي وظيفي

المصدر: طلبة صبرينة، الفكر المقاولي ومدخله، مجلة دراسات اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، عبد الحميد مهري، العدد 04، المجلد 02، جوان 2017، ص 762.

المطلب الثاني: مصادر ريادة الأعمال

إنَّ الريادة ليست حكراً على أحدٍ دون آخر؛ فكل فردٍ في أي مجتمعٍ كان يستطيع أن يصبح ريادياً على اختلاف طبيعة عمله ووظيفته، إن كان مزارعاً أو عاملاً أو مهندساً أو طبيباً أو في أي مجالٍ آخر، وعلى اختلاف طبيعة عمل المنظمات، سواءً كانت منظمة حكومية أو خاصة أو منظمة صغيرة أو كبيرة الحجم أو منظمة متعددة الجنسيات¹.

ويذكر **Peter Drucker** أنَّ معظمَ الابتكارات وخصوصاً الناجح منها ينتج من العمل الواعي والبحث النشط والهادف عن الفرص الإبداعية، والتي يمكنُ أن توجد في مواقف محددة، ويشيرُ أيضاً إلى أنَّ الإبداع والريادة ليس كما يرى العامة من الناس بأنَّهما عشوائية وتعتمد على الحظ، ولكنها عملية منظمة لها أسس ومبادئ يمكن تعلمها، وأنَّها مجال تشخيصي يتمحور حول الدراسة المنهجية لديناميكيات التغير داخل المنظمة وخارجها؛ وذلك بغرض التعرف على الفرص التي يمكن أن يخلقها التغيير في مجال المنتجات والخدمات والأعمال وعمليات الإنتاج والعمليات المبتكرة والحديثة، كما يُميز **Drucker** بين فرص الابتكار المتعلقة بالبيئة الخاصة (بيئة الصناعة) وتلك التي تتعلق بالبيئة العامة، وحيثُ يبرزُ دورُ البيئة في توفير فرص الريادة والابتكار للمنظمة، والتي يفترض على المنظمة إدراكها ووعيها والانتباه لها².

أما مصادر الأفكار الإبداعية فيلخصها خصاونة في النقاط التالية³:

1. المستهلكون: حيث يعدُّ المستهلك من أهم وأكثر المصادر إنتاجاً للمفاهيم والأفكار الإبداعية، وتأتي هذه الأفكار غالباً لتطوير الحاجات والمتطلبات وتقديم ما هو جديد للمستهلك.
2. قنوات التوزيع: حيث تعدُّ من المصادر المهمة التي يتزود منها الفردُ بالأفكار الإبداعية الجديدة نظراً لما لها من معرفة واسعة بأحوال السوق واحتياجاته وجوانب القوة والضعف.
3. المنافسون: حيث يشكلُ المنافسون عنصراً مهماً في تزويد وتقديم الأفكار الإبداعية للأفراد ويأتي ذلك من خلال دراسة السوق والمنافسين ودراسة منتجاتهم وأفكارهم الإبداعية والتي غالباً ما تكون من خلال الدراسات والبحوث التسويقية التي بدورها تقومُ باكتشاف ما هو جديد لدى المنافسين والعمل على اختراق أفكارهم من خلال الحداثة والتطوير والتحسين والإتيان بأشياء جديدة تفوقُ منتجات المنافسين وأفكارهم، وقد يكون ذلك من خلال أسلوب التحالفات أيضاً وشراء منتجات المنافسين وتفكيكها وتحليل أجزائها وتقدير التكاليف المترتبة على ذلك.

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 49.

2 - المرجع السابق، ص 50.

3 - عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 114.

4. الحكومات: حيث تؤدي دوراً فعالاً في تقديم الأفكار الإبداعية من خلال تقديم المساعدات والاستشارات وتبني المبدعين وكذلك من خلال بناء قاعدة معرفية ومتكاملة للإبداعات الجديدة والابتكارات والريادة وتنظيم نشاطاتهم الإبداعية، وتقديم الدعم اللازم من خلال الحوافز والقوانين والأنظمة والتشريعات وإنشاء الحاضنات الإبداعية.

5. مراكز البحث والتطوير: وتكمن أهميتها من خلال الدراسات والبحوث الميدانية والنظرية التي توفر معلومات مختلفة عن السوق والمنافسين والمنتجات والمستهلكين ومتطلباتهم المتجددة.

المطلب الثالث: الدور الاقتصادي والاجتماعي لريادة الأعمال

هناك عدة تعاريف للتنمية لعل أهمها تعريف الأمم المتحدة والتي ترى بأنها العملية التي يمكن من خلالها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية ولمساعدتها على الاندماج في حياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدرٍ مستطاع¹.

إنَّ التخلف في بعض الدول لا يكون ناتجاً بالضرورة عن قلة الموارد الاقتصادية، فهناك دولٌ تزخرُ بالموارد ولكنها متخلفة، وهناك دولٌ أخرى فقيرةٌ ولكنها وصلت إلى درجة عالية من التنمية (سنغافورة مثلاً) وهنا نُدرِك أهمية الريادة في التنظيم وترتيب الأشياء وإدارتها لتعطي نتائج اقتصادية واجتماعية مُهمة².

ترتكز الريادة على الابتكار والإبداع كمرتكزاتٍ أساسية في بقاء منظمات الأعمال، إذ ينتج عن الروح الإبداعية حُسْنُ استغلال الفرص المتاحة مما يدعم المنافسة في الأسواق وزيادة القدرة على التكامل ويُعزِّزُ فرص الأمن الاقتصادي وحماية النسيج الاقتصادي، لذلك ازدهرت المبادرات الفردية والأعمال الريادية في أماكنٍ عديدةٍ من العالم، وكان تأسيس الأعمال الريادية من أهم الأسباب المسؤولة عن النمو الاقتصادي في الدول المتقدمة وساهمت في خلق عددٍ كبيرٍ من فرص العمل³.

ونرى أنَّ أغلب الكُتَّاب والباحثين في مجال ريادة الأعمال يؤكدون على الدور البارز الذي تقوم به الأعمال الريادية في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، حيث يؤكد **David McClelland** على أنَّ العامل الرئيس لتنمية أي بلدٍ ليس المال أو التكنولوجيا، وإنما الأفكار الريادية والمبتكرة، ويرى **Abraham Maslow** أنَّ أهم شيءٍ يمكنُ القيام به للأخذ بيد مجتمعٍ غير متقدمٍ ليس توفر 100 اقتصاديٍّ أو مهندسٍ أو سياسيٍّ متميز،

1 - هايل عبد المولى طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 30.

2 - مروة أحمد، نسيم برهم، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2010، ط 2، ص 15.

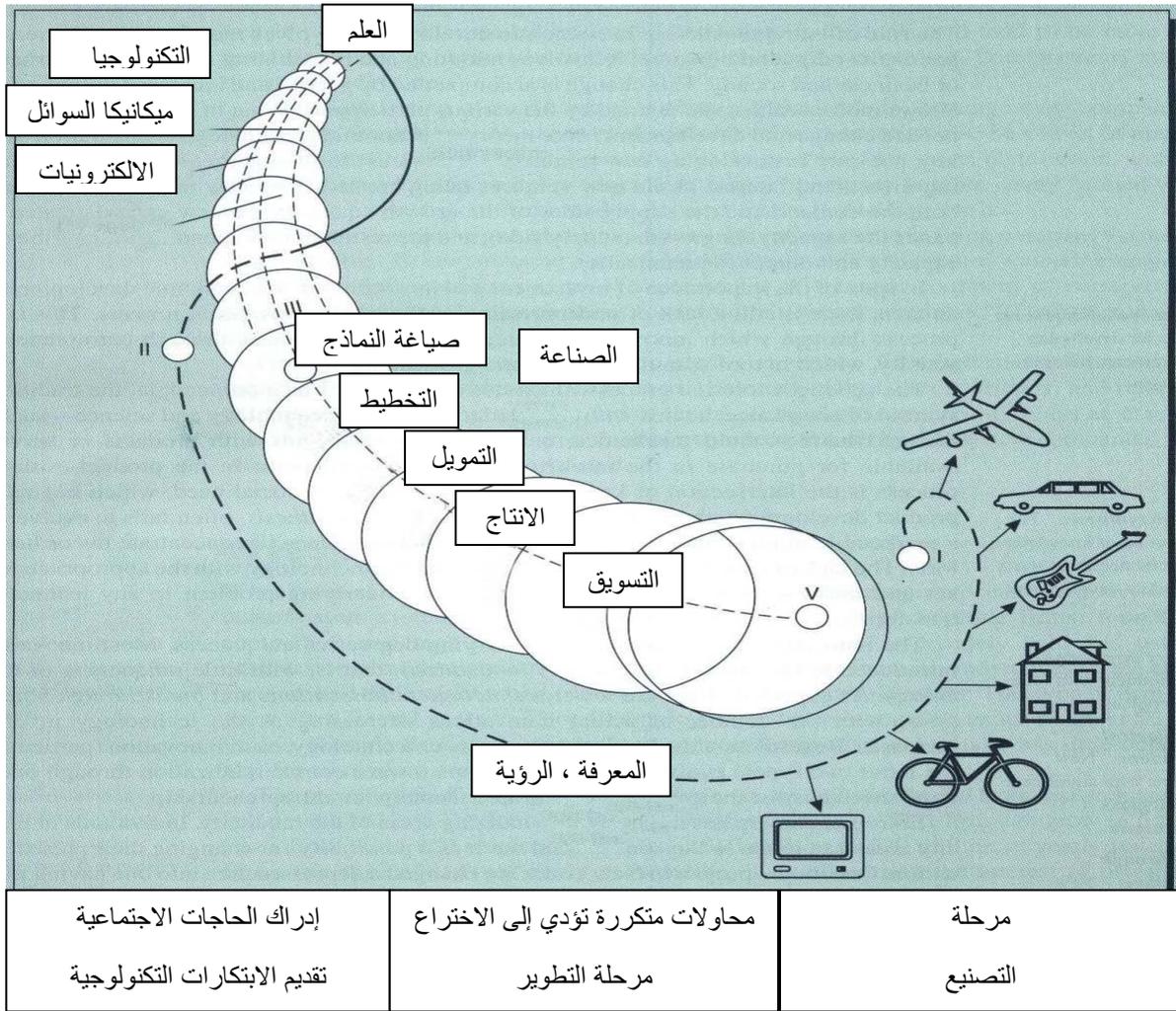
3 - إيثار عبد الهادي محمد، سعدون محمد سلمان، دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية، الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 22 و23 نوفمبر 2011، ص 11.

وإنما توفّر 100 مبادرٍ وصاحبِ أفكارٍ رياديةٍ خلاقَةٍ، وأنَّ أهمَّ محركٍ للنمو الاقتصادي هو توفّر الرياديين وأصحاب الأفكار الابتكارية، وهو ما ذهب إليه **Michael Porter** حيثُ يشير إلى أنَّ الابتكارَ والريادةَ هما جوهرُ وصُلبُ ثروة الأمم¹.

وفي السياق نفسه يُبين **Robert Hisrich** كيف تؤدي الريادةُ دوراً في تطور المنتجات من خلال إدراك الحاجات الاجتماعية إلى مرحلة التصنيع، حيث يوضح الشكل (4) الموالى تدرج العملية من المعرفة المنطلقة من قاعدة العلم والتكنولوجيا والمنتھية بالسلع أو الخدمات المتاحة في الأسواق، حيث تتمثلُ النقطة الحرجة في عملية تطوير المنتجات وفي التداخل الموجود بين المعرفة والحاجات الاجتماعية المدركة، وهي تمثلُ بداية مرحلة المنتج أو ما يطلقُ عليها التركيبات المتكررة، والتي عادةً ما تفشل في التوصل إلى ابتكارٍ اقتصاديٍّ قابلٍ للتسويقٍ بحيث تتطلب جهوداً إضافية من رائد الأعمال، ويؤثر نقص الخبرة في هذا المجال في تحقيق الربط بين التكنولوجيا والأسواق الملائمة بها والقيام بالتعديلات المطلوبة مما يُعدُّ مشكلة ملحّة في عمليات نقل التكنولوجيا².

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 40.
2 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 75.

الشكل (4) تطور المنتجات



المصدر: عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 76.

أيضاً يربط كل من النجار و العلي بين الدور التكاملي للريادة والأعمال الصغيرة في الاقتصاد كونها القادرة على أن تساهم وبشكل فعال في إعادة تقويم وهيكلية الإنتاج في العديد من الدول النامية، فهي تمثل الأساس الذي تقوم عليه التنمية الشاملة حيث تقوم بتشغيل العديد من الأيدي العاملة، وتساهم في الحد من تفاقم ظاهرة البطالة مما يحقق التوازن الإقليمي للتنمية التي تسعى الدول لتحقيقها وفي خططها المختلفة، لذا فإن المنظمات الصغيرة والريادية أكثر أهمية للاقتصاد ولها العديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية منها¹:

1. زيادة متوسط دخل الفرد والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع:

1 - فايز النجار، عبد الستار العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ط 2، ص 45.

تعملُ الريادة على زيادة متوسط الدخل الفردي والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع حيث تكون الريادة في مواقع متعددة، وهذا التغيير يكون مصحوباً بنمو وزيادة في المخرجات، وهو ما يسمح بتشكيل الثروة للأفراد عن طريق زيادة عدد المشاركين في مكاسب التنمية ويحقق العدالة في توزيعها.

2. الزيادة في جانبي العرض والطلب:

إنَّ تأمين رأسمالٍ جديد يوسع جانب النمو في العرض، كما أنَّ الانتفاع من المخرجات والطاقات الجديدة في المشروع يؤدي إلى نمو في جانب الطلب.

3. التجديد والابتكار والقدرة على ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق:

حيث يعتمد التطوير على الإبداع ليس فقط بتطوير منتج أو خدمة جديدة للأسواق ولكن أيضاً الاهتمام بالاستثمار المترامن في تأمين مشاريع جديدة.

ومنه فإنَّ الرياديين والمشاريع الصغيرة مصدرٌ من مصادر التجديد والابتكار والمخاطرة أكثر من المنظمات الكبيرة؛ لأنَّ الأشخاصَ البارعين الذين يعملون على ابتكار أفكار جديدة تؤثر في أرباحهم فيجدون في ذلك حوافز تدفعهم بشكل مباشر للعمل، لذا فهم يقدمون الكثير من الإبداعات والتجديد في عالم الأعمال، إنَّ المشاريع الريادية هي القدرة على ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق وهي النقطة المعيارية في عملية تطوير المنتج لتزويد المجتمع بمنتجات إبداعية جديدة.

إنَّ المشروعات الأكبر حجماً غالباً ما تركز على إنتاج السلع التي تتمتع بطلبٍ مستمرٍ يمكن التنبؤ به، بينما تترك للرياديين إنتاج السلع التي ينطوي إنتاجها على مجازفة أكبر، إنَّ عصر التطور السريع يؤدي إلى أن تُصبح المنافسة أداة التغيير من خلال الابتكار والتحسين، وعندها تظهر المنافسة في صور عديدة منها السعر وشروط الائتمان والخدمة وتحسين جودة الإنتاج مما يوفر في النهاية سيلاً مستمراً من الابتكارات والأفكار الجديدة.

4. توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة:

تستطيع الدولة أن تشجّع الاتجاه نحو الريادة في أعمالٍ معينة مثل: الأعمال التكنولوجية، أو تشجيع التوجه نحو مناطق معينة وذلك عن طريق بعض الحوافز التشجيعية للرياديين لإقامة مشاريعهم في تلك التخصصات أو تلك المناطق.

5. تنمية الصادرات والمحافظة على استمرارية المنافسة:

تستطيع هذه المنظمات المساهمة في تنمية الصادرات سواءً من خلال الإنتاج المباشر أو غير المباشر، ومن خلال تغذيتها للمنظمات الكبيرة المختلفة بالمواد الوسيطة التي تحتاج إليها حيث يمكن أن تعتمد عليها المنظمات الكبيرة في إنتاج جزء من إنتاجها، مما يؤدي إلى خفض تكاليف الإنتاج في المنظمات الكبيرة، وإعطائها القدرة على

استمرارية المنافسة في الأسواق العالمية، لذا ولتنمية الصادرات والمحافظة على قدرة المنظمات الكبيرة في الاستمرار في المنافسة عالمياً لا بد من تشجيع قدرات الرياديين وإمكاناتهم وتنميتها، وكذا المشروعات الصغيرة من خلال الأسواق الحرة المتكاملة، والحرية في إنشاء المشروعات والفرص والمبادرات الشخصية ونموها.

6. التكامل مع المنظمات الكبيرة وترابط الأعمال التجارية:

إنَّ الرياديين والمنظمات الصغيرة والمتوسطة هي التي تعطي دَمَ الحياة للاقتصاد الحديث وتبقى الحاجة إليها ضرورية على مستوى الاقتصاد القومي، لأنَّ العمل التجاري الحديث ليس وحده قائمة بذاته، فصاحب هذا العمل يشتري ويبيع من المشروعات الأخرى مما يؤكد أنَّ الفرصة متاحة للريادي أن يقدم شيئاً يحمل قيمةً وبأسلوبٍ فعال، إذ يعمل الرياديون على تزويد المنظمات الكبيرة بالمواد والأجزاء التكوينية التي تحتاج إليها مما يخفف من كلفة الإنتاج لتمكين عددٍ قليلٍ من المشروعات الكبيرة من التركيز على تلك الأنشطة التي تكون جهودهم فيها أكثر فاعلية، كما يقوم الريادي بدور الوسيط في توزيع إنتاجها، ومن هنا فالريادة تعمل على ترابط المشروعات المختلفة.

7. تعظيم العائد الاقتصادي:

على الرغم من أنَّ إنتاجية العامل في المنظمات الكبيرة أعلى منها في المنظمات الصغيرة، وقد يعود ذلك إلى اعتماد المنظمات الصغيرة على تقنيات إنتاج غير متقدمة وكثيفة الاستعمال للعمل، ورغم ذلك لو أننا ربطنا رأس المال المستثمر للعامل والفائض الاقتصادي سيظهر أنَّ المنظمات الصغيرة والريادية هي الأكفأ من حيث تعظيم الفائض الاقتصادي لوحدة رأس المال، ورأس المال المستثمر.

ويفضّل أكثر هذا الدور كل من آل فيحان وسلمان من خلال جملة من المنافع أهمها¹:

. خلق الثروة من خلال توفير منتجات (سلع وخدمات) متفوقة لتلبية حاجات متقدمة للزبائن، ومن ثم توسُّع ونمو المنظمات وتطوير المناطق التي تتواجد فيها.

. إيجاد أعمال وأنشطة اقتصادية جديدة، توفّر فرص عملٍ وتخلِّق أسواقاً جديدة.

. تحسين الدخل الوطني وحجم التصدير عن طريق معدل نمو اقتصادي مرتفع.

. تفعيل عوامل الإنتاج من خلال استثمار القابليات الريادية في المجتمع.

. يعتمد مستوى تطور الاقتصاد الوطني على مستوى الريادية فيها كونها قادرة على المحافظة على تنافسيات الأعمال محلياً وخارجياً.

. تعزيز بيئة ذات إنجاز متفوقٍ للتحفيز والمحافظة على أفضل المهارات.

1 - ايثار عبد الهادي آل فيحان، سعدون محسن سلمان، دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 30، 2012، ص 74.

. تحقيق رضا وولاء الزبون مرتبط بامتلاك المرونة الاستراتيجية اللازمة وتشجيع الابتكار.

. تعزيز سمعة الأعمال من خلال الاستقامة والمسؤولية.

. محرك ودافع أساسي لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الأعمال.

ويرافق ريادة الأعمال ظهور نشاطات لها آثارها الاجتماعية بالإضافة إلى آثارها الاقتصادية من أهمها¹:

1. عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة:

تهدف أغلب خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العادة إلى إعادة توزيع الثروة والعدالة في توزيع مكاسب التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المناطق المختلفة بحيث تكون المكاسب مركزة في المناطق الأكثر كثافة، والتي تعد في العادة موطناً للمشروعات الكبيرة، ومنه فإن رواد الأعمال وفي مشروعاتهم المختلفة سواء كانت صغيرة أو متوسطة قادرين على تهيئة تنمية إقليمية شاملة كفؤة ومتوازنة يساعدها في ذلك استغلال الموارد والإمكانيات المحلية المتاحة، وعدم حاجتها إلى بنية تحتية كبيرة مما يجعلها تساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية.

2. امتصاص البطالة وتأمين فرص عمل جديدة:

يؤدي الرياديون في المنظمات الصغيرة والمتوسطة دوراً مهماً في الاقتصاد الحديث في جميع الأقطار بسبب المرونة والقدرة على الإبداع التي يتمتعون بها، حيث يؤدون دوراً رئيساً في تزويد فرص العمل، وامتصاص البطالة، إذ أن تكلفة فرص العمل فيها تقل عن متوسط تكلفة العمل في المنظمات الكبيرة كما يلاحظ أن تكلفة فرصة العمل في المنظمات الكبيرة هي عشرة أضعاف التكلفة في المنظمات الصغيرة، الأمر الذي يعكس الدور الإيجابي لها، ويعزز قدرتها على توظيف الأيدي العاملة وموارد مالية محدودة نسبياً مع تجنب الهدر في الموارد المتاحة.

3. المساهمة في تشغيل المرأة:

وتؤدي الريادة كذلك دوراً كبيراً في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة من خلال وظائف خاصة كالعمل على الحاسوب وآلات الخياطة وغيرها من الوظائف التي تناسب المرأة وهو ما يؤثر في دور المرأة في تكوين الدخل، وكذلك تساعد الريادة على تشجيع المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها لتساهم بذلك مساهمة فاعلة في بناء الاقتصاد الوطني.

ومن جهة أخرى قام المكتب الدولي للعمل **BIT²** بتقييم الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال النسوية في بعض

الدول الإفريقية وذلك من خلال تقدير قدرة النساء على خلق مناصب شغل لأنفسهن ولغيرهن، ووجدت هذه

1 - عمر خضيرات، الريادة الاقتصادية والمشروعات الصغيرة في الأردن، مرجع سابق، ص 8.

2 - سلامي منيرة، يوسف قريشي، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05، 2014، جامعة ورقلة، ص 90.

الدراسة أنه بالرغم من الظروف الصعبة التي تعيشها بعض النساء، إلا أنهن تأثراً كبيراً على الاقتصاد وذلك من خلال خلق مناصب عملٍ بالموازاة مع تطور منظماتهم، وعادةً ما كانت مناصبُ الشغل تلك موجهةً للنساء.

4. الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن:

يعد وجود الرياديين والمنظمات الصغيرة في الاقتصاد الوطني إحدى الدعائم الأساسية في تثبيت السكان، وعدم الهجرة من الأرياف إلى المدن والتي تتركز فيها عادةً المنظمات الكبيرة، لذا لا بد من وجود برامجٍ تنمويةٍ تساعد على التخفيف من الفقر والبطالة، وتعمل على بناء طبقةٍ متوسطة في الأرياف بدلاً من الهجرة إلى المدن حيث التلوث، والضغط على خدمات البنية التحتية، ولا يكون ذلك إلا عن طريق الاهتمام برعاية الرياديين والمنظمات الصغيرة.

كما يفسر كل من **العامري والغالبي** الجانب الإيجابي الذي يمكن أن تخلقه ريادة الأعمال وبريطان ذلك بعمق العلاقة بينها وبين الإبداع التكنولوجي والذي يعني تحسين منتجات موجودة أو إطلاق منتجات جديدة أو ابتكار عمليات إنتاجية جديدة أو تحسين عمليات موجودة حالياً، وبالطبع فإن الإبداع التكنولوجي يعد عنصر المنافسة الرئيس في العالم حيث أن المستهلكين يطلبون دائماً ما هو جديد، كما أن أغلب المنتجات التي طورت جاءت من ورش وأعمال صغيرة، فمثلاً نصف الابتكارات التكنولوجية في القرن الماضي قام بها رواديون وأعمال صغيرة وحتى أن بعض الابتكارات المهمة جداً في مجالات رائدة في الاقتصاد مثل صناعة طائرات الهليكوبتر وصناعة البنيسلين والحواسيب الشخصية والكاميرات المتطورة والكثير من التطورات الحاصلة في صناعة الطيران والأجهزة الطبية جاءت باجتهاد أعمال صغيرة يديرها رواديون ذوو عقولٍ متفتحة، ثم يستطردان فيقترحان أنه إذا أرادت الدول العربية تنمية نشاط الإبداع التكنولوجي لابد من احتضان الرياديين وخلق ما يسمى بمحاضن الأعمال الصغيرة وتوفير تمويل لها¹.

1 - صالح مهدي العامري، طاهر محسن الغالبي، الإدارة والأعمال، مرجع سابق، ص 179.

المبحث الثالث: ريادة الأعمال بين السلبيات والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية

تتباين إيجابيات الدخول في مجال ريادة الأعمال وسلبياته بتباين الصفات الشخصية لرواد الأعمال والقيم الاجتماعية لكل مجتمع، إلا أن هناك مجموعة مشتركة من النقاط التي يمكن تصنيفها كإيجابياتٍ وأخرى كسلبيات لهذه الظاهرة والتي تؤدي فيها أخلاقيات الأعمال دوراً بارزاً في التصنيف واختلاف وجهات النظر، وسنحاول في هذا المطلب الإلمام بكثير منها في هذا الشأن.

المطلب الأول: سلبيات ريادة الأعمال

يتمتع رواد الأعمال بسمات شخصية تؤدي إلى صعوبة التعامل معهم، فمعظم رواد الأعمال - على سبيل المثال - يتسمون بالتحيز الشخصي لأرائهم، كما أنهم لا يتمتعون بالقدرة على التحديد الدقيق لتوجهاتهم، وقد لا يراعون مشاعر الآخرين أثناء العمل، وقد يصعب عليهم التكيف مع الآخرين، ومثل هذه الصفات تؤدي - لا شك - إلى إحداث تأثير ضارٍ ومدمرٍ على بيئة العمل السائدة في شركاتهم¹.

ولعل من أهم منتقدي المدرسة الريادية الكندي **Mintzberg** وذلك من خلال بناء الاستراتيجية ومن منظور المدخل الاستراتيجي لمنظمات الأعمال بأنها تركز وبشكل كبير على رؤية شخص واحد وهو رائد الأعمال (القائد الريادي والرؤية الاستراتيجية التي لديه) والسلوك الفردي الذي يتميز به في توجيه دفعة المؤسسة وإدارتها واتخاذ القرارات فيها².

إن الأفراد الذين ينجحون في تقديم الابتكارات وإقامة المشاريع ليسوا متجانسين، وكل ما هناك أنهم يقومون ببعض الأعمال التي لا يقوم بها الآخرون وبتعبير أكثر عمقاً فإنهم يتمتعون بالرغبة في قبول الأخطار مقابل ما يؤمنون بتحقيقه، وإنهم يتمتعون بالقدرة على التعامل مع الحياة الاحترافية المملوءة بالغموض وعدم الوضوح، وأن معظمهم لديه الحافز لأن يضع بصمته على كل ما يقوم بابتكاره وإبداعه، وأنه على الرغم من أن الغرور اللائحي لهم يمكن أن يكون سمة مدمرة، فنادراً ما تجد رائد أعمال ينتهي غروره داخل منظمته³.

وغالباً ما يواجه رواد الأعمال أنواعاً مختلفة من الأخطار يمكن أن نسردها أهمها في الآتي⁴:

1 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 125.
2 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 54.
3 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 127.
4 - Donald F, Kuratko, *The emergence of entrepreneurship, Education: Developement, Trends, and challenges, Entrepreneurship Theory and Praticce*, 2005, P P 589 590, www.meperson.edu le 30 Octobre 2017 à 14H00.

1. الأخطار المتعلقة بالجانب النفسي:

وتُعد الأخطار النفسية أكبر وأهم الأخطار التي يتعرض لها رائد الأعمال، ذلك أنَّ أغلب ما يملكه رائد الأعمال يمكنه تعويضه فالعلاقات الاجتماعية يمكن إعادة بنائها من جديد كالزواج وإنجاب الأطفال وبناء الصداقات غير أنَّ تأثير الكوارث المالية التي يمكن أن تلم به له الوقع الأكبر على نفسية رائد الأعمال وربما تعد الخسارة في عمليات بيع لا يمكن إيجاد فرص أخرى لتعويضها على الأقل في فترة زمنية وجيزة وهو ما ينجز عنه آثار صحية خطيرة قد تعصف به.

2. الأخطار المتعلقة بالمستقبل:

يمثل التفكير في التحول إلى ميدان ريادة الأعمال جزءاً كبيراً من حياة الأفراد ولعل السؤال الذي يشكل حيزاً أكثر أهمية هو ما إذا كان من الممكن أن توفر لهم المشروعات الريادية الجديدة مستوى من الرفاه والمكانة أم سيكللون بالإخفاق ثم العودة لوظائفهم السابقة، ويمثل هذا عنصراً بالغ الأهمية داخل المنظمات التي يتحرر الموظفون بها من الدخول لميدان ريادة الأعمال ويفضلون شغل مناصب دائمة بمرتباتٍ لائقة وبمميزات جيدة.

3. الأخطار المالية:

تمثل مدخرات الأفراد ومصادر الحصول على التمويل جزءاً مهماً للأشخاص الذين يسعون للدخول في نشاط ريادي ويفكرون في إقامته، ويعود ذلك في أنَّ هذه المدخرات وربما القروض قد تكون معرضةً للفقدان في حالة الإخفاق، وهو ما يفرض على رائد الأعمال أن يكون مسؤولاً عن التزاماته اتجاه غيره ومنه قد يكون معرضاً للإفلاس على المستوى الشخصي، هذا الأمر الذي يجعل الكثير من الأفراد لا يرغبون في إقامة المشاريع الريادية خوفاً من فقد أموالهم وقد يتعدى ذلك لجميع ممتلكاتهم.

4. الأخطار الاجتماعية:

يأخذ إنشاء مشروع جديد الكثير من طاقة رائد الأعمال ووقته، وهو ما يؤدي إلى شعوره بالمعاناة اتجاه التزاماته الأخرى في الحياة، ومن أمثلة ذلك تعريض أسرته أخطار ناجمة عن عدم اكتمال خبرة الأسرة، وعن انشغال رائد الأعمال وعدم قيامه بدوره في الرعاية لأسرته وأطفاله وهو ما يكلفه خسائر على المستوى العائلي أقلها هو فقدان الترابط العائلي وبالتالي التفكك الذي بدوره ينعكس على سلوك رائد الأعمال.

وبالرغم من كل ما يحققه رائد الأعمال من استقلالية وجمع للثروة والرضا الوظيفي وهو ما يمثل أكثر الأهداف الريادية شيوعاً بين رواد الأعمال إلا أنَّ بعض الباحثين في مجال ريادة الأعمال يرون أنَّ رواد الأعمال الذين ينجحون في تحقيق هذه الأهداف غالباً ما يدفعون ثمناً باهضاً من أجلها، فغالبية رواد الأعمال يعانون من آلام في

الظهر، أو عُسر هضم، أو الأرق أو الصداع ومن جملة من المشكلات الصحية، فلكي يتمكن رواد الأعمال من تحقيق الأهداف المشار إليها، كان عليهم أن يتحملوا آثار الضغوط، ذلك أن العائد يبرز التكلفة¹.

ويضيف زيدان تحليلاً بالغ الأهمية في ما يسمى " الضغوط الريادية " **Entrepreneurial Stress** حيث يرى أن الضغوط تدل على التناقض بين توقعات الفرد وقدرته على إشباع احتياجاته، كما يمكن النظر إليها أيضاً على أنها تدل على التناقض بين توقعات الفرد وحدوده الشخصية، إذا كان الإنسان غير قادر على إشباع احتياجاته هنا تحدث الضغوط، ونظراً لأن احتياجات رواد الأعمال وتوقعاتهم تفوق قدراتهم على الأداء كونهم مؤسسي مشروعات، فمن المتوقع أن يشعروا بالضغوط ويعانوا منها، وقد أثبت أحد الباحثين كيف يمكن أن تؤدي الأدوار الريادية وبيئة العمل إلى الضغوط، ذلك أن إقامة المشروعات وإدارتها يتطلب تحملاً كبيراً من الأخطار، كذلك يتطلب الأمر ضرورة انغماس رواد الأعمال في أنشطة الاتصال بالآخرين بشكل دائم والتعامل مع أطراف خارجية عديدة مثل: العملاء والموردين والموظفين الحكوميين ورجال القانون والمحاسبين، وهو ما يمثل مصدراً دائماً للضغوط².

ثم يضيف أنه ومن ناحية أخرى ونظراً لنقص الموارد المتاحة أمام رواد الأعمال فإنهم يجدون أنفسهم مطالبين بتحمل نتائج أخطائهم المترتبة عن قيامهم بأدوار متعددة مثل قيامهم بأدوار رجال البيع، وشؤون الموظفين، والمتحدثين الرسميين، والمفاوضين، وهو ما يؤدي إلى زيادة الأعباء التي يتحملها رواد الأعمال، فملكية وإدارة منظمة معينة تتطلب التزاماً تاماً من قبل رائد الأعمال من حيث الوقت المطلوب والطاقة المتاحة، وغالباً ما يعمل رواد الأعمال بمفردهم أو مجموعة محددة من العاملين، ولذلك فهم يفتقدون إلى دعم الزملاء، وهو الأمر الذي قد يتوافر للموظفين في الشركات الكبيرة³.

وفي دراسة مقارنة قام بها **Holly Buttner** بعنوان " الضغط الريادي: هل هو خطير على صحتك؟ " توصل من خلالها لوجود اختلاف بين الضغوط التي يعاني منها رواد الأعمال والتي يعاني منها المسيرين، كما أظهر رواد الأعمال قدرة أفضل على التعامل مع هذه الضغوط، وبالرغم من وجود غموض وقلّة رضا على أدائهم مقارنة بالمسيرين إلا أن رواد الأعمال يحسنون إدارة الأعمال التي تنطوي على صراعات أكثر من المسيرين والمديرين، كما أن نوعية القرارات التي يتخذها رواد الأعمال كانت أهم من حجم المهام التي هي على كاهلهم⁴.

1 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 129.

2 - المرجع السابق، ص 130.

3 - المرجع السابق، ص 30.

4 - Holly Buttner, *Entrepreneurial Stress: Is it Hazardous to Your Health*, *Journal of Managerial Issues*, 4(2), 1992, P 233.

يضاف كذلك للنقاط التي يمكن أن تحسب على ريادة الأعمال الشعور بالمسؤولية كاملة، ذلك أنه من ثقافة ريادة الأعمال أن يكون الرائد قادراً على إدارة مشروعه وأن يتمتع بالاستقلالية، وكما أن كثيراً من رواد الأعمال يجدون أنهم يرغبون في اتخاذ قرارات ترتبط بقضايا وأمور ليسوا متخصصين فيها، فيواجهون صعوبة في البحث عن ناصحين ومرشدين، وفي هذه الحالة يتعرضون لضغط شديد وشعور كبير بالمسؤولية، كما يتطلب إنشاء المشروع الريادي تضحيات كبيرة وصبراً طويلاً، ولذلك فإن المشكلات التي تواجه المشروع الريادي قد تؤدي إلى شعور بالقلق والإحباط في ضوء بطء النتائج المحققة، وهو ما يستدعي تمتع رائد الأعمال بالصبر والتفائل لمواجهة الإحباط¹.

إن المشكلات التي تواجه الأعمال الريادية هي في ذاتها المشكلات التي تواجه المشروعات التقليدية، إلا أن المشروعات التقليدية لا يترتب عنها افتقاد لمنتج جديد أو عمل متطور، بينما خسائر المشروعات الريادية تنعكس سلباً على المجتمع والاقتصاد نتيجة افتقاد خدمة أو منتج جديد ذي مواصفات متميزة كان من الممكن أن يسهم في فتح أسواق جديدة وإضفاء قيمة اقتصادية يمكن تنميتها لتحقيق التميز².

إن التفاؤل الدائم المنبعث من رواد الأعمال (حتى في الأوقات العصيبة)، يعد عاملاً رئيساً في توجيههم ورغبتهم في النجاح، فدائماً ما يتمتع رواد الأعمال بمستوى مرتفع من الحماس، يتحول إلى تفاؤل ملحوظ يجعل الآخرين يثقون فيهم في الأوقات والمواقف العصيبة، إلا أن التطرف في التفاؤل يمكن أن يؤدي إلى منهج وهمي أو خيالي في إدارة المنظمات، فمن الممكن - في هذه الحالة - أن تحدث حالة من خداع النفس نتيجة لتجاهل رواد الأعمال للاتجاهات السائدة، والحقائق، والتقارير، ويخدعون أنفسهم باقتناعهم بأن كل شيء سوف يكون أفضل مما هو عليه، ولا شك أن هذا النمط السلوكي يمكن أن يؤدي إلى حالة من انعدام القدرة على التعامل مع الواقع المسيطر على عالم الأعمال³.

ضف إلى ما يمكن أن يهدم البعد الإنساني لرواد الأعمال وجود رغبة ملحة لديهم في التعالي والغرور غير المحدود، وبالرغم من أن هذه الجزئية قد تكون إيجابية في بلوغ الأهداف لرواد الأعمال إلا أنها قد تؤدي للعكس وتكون لها تأثيرات مدمرة على رواد الأعمال⁴.

تسيطر على رواد الأعمال رغبة قوية في الرقابة على مشروعاتهم، إن هذا التركيز الداخلي على الرقابة ينعكس على الرغبة في تحقيق الرقابة على كل شيء، من الممكن أن يؤدي الإحساس والرغبة في الاستحواذ من أجل تحقيق

1 - ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص 31 32.

2 - المرجع السابق، ص 32.

3 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 136.

4 - Xiaojiang Ji, Wen Yan, *Spirit Transcendence: Entrepreneurs' Ego Development*, Canadian Center of Science and Education, Vol 07, No 01, 2011, P 167.

الاستقلالية والسيطرة، إلى دفع رواد الأعمال إلى العمل في مواقف مهيكلية أو نمطية **Structured situation** فقط طبقاً لتصوراتهم وأفكارهم الخاصة، ولاشك أن هذه الاتجاهات يكون لها انعكاسات خطيرة على العلاقات المتبادلة داخل فرق العمل الريادية، ذلك أن رواد الأعمال يعتقدون أن الرقابة من خلال الآخرين تعدّ تهديداً لسلطتهم أو تعدياً على شؤونهم و رغباتهم، ومنه يمكن أن تنطوي ذات الخاصية التي يحتاج إليها رواد الأعمال لإقامة مشروعات ناجحة على جانبٍ مدمر¹.

يرى مبارك أن النظر لريادة الأعمال من خلال ما يحققه رواد الأعمال نظرةً التفاؤل المطلق أمرٌ مبالغ فيه، وحسبه فإنّ هناك مشروعاً واحداً فقط من بين كل عشرة مشاريع ينجح ويخرج إلى الوجود، في حين تفشل المشاريع التسع الأخرى بمعنى أن نسبة النجاح لا تتجاوز 10 % وهي نسبة ضئيلة ومحدودة ولا تبعث على السرور والبهجة من ممارسة النشاط الريادي في المجتمع، وهو ما يدعو للبحث عن سرّ نجاح المشاريع وفشلها والآليات التي تمكن من زيادة نسب النجاح، ثم يرجح أنه من أهم الأسباب التي تؤدي للفشل هو ضعف الخبرة لدى رواد الأعمال في مجالات أساليب الإدارة الحديثة والمعرفة ببعض المهارات الريادية².

المطلب الثاني: علاقة ريادة الأعمال بالمسؤولية الاجتماعية

تعددت وجهات النظر بشأن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، ويعود ذلك إلى ارتباط الموضوع بالعلوم السلوكية والتغيرات في المجتمع، إضافةً إلى وجود عددٍ كبير من أصحاب المصالح الذين تتعدّد أهدافهم وتعارض، وبين ما يتوقعه المجتمع وما يتصور رواد الأعمال أن تقدمه منظماتهم للمجتمع، صُفّ إلى ذلك المراحل التاريخية التي مر بها الفكر الإداري، وسنحاول في هذا المطلب سرد أهم وجهات النظر هذه وتبيان العلاقة التي يمكن أن تكون بينها وبين ما يؤديه رواد الأعمال وما يستفيد منه رواد الأعمال من خلال تبنيهم لمبادئ المسؤولية الاجتماعية.

يرى العامري و الغالي أن المسؤولية الاجتماعية عقدٌ بين المنظمة والمجتمع تلتزم بموجبه المنظمة بإرضاء المجتمع وبما يحقق مصلحته وينظر لها على أنها التزام من قبل المنظمة تجاه المجتمع الذي تعيش فيه من خلال قيامها بكثير من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر ومكافحة التلوث وخلق الكثير من فرص العمل وحل الكثير من المشاكل (المواصلات، الإسكان، الصحة) وغيرها من الخدمات³.

1 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 135.
2 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 54 55.
3 - صالح مهدي العامري، طاهر محسن الغالي، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وشفافية نظام المعلومات: دراسة تطبيقية لعينة من المصارف الأردنية، مجلة وقائع المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2002، ص 216.

كما يعرف البنك الدولي **BM** المسؤولية الاجتماعية على أنّها التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم والمجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد¹.

أما المجموعة الأوربية **EC** فتعرف المسؤولية الاجتماعية على أنّها جميع المحاولات التي تساهم في تطوع المنظمات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية، وتعتمد على مبادرات رجال الأعمال دون وجود إجراءات ملزمة قانوناً، ويتحقق من خلالها الإقناع والتعليم².

ويُعد تعريف **Archie B Carroll** من أكثر التعاريف قبولاً والذي يعتبر أنّ المسؤولية الاجتماعية ترتبط بتطلعات المجتمع الاقتصادية والأخلاقية، القانونية والخيرية اتجاه المنظمة³.

وتُعد المسؤولية الاجتماعية للمنظمة الخاصة موضوعاً يصعب للممة أطرافه، لكن بشكلٍ عام يمكن القول أنّها مسؤولية رائد الأعمال والمسير للمنظمة على حدٍ سواء؛ وتبني المسؤولية الاجتماعية يتركز بالدرجة الأولى على فئاته وما يتمتع به من سماتٍ مبادراتية تؤمن بضرورة المساهمة في رقي المجتمع وتطوره وفق ما تمتلكه المنظمة من موارد وإمكانات⁴.

كما تتمثل أدوار المنظمات الريادية في نشر وتحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال ثلاثة اتجاهات كما يلي⁵:

1 - المساهمة المجتمعية التطوعية: ويلقى هذا المجال معظم الاهتمام في الدول التي يكون فيها الحوار حول المسؤولية الاجتماعية للمنظمات حديثاً نسبياً، ومن الممكن أن يتضمن ذلك الهبات الخيرية وبرامج التطوع والاستثمارات المجتمعية طويلة الأمد في الصحة أو التعليم أو المبادرات الأخرى ذات المردود المجتمعي، ويلتزم عدد من الشركات متعددة الجنسيات بالتبرع بنسبة 1% من أرباحها قبل خصم الضرائب لخدمة القضايا المجتمعية، ويمكن للشركات

1 - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2009، ص 162.
2 - Dd. Dipl.-Vw. Malte Kaufmann, *The Impact Of Corporate Social Responsibility On Business Performance – Can It Be Measured, And If So, How?*, The Berlin International Economics Congress 2012, March 7th-10th, 2012, The Bucharest Academy of Economic Studies, P 08.

3 - مطالي ليلي، شيخاوي سهام، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة: مفاهيم، دوافع ومعوقات، الملتقى الدولي الثالث عشر حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة - الواقع و الرهان - ، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، 14 و 15 نوفمبر 2016، ص 03.
4 - بودي عبد القادر، بن سفيان الزهرة، المسؤولية الاجتماعية للمقاول ومؤسساته الخاصة في تحقيق التنمية المستدامة، الملتقى الدولي حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بشار، 14 و 15 فيفري 2012، ص 24.

5 - فؤاد محمد حسين الحمدي، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال غير منشورة، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2003، ص 48.

متعددة الجنسية إنشاء مؤسساتٍ بمبالغٍ وقيمة كبيرة وتقديم منح للمنظمات الدولية غير الهادفة للربح والعاملة في الدول النامية.

2 - العمليات الجوهرية للأعمال وسلسلة القيمة: غالباً ما تكون رؤية وقيادة الأفراد والمنظمات الوسيطة ضرورية لإدخال المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وتستطيع أي منظمة من خلال التفاعل النشط مع عمالها، تحسين الظروف والأوضاع وتعظيم فرص التنمية المهنية، ومن ذلك تطبيق إجراءات لتقليل استهلاك الطاقة والمخلفات، وتستطيع المنظمات الريادية أن تكفل صدق الاتصالات وسهولتها مع عملائها، ومن ناحية تأثيراتها غير المباشرة عبر سلسلة القيمة وموثيق الشرف في تدبير الاحتياجات وبرامج بناء القدرات، وتستطيع كذلك مساعدة مورديها وموزعيها على تحسين أداء قوة العمل والحد من الضرر البيئي.

3 - حشد التأييد المؤسسي وحوار السياسات والبناء المنظمي: على الصعيد الداخلي تضع قيادات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الريادية الرؤية وتهيئ المناخ العام الذي يساعدها في تحقيق التوازن المسؤول بين المتطلبات المتعارضة لزيادة الأرباح ومبادئ المسؤولية الاجتماعية، أما على الصعيد الخارجي فإن كثيراً من رؤساء مجالس الإدارات وكبار المديرين يقودون مشاركة الأعمال في قضايا التنمية بمفهومها الأوسع ويؤيدون المبادرات الخاصة بأنشطة المسؤولية الاجتماعية وغيرها من المبادرات.

أشارت العديد من الدراسات إلى الفوائد المتزايدة التي جنتها المنظمات الريادية جراء تبنيها للمسؤولية الاجتماعية في عملها، ضمن استراتيجيتها التنظيمية، استجابةً للضغوط والتحديات الداخلية والخارجية التي واجهتها تلك المنظمات، ومن أهم فوائد تطبيق المسؤولية الاجتماعية نجد ما يلي¹:

1. الفوائد التي حققتها المنظمات الريادية بالنسبة لها:

- إنتاجية عالية للعمال.
- رضا المستهلكين.
- تحسين سمعة المنظمة وبالتالي زيادة مبيعاتها.
- ارتفاع قيمة أسهم المنظمة.
- ولاء أكبر للعمال.
- انخفاض عدد الدعاوى القضائية.
- 2. الفوائد التي حققتها المنظمات الريادية بالنسبة للمجتمع:
- تعزيز الحقوق الأساسية (الصحة، التعليم، حقوق العمال،... إلخ).

1 - المرجع السابق، ص 43.

- المساهمة في التطوير والتنمية.

- حماية البيئة والحفاظ على الثروات الطبيعية.

المطلب الثالث: علاقة ريادة الأعمال بأخلاقيات الأعمال

يأخذ الحديث عن أخلاقيات الأعمال مساراتٍ عديدةً تتناسب مع ثقافة الشعوب وطبيعة حضاراتها وهويتها السياسية والاقتصادية، فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق مطلباً رئيساً للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حدٍ سواء¹.

وتحمل أخلاقيات الأعمال معاني ومضامين كثيرة، تدور معظمها حول قواعد السلوك الإنساني، من حيث ما هو مقبول وغير مقبول لدى الآخرين، ويتفق المختصون والباحثون حول المضمون والجوهر، وإن اختلفوا حول الشكل والأسلوب، على أن أخلاقيات الأعمال تمثل المسائل الأخلاقية حول ماذا يجب أن يكون، وما لا يجب أن يكون لإنجاز أنواع مختلفة من الأعمال².

ويمكن أن تكون أخلاقيات الأعمال مجموعة القيم الاعتبارية والمعايير السلوكية التي يرسمها الرياديون خلال نشاطهم اليومي ضمن إطار اتخاذ القرارات وحل المشكلات المتعلقة بفعاليتهم وأنشطتهم، وانعكاس تلك القرارات وحلول المشاكل والمعوقات على البيئة المحيطة³.

ويربط **Stephen R. C. Hicks** بين ما يراه المجتمع من أخلاقٍ وبين ما يتصف به رواد الأعمال من أخلاقياتٍ ودوافعٍ ومميزات، وذلك من خلال المثابرة وحب الاستقلالية وعدم التأثر من سخريّة الآخرين وما لها من علاقةٍ مع الفضيلة، كما يرى أنّ الإبداع والطموح والاعتزاز بالإنجاز والمبادرة سببها التزام رواد الأعمال بالأخلاق واحترام الذات⁴.

إنّ أعمال الرياديين وأنشطتهم وممارساتهم مملوءةٌ بالصعاب والأخطار؛ لأنهم يبذلون جهوداً عالية، ويخاطرون بأموالهم ووقتهم ومواردهم الخاصة من أجل تحقيق أهدافهم فيما يتعلق بإبداع أو ابتكار شيء جديد ذي قيمة بالنسبة لهم، وخلق مشروع جديد، ويواجهون ضغوطات ومصاعب كبيرة، تضطربهم وتضغط عليهم بأن يحدثوا توازناً بين القيم والمعايير الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية من جهة، والمنافع الاقتصادية بالنسبة لهم من جهة أخرى⁵.

1 - شراد وافية، مساهمة أخلاقيات الأعمال في مكافحة الفساد الإداري، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خير بوسكرة، العدد 14، ديسمبر 2013، ص 145.

2 - أسعد حمدي محمد ماهر وآخرون، أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال على التسويق الإسلامي، دراسة استطلاعية على المصارف العاملة في محافظة السليمانية، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 3، العدد 2، جوان 2017، ص 248.

3 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 57.

4 - Stephen R. C. Hicks, *What Business Ethics Can Learn from Entrepreneurship, the journal of private enterprise*, 24 (2), 2009, P P 51 52.

5 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 58.

من ناحية أخرى يرى بعض الكتّاب في مجال أخلاقيات الأعمال (منهم الخبير في منظمة التعاون الاقتصادي **David R. Henderson**) أنه لا يجب التركيز على الجانب الأخلاقي والالتزام بالمعايير الاجتماعية في الأعمال التي يقوم بها رواد الأعمال بحيث لا تعطى لهم فرص لنمو مشروعاتهم، وإعطائها أهمية أقل من الوضعية التجارية، وفي نظرهم فإنَّ البعد الاجتماعي سيمثل عقيدة غير صحيحة أو معتلة في الفكر الريادي¹.

كما يختلف رواد الأعمال عن المديرين من حيث القيم والمعايير الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية؛ فاتجاهات المدير مرتبطة إلى حد كبير بالمناخ التنظيمي السائد في منظمته ومدى دعمه للأنظمة والقوانين الضابطة للسلوك الأخلاقي ومدى تعزيزه للقيم الاجتماعية نحو الآخرين في المجتمع، أما رواد الأعمال فإنهم يختلفون تماماً عن أقرانهم المديرين لأنهم يعتمدون على أنفسهم وقيمهم الشخصية بالدرجة الأولى عند تحديد البدائل الأخلاقية الملائمة للتصرف أو الفعل فيما يتعلق بالحدث الريادي².

ومن هنا فإنَّ الاعتماد على القيم الشخصية لدى رواد الأعمال أنفسهم؛ حيث يكون رواد الأعمال حساسين للغاية من ضغوط الزملاء والأصدقاء الآخرين، والسلوكيات العامة في المجتمع، والضغوط من قبل المنافسين الآخرين، وتؤدي هنا القيم والسلوكيات الموجودة في المجتمع دوراً في التأثير على سلوك واتجاهات رواد الأعمال في المجتمع والتي تختلف من مجتمع لآخر، استناداً للاختلافات الاجتماعية والثقافية والسياسية والتاريخية، وتؤدي البيئة التي يعيش فيها الفرد دوراً كبيراً في تشكيل سلوكياته وقيمه الشخصية من خلال تنمية وتطوير الوعي لديه حول المعتقدات الأخلاقية المعلنة والصريحة والضمنية الكامنة في السياق الاجتماعي والبيئي الذي يعيش فيه³.

أما **John Withey** و **Bill N. Schwartz** فيرى أن الأخلاق والسلوك الأخلاقي بالغ الأهمية في بناء طموح رواد الأعمال وله تأثير في سلوكهم، وحتى وإن لم تظهر الأخلاق في ما يقوم به رواد الأعمال إلا أنها تحتل مكانة فريدة يمكن استغلالها نحو مزيد من الريادة⁴.

ويعارض هذا القول كل من **Christine K. Volkmann** و **Holger Berg** وينبهان لما قد تؤديه أخلاقيات الأعمال من دور في كبح الابتكار وروح المبادرة وتأثر رواد الأعمال بالقبول الاجتماعي ويقترحان

1 - Mitchell Adrian C and all, *Ethics and social responsibility: Getting it Right For entrepreneurs and small business*, International Journal of Advances in management and economics, College of Business, MC Neese State University, Lake Charles, Louisiana, USA, Vol 03, Issue 01, Jan – Feb 2014, P 197.

2 - مجدي عوض مبارك، *الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية*، مرجع سابق، ص 58.

3 - المرجع السابق، ص 58.

4 - John Withey, Bill N. Schwartz, *The ethical orientation of aspiring entrepreneurs*, Journal of Academic and Business Ethics, Vol 08, Jul 2014, P P 02 09, available online at : <http://www.aarbi.com/copyright.html>.

تجاوز ذلك من خلال تماشي التعليم الريادي ونشر القيم والأخلاق، كما يريا أنّ لرواد الأعمال حساسية اتجاه أخلاقيات الأعمال بالرغم من تحملهم مسؤولية عميقة في ذلك¹.

وبصفة عامة فإنّ رواد الأعمال يتخذون قرارات عديدة، ويقارنون بين بدائل عديدة أخلاقية وغير أخلاقية، قانونية وغير قانونية، تواجه بالعديد من الاعتراضات، وقد تُحدث نزاعاتٍ وصراعاتٍ مختلفة تؤثر في اتجاهاتٍ عديدة في المجتمع تشمل: المستهلكين، العاملين، الأسر والعائلات والأصدقاء والزملاء، وعلى رائد الأعمال نفسه أيضاً، خصوصاً ما يتعلق بتوفير المال الكافي لإنشاء وابتداء المشروع، وتطبيق وتنفيذ فكرته الريادية، والأخطار المتعلقة بها².

1 - Christine K. Volkmann, Holger Bergi, *Ethical Dilemmas in entrepreneurial Decision Making*, Schumpeter School of Business and economics, University of Wuppertal, Germany, P 21, available online at : www.kmu-hsg.ch

2 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 58.

خلاصة:

تُعد ريادة الأعمال من المصطلحات القديمة في الاقتصاد والإدارة والتي عاد الاهتمام بها اليوم من خلال التأثيرات والتغيرات المتسارعة والمستمرة في الوقائع الاقتصادية، إن لم نقل هي أساس هذه التغيرات فريادة الأعمال ظاهرة متعددة المداخل لم تنل إجماع الباحثين حول مفهومها، ويرى الطالب مثله مثل سابقه أنها ممارسة وفن مرتبطة بالسلوك الإنساني العام وتعبّر عن مجموعة الأفعال الإبداعية والابتكارية المتميزة بالجدية والحدّاءة والمخاطرة في آن واحد، والتي تهدف من خلالها رائد الأعمال إلى تحقيق الثروة التي تنعكس على المجتمع بطريقة أو بأخرى، يستخدم فيها المهارة والأسلوب المناسب والعناصر اللازمة لتحقيق القيمة المضافة ويتسم برغبة جامحة خلاقية كصفة بشرية مميزة. إن ظهور ريادة الأعمال لم يكن محل مصادفة في السلوك البشري، بل كان نتيجة تراكمات من أساليب العيش في الحضارات المتعاقبة كان أهمها ما يسمى " الثورة الصناعية " والتي كانت مهداً لريادة الأعمال وعززت من ظهورها. إن التفاعل بين الضرورة الاقتصادية والضرورة الاجتماعية والبيئة المادية يخلق توجهات ريادة ونزعات لا يمكن كبحها، وعلى الرغم مما قد ينجر عن الريادة في الأعمال من رفاة وركي، إلا أن التضحيات التي يمكن أن يدفعها رواد الأعمال لا يستهان بها والتي وإن نُظِر لها من زاوية أنه يمكن أن تقود لمزيد من الإبداع فقد يكون دورها هداماً كذلك ومهداً لما لا يمكن تداركه.

إن ما بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال من جهة وريادة الأعمال من جهة أخرى خيط رفيع لا بد من النظر له بعين الاعتبار، ويتجلى ذلك من خلال فكر شمولي منطقي واقعي يعزز من خلاله التنافس الشريف والمقبول.

الفصل الثاني

الإطار النظري

لرائد الأعمال

تمهيد:

لا يمكنُ النظر للمشاريع الريادية بنظرةٍ شموليةٍ وواقعيةٍ دون التطرق لضرورة توافر نوع معين من الأفراد " رواد الأعمال " وحيث أنّ إقامة مشروعٍ جديدٍ ناجحٍ وفعالٍ ودائمٍ ليس بالأمر الهينِ والسهلِ، بل ويعد من العمليات المعقدة جداً، ومن خلال هذا المنطلق جاء اهتمام عدد كبير من الباحثين والكتاب في مجال ريادة الأعمال من خلال التعريفِ بالشخصِ رائدِ الأعمال وتحليل خصائصه وصفاته وتصنيف أدواره والتمييز بين ما يقوم به وما يتمتع به من سمات وما يقوم به غيره ويتصف به، وفَصَلُ ذلك عن ما يحدثُ في العملية الريادية ككل .

ومن خلال ما سبق سنحاول في هذا الفصل التطرقَ لأبرز الإسهامات العلمية التي ركزت على رائد الأعمال كفرد؛ اعتقاداً أنه يجب التمييزُ بين العملية الريادية وشخص رائد الأعمال ومن خلال الفصلِ بين الأبعاد الأساسية: ماهية رواد الأعمال، وما يقومون به، وتصنيف رواد الأعمال، حيث جاءت عناوين مباحث هذا الفصل كالتالي:

- المبحث الأول: ماهية رائد الأعمال.
- المبحث الثاني: أدوار رائد الأعمال وبعض المفاهيم ذات العلاقة.
- المبحث الثالث: أنواع الرياديين وتصنيفاتهم.

المبحث الأول: ماهية رائد الأعمال

شغلت قضية تعريف رائد الأعمال انتباه العديد من الباحثين منذ سنواتٍ عدة وسيتناول هذا المبحث أهم الفكر التي حاولت التعريف به وتحليل خصائصه ودوافعه.

المطلب الأول: تعريف رائد الأعمال

رغم كون ريادة الأعمال كظاهرة قديمة قدم الإنسان، وسبباً ووسيلةً للانتقال من عصرٍ إلى عصرٍ، إلا أن العديد من المفكرين والباحثين الاقتصاديين ركزوا في بدايات اهتماماتهم على رائد الأعمال الفرد وليس على ريادة الأعمال كظاهرةٍ متعددة الأطراف وهذا خاصة عند التجاريين، ويتضح ذلك من خلال النظرية الاقتصادية وتحديدًا "نظرية احتكار القلة*" حيث أُعتبر رائد الأعمال الرجل الذي يقوم بحساب كميات وأسعار السلع التي يريد إنتاجها ليتخذ قراره المناسب¹.

تُعد أصول مصطلح " رائد الأعمال " أحد المؤشرات المهمة على الأنشطة التي يقوم بها رائد الأعمال، وعلى الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وتُعبّر الجذور اللاتينية لكلمة " رائد الأعمال " والمبينة في الجدول الموالي عن شخصٍ ما يلتحق بإحدى الشركات في توقيت معين بهدف صياغة أو تغيير المركز العصبي أو مركز صناعة القرارات في هذه الشركة تغييراً جوهرياً².

جدول (03) الأصول اللاتينية لمصطلح رائد الأعمال

الأصل اللاتيني	المعنى بالإنجليزية	المعنى بالعربية
Entre	Enter	يدخل - يلتحق بـ
Per	Before	قَبْلَ
Neur	Nerve Centre	مركز عصبي
Entrepreneur	To Undertake	أن يتعهد
	To attempt	أن يحاول
	To try in hand	أن يحاول
	To contact for	أن يتعاقد
	To Adventure	أن يغامر
	To try	أن يحاول

المصدر: عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 97.

*احتكار القلة أو ما يسمى أيضا بالمنافسة غير التامة: هو وجود عدد قليل من المنتجين (متساوون في القدرة) لسلعة معينة يقوم قرار الانتاج والتسعير لكل منتج على توقع سلوك المنافسين وهو ما يجعل سوقه من أكثر الأسواق تعقيدا.

1 - طالبة صبرينة، الفكر المقاومي ومدخله، مرجع سابق، ص 756.

2- عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 97.

وبخلاف ما هو متداول في الكثير من الأدبيات حول أول استعمال للمصطلح يذهب الباحث الكندي **Louis Jacques Fillion** إلى أن أول استعمال كان سنة 1253م وكان "entrepreneur" للدلالة على نفس المعنى، ثم تحول المصطلح لهجاءه الحالي Entrepreneur ابتداءً من سنة 1433م وهو ما ذهبت إليه أيضا الكاتبة **Hélène Vérin** في أطروحتها حول مصطلح المنظمة **Entreprise** ورائد الأعمال Entrepreneur¹.

وتحاول الباحثة طلبية ترجيح استعمال مصطلح واحد في اللغة العربية للدلالة عن المعنى وتقتضج بدل "رائد الأعمال" مصطلح "المقاول" كمصطلح مترجم من اللغتين الفرنسية Entrepreneur والانجليزية Entrepreneur بحجة مقابلة الكلمة للكلمة الواحدة، وبالرغم من اعترافها أن مصطلح "المقاول" ارتبط في الكتابات العربية ولدى أغلب الباحثين والعلماء بمجال البناء، وأن هناك فرقاً واضحاً بين المصطلحين إلا أنها لم تقدم القرائن الكافية والحجج لتعويض المصطلح بالرغم من شساعة معنى ريادة الأعمال².

ويذهب الباحث قوجيل إلى أبعد من هذا حيث يرى أن مصطلح "ريادي" هو تسمية غير شاملة، وهي تعبر عن صفة أو وظيفة معينة لشخصية المقاول، ويعتقد أن مصطلح "المقاول" هو الأقرب لهذه الترجمة³. أما مبارك فلا يرى فرقاً بين المصطلحات "ريادي" و"منظم" و"مقاول" وأنها تعبر عن نفس الشخص مع اختلاف بسيط كون المصطلح الأخير ارتبط بأنشطة المهندسين المدنيين في بناء الجسور والتحصينات⁴.

ويرى الباحث اسماعيل أن مصطلح ريادي ورائد الأعمال متقاربان جداً، كما تأتي كلمة ريادي في اللغة الإنجليزية لتعطي مصطلحاً ذا دلالة خاصة، ورغم ثراء اللغة العربية فإن كافة الترجمات لهذا المصطلح اتسمت بالقصور في التعبير عن المدلول المراد باللغة الإنجليزية، ففي القواميس والأدبيات الإدارية ترجمت إلى: المبادر، الملتزم، المنظم، المخاطر، المخطط، المروج، صائد الفرص، المبدع الإنتاجي، أو المستثمر للتعبير عن الراغب في بدء مشروع خاص أو امتلاك مشروع بالفعل ويريده بصورة صحيحة وسليمة⁵.

1- Louis Jacques Fillion, *Defining the Entrepreneur Complexity and Multi-Dimensional Systems Some Reflections*, World Encyclopedia of Entrepreneurship. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA, Edward Elgar, August 2008, P 06.

2- طلبية صبرينة، الفكر المقاولي ومدخله، مرجع سابق، ص 767 768.

3- محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مرجع سابق، ص 14.

4- مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمدخل العلمية، مرجع سابق، ص 17.

5- عمر علي اسماعيل، خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي بنيوي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 04، المجلد 12، 2010، ص 73.

وهناك من يرى أن الريادي أو رائد الأعمال هو الشخص ذاته وهو الذي يجلب الموارد، والعمالة والمواد الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل، كما وأنه الشخص الذي يكون مسروراً بتأمين الثروة للآخرين بإيجاد طرق جديدة للانتفاع من الموارد، وتقليل النفقات، وإنتاج الوظائف للآخرين¹.

وعرف **Scarborough** و **Zimmerer** الريادي أيضاً بأنه الشخص الذي يخلق الأعمال الجديدة في ظروف المخاطرة وعدم التأكد لغرض تحقيق الأرباح والنمو².

كما لا يُفرق السكارنة بين مصطلح "ريادي" ومصطلح "رائد الأعمال" ويقترح تعريفاً له على أنه هو ذلك الشخص الذي يبني ويتكبر شيئاً ذا قيمة من لا شيء، والاستمرارية في أخذ الفرص المتعلقة بالموارد والالتزام بالرؤية وكذلك أخذ عنصر المخاطرة³.

أما **Peter Drucker** فيرى أن المبادر والريادي يعبران عن نفس المعنى وهو الشخص الذي يستطيع أن ينقل المصادر الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية عالية⁴.

ويضيف ذات المفكر أنه الفرد الباحث دائماً عن التغيير، والاستجابة له، والعمل على استثماره باعتباره فرصة استثمارية متاحة⁵.

من جهة أخرى يشير كل من **John Thompson** و **Bill Bolton** إلى أنّ مفهوم رائد الأعمال يعني ذلك الشخص الذي يتكبر ويخلق عادة أشياء لها قيمة من خلال تصور الفرص⁶.

ويرى الشيخ وآخرون أنّ الريادي هو المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو ما يسعى إلى اكتشاف الفرص وتعظيمها، ومن يمتلك روح المخاطرة، والرؤية الواضحة والقدرة على التخطيط، والتعامل مع الظروف الغامضة، من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو⁷.

ويعرف زيدان رائد الأعمال على أنه الفرد الذي يدرك وجود فرصة استثمارية معينة، ويقوم المنظمة التي تساعد على استثمار وتحقيق الاستفادة من هذه الفرصة بغرض تحقيق الربح⁸.

- 1 - فايز النجار، عبد الستار العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، مرجع سابق، ص 31.
- 2 - دينا حامد جمال، عبد الكريم مزعل طاهر، أثر المعرفة الالكترونية في القيادة الريادية، مرجع سابق، ص 362.
- 3 - بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2010، ص 23.
- 4 - منصور الزين، آليات دعم ومساندة المشروعات الريادية والمبدعة لتحقيق التنمية، حالة الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول: الإبداع و التغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة، يومي: 12 و 13 ماي 2010، ص 05.
- 5 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 99.
- 6 - Osman Eroglu, *Entrepreneurship National culture and Turkey, Intrenational Jornal of business and social science, Vol 02, N° 16, Sep 2011, P 146.*
- 7 - فؤاد نجيب الشيخ، صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 04، 2009، ص 498.
- 8 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 102.

وفي نفس الاتجاه عرّف **Julien و Bruyat** رائد الأعمال بأنه الفرد المسؤول عن عملية خلق قيمة جديدة (ابتكار و / أو منظمة جديدة)، وبعبارة أخرى هو الفرد الذي دونه لن تخلق القيمة الجديدة، ويرى الكاتبان أن خلق هذه القيمة الجديدة يمثل جزءاً من عملية متكاملة¹.

وعرّف **Frederick H. Harbison** الريادي بالشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية، وإبداعية تساعده في بناء التنظيم أو إدارة المؤسسة².

وتشير **برنوطي** لمعنى الرائد من خلال مفهوم المهارات الريادية والتي تتمحور حسبها حول نزعة الاستقلالية والمخاطرة وإقامة العمل التجاري، حيث يقدم الرائد عملاً صغيراً يجعل منه خلال فترة قصيرة عملاً كبيراً وناجحاً، أي بعبارة أخرى ضرورة التركيز على الوقت كمدخل من مداخل العملية الريادية³.

ويرى **صالح** أن الريادي هو من يأخذ المبادرة والتحرك وسط الأخطار ويتدع أعمالاً جديدة بإضافة قيمة وإسهام متميز للأهداف المرغوبة، وهو المبدع والمتميز والقادر على مواجهة الأخطار والمنافع على أساس النجاح، وهو من يقدم الأفكار الجديدة وغير المألوفة باستمرار⁴.

ويرى أيضاً **زكر** أن الريادي هو الشخص الذي يقدم إضافات أكثر بالمقارنة مع أشخاص آخرين ويتقبل الأخطار وحالات عدم التأكد ويركز على الإنجاز في أداء المهام فضلاً عن تسخير الوقت والجهد والمال من أجل تحقيق الأداء الريادي⁵.

ويقدم الباحثان **Bygrave و Hover** تعريفاً مختصراً لرائد الأعمال، حيث يريا أنه الشخص الذي ينظر إلى الفرصة ويخلق منظمةً لمتابعة ذلك⁶.

ويحاول كل من **G Seymour Rechard** من جامعة سيدني و **Ahmad Nadim** من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تقديم تعريف شامل لرواد الأعمال على أنهم أشخاص يسعون إلى توليد القيمة، من خلال إنشاء أو توسيع النشاط الاقتصادي، ومن خلال تحديد واستغلال المنتجات الجديدة، العمليات أو الأسواق⁷.

1 - المرجع السابق، ص 103.

2 - عثمان رشدي، *الريادة والعمل التطوعي*، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2013، ص 29.

3 - سعاد نانف برنوطي، *إدارة الأعمال الصغيرة، أبعاد للريادة*، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2008، ص 26.

4 - ماجد محمد صالح، مدى توافر السمات الريادية لدى القيادات الإدارية في معمل سمنت بادوش، دراسة استطلاعية، مجلة تنمية الراقدين، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 35، العدد 111، 2013، ص 144.

5 - ربيع علي زكر، دور تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز الريادة الشخصية، مجلة تنمية الراقدين، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 34، العدد 108، 2012، ص 98.

6 - *Sergiu Rusu, Entrepreneurship and entrepreneur: A review of literature concepts, African Journal of Business Management, Vol 6(10), 14 March, 2012, P 3574, Available online at : http://www.academicjournals.org/AJBM*

7- Available online at: <https://www.oecd.org/std/business-stats/39651330.pdf>, 06 Nov 2017 at: 20H09.

ويرى **Louis Jacques Filion** أنَّ الخلطَ المحيطَ بتعريف رائد الأعمال ربما لم يكن كبيراً، ويرجح وجود اختلافٍ في تصور " رائد الأعمال " داخل كل تخصص بسبب اختلاف وسائل المعالجة، ويضيف أن الاقتصاديين يركزون على مدخل الابتكار في حين يركز السلوكيون على الخصائص الابتكارية لرواد الأعمال¹.
إلا أنَّ الباحث **Mark Casson** يرى أنَّ أكثر الأجزاء صعوبة في دراسة مجال ريادة الأعمال هو تحديد مَنْ هو رائد الأعمال وماذا يفعل².

كما يرى المرصد العالمي لريادة الأعمال **GEM** أنَّ رائد الأعمال هو الشخص الذي يشارك بإنشاء مشروع جديد مدبرٍ للدخل مهما كان حجم المشاركة أو حجم المشروع متواضعاً، ويحقق الربح والتجديد والابتكار، ويخلق فرص عمل للآخرين³.

ويرجح زيدان فرضية أن مفهوم " رائد الأعمال " قد تعرضَ للتطوير والتعديل خلال السنوات الأخيرة وقد حدث ذلك نتيجة للاستفادة بمبادئ ووجهات نظر عديدة تنتمي للعديد من المجالات العلمية والفكرية مثل: المجال التجاري، والمجال الإداري، والمنظور الشخصي **Personal Perspective**، ولعل وجهة النظر " الفرد " لاقت اهتماماً كبيراً من الباحثين والكتّاب خلال القرن الواحد والعشرين، ويمكن أن نلاحظ هذا الاهتمام من خلال التعريفات الثلاثة التالية لرائد الأعمال⁴:

1. في جميع تعريفات رائد الأعمال هناك اتفاق على أننا نتحدث عن نوعٍ معينٍ من السلوك يتضمن: المبادرة، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاجتماعية والاقتصادية لتحويل الموارد والمواقف إلى شكل أكثر فائدة، قبول الأخطار بالنجاح أو الفشل.

2. بالنسبة للاقتصاديين، يعبر رائد الأعمال عن فرد يحصلُ على الموارد، والعمالة، والمواد الخام، وغير ذلك من الأصول، ويصنعُ منها توليفةً تؤدي إلى تعظيم قيمتها، وهو أيضاً الفردُ الذي يحدثُ التغيير، والابتكارات، والأوضاع الجديدة.

3. أنَّ ريادة الأعمال عملية ديناميكية لتحقيق الثروات المتراكمة، وأن الأفراد الذين يحققون هذه الثروات يفترضون وجودَ الأخطار المرتفعة في صورة حقوق الملكية، والوقت، و/أو المستقبل الوظيفي، أو تقديم سلعة أو خدمة ذات

1 - Available online at :

<https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/27491/02chapter2.pdf>, 06 Nov 2017 at: 18H35.

2-Louis Jacques Filion, *Defining the Entrepreneur Complexity and Multi-Dimensional Systems Some Reflections*, Op Cit, P 10.

3 - سمير عبد الله علي، سبل النهوض بمشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الخاص، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 21، العدد 2015، ص 621.

4 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص ص 103 104.

قيمة، وقد تكون هذه السلعة أو الخدمة جديدةً أو متميزة، إلا أنّ رائد الأعمال يكون مسؤولاً عن تحقيق هذه القيمة بطريقةٍ ما من خلال الحصول على الموارد والمهارات اللازمة واستخدامها الاستخدام المناسب.

من ناحية أخرى تشير كل من العبيدي والجراح أنّه يمكن النظر لمفهوم الريادي ببعض المرونة عند التعامل معه، إذ يكون في الدول المتطورة مرتبطاً بالاختراعات والتفرد، أما في الدول النامية فإنّ من يأخذ روح المبادرة والتحرك ويخاطر وينشئ عملاً جديداً يعمل من خلاله على المساهمة في أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية يوصف بأنه ريادي¹.

ويرى الطالب أن الجدل القائم بين الكتاب العرب في ترجمة مصطلح Entrepreneur لعدة مصطلحات أهمها: رائد الأعمال، ريادي، مقاول، يعود لتشعب كل باحث بفكرٍ محددٍ كما أن الاصطلاح اللغوي مهم وضروري إلا أنّ تعريف الشخص في حد ذاته أكثر ضرورة، كما ويرجح الطالب مصطلح رائد الأعمال على المصطلحات الأخرى ويرى أنّ مصطلح ريادي يتعلّق بالريادة الداخلية بالمنظمات الكبيرة، وأنّ مصطلح المقاول أقربٌ لمجال البناء وأنّ أصلها يعود لتشبيه رائد الأعمال بالمقاول لأنه يقوم بأعمال البناء أي القيام بإنشاء منظمة، وهو عنصر من عناصر ريادة الأعمال .

ويرى الطالب أيضاً أنّ رائد الأعمال مصطلحٌ يعبر عن شخصٍ خلاقٍ يقتنصُ الفرصَ للقيام بعملٍ عادةً ما يكون إنتاج سلع وخدمات، يتسمُ بالمخاطرة ويركز على الإبداع من أجل تحقيق مكاسب مالية ومعنوية كذلك، فيخلقُ بذلك الثروة وفرص العمل ويعيدُ تنظيم عوامل الإنتاج بطريقةٍ جديدة.

1 - رأفت عاصي العبيدي، أضواء كمال الجراح، رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال، مجلة دراسات إدارية، مجلد 06، العدد 12، ماي 2014، ص 166.

المطلب الثاني: خصائص رواد الأعمال

من خلال النظرة البسيكولوجية (النفسية) التي تبناها بعض السلوكيين، تبحث مقارنة السمات المطبقة من قبل المدرسة السلوكية أساساً في إظهار سمات شخصية رائد الأعمال ودوافعه، كما أشار Danjou، هذه النظرة تعتمد على فرضية أن: رائد الأعمال يتميز عن بقية الأفراد بمميزات خاصة، يمكن من خلالها تحديد ومتابعة مؤشرات الإمكانية الريادية لأحد الأفراد¹.

يشير ناصر والعمرى إلى أن هناك العديد من الخصائص التي يتميز بها رواد الأعمال أبرزها²:

1. التحكم الذاتي (الداخلي) Internal locus of control

إنَّ مهمة بدء عملٍ جديدٍ تتطلب من الفرد أن يكون لديه إيمانٌ بالمستقبل وأنه قادر على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة به، وهذه سمةٌ عكس سمة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثراً بالعوامل الخارجية إلى درجة سيطرتها عليه في قراراته.

2. مستوى مرتفع من الطاقة High energy level

تتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهوداً عظيمة من العمل الشاق فالإصرار على العمل ساعات طويلة قد تصل لـ 70 ساعة في الأسبوع لا يقدر عليه إلا من توافرت لديه سمة المستوى المرتفع من الطاقة.

3. الحاجة إلى الإنجاز Need of achieve

رائد الأعمال شخص لديه الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية لأنه بارع وفائق، يختار الظروف التي تُوفّر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي والأهداف الصعبة ليحقق بها درجاتٍ عاليةٍ من الرضا.

4. تحمل الغموض Tolerance for ambiguity

رائد الأعمال يتمتع بخصائص نفسية تمكنه من أن يكون شخصاً غير متأثرٍ بالغموض وعدم التأكد، وهذه السمة مهمة لرائد الأعمال لأنَّ الظروف غير المتأكدة والغامضة والمعقدة هي ميزة الأعمال الريادية، فرائد الأعمال يتحمل المخاطرة المحسوبة.

5. الوعي بمرور الوقت Awareness of passing time

رائد الأعمال شخصٌ غير صبورٍ يتمتع بإحساس بالاستعجال فهو يريد إنجاز الأعمال اليوم وكأن غداً لن يأتي ، فهو ينتهز اللحظة من الوقت لما لها من معنى عنده.

1 - محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مرجع سابق، ص 27.
2 - محمد جودت ناصر، غسان العمرى، قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 27، العدد 04، 2011، ص 148.

6. الثقة بالنفس **Self-Confidence**

رائد الأعمال هو الشخص الذي يبدأ العمل الحر بحيث يكون مدفوعاً بحماس لإنجازه، لديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من الرُّبِن والتعامل مع التفاصيل الفنية وإدامة حركة العمل. كما تساعد الثقة بالنفس رائد الأعمال على النجاح في عمله من خلال القدرة على التغلب على المشكلات، وعدم الخوف من الوقوع في الخطأ، والعمل على تصحيح الأخطاء والانحرافات وعدم تكرارها والإبداع والتطوير وإضافة قيم جديدة للمجتمع¹.

ويضيف المري بعضاً من خصائص رائد الأعمال الفعال²:

7. الاستعداد والميل نحو المخاطرة **Theready and tendency to risk**

يجب أن يتمتع رائد الأعمال الناجح بالشجاعة والمخاطرة المحسوبة التي لا تتحول إلى مقامرة، حيث تقوم المخاطرة المحسوبة على العمل الشاق المضني وانتهاز الفرص وتلافي التهديدات، بخلاف المقامرة التي تعتمد على الحظ والمصادفة، وقد وجد أن رائد الأعمال غالباً ما يكون مقداماً، وذا قدرة عالية على حساب الأخطار الممكن حدوثها، والمواجهة النفسية والاقتصادية، واتخاذ القرار المناسب للتغلب عليها.

8. المثابرة **The perseverance**

وتعني قدرة رائد الأعمال على وضع الأهداف الواقعية القابلة للإنجاز وتوافر العزيمة والالتزام طويل الأجل لتنفيذها.

9. الرغبة في النجاح **The desire to succeed**

تمثل الرغبة في النجاح الهدف الأسمى لرواد الأعمال الذين يمتلكون درجات أكبر من الحماس والدوافع والرغبة في النجاح والتغلب على المعوقات مقارنة بالأشخاص العاديين.

10. القدرة على المنافسة **Ability to competition**

رائد الأعمال الناجح هو الذي يمتلك القدرة على المنافسة من خلال معرفة أين ومتى وكيف وبماذا يبدأ مشروعه، بالإضافة إلى إتقان العمل بطريقة مبتكرة في ضوء قدرته على تحمل تداعيات كل جديد وثقته بنفسه وطموحه وقدرته على الإبداع والابتكار، حيث تساعده هذه السمات على المنافسة الفعالة وقبول التحديات والتغلب على الصعوبات.

1 - ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص 33.
2 - المرجع السابق، ص 33 34.

11 . القدرة على الإقناع Ability to Persuasion

يتملك رائد الأعمال الناجح القدرة على إقناع الآخرين ودفعهم للتحرك في اتجاه محدد في جوٍّ من المودة واللباقة والمرونة.

12 . تحمل المسؤولية Takeresponsibility

يميل رواد الأعمال إلى الاستقلالية في أعمالهم، ولذلك ينجزون ويديرون أعمالهم بطريقة متميزة وبروح من المسؤولية العالية، وتنبع هذه المسؤولية من الروح القيادية التي يتمتعون بها وبقدرتهم على مواجهة المشكلات والتصدي لها لا الهروب منها.

13 . الاندفاع للعمل Rush to work

يظهر رواد الأعمال اندفاعاً نحو العمل أعلى من الآخرين، حتى أن هذا الاندفاع يأخذ شكل التحدي والعناد لممارسة الأعمال الصعبة والشاقة والمرهقة دون كللٍ أو ملل، كما أن لديهم استعداداً للعمل لساعات طويلة، وفي الغالب يداومون طيلة أيام الأسبوع، ويعملون حتى أثناء مرضهم، حيث يرون أن العمل يساعد على سرعة شفائهم.

14 . البحث عن الفرص الجديدة Search for new opportunities

يتميز رائد الأعمال بقدرته في البحث عن الفرص الجديدة لمواجهة المشكلات والخروج من أي مأزق، فهو لا يستسلم للمعوقات، ولا ينتظر حدوث المعجزات، حيث يبحث باستمرار عن الفرص الجديدة لتحسين العمل أو تسويق منتجاته أو تطويرها بطريقة مبتكرة، ويعتمد على مصادر متعددة للحصول على أفكار جديدة.

15 . التعامل مع الفشل وتحمل الأخطار Dealingwithfailure and risktolerance

يجيد رواد الأعمال التعامل مع مواقف الإخفاق ويرونها درساً مستفادة وخبرات مكتسبة، بغض النظر عن الخسائر، كما يسعون للمخاطرة المحسوبة ويرون فيها فرصة مواتية لتحقيق النجاح.

16 . الالتزام Commitment

يتعلم رواد الأعمال من أخطائهم ويلتزمون بأهدافهم ولا يتخلون عن تخطيط أنشطتهم المختلفة فنجاح الأعمال عندهم يعتمد على مدى التزامهم ومثابرتهم في العمل.

17 . تعدد الجوانب Multiplicity

نظراً لتعدد صفات رائد الأعمال وسعة ثقافته، فإن سلوكه وتصرفاته الاقتصادية تعكس قدرته على إيجاد بدائل متعددة لحل مشكلة واحدة والوصول لهدفه من أقصر طريق، حيث يتقن استخدام البدائل ويجد عدداً من المصادر المعرفية والتمويلية.

كما ويضيفُ النجار والعلي خاصيتين هما¹:

18 . التفاؤل Optimistic

يمتاز رواد الأعمال بخاصية التفاؤل وهم غير متشائمين وربما يكونون متفائلين أكثر من غيرهم في ما يتعلق بالإخفاق في تحقيق شيء ما أو في مرحلة ما من مراحل الحياة، إنَّ تحويلَ الإخفاق إلى نجاحٍ، والخسارة إلى فوزٍ، يشبه تحويل الطاقة السلبية إلى طاقة إيجابية، والتفكير السلبي إلى تفكيرٍ إيجابي، فهناك بالفعل قوة وطاقة وراء التفكير الإيجابي، والتفاؤل حتماً يساعد على النجاح.

19 . المنهجية والنظام Oredely and methodology

لدى رواد الأعمال القدرة على ترتيب وقتهم وتنظيمه بشكل جيد، وهم قادرون على رؤية الصورة الكبيرة وبشكل واقعي، ومدركين في الوقت نفسه للتفاصيل الدقيقة داخل تلك الصورة، وهذا يحتاج إلى قدراتٍ متميزة في مجال التحليل والربط بين المتغيرات البيئية التي قد لا يملكها الآخرون.

ويشير **Vesper** إلى أنَّ أهمَّ صفات وخصائص رواد الأعمال الناجحين هي تلك التي يظهرون فيها دهاءهم وحنكتهم في استخدام خبراتهم وخلفياتهم المتعددة، ومن الخصائص التي أوردتها دراسة **Luchsinger** و **Bagby** ما يلي²:

- 20 . خبرة سابقة قبل ابتداء المشروع.
- 21 . يحملون درجة علمية مناسبة.
- 22 . يعرفون تماماً من أين يحصلون على الاستشارة المناسبة.
- 23 . يمتلكون المهارات الأساسية التي يحتاجونها للقيام بالعمل أحسن قيام.
- 24 . نشطين وفاعلين ولديهم توجه ربحي.

1 - فايز النجار، عبد الستار العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، مرجع سابق، ص 34 35.
2 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 69.

هذا ويحمل البعد النفسي خصائص أخرى متعلقة بالجانب العاطفي أشار إليها زيدان تلخصها فيما يلي¹:

25. الإخلاص والتفاني Dedication

رواد الأعمال مخلصون ومتفانون تماما في أعمالهم، وقد يأتي ذلك أحيانا على حساب علاقتهم بأصدقائهم وأسرهم، فهم يعملون بلا كلل، والعمل لمدة 12 ساعة يوميا ولمدة سبعة أيام في الأسبوع لا يُعد شيئا غريبا على رائد الأعمال الذي يسعى إلى نجاح مشروعه؛

26. الحلم Dream

يتمتع رواد الأعمال برؤية لما يمكن أن يكون عليه المستقبل بالنسبة لهم ولشركائهم، والأكثر من ذلك أنهم يتمتعون بالقدرة على تحويل أحلامهم إلى حقيقة.

27. الحسم Decisiveness

فرواد الأعمال لا يماطلون، ولكنهم يسارعون بصناعة القرارات، وتُعدُّ السرعة عاملاً حاسماً في نجاحهم.

28. حب العمل Devotion

فرواد الأعمال يحبون ما يعملون، وهو ما يعينهم على مواجهة الصعوبات، كما أن حبهم لما يقدمون من منتجات أو خدمات هو الذي يساعدهم على النجاح في بيع هذه المنتجات والخدمات.

29. الإيمان بالقضاء والقدر Destiny

يرغب رواد الأعمال في أن يكونوا في حماية أقدارهم بدلاً من اعتمادهم على أصحاب الأعمال في كسب أرزاقهم.

30. العزيمة والتصميم Determination

ينجز رواد الأعمال مشروعاتهم بالتزام تام، فهم نادراً ما يتوقفون عن العمل، حتى عندما تقف في طريقهم العقبات التي يرى بعضهم استحالة مواجهتها.

ويضيف **Nader Amiri** خصائص أخرى يمكن تلخيصها فيما يلي²:

31. سعة الحيلة

32. الديناميكية

33. البراعة

1 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 108.
2 - Nader Seyed Amiri and Mohammad Reza Marimaei, *Concept of Entrepreneurship and Entrepreneurs Traits and Characteristics*, *Scholarly Journal of Business Administration*, Vol 2(7), November 2012, P 153. Available online <http://www.scholarly-journals.com/SJBA>

- 34 . الابتكار
- 35 . المبادرة
- 36 . المرونة
- 37 . الذكاء
- 38 . التوجه نحو الأهداف
- 39 . البصيرة
- 40 . الدقة والإتقان
- 41 . التعطش لمذاق السلطة
- 42 . الغرور
- 43 . الشجاعة
- 44 . الفطنة وسعة التخيل
- 45 . النزاهة والصدق
- 46 . النضج والتوازن

من جهة أخرى يضع **Robert Hisrich** مقارنة بين خصائص الرجل والمرأة الرياديين تتمثل في الجدول

التالي:

جدول رقم (04) مقارنة بين خصائص الرجل والمرأة الرياديين

المراة الريادية	الرجل الريادي	الخصائص ومجال المقارنة
<ul style="list-style-type: none"> . الشعور بالإحباط في العمل الذي تمارسه . إدراك فرص في حقل ما . حب الاستقلالية 	<ul style="list-style-type: none"> . عدم الرضا عن العمل الحالي الذي يمارسه . إدراك فرصة . حب الاستقلالية 	نقطة انطلاق المشروع
<ul style="list-style-type: none"> . المدخرات الشخصية . الاقتراض الشخصي 	<ul style="list-style-type: none"> . المدخرات الشخصية . التمويل البنكي . الاقتراض من الأصدقاء والعائلة 	مصادر التمويل
<ul style="list-style-type: none"> . عملت في المستوى التنفيذي أو الإدارة الوسطى . خبرة سابقة مرتبطة غالبا في مجال الخدمات 	<ul style="list-style-type: none"> . عمل على مستوى الإدارة العليا في الحقل الذي يعمل به . لديه خبرات في حقول ومجالات مختلفة 	الخلفية الوظيفية
<ul style="list-style-type: none"> . مبتكرة وواقعية . متحمسة وفعالة ولديها الثقة بالنفس . مرنة ومتسامحة . القدرة والمرونة في التعامل مع الظروف الخارجية 	<ul style="list-style-type: none"> . مبدع ومثالي . متحمس وفعال . لديه مستوى عال من الثقة بالنفس . عنيد ، يحاول إقناع الآخرين بأفكاره . يجب أن يكون هو المدير 	الخصائص الشخصية
<ul style="list-style-type: none"> . متوسط أعمار النساء عند البدء بالمشروع بين 35 و 45 سنة . الأب صاحب عمل . لديها طفل واحد . حقل التخصص في الدراسات الانسانية 	<ul style="list-style-type: none"> . متوسط أعمار الرجال عند البدء بالمشروع بين 25 و 35 سنة . الأب صاحب عمل . لديه طفل واحد . الحقل التخصصي في العلوم الإدارية والفنية 	الخلفية الاجتماعية
<ul style="list-style-type: none"> . خدمات 	<ul style="list-style-type: none"> . صناعة أو إنشاءات 	نوع العمل

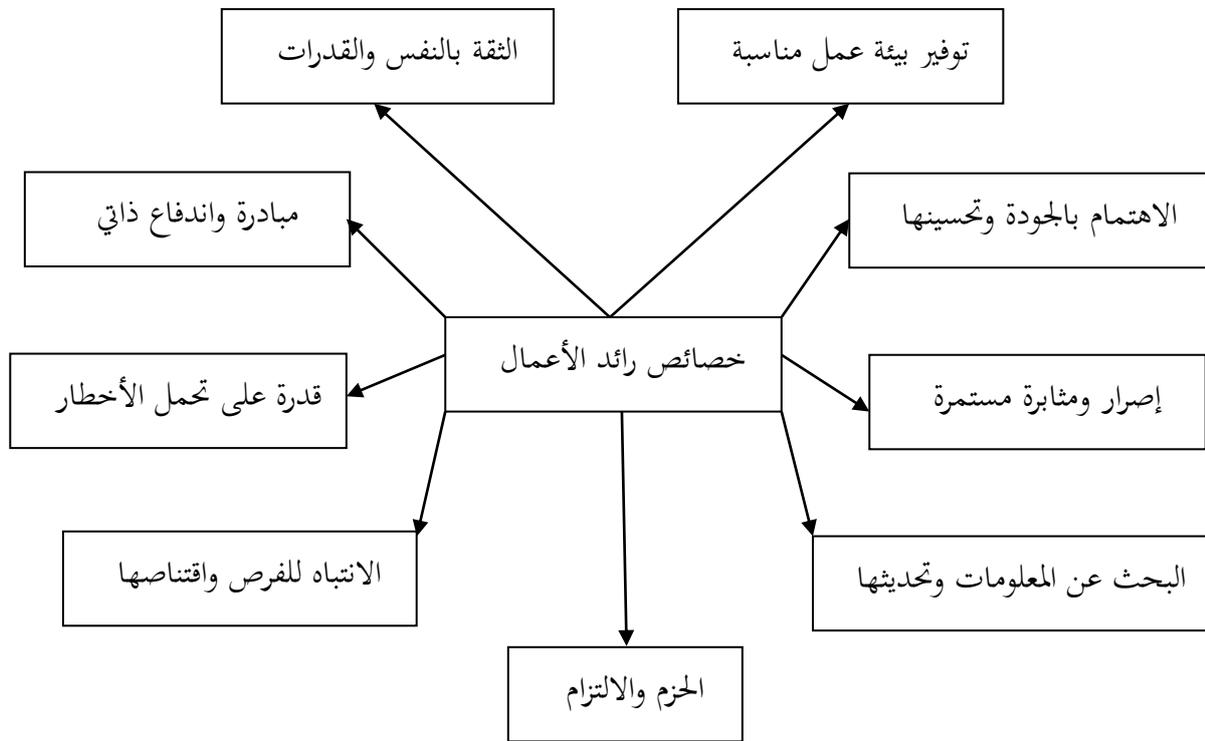
المصدر: مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 186.

هذا ويتوقع زيدان أن تضاف خصائص وسمات جديدة إلى قائمة سمات وخصائص رواد الأعمال التي تتميز بالتجديد المستمر، خصوصا مع التغيرات غير المتوقعة¹.

وترى دباح أن هناك صعوبة في توفر كل هذه الخصائص في شخص واحد، إضافة إلى أن بعض هذه الخصائص تولد مع الشخص في حين أن البعض منها يمكن تعلمها وتحسينها، ونظرا لأهمية كل منها يستحسن لرائد الأعمال أن يمتلك قدرا متوسطا من مجموع مختلف هذه الصفات².

ويحاول صالح جمع أهم الخصائص التي يجب توافرها في رائد الأعمال من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (05) أهم الخصائص الواجب توافرها في رائد الأعمال



المصدر: ماجد محمد صالح، مدى توافر السمات الريادية لدى القيادات الإدارية في معمل سمنت بادوش،

مرجع سابق، ص 149.

1- عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 107.
 2- دباح نادية، دراسة واقع المقاوالاتية في الجزائر وأفاقها (2009-2000) ، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، 2012، ص 24.

المطلب الثالث: دوافع رواد الأعمال

إنَّ بدايات الدراسات في مجال السلوك التنظيمي والدافعية هي تلك التي تمت من قبل **Mayo Elton** وزملائه منذ عام 1929، إذ كشفت تلك التجارب عن وجود الدوافع المعنوية لدى العاملين، ومنذ ذلك الحين ركز الباحثون جهودهم على رأس المال البشري لمحاولة فهم النفس البشرية أكثر من تركيزهم على أي مجال آخر، وكلمة الدافعية **Motivation** مشتقة في الأصل من الكلمة اللاتينية **Movere** وتعني التحرك **To move**، أي أنَّها تعني القوة الداخلية التي تدفع الإنسانَ لأنَّ يقوم بالحركة، ويعرف قاموس **Webster** كلمة الدافع بأنَّها الشيء الذي يدفع الإنسان للتصرف أو الحركة¹.

كما يشير **بدر اوي** لمفهومٍ آخرٍ له علاقةٌ بالدوافع ألا وهو السلوك حيث يعتبره نتيجة لقوى داخلية وخارجية، والتي تحددها الحاجات وتلبية هذه الحاجات يتطلب أهدافاً ووسائلٍ لتحقيقها، وكذلك الهدف من إنشاء منظمة " كحدثٍ ريادي هو تحقيقُ عدة حاجاتٍ حسبه من بينها²:

. تحقيق الكسب والثروة.

. تحقيق الذات.

. الأخذ بالأخطار.

. العمل والتغلب على التحديات.

. الاستقلالية.

. الإبداع والمبادرة... إلخ.

وتمثل أعمال العالم الأمريكي **Albert Shapero** سنة 1975 وسنة 1983 إلى غاية اليوم مرجعاً أساسياً فيما يخص نمذجة المسار الريادي من زاوية رائد الأعمال، ويعتمد النموذج الذي أعده على أربع جوانب أساسية³:

1 . الرغبة في الفعل: الرغبة هي عامل ذو طبيعة نفسية، وهي مرتبطة بوجود دوافع كالرغبة في الريادة أو رقابة البيئة والجودة التي تترجم مدى الاستعداد تجاه إنشاء المنظمة.

1 - ميسر إبراهيم أحمد الجبوري، ياسر اليوزبكي، العلاقة بين دوافع الريادة ونتائج الأعمال، 2013، متاح على: platform.almanhal.com/GoogleScholar/Details/?ID=2-56915 تاريخ الاطلاع: 2017/11/10 الساعة: 21H26.

2 - بدر اوي سفيان، ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول، أطروحة دكتوراه غير منشورة، علم الاجتماع والتنمية البشرية، جامعة تلمسان، 2015، ص 64.

3- محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مرجع سابق، ص 34.

2. **مصدقية الفعل:** بالنسبة لـ **Shapero** هو أكثر المتغيرات مرونة يساهم في الفعل الريادي، من هذه الزاوية يجب أن يكون الفرد قادراً على تصور إنشاء المنظمة، وبعد ذلك تسييرها، وإذا كانت المصدقية تتضمن بعداً نفسياً واضحاً خاصةً فيما يخص الثقة بالنفس، بالنسبة لـ **Shapero** فهي قبل كل شيء ذات طبيعة اجتماعية، لقد ربط صورة ريادة الأعمال المنقولة عبر البيئة و/أو عبر المجموعات المرجعية التي ينتمي إليها الفرد المرشح لريادة الأعمال، وهذا ما يفسر أن رواد الأعمال يأتون غالباً من عائلات كان فيها أحد الوالدين رائد أعمال.

3. **إمكانية تجسيد الفعل (جدوى الفعل):** هذا العنصر ذو طبيعة اقتصادية في الأساس، فهو بالأخص الذي يحدد إلى أي مدى يمكن تحقيق المشروع.

4. **دافعية إطلاق للفعل:** اعتبر **Shapero** سنة 1983 معظم عمليات إنشاء منظمة مرتبطة بدوافع معينة، ناتجة عن صدمة أو تغيير في الحياة المهنية لرائد الأعمال، هذه الدوافع التي تمت الإشارة لها، هي أساس لتشكيل الحدث الريادي يمكن أن تكون إيجابية وسلبية في نفس الوقت، مطروحة من الخارج أو تنطلق من الداخل، وبالنسبة لـ **Shapero** هي غالباً مزيج من الحوادث السلبية والعوامل الإيجابية التي تسرع الأفعال المنحزة لإنشاء المنظمة، من بين الدوافع الإيجابية التقاء أحد شركاء المستقبل أو اقتناص فرصة ما...، أما بالنسبة للدوافع السلبية فيمكن أن تكون صدمة في الحياة المهنية كالانسحاب من العمل لدى الخواص مثلاً، البطالة، وفاة أحد الأقارب،... إلخ.

وبعد **Shapero** جاء **Fayolle** وأشار أن هناك العديد من الدراسات التي أشارت أن المسار الريادي يتضمن وجود " حدث مهم " أدى إلى تحفيز الفعل الريادي¹.

كما تشرح سلامي هذه الدوافع من خلال ربطها بإحداث التغيير في مسار حياة الأفراد وتعتبرها المحرك للحدث الريادي²:

فالانتقالات السلبية مثل الهجرة، يمكن أن تحث الفرد على العمل الريادي، وهو ما تم ملاحظته فعلياً في البلدان من خلال قيام المجموعات العرقية بإنشاء منظمات، أما الانتقالات الإيجابية والأوضاع الوسيطة، فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغبتهم، ومن بين المتغيرات المفسرة للنموذج والتي تتمثل في المجموعات الثلاثة من العوامل، والمتغيرة المفسرة التي تتمثل في إنشاء المنظمة، يعرف الكاتب مجموعتين من المتغيرات الوسيطة هما:

1. **إدراك الرغبة:** وتضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر في نظام القيم للأفراد، فكلما أولى المجتمع أهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية زاد عدد المنظمات المنشأة، كما ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة

1 - المرجع السابق، ص 34.

2 - سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر: بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، يومي 18 و19 أبريل 2012، ص 05.

خاصة الأبوين اللذين يقومان بدورٍ مهم في تكوين الرغبة، بالإضافة للتجارب السابقة والإخفاق في تجارب ريادية سابقة، كلها تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص.

2 . إدراك إمكانية الإنجاز: وتنشأ من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لتحقيق فكرته، فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على التوجه الريادي للفرد، و هذا الميلُ يتولد نتيجةً امتلاك الفرد لمُدخراتٍ خاصة أو مساهمات العائلة، كما تؤثر كل من مساعدة الزوج (ة)، والأصدقاء، النصائح والاستشارات، والتكوين الخاص في كيفية إنشاء المنظمة على إدراك إمكانية الإنجاز لدى الفرد.

إضافة لأعمال **Shapero** تأتي نظرية السلوك المخطط لـ **Ajzen** سنة 1991 التي تضيف متغير إدراك الرقابة على السلوك والتي يمكن تلخيصها في¹:

1 . المعايير الذاتية: تشير إلى الضغط الاجتماعي والثقافي لأداء سلوك معين، كما يمثل ضغط الأقران والأصدقاء للامتثال لقواعد محددة، على سبيل نظرة الآباء والأصدقاء لريادة الأعمال وتحول الفرد لرائد أعمال.

2 . المواقف اتجاه السلوك: تمثل درجة التقييم الإيجابية أو السلبية عن أداء سلوك معين، فيتم تحديد المواقف تجاه السلوك من قبل مجموعةٍ من المعتقدات الفردية عن نتائج إيجابية أو سلبية، والتي تشمل توقع النتائج الناجمة عن هذا السلوك، فالشخص الذي لديه تقييمٌ سلوكي أن كل سلوك سيؤدي إلى نتائج إيجابية، سيميل الشخص إليه، وعلى العكس من ذلك فالشخص الذي لديه تقييم السلوك أن كل سلوك سيؤدي إلى عواقب سلبية سيميل إلى عكس ذلك.

3 . إدراك الرقابة على السلوك: وهو المتغير الجديد الذي تم إضافته، فحسب **Ajzen** ليس للتوجه مجال للإفصاح عنه، إلا أنه يقع تحت رقابة إرادة الفرد، وتشير الرقابة على السلوك إلى المعرفة ودرجة رقابة الفرد لقدراته الخاصة، وتجاربه والعقبات السابقة، وكذلك الموارد والفرص، لتحقيق السلوك المرغوب فيه، وقد أعطى الباحث لهذا المتغير دوراً مهماً كونه يوفّر المزيد من الدقة في التنبؤ بالسلوك وهو بذلك يؤدي دور المرحلة الوسيطة ما بين التوجه والالتزام بالعمل.

ولتفسير دوافع رواد الأعمال حاول **JB Miner** وزملاؤه تطوير نظرية الحاجة للإنجاز التي جاء بها **McClelland** من خلال تطوير خمسة أنماط للدوافع بدلاً من الحاجة للإنجاز فقط، كما تشير نظرية الدافع هذه إلى أنه ليس من الممكن التنبؤ بالسلوك أو الأداء على أساس قيمة واحدة، كما هو الحال بالنسبة للحاجة إلى

1- طلاس سامية، التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين : اختبار نموذج **Autio**، *Maghreb Review of Economics and Management*، Vol 04، N 01، March 2017، ص 89.

الإنجاز، ولكن يمكن التنبؤ بهذا الأداء من خلال مجموعة معقدة من القيم أو أنماط الدوافع، وتشكل أنماط الدوافع الخمسة لعامل **Miner** مؤشرا شاملا للدوافع المهمة وهي¹:

1. الإنجاز الذاتي.

2. المخاطرة.

3. ردود الفعل من النتائج.

4. الابتكار الشخصي.

5. التخطيط للمستقبل.

أما زيدان فيفسر دوافع رواد الأعمال بارتباطها بعوامل إيجابية وأخرى سلبية، حيث يرى أن العوامل الإيجابية هي تلك العوامل المتعلقة بالرغبة في تحقيق ما سماه بـ "الطموحات الريادية" لدى رواد الأعمال الناشئين مثل الرغبة في الاستقلال والرغبة في أن يكون "رئيس نفسه" والرغبة في إقامة مشروع قادر على البقاء والنمو والرغبة في التمتع بالعمل والرغبة في كسب الأموال والرغبة في استخدام المهارات الخلاقة والمبدعة، ويطلق على هذه الدوافع أيضا اسم "الدوافع الجاذبة" **Pull Motivation**، أما العوامل السلبية فتتعلق بالتفرقة فيما بين الفرص الوظيفية المتاحة، فالاختيار الأول هنا ليس أن يكون الفرد "رائدا للأعمال" من عدمه، ولكن السبب في إقامة مشروع جديد يرجع إلى نقص الفرص الوظيفية البديلة، أو عدم كفاية الدخل الذي يحصل عليه الفرد في الفرصة الوظيفية التي يشغلها، ويطلق على هذه العوامل أيضا اسم "الدوافع الضاغطة" **Push Motivation** ويتوقع أن تتمتع مثل هذه العوامل السلبية بأهمية أكبر لدى رواد الأعمال الذين ينتمون لطبقة معينة في المجتمع، أو بين الشباب صغير السن أو بين النساء اللواتي يرغبن في خوض تجربة إقامة مشروعات جديدة².

وكما اختلف الباحثون في مجال ريادة الأعمال حول عدة نقاط، اختلفوا أيضا في دوافع رواد الأعمال ويمكن

تلخيص هذا الاختلاف في الجدول التالي:

1- Sara Carter, Dylan Jones-Evans, *Enterprise and Small Business, Principles, Practice and Policy*, Second Edition, Pearson Education, Essex, England, 2006 P 163.

2 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 150.

الجدول رقم (05) اختلاف الكتاب في عرض دوافع الريادة

الدوافع الريادية	الكاتب	السنة
. تعزيز العلم وتطبيقاته، فرصة ليصبح رياديا، فرصة لجمع المال.	Samson & Gurdon	1990
. مكافأة خارجية (أسباب اقتصادية)، مكافأة داخلية (تحقيق الذات والنمو)، الاستقلالية (استقلال الذات)، الأمان العائلي.	Robichaud & All	2001
. الرغبة في الاستقلال، دوافع مالية، عوامل تتعلق بالعائلة، عوامل تتعلق بالعمل.	Segal & All	2005
. دوافع داخلية: تطوير الذات، الاستقلال. . دوافع خارجية: الثروة، الرفاه، السمعة، التفاعل داخل المجتمع.	Ucbasaran & All	2006
. الاستقلال، الثقة بالنفس، كفاية ذاتية، دوافع الإنجاز، السيطرة، الطموح، القدرات، المهوبة الخاصة، الإصرار.	Moriano & Gorgievski	2007
. الضرورة، توليد الدخل الكافي للعيش، الرغبة في أن يكون لديه عمل خاص، وجود فجوة في السوق، الاستقلالية، عوامل أخرى.	Williams	2009
. زيادة الدخل، التملك، وظيفة آمنة، كسب الاعتراف الاجتماعي، تزويد أفراد العائلة بالوظائف، بناء العمل على طريقته.	Robichaud	2010

المصدر: ميسر إبراهيم أحمد الجبوري، ياسر اليوزيكي، العلاقة بين دوافع الريادة ونتائج الأعمال، مرجع سابق، ص 09.

المبحث الثاني: أدوار رائد الأعمال وبعض المفاهيم ذات العلاقة

يقوم رائد الأعمال بعدة أدوار في المجتمع وقد يشاركه فيها بعض الأعوان الاقتصاديين ولهذا جاء هذا المبحث ليبين هذا التداخل وأهم وجهات النظر التي حللت علاقته بذلك.

المطلب الأول: أدوار رائد الأعمال

قدم **Bolton و Thompson** سنة 2000 عشرة أدوار يقوم بها رواد الأعمال من أجل تحقيق الأهداف

التي يسعون إليها، ووفقا لهذا المنظور، نجد أن رواد الأعمال¹:

1. يؤدون أعمالا تختلف جوهريا عما يقوم به الآخرون.
2. يتمتعون بالخلق والابتكار.
3. يدركون ويستثمرون الفرص.
4. يوفرون الموارد اللازمة لاستثمار الفرص.
5. بارعون في تكوين شبكات من العلاقات مع الآخرين.
6. قادرون على مواجهة الأحداث غير المتوقعة.
7. يستطيعون إدارة الأخطار.
8. يتمتعون بالسيطرة على منظماتهم وأعمالهم.
9. يضعون عملاءهم في مقدمة أولوياتهم.
10. يخلقون رؤوس الأموال التي يحتاجون إليها.

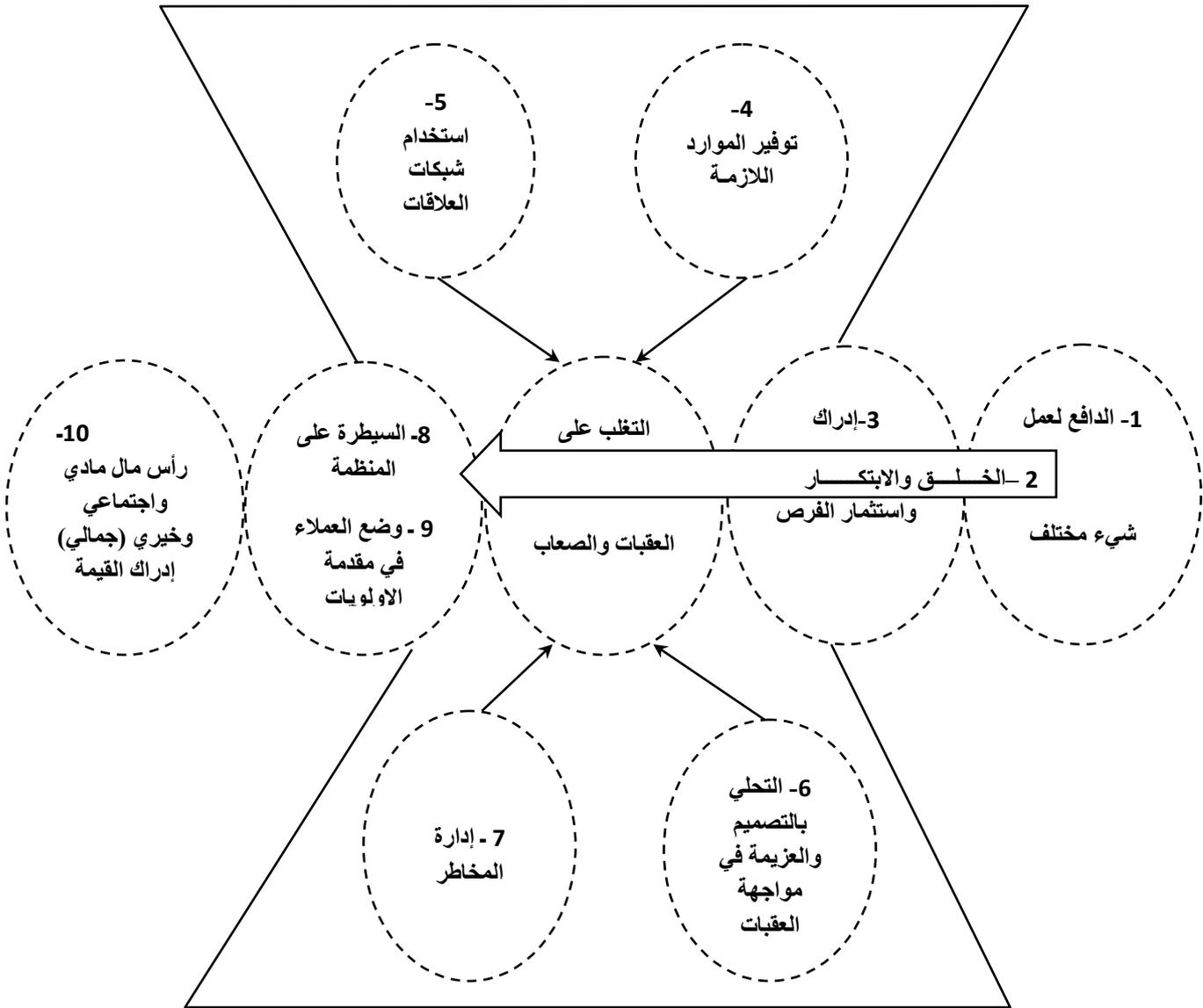
وتعد هذه الأدوار العشرة لرواد الأعمال ترجمة للسِمات والصفات والخصائص الشخصية التي يتمتعون بها، بمعنى أنها تعبر عن العمليات والأنشطة التي يقوم بها رواد الأعمال، كما عبّر الباحثان عن هذه الأدوار من خلال نموذجين للعمليات²:

في النموذج الأول: يعدّ الدافع نحو القيام بشيءٍ مختلف عما يقوم به الآخرون (الدور رقم 1) هو نقطة البداية في العملية، وذلك على الرغم من وجود دوافع أخرى، إلا أنّ هذا الدافع يعد أهمها، أما القدرة على الخلق والابتكار (الدور رقم 2) فيعده الدم الذي يجري في عروق هذه العملية، ودون تدفق هذه الدماء لن تحدث العملية، أما الخطوة الأولى في هذه العملية فتتمثل في إدراك وجود الفرص واستثمارها (الدور رقم 3)، ومع تطور الأمور تبدأ العقبات في الظهور، ويقوم رائد الأعمال بالأدوار التالية من أجل مجابهة تلك العقبات، فيعمل على توفير الموارد اللازمة (الدور

1 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 109.
2 - المرجع السابق، ص 110.

رقم 4)، واستخدام شبكات العلاقات بشكل مكثف (الدور رقم 5)، ويتسلح بالتصميم في مواجهة الأمور غير المتوقعة (الدور رقم 6)، ويدير الأخطار (الدور رقم 7)، ومن خلال استخدام ما يتمتع به من قدرة على الخلق والابتكار، يستطيع رائد الأعمال تحويل العقبات والصعاب إلى فرص، ويؤدي كل ذلك إلى نمو المنظمة التي تحقق نجاحاً لأن رائد الأعمال يعرف كيف يسيطر عليها (الدور رقم 8)، ويصرُّ على وضع عملائه في مقدمة أولوياته (الدور رقم 9)، وأخيراً تتمثل نتائج العمليات التي يقوم بها رائد الأعمال في تكوين رأس المال (الدور رقم 10).

الشكل رقم (06) نموذج لعمليات رائد الأعمال

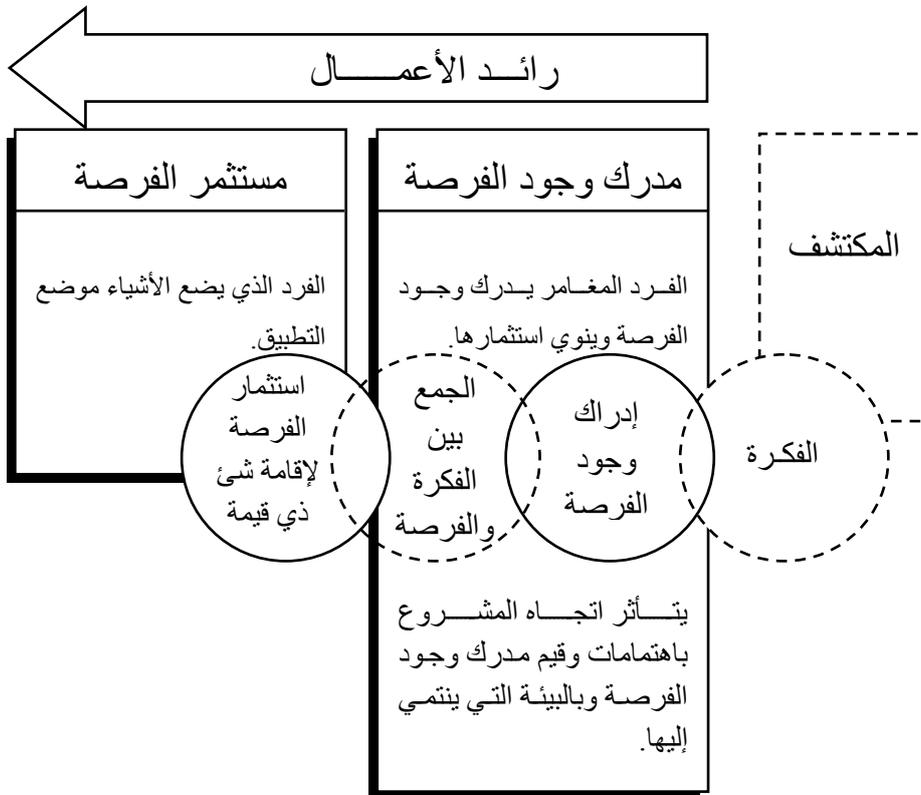


المصدر: عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 111.

أما النموذج الثاني لعمليات رائد الأعمال فيعمل على تجميع الأدوار التي يقوم بها رائد الأعمال في مرحلتين رئيسيتين، كما هو مبين في الشكل رقم (07)، فتعبر المرحلة الأولى للعمليات عن إدراك وجود الفرص، والفرد الذي

يحدد أو يدرك وجود فكرةٍ واحدة قد لا يكون هو أول من شاهد الفرصة، وعلى ذلك فإنَّ مكتشفَ الفرصة قد لا يقدر قيمتها كفرصة يمكن استثمارها؛ فمدرك الفرصة يعلم بوجودِ فجوة في السوق، فقد تكون فرصة لكسب النقود، أو لخلق شيء ما ذي قيمة للمجتمع (ريادة الأعمال الاجتماعية)، أو للإضافة إلى النواحي الجمالية والفنية للبيئة، ويتوقف اتجاه الاستثمار هنا على البيئة الشخصية للفرد وعلى المجتمع الذي يبحث فيه عن فرصة، ففي حين أنَّ رواد الأعمال التجاريين ينشؤون دائماً في ظل اقتصاد رأسمالي، فإنَّ الأفراد الذين يعملون في بيئة دينية سيجدون فرصتهم في هذه البيئة ويتأثر اختيارُ البيئة على القيم والاهتمامات الشخصية.

الشكل رقم (07) رائد الأعمال ومدرك وجود الفرصة، ومستثمر الفرصة



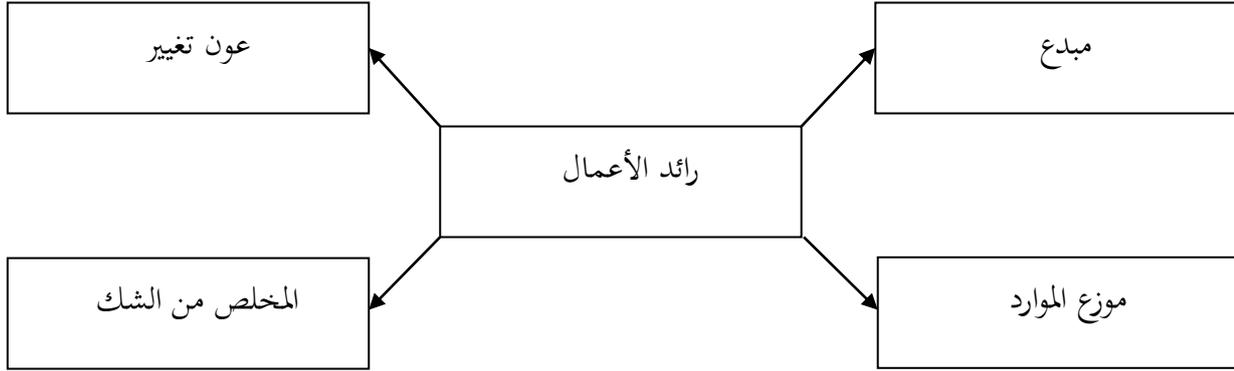
المصدر: عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 112.

من جهة أخرى يرى **Sergiu Rusu** أنَّ أدوارَ رائد الأعمال تتلخص في النقاط التالية¹:

1. الإبداع
2. إدارة التغيير
3. توزيع الموارد
4. التخليص من حالة الشك

1- Sergiu Rusu, *Entrepreneurship and entrepreneur: A review of literature concepts*, African Journal of Business Management, Op Cit, P 3572.

وفي ما يلي الشكل رقم (08) أدوار رائد الأعمال :



Source :Sergiu Rusu, **Entrepreneurship and entrepreneur: A review of literature concepts**, Op cit, P 3572.

وعادةً ما تتبع عملية اتخاذ القرار مراحل معينة ابتداءً من تحليل المشكلة وصولاً إلى اختيار القرار وتنفيذه فالتحلي بفكر تحليلي وتحديد تسلسل في مجموعة الأهداف، بالإضافة إلى المقدرة على النمذجة وجمع المعطيات اللازمة وليس بالضرورة كل ما هو معروف فهو صحيح، بل يجب التأكد من ذلك، والملاحظ أنّ رائد الأعمال لا يمكنه القيام بكل ذلك وإنما يفوضُ بعضاً من الأنشطة إلى أطراف أخرى، تتراوح عملية التفويض هذه في مجالاتها، ففي بعض الحالات يفوضُ رائد الأعمال جزءاً مهماً بحيث يصبح الطرف الآخرُ رائد أعمال في حد ذاته، والعقدُ المبرمُ بينهما يفرض على هذا الأخير تحقيق نتائج، والعائق الأهم في هذه القضية هو تكلفة التفاوض بحيث يبحث كل طرف عن الضمانات الخاصة به¹.

المطلب الثاني: المفاهيم ذات العلاقة مع رائد الأعمال

سنتطرق في هذا المطلب لأكثر المفاهيم تداخلاً مع رائد الأعمال وسنحاول تقديم أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين هذه المفاهيم وكذا التداخل.

أولاً: المدير

يرى كل من العامري و الغالبي أنّ مفهوم المدير يغطي مسميات عديدة متنوعة نجدها في جميع المنظمات فهم يعملون في وظائف متنوعة وبمسميات كثيرة منها: رئيس، مدير عام، قائد فريق، مدير مشروع، عميد كلية، رئيس قسم، مدير إدارة وغيرها، إنّ هؤلاء المديرين يعملون بشكلٍ مباشرٍ مع أفرادٍ آخرين مرتبطين بهم ويقدمون دعماً وإسناداً هؤلاء المرؤوسين في مختلف وظائفهم، والمديرون هم أناس عاملون في المنظمات على اختلاف أنواعها ويقدمون دعماً ومساعدةً للمرؤوسين لغرض أفضل نتائج ممكنة من خلال وجودهم على رأس وحدة تنظيمية تجعلهم

1- يحيواوي مفيدة، إنشاء المؤسسة والمقاولاتية، هل هي قضية ثقافة؟، مرجع سابق، ص 4.

مسؤولين عن مجموعة من الأفراد وأعمالهم أي أنهم مسؤولون عن فريق العمل وتنفيذ الخطط المؤدية لتحقيق أهداف المنظمة، كما أصبح عمل المدير في المجتمعات والمنظمات المعاصرة من الأهمية بمكان، حتى أنه يمكننا القول أنه لا توجد وظيفة أكثر حيوية للمجتمع وتطوره من وظيفة المدير، خاصة وأن المديرين ينسقون حالياً ويديرون رؤوس الأموال البشرية والتي أصبحت أثمن رأس مال حيث تستند إليها النجاحات التي يمكن أن تتحقق في المنظمات¹.

ويذهب دمبيري إلى أن الكثير يخلط بين مصطلحي القائد والمدير، ويعدونهما وجهين لعملة واحدة، لكن المصطلحين مختلفين تماماً، كما أن القائد يمكن أن يكون مديراً، لكن ليس كل مدير يصلح لأن يكون قائداً ويضيف ذات الباحث أن المدير هو من يمتلك مهارات للقيام بمجموعة وظائف إدارية مهمة مثل التخطيط واتخاذ القرارات، لكنه لا يتعامل مع السلوك الإنساني باعتباره العامل الأهم في منظومة الأداء الإنسانية².

غير أن هناك من يرى عكس ذلك فبالرغم من تباين أنشطة المديرين وأدوارهم من حيث التركيز على البعض منهم أو العمق في الممارسة، حيث يبين Mintzberg هذه الأدوار في ثلاث مجموعات رئيسة موضحاً جزءاً من أدوار المدير الريادية والقيادية³:

1. الأدوار التفاعلية: وتغطي في مجملها طبيعة التفاعل مع الآخرين سواء كانوا أفراداً أو مجموعات أو منظمات أخرى، لذلك فإن المدير يمكن أن يؤدي دور ممثل المنظمة الرئيس مع الأطراف الأخرى Figurehead أو القائد Leader الذي يفترض أن يؤثر إيجاباً بالآخرين ويوجههم نحو الأهداف الموضوعية وأخيراً فإنه حلقة وصل Liaison مع مختلف الأطراف.

2. الأدوار المعلوماتية: وتلخص هذه الأدوار طبيعة التبادل المعلوماتي بكل أشكاله من خلال العمليات المرتبطة بالبيانات التي يحصل عليها المدير أو يقدمها للآخرين، وتضم هذه الأدوار مجموعة الأدوار المرتبطة بالرصد، أي استلام المعلومات من مصادرها المختلفة ومتابعة التقارير وغيرها من وسائل الاتصال، كذلك هناك دور المرسل الذي يقوم بإرسال المعلومات إلى الجهات الأخرى داخل المنظمة وخارجها وأخيراً دور الناطق الرسمي باسم المنظمة.

3. الأدوار القرارية: وتمثل هذه الأدوار بقدرة المدير على استخدام المعلومات في عمليات صنع القرار داخل المنظمة، وتضم مجموعة من الأدوار مثل الدور الريادي Entrepreneur والذي تجسده قدرة المدير على المبادرة والإبداع وتطوير الأفكار الجديدة، ثم هناك دور معالج الاضطرابات أو الإشكالات والذي يمارس من خلاله المدير دوراً فاعلاً في معالجة المشاكل والاضطرابات في مختلف المواقف واتخاذ إجراءات التصحيح اللازمة إذا تطلب الأمر، كذلك هناك دور موزع الموارد وفيه يؤدي المدير دوراً مهماً من خلال تخصيص الموارد التي غالباً ما تتسم بالندرة على الأنشطة المختلفة وحسب طبيعة أهدافها، وأخيراً فإن المدير يؤدي دور المفاوضات مع الأطراف المختلفة.

ثانياً: القائد

1 - صالح مهدي العامري، طاهر محسن الغالبي، الإدارة والأعمال، مرجع سابق، ص 31.
2 - لطفي دمبيري، القيادة الإدارية ومهارات القائد للحكم الراشد في المؤسسات، مجلة العلوم الانسانية، جامعة قسنطينة 1، عدد 38، 2012، ص ص 93 94.
3 - صالح مهدي العامري، طاهر محسن الغالبي، الإدارة والأعمال، مرجع سابق، ص 35.

القائد هو الذي يملك سلطة التأثير في سلوك الآخرين حتى من دون اتصال مباشر، ويمتلك المهارات الإدارية أيضاً ولكنها تأتي في المرتبة الثانية من الأهمية في هيكل قدراته¹.

وفي التداخل ما بين مفهوم القائد والرائد يذهب جمال و طاهر لمفهوم آخر يعد تقاطعاً بينهما ألا وهو القائد الريادي وحسبهما فإن هذا الأخير هو القادر على جمع الموارد الضرورية للاستفادة من الفرص الجديدة، أو القادر على التأثير في الآخرين لإدارة الموارد بشكل استراتيجي من أجل التأكيد على سلوكيات كل من البحث عن الفرص والبحث عن الميزة والقيمة، أو إحداث التغيير وصنع الإبداع للحصول على المزايا التنافسية والمحافظة عليها وذلك من خلال الرغبة في القيام بالمزيد من مشاريع الأعمال التي تقوم على المخاطرة وتحمل على عاتقها المسؤولية عن أي إخفاق، كما تعمل على تعزيز الثقة بالذات والعمل على التفكير والتصرف بطريقة ريادية من أجل تحقيق قيمة استراتيجية، كما يمتاز القائد الريادي عن القائد التحويلي والتبادلي بمساعدة التابعين في استخدام وتعظيم قابلياتهم للمساهمة بفاعلية في سياسة المنظمة².

ومن زاوية أخرى يختلف أداء الأنشطة الرئيسة للمدير عن أنشطة القائد، ففي مجال التخطيط والموازنة يكون تركيز المدير على إنجاز برامج تفصيلية، ووضع الجداول الزمنية التي تتراوح من عدة أشهر إلى بضع سنوات، وتوفير المواد الضرورية من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية، وفي المقابل يركز القائد على التوجهات وتوضيح الصورة الكلية وبناء الرؤية المستقبلية التي تكون غالباً طويلة المدى، ووضع الاستراتيجية لإحداث التغيرات التنظيمية المطولة، أما في مجال التنظيم والتوظيف، يركز المدير على إيجاد الهيكل التنظيمي المناسب لعمل الأفراد، وعلاقتهم في المنظمة، والبيئة المادية التي يعملون فيها، ويتضمن ذلك وضع الموظفين المناسبين في الوظائف المناسبة، وتطوير القواعد والإجراءات اللازمة لأداء العمل، وبالنسبة للقائد يتخذ التنظيم والتوظيف شكل التواصل للرؤية مع الموظفين لبعث التزامهم، والعمل معهم لبناء الفرق والتحالفات الإيجابية لتحقيق الرؤية المستقبلية للمنظمة³.

أما المهارات التي يتمتع بها القائد فهي متعددة ومحل خلاف بين الباحثين ويمكن الإشارة لأهمها من خلال النقاط التالية⁴:

1. المهارات الفكرية: تتمثل في الأسس والمبادئ العلمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرارات، والمحكمة المنطقية، وتحليل المشكلات، وإيجاد علاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها، وهي القدرة على التفكير المجرد بطريقة موضوعية، إن استعمال هذه المهارات يجعل القائد ينظر إلى المنظمة ككل وتمكنه من فهم العلاقات بين الوحدات ووضع تصور عن كيفية تلاؤم المنظمة مع محيطها بنطاق واسع وكذلك وضع تصورات حول الأوضاع والحالات المعقدة.

- 1 - لطفي دميري، القيادة الإدارية ومهارات القائد للحكم الراشد في المؤسسات، مرجع سابق، ص 94.
- 2 - دينا حامد جمال، عبد الكريم مزعل طاهر، أثر المعرفة الالكترونية في القيادة الريادية، مرجع سابق، ص ص 362 363.
- 3 - بوعمامة أحمد فارس، المهارات القيادية ودورها في الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، 2010، ص 57.
- 4 - سهير عادل حامد الجادر، زهراء غانم مرباح، دور المهارات القيادية في الثقة التنظيمية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 87، 2016، ص ص 247 248.

2. **المهارات الفنية:** ويقصد بها قدرته القائد على استخدام المعرفة المتخصصة وبراعته في استخدام الطرائق العلمية المتاحة والوسائل الفنية الضرورية لإنجاز الأعمال كما يقصدُ بها أيضاً القدرة على أداء العمل الخاص والعام بشكلٍ دقيق أي تقديم عملٍ محدد.

3. **المهارات الإنسانية:** ويقصدُ بها القدرات والإمكانيات الحاصلة بالتفاعل والتعامل مع العاملين بشكلٍ جيد وهي من أصعب المهارات التي يجب أن يتصف بها القادة الناجحون، كما تمثل القدرات التي تعنى بالتعامل مع المرؤوسين وتنسيق جهودهم وخلق روح العمل الجماعي والتفاعلات الإيجابية مع المرؤوسين بما يساهم في تحقيق الكفاية والفاعلية في أهداف المنظمة.

4. **المهارات الذاتية:** وهي المهارات التي تتعلق بسماتٍ كامنة في القائد، حيث تعد شخصيته عنصراً مهماً في القيادة، ويقصد بالشخصية هنا مجموعة الصفات الجسمية والانفعالية العقلية للفرد وترتبط هذه السمات بالصحة الجيدة للفرد بدنياً ونفسياً، كما تعني الصفات والمهارات المتمثلة في النواحي العقلية والمعرفية والخلقية والنفسية المكونة لشخصية القائد.

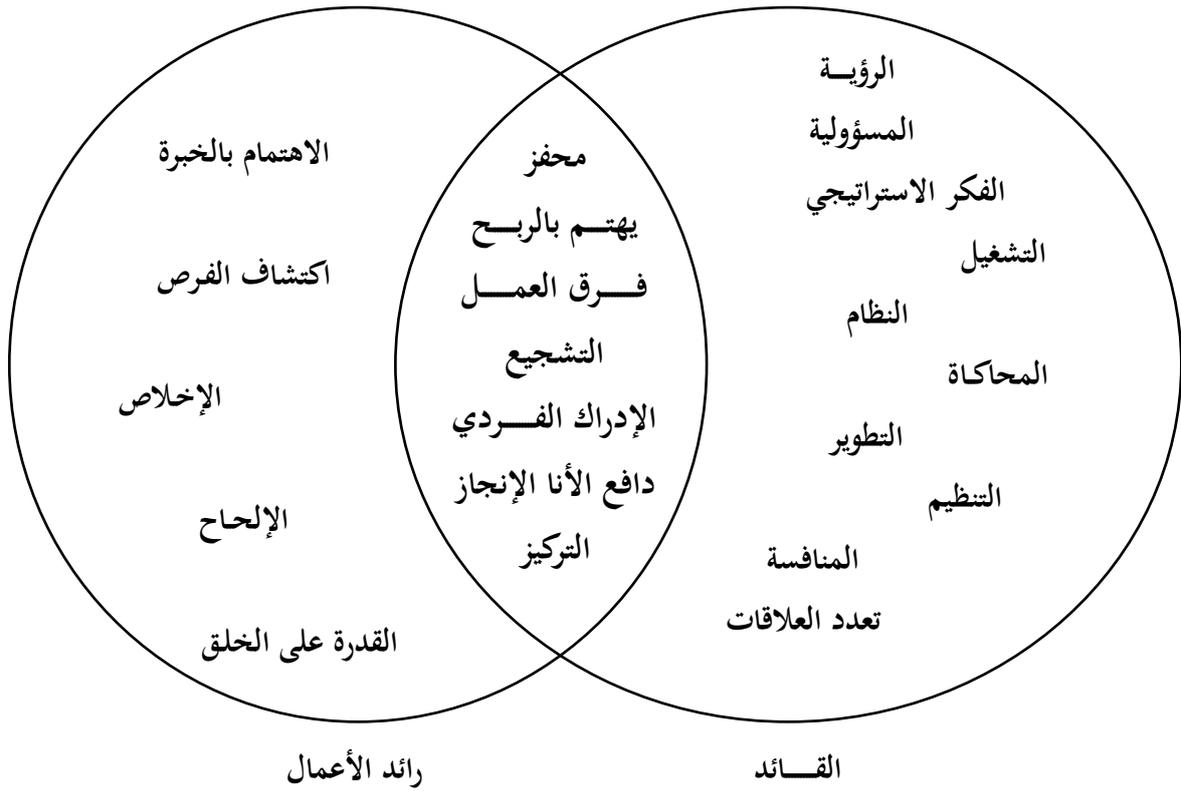
5. **المهارات الإدارية:** وتشمل قدرة القائد على فهم عمله وممارسة نشاطه بما يتلاءم وتحقيق أهداف التنظيم ويكفل تحقيق متطلبات المرؤوسين وإشباع حاجاتهم، ومن الدلائل المهمة التي تدل على المهارات الإدارية لدى القائد هي كفاءته في التخطيط وتوزيع العمل توزيعاً عادلاً ووضع معدلات للأداء بطريقة موضوعية وعادلة وتطوير القدرات الكامنة لدى المرؤوسين وتدريبهم.

أما عن أهمية المقارنات بين رواد الأعمال والمديرين والقادة فهي تأتي من إمكانية مشاركة كل منهم في عملية إقامة وإدارة المشروعات الجديدة، سواء كانت مشروعات تجارية أو اجتماعية أو فنية، وسواء كانت مشروعات صغيرة أو كبيرة، فمن الممكن أن يشارك المدير في هذه العملية باعتباره أحد أعضاء فريق الإدارة، إلا أنه لا يعتبر القوة الدافعة لإقامة المشروع، وهو الدور الذي يقوم به رائد الأعمال، فمن المتفق عليه أن المديرين يستطيعون إقامة المشروعات ولكن بشرط أن يقوم شخص آخر ببلورة فكرة المشروع، وهنا تكون المشروعات ناضجة تتوافر لها الإدارة الفعالة، ولكن لا يمكن وصفها بالمشروعات الريادية، والسبب في ذلك هو أن قضايا مثل قضايا الخلق والابتكار وتحديد وإدراك الفرص تعد أهم ما يميز المشروعات الريادية في جميع مراحل حياتها وليس في مرحلة الميلاد فقط¹.

هذا ويختلف **Bolton** و**Thompson** مع ما ذهب إليه **Howard Stevenson** في أن القادة يمثلون مجتمعا مختلفا عن مجتمع المديرين، إلا أنهم أكثر اتفاقاً مع مجتمع رواد الأعمال، ويرجع ذلك إلى تداخل أطر حياة كل منهم (كما تمت الإشارة إليه سابقاً)، وهناك مناطق مشتركة كثيرة بين مجتمع القادة ومجتمع رواد الأعمال وهو ما سنوضحه من خلال الشكل الموالي:

1- عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 112.

الشكل رقم (09) التداخل بين صفات رائد الأعمال والقائد



Resource: Bill Bolton, John Thompson, **Entrepreneurs, Talent, Temperament, Technique**, Second edition, Elsevier Butterworth-Heinemann, Oxford, UK, 2004, P 289.

يتضح من خلال الشكل السابق أنّ هناك تداخلاً كبيراً بين رائد الأعمال والقائد يتوقف على امتزاج الأطر الحياتية لكل منهما فهناك قادة رياديون ووراد أعمال قادة، كما تشير بعض الدراسات في هذا المجال أنّ 38 بالمائة من الأطر الحياتية لرائد الأعمال تشترك مع الأطر الحياتية للقائد، في حين تشترك 35 بالمائة فقط من الأطر الحياتية للقائد مع الأطر الحياتية لرائد الأعمال، كما أنّ هناك المزيد من المناطق المشتركة بين رائد الأعمال والقائد عن تلك الموجودة بين رائد الأعمال وبين غيره من الأطراف، كما لا يُعد رائد الأعمال حالة خاصة من القائد، وذلك نظراً لأنّ نقاط الاختلاف بينهما تعد شديدة الأهمية، فما يميز رائد الأعمال هو اهتمامه بإدراك الفرص، والخلق، والإخلاص، والإلحاح، والخبرة، وتعد هذه العوامل مواهب رئيسة لدى رائد الأعمال، فإدراك الفرص والقدرة على الخلق، تحتل أهمية خاصة و تفسر السبب في الأفضلية التي يتمتع بها رائد الأعمال مقارنة بالقائد فيما يتعلق بإقامة المشروعات في ظل الاضطراب المسيطر على الأسواق¹.

1 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 114.

وفي مقارنة أخرى يحاول كل من **Álvaro Cuervo** و **Domingo Ribeiro** فصل الخصائص والصفات التي يتميز به رائد الأعمال عن سلوكه والعمليات التي يقوم بها، كما يضيفان مصطلحاً آخر خلال هذه المقارنة ألا وهو: الرأسمالي، ويمكن أن نلخص هذه المقارنة في الجدول الموالي¹:

جدول رقم (06) الفرق بين كل من رائد الأعمال و الرأس مالي و المدير

المدير	الرأس مالي	رائد الأعمال	
. يدير الموارد ويسيرها . مسؤول	. ملكية رأس المال للمساهمين . السيطرة على المساهمين	. يكتشف ويستغل الفرص . المنشئ الذي يبدأ ويحفز عملية التغيير	يتصف بـ
. لا يميل للأخطار . عقلاني صانع قرار . يفجر الأعمال . يخلق ويحافظ على الميزة التنافسية . يخلق الثقة ليعزز التعاون . يشرف على العملية الإدارية	. لا يميل للأخطار . يقيم البدائل . يختار أصول المشروع	. يقبل الأخطار . يستخدم الحدس . في حالة تأهب . يستكشف الأعمال الجديدة . يقود ويبدأ طرق جديدة للعمل . يتعرف على الفرص . ينشئ منظمة جديدة	سلوكه هو

Resource: Álvaro Cuervo, Domingo Ribeiro, **Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective**, Op Cit , P 2.

وفي مقارنة أخرى بين خصائص كل من القائد والمدير ورائد الأعمال يوضح **Craig Hickman** الصفات المشتركة بين هذه الشخصيات، وهذا ما يدل على وجود شخصية المدير الريادي والقائد الريادي، بمعنى آخر أنه حتى وإن كانت طبيعة عملهما الإدارية والقيادية فإنَّ التوجه نحو الريادة في الأعمال سيكون صفةً مشتركةً تحكمه ضرورة الأنشطة التي يقومون بها².

ويوضح الجدول التالي أهم الفروق بين كل من رائد الأعمال، المدير والقائد:

1- available online at :

<https://www.uv.es/bcjuaveg/docs/LibroCuervoRibeiroRoigIntroduction.pdf>, 21 Nov 2017 at : 12H36.

2- Bill Bolton, John Thompson, **Entrepreneurs, Talent, Temperament, Technique**, Op Cit, P 290.

جدول رقم (07) ما يقوم به كل من رائد الأعمال والمدير والقائد

رائد الأعمال	المدير	القائد
يبتكر ويبدع	يدير	يقود
يجدد	يسير	يبتكر
يخلق أوضاعاً جديدة	يحافظ على الوضع	يطور الوضع الراهن
يرى الفرص	يرى المشاكل	ينظر إلى المستقبل
يسأل كيف ومتى	يسأل كيف ومتى	يسأل ماذا ولماذا
ينشئ فريق العمل	يعتمد على السيطرة والمراقبة	يلهم الثقة
يركز على الأجل القصير	يركز على الأجل القصير	يفكر في الأجل الطويل
يركز على أعمال المنظمة	يركز على أعمال المنظمة	يركز على الأفراد
يقوم بأداء الأشياء الصحيحة	يؤدي الأشياء بطريقة صحيحة	يستعمل تأثيره في أداء الأشياء

Resource : Bill Bolton, John Thompson, **Entrepreneurs, Talent, Temperament, Technique**, Op Cit , P 291.

المبحث الثالث: أنواع الرياديين وتصنيفاتهم

المطلب الأول: أنواع رواد الأعمال

في إطار البعد النفسي التسييري، ركزت مقارنة السمات على إشكالية الارتباط بين السمات النفسية لرائد الأعمال وبعض خصائص المنظمة كالنمو أو النجاح، هذا النوع من الارتباط تم كشفه بشكل خاص من طرف **Laufer J** سنة 1975، الارتباط بين الدوافع الأساسية لرواد الأعمال مع أهدافهم الرئيسة نتج عنه أربعة أنماط من رواد الأعمال يتميزون بمجموعة من السلوكيات الريادية¹:

1. **المسيرون والمبتكرون**: هذا النوع من رواد الأعمال يتميزون بحاجة قوية للإنجاز الفردي: " لأنهم لم يتمكنوا من تحقيق فكرة أو مشروع في المنظمة التي كانت توظفهم"، فهم لا يرون الرقابة المالية للمنظمة كأولوية.
2. **رواد الأعمال المالكون**: صار هؤلاء رواد أعمال لتلبية رغبتهم في السلطة أكثر من الإنجاز، هذا ما يميزهم عن المجموعة الأولى السابقة التي تحظى فيها أبعاد الاستقلالية والمكانة بأهمية ثانوية مقارنة في الرغبة في الإنشاء، وكنتيحة لذلك فهم يمتلكون رغبة قوية للاستقلالية المالية والتي تدفعهم عاجلاً أو آجلاً إلى تحديد نمو المنظمة من أجل الاحتفاظ بالرقابة.

1 - محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مرجع سابق، ص 28.

3. رواد الأعمال التقنيون: ويظهر رواد الأعمال هؤلاء كـ " مناضلين " في المنظمات الصغيرة، هذا الإصرار يبقي المنظمة في حجمٍ صغيرٍ مرتبطٍ بالدافع السليبي لبعض رواد الأعمال، وفي الواقع إنَّ معظم رواد الأعمال في هذه المجموعة لهم خبرة من خلال مشكلة مهنية أو نفسية في مرحلة ما من حياتهم، هذه المرحلة انتهت بأزمة مهنية حادة أدت بهم إلى ترك منظماتهم، وعليه فإنَّ إنشاء المنظمة بالنسبة لهم أخذ شكل ردة فعلٍ دفاعيةٍ ضد التهديدات التي تقف عائقاً أمام التطور المهني لرائد الأعمال.

4. رواد الأعمال الحرفيون: الدوافع الأساسية لهذه الفئة من رواد الأعمال هي الاستقلالية المهنية، هذه الدوافع بالنسبة لهم أكثر أهمية من النجاح الاقتصادي، يتمثل الهدف الأساسي والمفضل لهذا النوع من رواد الأعمال في استمرارية منظماتهم، وهذا يمر غالباً عبر البحث عن وضعية محمية في السوق.

كما يرى **Fayolle** أنَّ رواد الأعمال ينقسمون إلى نوعين¹:

1. رائد الأعمال الحرفي: الذي يملك قليلاً من التعليم لكن يتمتع بكفاءاتٍ تقنيةٍ ومركزة، فهذا النشاط نابغ من قلبه إذ يتقبل إمكانية توارث الحرفة من الآباء كما له قابلية لتوريثها للأبناء، فهو يخشى السيطرة على مؤسسته وخروج المهنة من العائلة، ويرفض بصفة عامة نمو مؤسسته.

2. رائد الأعمال الانتهازي: يعرضُ وجهاً متناقضاً لسابقه، فهو يمتلك مستوً تعليمياً مرتفعاً بالمقارنة مع الأول أما خبرته في الأعمال فهي متنوعة ومتعددة، رائد الأعمال هذا يعرفُ الإدارة والعمليات المتعلقة بها، يرفضُ أن يستمد نشاطه من الآباء فهو ليس نمطياً، يحب المخاطرة، ويمنح لنفسه مكاناً في النمو والتطور حتى وإن كان ذلك على حساب الاستقلالية.

وفيما يلي بعض من أنواع رواد الأعمال المدرجة من قبل علماء السلوك²:

1. رائد الأعمال الوحيد: ويعمل أساساً بشكلٍ منفرد، كما لا يعتمدُ في تكوين رأس مال المشروع على غيره، لا يوظف إلا القليل من الموظفين، كما أنَّ الكثير من رواد الأعمال بدأوا من خلال هذا النمط؛

2. رواد الأعمال الشركاء الناشطون: ويتشارك هؤلاء مجهوداتهم ومواردهم حتى أنَّهم يتناصفون إدارةً الروتين اليومي والتخلص من القلق.

3. رواد الأعمال المبتكرون: وتكمن اهتماماتهم الأساسية في أنشطة البحث والأنشطة المبتكرة، وهم مبدعون في الأصل ويشعرون بالسعادة في ابتكار منتجات وتكنولوجيات وأساليب إنتاج جديدة.

1 - خذري توفيق، بن الطاهر حسين، المقاومة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية - المسارات والمحددات - ، مرجع سابق، ص 07.

2- Veerabhadrapa Havinal, *Mangement and Entrepreneurship*, New Age Intrenational (P) Limited Publihers, New Delhi, India, 2009, P P 103 104.

4. رواد الأعمال المتحدون: ويرى هؤلاء أنه إذا لم يكن هناك أي تحدٍ في الأعمال فليس هناك طعم Charm في الحياة، كما يغرق هؤلاء في الصناعة بسبب التحدي الذي يُواجهونه، كما أنهم لا يملون من البحث عن تحدياتٍ جديدةٍ ويجولون الصعاب إلى فرصٍ ومنافع.

5. رواد الأعمال البسطاء: وعلى عكس النوع السابق لا يفضل هؤلاء مواجهة الصعاب المتعلقة بالبنية التحتية، ويميلون إلى البساطة واستخدام خبرتهم في دفع المنظمة للنجاح.

6. رواد الأعمال المتفانون: يعد هؤلاء أعمالهم جزءاً من حياتهم كما تدرج في هذه الفئة المشاريع العائلية التي تعتمد أساساً على المهارات الشخصية.

المطلب الثاني: تصنيفات رواد الأعمال

يصنف المرصد العالمي لريادة الأعمال GEM رواد الأعمال إلى صنفين¹:

1. ريادة الضرورة: وهم الأشخاص الذين لا يجدون فرص عملٍ في السوق فيلجؤون إلى البدء بأعمالٍ خاصة كالتجارة أو الحرفة من أجل تحقيق دخل يعيشون منه، وتتصف ريادة الضرورة بأنها في الغالب لا تعتمد على الإبداع والتجديد وهي تعتمد على تكنولوجيات بدائية قليلة التكاليف.

2. ريادة الفرصة: وهم أولئك الأشخاص الذين يلتقطون الفرص المتاحة في السوق لتقديم خدمة جديدة أو إنتاج سلعة جديدة لزيادة دخلهم من خلال إنشاء مشاريعهم الخاصة، ويتصف هذا النوع من الرواد بالابتكار والإبداع واستخدام تكنولوجيات حديثة.

ويصنف Danhof رواد الأعمال إلى أربعة أصناف²:

1. رائد الأعمال المبدع: وتتميز هذه الفئة بتحمسها للإبداع والشعور بالفرص، ومن ثم إدخال أفكارٍ جديدة وتكنولوجيا جديدة، اكتشاف أسواقٍ جديدة، خلق منظماتٍ جديدة، ويعمل هؤلاء عند مستوى معينٍ من التنمية ويتطلعون إلى تغيير وتحسين الأوضاع وجلب تحولٍ في نمط الحياة.

2. رائد الأعمال المقلد: ويضع هؤلاء مشاريعهم بنفس الطريقة التي وجدت قبلهم، بدلاً من الابتكار أو الاعتماد على التكنولوجيا والأساليب الجديدة.

3. رائد الأعمال الحذر: يتميز هؤلاء بحذرهم الشديد من فقد مراكزهم التنافسية، فيميلون إلى اعتماد أساليب مجربة ويقاومون التغيير في منظماتهم.

1 - بسمة فتحي عوض برهوم، دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية غزة، 2014، ص 52.

2- Veerabhadrapa Havinal, *Mangement and Entrepreneurship*, Op Cit, P P 102 103.

4 . رائد الأعمال المحافظ: ويشعر هؤلاء بالراحة مع التكنولوجيا القديمة ويفضلون الأجهزة التقليدية والنظام التقليدي من الأعمال حتى على حساب انخفاض العائدات.

كما اقترح Landau سنة 1982 خصائص لرائد الأعمال هي القدرة على الابتكار وتحمل الأخطار، وهي التي يمكن أن تعطي القاعدة من أجل تصنيف راوِد الأعمال وأنَّ هناك عاملان مستقلان عن بعضهما يمكن تحديدهما بعاملٍ ومنخفض، كما هو موضح في الشكل الموالي¹:

الشكل رقم (10) تصنيف Landau للرياديين

تحمل الأخطار Risk Bearing	عالي High منخفض Low	مقامر Gambler المتضامن Consolidator	ريادي Entrepreneur حالم Dreamer
		منخفض Low	عالي High

الابتكار

Innovativeness

المصدر: حسين عليان إرشيد الخالدي، العوامل المؤثرة في إقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية، مرجع سابق، ص 28.

ويتضح من الشكل أعلاه أن الشخص يكون مقامراً Gambler إذا كانت درجة المخاطرة عالية ودرجة الإبداع منخفضة، أما إذا كانت درجة المخاطرة منخفضة وكان الإبداع منخفضاً فإنَّ الشخص يقوم بدمج وتوحيد المصادر معتمداً على هامش التحسينات أو الإبداع من المنظمات القائمة Consolidator، وبذلك يقلل من درجة المخاطرة، أما الريادي Entrepreneur فهو الذي يُقبل على العمل بدرجة عالية من الإبداع والمخاطرة، وأما الشخص الحالم Dreamer الذي يُقدِّم على العمل عندما تكون درجة المخاطرة منخفضة ودرجة الإبداع عالية.

كما يدرج لفقيه تصنيفاً مشابهاً بتصنيف Landau نقلاً عن Hélène V  rin وذلك من خلال الربط بين خصائص رائد الأعمال وروح المبادرة، حيث ترى أنَّ تطور التحليل الاقتصادي بما فيه شبكة المفاهيم سمح

1 - حسين عليان إرشيد الخالدي، العوامل المؤثرة في إقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية، مرجع سابق، ص 28.

بظهور شكل جديد للرجل الاجتماعي (تقصد به الوجه الاجتماعي لرائد الأعمال)، فهو يبادر حسب عقلانية غاياته ويصبح بذلك رائد أعمال¹:

كما يتضح من خلال الشكل الموالي وجود أربعة أبعاد أساسية للتصنيف وهي:

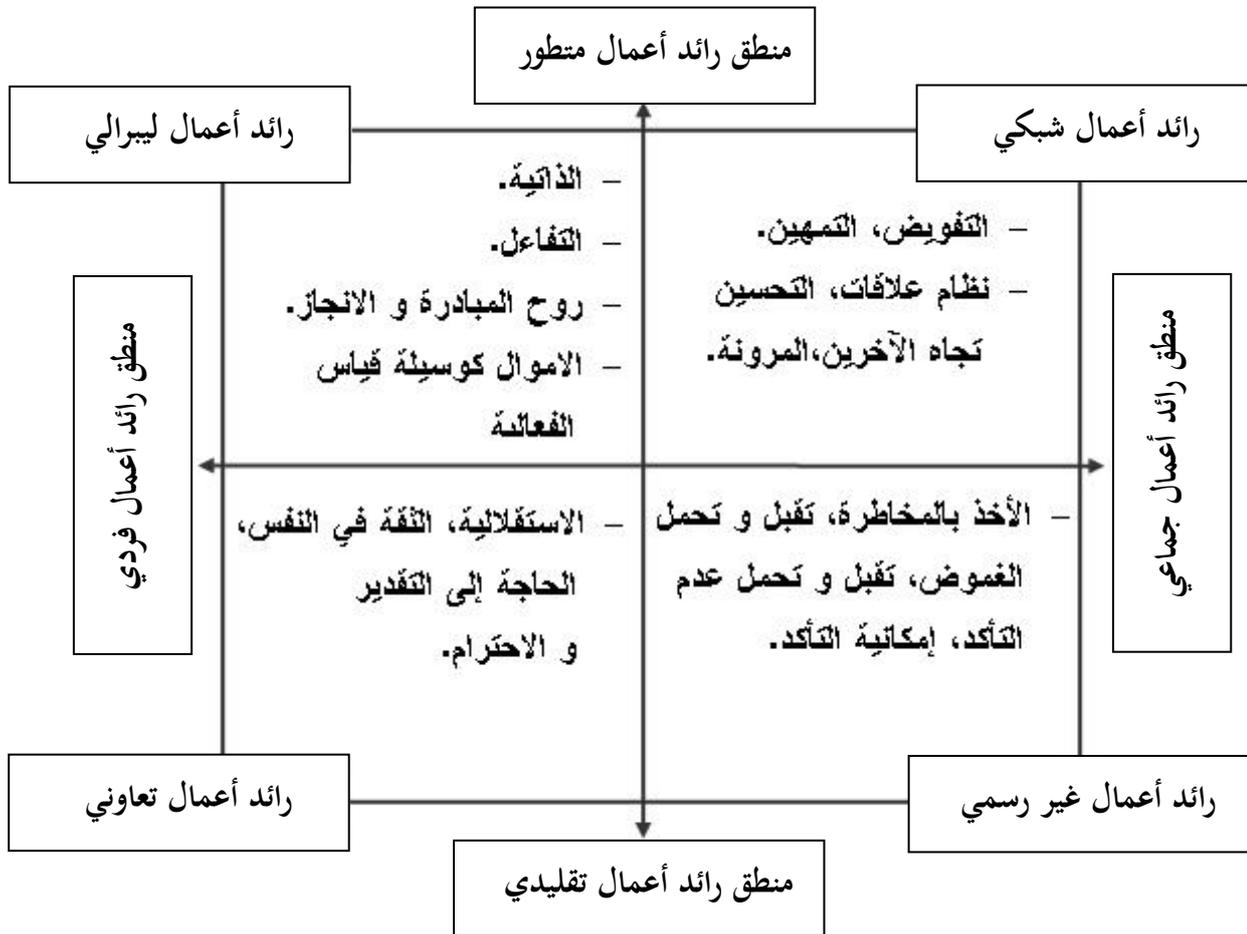
. التطور

. التقليد

. الجماعية

. الفردانية

الشكل رقم (11) الصفات الأربع لرائد الأعمال في العالم



المصدر: لفقير حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة، مرجع سابق، ص 17.

1 - لفقير حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، 2009، ص 17.

خلاصة :

بالرغم من المحاولات العديدة من طرف الباحثين لتعريف رائد الأعمال منذ أزيد من ثلاثة قرونٍ أو أكثر إلا أنه لا يوجد اتفاقاً عاماً حول شخص رائد الأعمال وقد يرجع ذلك لتعدد الخلفيات وتنوع البيئات التي تصنع رواد الأعمال، لكن يوجد شبه إجماعٍ حول الخصائص والسمات المشتركة التي يتمتع بها رواد الأعمال أهمها: المخاطرة، الثقة بالنفس، المبادرة، الالتزام، التحكم الذاتي، الإصرار والمثابرة المستمرة، الطاقة العالية، الحاجة للإنجاز، المسؤولية، التفاؤل... وغيرها من الصفات والمقومات التي تعكس الأدوار التي يقوم بها على غرار: الإبداع، الابتكار، الخلق، اقتناص الفرص، وتحقيق الثروة والرفاه، وعلى هذا الأساس حاول الباحثون أيضاً استنباط دوافع الأفراد نحو ريادة الأعمال والمقارنة بينهم وبين غيرهم من الأفراد كالمديرين والقادة والاستفادة من ذلك في تصنيف رواد الأعمال. حتى وإن كانت خصائص رواد الأعمال المرجح الأكثر اعتماداً في هذا التحليل، فقد تضاف خصائص جديدة لرواد الأعمال وسمات لم تكن موجودة في سابقهم تصنعها التغيرات في المستقبل.

الفصل الثالث

العوامل المؤثرة في

النهوض بريادة الأعمال

وأهم التجارب الدولية

تمهيد:

هناك العديد من العوامل التي تساعد على تطوير ريادة الأعمال منها ما يرجع إلى الشخص في حد ذاته ويدخل في تكوينه ومهاراته ومقدراته، ومنها ما يعود لبيئته، ومنها أيضا ما يعود للمنظمة وطريقة إدارتها ورؤيتها ككيان يقتنص الفرص ويدير المواقف.

وضمن هذا السياق جاء هذا الفصل ليبيّن أهم وجهات النظر في تنمية ريادة الأعمال والنهوض بها، كما سنبرز من خلاله دور التعليم الريادي في ذلك ونتطرق لبعض التجارب العالمية في هذا المجال بُغية إعطاء صورة شاملة للظاهرة والاستفادة من أهم التجارب، وكانت عناوين مباحث الفصل الثالث كالتالي:

- المبحث الأول: عوامل النهوض بريادة الأعمال.
- المبحث الثاني: تعليم ريادة الأعمال.
- المبحث الثالث: بعض التجارب الدولية في ريادة الأعمال.

المبحث الأول: عوامل النهوض بريادة الأعمال

أُجريت العديدُ من الدراسات حول الأسباب التي أدت إلى نجاح بعض الأعمال الريادية، والأسباب التي أدت إلى إخفاقها، ولكن ما تزال هناك فجوات حول القرارات التي تحدث قبل أن يبدأ المشروع، وفي هذا السياق فإنَّ القرارات التي يتخذها رائد الأعمال قبل البدء بالعمل فضلاً عن نيته في الشروع في عملٍ ريادي هي التي تؤدي إلى تكوين الأهداف الأساسية للعمل الريادي واستراتيجيات العمل فيه، وهي تؤدي أيضاً إلى التأثير في بقاء المشروع في العمل وفي نموه وفي ربحيته¹.

المطلب الأول: العوامل المتعلقة بالفرد

تشيرُ رمضان لبعده مهم يتعلّق بالفرد رائد الأعمال، حيث ترى أنه من أجل تحديد عوامل تكوين المشروعات الصغيرة الجديدة أو المشروعات الريادية، فإنّه يتوجب فهم الآلية التي تؤدي إلى إنشائها بحسب الإدراك أو المعرفة السابقة عن الموضوع، حيث وجد علماء النفس أنّ موضوع النية من الجوانب المهمة لفهم السلوك الإنساني، وهي تسمح بالتركيز بشكل أكبر على موضوعات التنبؤ بالسلوك المستقبلي بدلاً من الجوانب التي تشرح فقط، وتمثل المواقف اتجاه العمل الحر الفرق بين إدراك الفرد لرجته الشخصية لأن يعمل لحسابه الخاص، وبين رغبته للعمل في منظمات الأعمال، ولذا يشير الموقف الإيجابي المرتفع اتجاه العمل الحر إلى أنّ الفرد يميل إلى صالح العمل لحسابه الخاص أكثر من العمل لدى الآخرين².

وفي الاتجاه نفسه وخلال تحليلها لأسباب نجاح الأعمال الصغيرة تؤكدُ برنوطي أنّ الدراسات الإدارية التي تركز على شروط النجاح وليس أسباب الفشل تعطي مكانةً أولى للاستعدادات والمؤهلات النفسية والشخصية لصاحب العمل الصغير، والمعارف والمهارات الإدارية التي يحتاجها حتى يُقيم ويدير عملاً ناجحاً، أي أنّها تبين بأنه ليس كل شخص مؤهل لأن يكون صاحب عمل ناجح، ولكن الشخص الذي يتمتع بهذه المؤهلات يحتاج معارف ومهارات محددة³.

ولقد عدّد السكارنة جملةً من المهارات المطلوبة لإنجاز الأعمال والتي تأتي حسبّه من التدريب والتعليم يمكن إنجازها في التالي⁴:

1. القدرة على التخطيط والتنظيم: وضع الأهداف والالتزام بالوقت، برامج العمل.
2. التخطيط المالي: تحديد الموازنة وضمن القروض والسجلات المالية وبيان الموارد المالية.

1 - ريم رمضان، عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد 01، 2013، ص 277.

2 - ريم رمضان، تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد 02، 2012، ص 367.

3 - سعاد نائف برنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة، أبعاد للريادة، مرجع سابق، ص 96.

4 - بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 22.

3. بيع المنتجات والأفكار: تحديد نسبة المبيعات وتنظيم المجالات والأعمال والالتزام مع الزبون.
4. الإدارة: الخبرة في إدارة كافة الأعمال.
5. العمل مع الآخرين تطوير مهارات الاتصال وتبسيط إجراءات العمل.
6. القدرة على أخذ المخاطرة: تحديد الأخطار قبل الانجاز في ظل جميع الظروف.
7. القدرة على القيادة والعمل وحيداً: ضبط النفس وإدارة الأزمات.
8. الصفات الشخصية: أخذ المبادرة والعمل دون البحث عن المردود المادي والعمل ضمن مقاييس الأداء العالي.
9. المعرفة بمهارات الخدمات والإنتاج.
10. الالتزام بالأخلاقيات والقيم التي تأتي من الدين والحضارة.
11. القدرة على الاستماع والتعلم: قدرات تقنية وإدارية وريادية.
12. الثقة بالنفس: الفعالية في تنظيم الخطورة والدعم العائلي والأصدقاء.

من جهة أخرى يُجمع كل من **Thompson و Bolton** على أن التساؤل المهم في البحث بريادة الأعمال هو: هل هناك مجموعة الصفات الشخصية التي تُميز رواد الأعمال عن غيرهم من العامة؟ وهل هناك فعلاً شخصية ريادية؟ وهل يولد رائد الأعمال أم يصنع؟ بمعنى آخر هل يولد بصفات معينة أم أنّها الظروف أو البيئة التي يعيش فيها هي التي جعلت منه ريادياً؛ فإذا كان الريادي يولد، فإنّه من السهل جداً علينا تمييز صفاته وتمييزه عن الآخرين وفهم شخصيته بسهولة؛ معنى ذلك أنّ هناك تأثيراً كبيراً للجينات التي يحملها الفرد ومدى إسهامها في بناء شخصيته، إذ أنّ بعض الجينات تقود العديد من الأفراد نحو فرص محددة، وأنّ يخطوا مساراً محدداً في حياتهم وكما هو معروف أنّ تأثير الجينات الوراثية في الشخصية وإسهامها يصل إلى 40 % وهذا ليس كافياً لإنتاج وفرز الرياديين¹.

من جهة أخرى يرى كل من **جلاّب و جنة** أنّ ما يُسمى بالمهارات أو الكفايات أو المقدرات أيضاً قد رُبطت أيضاً بالمقدرات الشخصية للفرد والمهارات والمعرفة والخبرة التي تجعل منه قادراً على أداء العمل بشكلٍ فاعل وكفؤ، كما أنّ هذه المقدرات تفعل فعلها في امتلاك الفرد للقدرة على تشخيص الفرص البيئية وتوظيف الموارد بطريقة مبدعة وخلاقة، وعليه يُمكن القول بأنّ ما يسمى بالمقدرات الريادية تمثل مجموعة من الخصائص التي يمتلكها الفرد ممثلة بالسمات الشخصية والاتجاهات الريادية والأدوار الاجتماعية والمهارة والخبرة المطلوبة لنجاح الأعمال واستدامتها عبر القدرة على تحديد الفرص والسعي نحو استثمارها².

هذا ويرى **الخالدي** أنّ العوامل المتعلقة بالفرد متعددة ولا يُمكن حصرها ومنها العمر وتاريخ العمل السابق، الأصدقاء والميل للتعقيد والحساسية الجمالية والحس، والاعتماد على الذات وعدم تقبل الروتين والتي وبالرغم من اختلاف الكتاب والباحثين في تحديدها إلا أنّ هناك شبه اتفاق على بعضها ويمكن التنبؤ من خلال بعض العوامل

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 67.
2 - إحسان دهش جلاّب، طيبة فارس جنة، المقدرات الريادية ودورها في تعزيز الريادة الاستراتيجية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 03، 2016، ص 30.

الديموغرافية مثل الجنس، ونوع التعليم وخبرة العمل للتوجه لريادة الأعمال ويضيف أنه ومنذ 1848 هناك محاولات عديدة للإشارة للصفات الريادية ويرى أنها تتمحور حول¹:

1- فكرة الرجل العظيم: يمكن النظر إليه من خلال توافر بعض الصفات التي تجعل منه رجلاً عظيماً، فإذا نظرت إلى أي شخص مؤثر أو له شهرة في المجتمع، مثل عالم مشهور أو ممثل ناجح أو شخص رياضي في مجال معين تشعر بأنه شخص عظيم، وكأنه نوع من الأشخاص الذين خلقوا ليكونوا عظماء ويمكن أن ينطبق هذا المفهوم على الشخص الريادي.

2- عدم التطابق والانسجام الاجتماعي: ويمكن أن يكون عدم الانسجام داخلياً أو خارجياً، فإذا كان عدم الانسجام من داخل الشخص تكون نتائجه سلبية، أما إذا كان عدم الانسجام في بيئته فالنتيجة ستكون إيجابية، وتعد السبب الرئيس لتحريك رائد الأعمال نحو إيجاد مشروع الخاص.

3- نوع الشخصية: ويمكن تصنيف الأشخاص في مجموعات حسب نوع الشخصية فقد يكون الشخص انطوائياً، أو هجومياً، أو سلبياً، أو متحفظاً أو عفويًا أو موجهًا داخلياً أو خارجياً.

4- سمات الشخصية: لقد حدّد **McClelland** الحاجة للإنجاز من خلال العديد من الصفات الشخصية، كمحرك أساسي لرائد الأعمال، لمعرفة العلاقة بينها وبين العوامل التالية: الاستقلالية، القدرة على السيطرة والتحكم بالوضع الراهن، والرغبة في مواجهة المخاطرة، والابتكار والإبداع، والرغبة في القيادة، والتي توضح إلى أي مدى تؤثر الصفات في السلوك.

5- التطور الاجتماعي: هناك بعض العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في التطور الاجتماعي لرائد الأعمال مثل **Innate** أو العامل الفطري كالذكاء والتصور والشخصية، و **Aquired** أو العامل المكتسب مثل التعلم، التدريب والعامل الاجتماعي **Social factor** مثل ترتيب الولادة، الطبقة الاجتماعية والاقتصادية، وظائف الوالدين، والثقافة، إن هذا النموذج يُعطي صورة واضحة لسلوك رائد الأعمال أكثر من تلك التي تفترض الميل نحو الوراثة، فرائد الأعمال يولد ولا يتطور ويمكن تطوير هذا السلوك من خلال التفاعل بين الأشخاص والبيئة، كنتيجة لعدد كبير من العوامل بعضها داخلي يعود لرائد الأعمال نفسه والآخر يعود للبيئة الخارجية.

ويشير زيدان إلى اختلاف وجدل الكثير من الباحثين في مجال ريادة الأعمال حول قضية تنمية العوامل المتعلقة بالفرد ويرى أنه إذا كان من الممكن تنشئة وتأهيل رواد الأعمال فمن الممكن أن يؤدي الاستشاريون ورجال التعليم دوراً مهماً ومؤثراً في إقامة وتطوير المشروعات الجديدة والصغيرة، أما إذا كانت الصفات والخصائص الريادية الفطرية هي التي تفرق بين رائد الأعمال وغيره من المديرين والقادة، فإن ذلك يحد من عدد الأخصائيين الذين ينتمون إلى هذا المجال، وقد حسمت عدة كتب هذه القضية وقررت أن التأهيل والتدريب هو العامل المحدد لظهور رواد الأعمال في

1 - حسين عليان إرشيد الخالدي، العوامل المؤثرة في إقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية، مرجع سابق، ص 33.

المجتمع، وأن رواد الأعمال الفطريين ما هم إلا أسطورة تسيطر على مجال ريادة الأعمال، وأن هذا الأخير ما هو إلا نظامٌ يخضع للتعليم والتأهيل مثل أي مجالٍ آخر، وعلى جانبٍ آخر يقرُّ العديد من الباحثين أنه إذا كان من الممكن تعلم أساليب ريادة الأعمال، فليس من المقبول الاعتقاد في قدرة الأخصائيين والاستشاريين على تحويل الأفراد إلى رواد أعمال يمثل هذه السهولة، فهذا الادعاءً يعدُّ غير مقبول، وعالم الأعمال مليءٌ برواد الأعمال الذين صادفوا العديد من حالات الفشل، ومن هنا يمكن القول بأنَّ برنامج تعليم وتأهيل رواد الأعمال لها أهميتها بلا شك، إلا أنَّها لا تحيط بجميع قضايا ريادة الأعمال¹.

وهذا ما يؤيده بدرأوي من خلال تحليله لسوسيولوجيا المنظمة الريادية حيث يرى أنَّه إذا تم التسليمُ بفرضية أنَّ رواد الأعمال هم أفرادٌ يتميزون عن باقي المجتمع من خلال سماتٍ مختلفة، وإذا استطعنا معرفتها وتحديدتها فإنَّه من الممكن تخمين الفئات الأكثر قدرة على الخلق والإبداع، ولكن هذا الاتجاه الذي ركَّز على رائد الأعمال لم يستطع تبرير موقفه القائل بتميز هذا الأخير عن باقي الأفراد في المجتمع، كما أنَّ التحليل بعوامل تتعلق بالفطرة والاستعدادات النفسية الخاصة ليست مقنعة لأنَّ الفرد في حد ذاته ابن بيئة اجتماعية وثقافية، فبقدر فردانية سلوكه لا يمكن أن يفصله عن مستويات الفعل الجمعي².

ويشير كل من قريشي وسلامي أنَّ العوامل النفسية يمكن أن تحدث من خلال إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطرابٍ في محيطه، يتلقى صدمة في حياته الخاصة أو المهنية، الشعور بالإهمال والحرمان من الحياة الاجتماعية والاقتصادية، انفصال عائلي، هجرة، وهو ما يمثل انشقاقاً نفسياً يولد شعوراً بالذنب وحالة من الخوف وأخيراً حاجة ملحة وإرادةً صارمة للنجاح³.

ويضيف صالح أنَّ معظم الرواد والمبدعين ممن يبدوون أعمالاً صغيرة جديدة تتراوح أعمارهم بين (25 - 40) سنة، وهي الشريحة الأوسع علمياً الأمر الذي يعني ازدهاراً في الأعمال الصغيرة والفرص الكثيرة وتشجيع الآخرين لدخول الميدان ذاته⁴.

من جهتها تنبه الباحثة عباوي لعاملٍ مهم يخص رائد الأعمال يتعلَّق بذلك التعارض بين مرجعياته المكونة له من التكوين والخبرة من جهة أخرى، وكذلك من ناحية التفكير العلمي والحدس، كما أنَّ الخبرة عنصر أساسي يصعب نقلها للآخرين، وأنَّ أكثرية رواد الأعمال يؤسسون قراراتهم على الحدس والتجربة بدرجة أكبر، وفئة قليلة منهم هي تلك التي تعتمد على المعطيات الملموسة (الإحصائيات ومعطيات رقمية مختلفة)⁵.

1 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص ص 117 118.

2 - بدرأوي سفيان، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول، مرجع سابق، ص 43.

3 - سلامي منيرة، يوسف قريشي، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مرجع سابق، ص 89.

4 - ماجد محمد صالح، مدى توافر السمات الريادية لدى القيادات الإدارية في معمل سمنت بادوش، مرجع سابق، ص 145.

5- عباوي الزهرة، المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاوله وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، تخصص تنظيم وعمل، 2015، ص 62.

تعدُّ القدرة على تحديد الفرص وتصورها واستثمارها من أحد أهم المقدرات التي يتعيَّنُ على الفردِ رائد الأعمال امتلاكها وهي تعبر عن القابلية المرتبطة بالتعرُّف على فرص السوق عبر طرائق مختلفة، مثل تحديد السلع والخدمات التي يريدها الزبون، وإدراك احتياجاته التي لم يتم تلبيتها والبحث عن المنتجات والخدمات التي توفرُ المنفعة الحقيقية للزبائن واغتنام الفرص ذات الجودة العالية ومنها تقييمُ الفرصة بمعالجة المعلومات والموارد والكلفة لغرض فهمها بشكل أفضل والاستفادة منها لأقصى حدٍّ ممكن¹.

ومن بين العوامل المتعلقة بالفرد أيضاً امتلاكه للمقدرة العلائقية وهي مجموعة العلاقات التفاعلية القائمة بين فرد وفردٍ أو بين فردٍ ومجموعة باستعمال الروابط، وبناء إطارٍ من التعامل القائم على الثقة باستعمال تلك الروابط والاتصالات والقدرة على الإقناع والتواصل والمهارات الشخصية، وللقيام بذلك بنجاح يحتاج الفردُ رائد الأعمال إلى امتلاك مقدرات بناء العلاقات والتواصل وامتلاك القابليات الشخصية اللازمة لذلك، ولا تكفي المقدرات العلائقية فقط لبناء العلاقات ولكن تتضمن أيضاً إعادة هيكلة العلاقة المتوافقة مع مراحل نمو المنظمة، كما تنطوي هذه المقدرة على بناء الشبكات والعلاقات واستعمالها وتوطيد الثقة والحفاظ عليها والتفاوض مع الآخرين والحفاظ على شبكة التواصل الشخصية بالعمل، والتأثير على الآخرين والحصول على الدعم المطلوب وهو أهم عامل نجاح لرائد الأعمال فبه يستطيع العمل مع الآخرين سواء كانوا أنداداً أو شركاء عمل أو الأسرة أو الأصدقاء أو الزبائن، فرائد الأعمال لا يعملُ بشكلٍ منفرد بل يستعملُ معارفه واتصالاته أثناء العمل².

المطلب الثاني: العوامل المتعلقة بالبيئة

يُعد لفظ منظومة Ecosystem بمعنى النظام الإيكولوجي أي مجموعة من الموارد والجهات الفاعلة الملموسة وغير الملموسة والتي تعمل بشكلٍ مترابط ومعقدٍ لخلق بيئةٍ محفزةٍ أو محبطة، وفي إطار ريادة الأعمال يعودُ مصطلحُ منظومة ريادة الأعمال Entrepreneurship Ecosystem إلى سنة 1988 للكاتب **Jude Valdez** حيث استخدمه في محاولة منه لتفسير ظاهرة الشركات الريادية الناشئة، ويدلُّ هذا المصطلح عن عناصر وأفراد ومنظمات وجهات محيطةٍ برائد الأعمال تعينُ أو تعيق توجه الفرد نحو ريادة الأعمال، كما يدل أيضاً على كيانٍ نظامي تفاعلي يشير للبيئة الداعمة والبنية التحتية المتضمنة للمكونات الأساسية لريادة الأعمال بما في ذلك المسؤوليات والأدوار الأساسية للجهات أو الأطراف المختصة والمسؤولة عن تنمية روح التحدي والمبادرة لدى الأفراد وتمكينهم من العمل الريادي³.

تؤثر كيفية تربية الأطفال في توجيههم لأن يكونوا أشخاصاً رياديين فإذا غرست العائلة في الطفل حب الاستقلالية والشجاعة وحب المغامرة والرغبة في تحقيق الذات فهذا من العوامل المساعدة، حيث أشارت دراسات كل من **Simpson و Robinson** سنة 1991 التي أجريت لمعرفة أثر ترتيب ولادة الشخص، ووظيفة الوالدين،

1 - إحسان دهش جلاب، طيبة فارس جنة، المقدرات الريادية ودورها في تعزيز الريادة الاستراتيجية، مرجع سابق، ص 34.

2 - المرجع السابق، ص 34.

3 - وفاء ناصر المبيريك، صفة مختار الشيباني، منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، جامعة الملك سعود، الرياض، 29 مارس 2016، ص ص 39 40.

والمكانة الاجتماعية، والعلاقة بين الوالدين إلى وجود نتائج متضادة وقد وجد كل من **Jardim** و **Henning** سنة 1997 أن النساء اللواتي احتلن مواقع تنفيذية عادةً ما يكون ترتيبهن الأوليات بين المواليد ذلك أن المولود الأول يعطى رعاية أكثر من المواليد الآخرين، مما يولد لديه الثقة بالنفس، كما كانت نتائج الدراسة التي أجراها كل من **Brush** و **Hisrich** متطابقة مع الدراسات سابقة الذكر حيث وجد أن نصف النساء اللواتي احتلن مواقع قيادية كان ترتيبهن الأوليات بين المواليد وقد وجدت علاقة بين قيام أحد الوالدين بنشاط رياضي، وبين أن يكون أحد أبنائه رياضياً سواءً أكان رجلاً أم امرأة، فالشعور بالاستقلالية يُغذى به الطفل من خلال سلوك وعادات الوالدين¹.

هذا وكشفت الدراسات أيضاً عن إمكانية التنبؤ بمعظم السمات الريادية التي يتمتع بها الأفراد في المراحل المبكرة من حياتهم، ومكنت إحدى هذه الدراسات من التوصل إلى عددٍ من السمات الريادية مثل القدرة على الابتكار في عينة ممثلة لأطفال إحدى المدارس الابتدائية، بالإضافة إلى ذلك فقد استطاع **McClelland** أن يتوصل إلى اختبار يمكنه من التنبؤ بالفرد الذي يحتمل أن يكون رائد أعمال ناجح، فقد وجد أن الأفراد الذين يحرزون نقاطاً مرتفعة فيما يتعلق بالقدرة على الإنجاز يتمتعون باحتمال كبير للنجاح، كما أن القدرة على التنبؤ بالسمات الريادية تجذب الانتباه إلى الدور الجوهري الذي يؤديه التدريب والتنمية الريادية بما يتضمنه من رعاية وعمليات صقل في مرحلة البلوغ والمراحل التي تسبقها، وهو ما ينبه أيضاً بالدور المحوري للأسرة (العائلة) والتي تؤدي وعلى وجه الخصوص دوراً جوهرياً لدى الأطفال بما تمده لرائد الأعمال المرتقب من الطموح اللازم ومن خلال تصرفات بسيطة مثل: تشجيع الأطفال على بيع بعض المنتجات البسيطة، والعمل في العطلة الصيفية وهو ما يساعد على تنمية السمات كاستقلالية والابتكار والقدرة على تحمل الأخطار والقدرة على الإنجاز².

كما يرى البعض من علماء النفس الاجتماعي والاقتصاديون أن للوسط العائلي دور كبير في اكتساب الفرد لاتجاهات ومواقف اتجاه مناحي الحياة المختلفة، حيث أن الاتجاهات الأساسية تكتسب في فترة الطفولة من خلال التفاعل مع الوالدين³.

إلا أن البعض الآخر تساءل فيما إذا كان رواد الأعمال يولدون وهم يحملون هذه الجينات، أم أنهم يتعلمون، وتبلورهم الحياة ليتخذوا هذا الاتجاه ويحققون ذلك النجاح، بعبارة أخرى إذا كان الفرد مهيمًا ليصبح رائد أعمال بسبب الجينات التي يحملها، أو إذا كان ذلك يأتي من بيئته وتكيفه مع محيطه أو غير ذلك من العوامل الخارجية، والمؤثرات التي يكتسبها من البيئة⁴.

1- حسين عليان إرشيد الخالدي، العوامل المؤثرة في إقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية، مرجع سابق، ص 35.

2 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص ص 120 121.

3 - بدر اوي سفيان، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول، مرجع سابق، ص 63.

4- Available online at : <https://www.arageek.com> 26/02/2018 , 10H58.

من ناحيةٍ أخرى فإنَّ احتمال مشاركة الأفراد الذين ينتمون إلى عائلاتٍ كبيرةٍ في أنشطة ريادة الأعمال تزداد بسبب عامل السلامة الذي يوفره أصحاب الأجر الإضافية في الأسرة، نتيجةً لتقاسم الأخطار الكامنة في العديد من الوحدات الأسرية، بمعنى أنه إذا طلب فردٌ من العائلة تمويلاً سيدعمه الآخرون¹.

وقد أسفرت البحوث المتعلقة بالبيئة الأسرية لطفولة رواد الأعمال عن نتائج أكثر تحديداً، حيث يميل رواد الأعمال إلى أن يكون لهم آباءٌ يعملون لحسابهم الخاص، كما تؤدي الأسرة ولاسيما الأب أو الأم، دوراً مهماً في تحديد نجاح ومصداقية المشروع الريادي كمسارٍ وظيفي، بحيث يتبلور دور الوالدين في التشجيع على تجربة الأشياء الجديدة والقيام بكل شيء على درجة عالية من الاحتراف والحصول على الحرية والاستقلالية².

ويؤثر تكوين الأصدقاء من ذوي الاختصاصات المختلفة في تحقيق النجاح الشخصي الريادي، حيث يُعد الأصدقاء والأشخاص القدوة من أهم العوامل التي تؤثر في اختيار وتحديد مهنة معينة، أو البدء بمشروع محدد، وعادة ما يشكل الوالدان المثل الأعلى للشخص، لذلك يكون تأثيرهما أكبر في تحديد مسار الشخص المستقبلي، كما يؤثر في هذا المسار كل من المعلم والأصدقاء، والإخوة والأقارب من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي، وتقديم الاستشارات والنصح للشخص الريادي مما يقوي من صفة المبادرة لديه³.

وتؤثر عوامل مثل المتغيرات الديموغرافية، والمهارات، والثقافة، والدعم الاجتماعي والمادي، ومدى تعرض الفرد للنشاطات الريادية في السابق، في موقف الفرد من ريادة الأعمال، ويتضمن تعرض الفرد للنشاطات الريادية التي يعمل بها أحد الوالدين، إذا كان يعمل في مشروع خاص، مما يؤدي إلى تكوين موقف لديه اتجاه المشروعات الخاصة، علماً بأن الأفراد الذين كانوا ينظرون إلى تجربة أسرهم في ريادة الأعمال نظرةً إيجابية أدركوا أن فعل الشروع في عملٍ ريادي هو فعلٌ مرغوب فيه، وذو جدوى بالنسبة إليهم⁴.

غير أن هناك من يخالف هذا الطرح تماماً كالباحث **Scott Shane**، أستاذ ريادة الأعمال في جامعة Case Western Reserve ومؤلف كتاب "القادة المولودون: كيف تؤثر جيناتك على حياتك العملية" حيث يرى أن معظم الناس يعتقدون أن هناك رياديين مولودين وهناك اعتقاد واسع النطاق بأن بعض العناصر الأساسية والفطرية للريادة، ودرس **Shane** وعدد من الباحثين معدلات الريادة على مئات الأزواج من التوائم الحقيقية الذين يملكون نفس الجينات 100%، والتوائم غير الحقيقيين الذين يملكون 50% من الجينات نفسها، وقد وجدوا أن المعدلات الأعلى من الميولات الريادية كانت لدى التوائم الحقيقية، وحددوا أن ما يقارب 30 إلى 40% من النزعة لتكون رياديًا فطريًا وليس تعليميًا⁵.

1- هالة السكري وآخرون، ريادة الأعمال: منظور إماراتي، معهد الدراسات الاجتماعية والاقتصادية، جامعة زايد، الإمارات العربية المتحدة، 2014، ص 40.

2- Hisrich Robert, Peters Michael, Shepherd Dean, *Entrepreneurship*, Op Cit, P 24.

3- حسين عليان إرشيد الخالدي، العوامل المؤثرة في إقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية، مرجع سابق، ص 37.

4- ريم رمضان، تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مرجع سابق، ص 367.

5- Available online at : <https://www.arageek.com> 26/02/2018 , 14H20.

إنَّ إثراء البيئة التي تحيط بالمباردين وإشباع احتياجاتهم واستثمار الفرص باستخدام كافة الموارد المتاحة في المجتمع هو التحدي الحقيقي الذي يواجههم لتحقيق رؤية متكاملة لتعزيز مفهوم العمل الحر لدى أفراد المجتمع والتخطيط لابتكار نماذج مشروعات جديدة، وتنظيم تلك المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتحقيق التنمية الاقتصادية، وهذا يشترط وجود نموذج تقني كمنهجية مجتمع معرفي، والذي يشمل فئات المبادرين ضمن حلقات بيئات المستقبل، هذه الحلقات تستند إلى عملية تصميم واقعية للقدرة المتوفرة في المجتمع وسبل تنميتها ولاستغلالها الأمثل، تحت قيود الأهداف واستراتيجيات الخطة التي تضعها الدولة ومنها الإبداع ونشر أهمية التقنية في المجتمع واستقطاب المبدعين وتكوين حاضنات تقنية للاستمرار في الإبداع وإعداد الإطارات لاستخدامها في تطوير التقنية ووضع خطة عمل تفصيلية لتحويل الرؤية إلى مشروع على مستوى المجتمع ككل، بمعنى آخر إيجاد البيئات المناسبة لتعزيز ثقافة المجتمع العلمي والتقني وتنمية القدرات التقنية والإدارية للمباردين، كما أنَّ التحدي الآخر الذي يواجه المجتمع لتحقيق الريادة هو إثراء البيئة التي يعيش فيها، وابتكار نماذج لبيئات إبداعية جديدة لإشباع الحاجات واقتناص الفرص واستثمار كافة الموارد المتاحة، والهدف من ذلك إيجاد البيئة المناسبة لتعزيز ثقافة المشروعات وتنميتها، كما يهدف إلى إعطاء صورة موجزة عن نماذج الأعمال المستقبلية وتحديد المفاهيم والمكونات الأساسية لبيئات المبادرين¹.

إنَّ تقسيم العوامل المرتبطة بالسياق الاجتماعي والسياسي والاقتصادي أساسية لمعرفة الجوانب التي ينبغي أن تشملها السياسات التي تهدف إلى تعزيز إيجاد الأعمال وترسيخها، فالنشاط الريادي يختلف من بلدٍ لآخر وهو راجع إلى الخصائص الاقتصادية، وإلى آلية الدعم والتشجيع مثل تفعيل قانون حقوق الملكية الفكرية، الضرائب والمحفزات الاقتصادية، والتطور المالي، ولقد وضع **Gnyawaiet Fogel** إطاراً عاماً للبيئة الريادية وتشجيعها في المجتمع من خلال الأبعاد التالية²:

- 1 - السياسات والإجراءات الحكومية: إنَّ تسهيل الإجراءات وتبسيطها لدى الرياديين يسهل ابتداء المشروع ويقلل من العوائق التي تقف حائلاً أمام ذلك، وهنا يأتي دور الحكومة التي تؤثر وبشكل مباشر على آليات السوق المختلفة، وآليات الطلب والعرض فيه.
- 2 - الظروف الاقتصادية والاجتماعية: يبرز الدور الفعّال للعوامل الاقتصادية والاجتماعية في تعزيز الريادة في المجتمع من خلال توفير القروض وتسهيلاتهما، والمساعدة الفنية للرياديين وتقديم التسهيلات والاستشارات، وتوفير المعلومات المختلفة التي تخص مشروعاتهم، ويأتي دور الحكومة في عمل برنامج وورش عمل لزيادة وعي الأفراد في المجتمع لأهمية الريادة وفوائدها.
- 3 - الدعم المالي المقدم للمشروع: إنَّ الموارد المالية من أهم المصادر لنجاح المشروع فنقص هذا النوع من الموارد سيكون عائقاً أمام الريادي لبدء مشروعه، إنَّ لم يجد عوناً مالياً والذي يحتاجه لعدة أغراض كتفادي

1 - بيطاط نور الدين، بوالزليفة صابر، آليات تدعيم وتنمية الابتكار والإبداع كأداة لاستدامة المشاريع المقاولاتية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المجلد 01، العدد 02، 2017، ص 194.
2 - جابر مهدي، أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، مجلة العلوم الاقتصادية، لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلد 16، العدد 02، 2015، ص 158.

الأخطار، تمويل المشاريع، تجميع رأس المال وغيرها، وتعد البنوك من أهم مصادر التمويل للمشاريع الصغيرة، وكذلك يمكن للريادي الحصول على التمويل اللازم من الموردين بالاعتماد على الائتمان التجاري.

4 - الدعم والمساعدة الاستشارية والفنية: ويقصدُ بالدعم هنا الدعم الاجتماعي والذي يشمل الدعم المادي والمعنوي الذي يمكن أن يحصل عليه الشخص والتسهيلات التي تمنحها الجهات التي تمتلك حق قبول أو رفض تلك المشروعات.

إنَّ الثقافة السائدة التي تشجّع الريادة في أي مجتمع تؤدي إلى إفرار العديد من الأنشطة الريادية وإظهار السلوك الريادي لدى العديد من الأفراد الذين يعيشون في ذلك المجتمع، وإذا نظرنا نظرةً شاملة للعديد من الثقافات، نلمس ونجد بوضوح بأنَّ بعضها ينتج ريادةيين أكبر من الآخرين، ومهما يكن من أمر فالثقافة السائدة في أي مجتمع تبقى من المحددات الرئيسة التي تشجّع الريادة وتدعمها ويعول عليها كثيراً في تعزيز الريادة في المجتمع وممارستها¹، وتعدُّ الثقافة مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية، التي تؤثر في الفرد منذ ولادته، وتصبح لا شعورياً العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه، هو المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته²، كما يرى **Taylor Edward** أنَّها ذلك الكل الذي يتضمن المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والعادات، وأي قدرات اكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع³.

كما تشمل الثقافة طرق التفكير والإحساس والفعل للجماعة ككل، التي تنتقل وتكتسب من خلال الرموز وتضم أيضاً الماديات التي يتم إنتاجها من طرف الجماعة، والتفاعل بين القيم والسلوكيات التي ينتهجها جميع الأعضاء ويفضلونها في أكثر مواضيع الحياة والبيئة المحيطة بهم والتي تنتج المواقف وتحدد السلوك العام الأكثر ملاءمة⁴. وتختلف عناصر الثقافة من مجتمع إلى آخر، فالثقة هي أحد عناصر الثقافة في أي مجتمع، حيث توجد كإحدى القيم الأساسية لأي مجتمع، فإنَّ هذا المجتمع سيكتسب رأس مال اجتماعي، وعلى اعتبار أنَّ الريادة رأس مال اجتماعي وبسبب تفاوت درجات الثقة السائدة في المجتمعات المختلفة تتفاوت رؤوس الأموال الاجتماعية فيها، وبالتالي تتفاوت قدرتها على تحقيق التنمية الاقتصادية، كما أنَّ المجتمعات التي تتميز بدرجة عالية من الثقة تتمتع أيضاً بامتلاكها مقداراً أكبر من رأس المال الاجتماعي والذي يؤهلها لبناء منظمات وشركات اقتصادية كبيرة عالية الكفاءة، وحيث أنَّ الثقة نتاج ثقافي فإنَّ الثقافة أصبحت من العوامل التي تحدد الأداء الاقتصادي، وطبيعة الهياكل الاقتصادية والاجتماعية ومستقبل المجتمع بوجه عام، وكنتيجة لذلك نجد الثقافة الأمريكية للفردية والانجاز سيطرت على وجهة النظر العالمية للريادة وفي هذا الصدد يعطي **Francis Fukuyama** أمثلةً عن المجتمعات التي تتمتع بدرجات

1- مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص ص 76 77.

2- مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، دار الفكر، دمشق، سوريا، ط 1، 2000، ص 73.

3- حسين التهامي، التفكير الابتكاري في السلوك التدريبي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2013، ط 1، ص 202.

4- Adler Nancy, *Comportement organisationnel, Une approche multiculturelle*, Ottawa, Editions Reynald et Goulet, 1994, P 73.

عالية من الثقة، كالمجتمع الأمريكي، الياباني، الألماني وأمثلة عن مجتمعات تتمتع بدرجات متدنية من الثقة، كالمجتمعات الإسلامية والنامية وأمريكا الجنوبية¹.

بالإضافة لثقافة المجتمع والثقة المجتمعية تقوم برامج الاحتضان بتزويد مشروعات الأعمال بمجال واسع من الخدمات العامة والمهارات الإدارية والتسويقية والاستشارات، فضلاً عن تقديم الخدمات والمصادر المالية طبقاً لحاجات المشروعات بالشكل الذي يدعم ويتبنى الأفكار الجديدة ويخلق مجتمعاً ريادياً وفي الآتي أهم الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال والتي تساهم في توفير البنية التحتية للريادة²:

- الخدمات الاستشارية: وتتضمن دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروعات وتنفيذ استشارات الجودة الشاملة.

- خدمات تنمية الموارد البشرية.

- الخدمات الإدارية: منها إقامة الشركات، الخدمات المحاسبية، إعداد الفواتير، وتأجير المعدات.

- خدمات السكرتارية.

- الخدمات المتخصصة: منها استشارات تطوير المنتجات، التعبئة والتغليف، التسعيرة وإدارة المنتج، خدمات تسويقية، وغير ذلك.

- الخدمات التمويلية: مثل المساعدة في الحصول على التمويل من خلال شركات التمويل أو البرامج الحكومية.

- الخدمات العامة: مثل الأمن، أماكن التدريب، الحاسب الآلي، وتوفير المكاتب وأماكن التخزين ونظام وآلية للعلاقات العامة.

- المتابعة والخدمات الشخصية: كتقديم النصيحة والمعونة السريعة والمباشرة.

إنَّ الحاضنات عبارة عن وسيلة تساعد المنظمات الحديثة على البقاء والنمو خلال فترة الإقلاع حيثُ تمد لها يد العون في مواضيع الإدارة وتوفير مدخلٍ إلى التمويل إضافة إلى الدعم الفني، ولقد أكدت العديد من الدراسات أنَّ الكثير من المنظمات الصغيرة في الدول المتقدمة والدول التي نما اقتصادها بنسبٍ عالية (خلال العقود الثلاثة الأخيرة) نجحت بدرجات أعلى وبتسارع أكثر من مثيلاتها في الدول الأخرى لاحتوائها على حاضنات أعمال وفرت لهذه المنظمات ولأصحابها الرعاية وقدمت لهم مجموعة من الخدمات ضمن بيئة مهيأة لهذا الغرض³.

ولكي تنجح الحاضنات في أداء دورها داخل المجتمع في تنمية المهارات الريادية، وتشجيع المبادرات الشخصية، وخلق فرص العمل والتطور والاستمرار في ذلك لابد من توافر عدة معايير لديها أهمها: الثقافة الريادية والاحتضان المبكر، وجود إدارة جيدة للحاضنة، معايير مؤسسية لدخول وخروج المشاريع المحتضنة، مستوى عال من الخدمات المقدمة، توافر شبكة من الخبراء، توفر التمويل المناسب للمشاريع المحتضنة، ربط الحاضنة مع منظمات المجتمع، دعم

1- مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 77 78.

2- ايثار عبد الهادي آل فيحان، سعدون محسن سلمان، دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مرجع سابق، ص 91 92.

3 - بدر اوي سفيان، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول، مرجع سابق، ص 84 85.

الحاضنة للمجتمع، انتقاء مشروعات الحاضنة بكفاية، خلق صورة مشجعة للنجاح، متابعة المشروعات بعد خروجها من الحاضنة¹.

عامل آخر تشير إليه منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية **OECD** يتمثل في زيادة مشاركة المرأة في مجال ريادة الأعمال والذي من شأنه أن يساعد في تطوير القطاع الخاص وتحفيز الابتكار والنمو، حيث تشير إحدى الدراسات الحديثة إلى أن سد الفجوة بين الجنسين يمكن أن يرفع نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بنسبة أكثر من 25%²، كما أن مشاركتها في إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة تؤدي إلى خلق قيمة مضافة للاقتصاد القومي وزيادة الدخل العائلي والارتقاء بمستوى المجتمع ككل فضلاً عن الإسهام الجاد للمرأة في عملية التنمية³.

إلى جانب عامل الذكورة والأنوثة يعد الشباب هم أكبر عرضة ليصبحوا رواد أعمال في بلد بحجم كبير تدريجياً مع مرور الوقت وفي ظل العوامل الاقتصادية، حيث أنه في بلد الشيخوخة هناك نسبة أعلى من كبار السن العاملين ويتباطأ التقدم من العمال الشباب، وعلى سبيل المثال تتميز اليابان بسرعة شيخوخة السكان وانخفاض القوة العاملة لديها، فبعد وقت قصير من نهاية الحرب العالمية الثانية وانخفاض معدل الخصوبة بسرعة أصبحت دون مستوى الإحلال في الستينات، ويعد معدل الخصوبة في اليابان حالياً واحداً من أدنى المعدلات في العالم، وتساعد هذه المتغيرات السكانية على تفسير تباطؤ نمو الاقتصاد الياباني بشكلٍ حاد وهو ما أدى إلى انخفاض عرض العمل وتدهور حاد في المالية العامة وولّد الضغوط الانكماشية القوية، وتعدّ شيخوخة السكان هي العامل الرئيس الذي يحد من النشاط من خلال خنق الابتكار وريادة الأعمال، حيث بيّن **James Liang Hui Wang** و **Edward P Lazear** سنة 2014 قوة العلاقة بين العوامل الديموغرافية وريادة الأعمال والمستوحاة بشكل مباشر من أعمال العالم الكبير **Gary Becker** 1962 و 1975 لرأس المال البشري، حيث ينهان أن ريادة الأعمال تتطلب الإبداع والدهاء في الأعمال التجارية وعلى الفرد امتلاك فكرة ينطلق منها، ولكي ينجح هذا العمل الجديد فإنه يتطلب مهارات أخرى، والتي لا يتم الحصول عليها عادة إلا من خلال التدريب على العمل، وعلى افتراض أن الإبداع لا يمكن أن ينخفض مع التقدم في السن ومهارات العمل تزيد من ذوي الخبرة في المناصب على مستوى عالٍ، لكن إذا كانت القوى العاملة متدنية فإن ذلك سيعيق ريادة الأعمال في الواقع، وليس فقط الكبار هم أقل ابتكاراً ولكنهم يشغلون عادةً مناصباً رئيسية في قمة الهرم وأيضاً يمنعون العمال الشباب من اكتساب مهارات العمل وهو ما يرجح انخفاض ريادة الأعمال، ومن خلال تحليل بيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال **GEM** والتي تشير إلى أن الزيادة في العمر بسنة واحدة في المتوسط للبلد تقلل من معدل إنشاء المنظمات الجديدة بنسبة 2.5%،

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 168.
 2 - منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، السيدات والأعمال 2014، تعزيز دور المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، متاح على: www.oecd.org/about/publishing/corrige.htm، تاريخ الاطلاع: 28 فيفري 2018، على الساعة: 18H17.
 3- محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط 1، 2003، ص 181.

على الرغم من افتقار رواد الأعمال الشباب للمهارات التجارية لبدء الأعمال التجارية فإنَّ الأفراد كبار السن يفتقرون جداً للإبداع والقدرة على الانخراط في أعمال حرة¹.

كما يعد المرصد العالمي لريادة الأعمال **GEM** التصورات الريادية في المجتمع عاملاً مهماً ومؤشراً على النشاط الريادي، حيث تعكس هذه التصورات النمط الثقافي السائد في المجتمع من وجهة نظر السكان البالغين ويمثلها بستة تصورات² هي:

- امتلاك فرص جيدة للبدء بمشاريع ريادية في الفترة القادمة.
- امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة.
- اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد.
- إيلاء مكانة عالية للرياديين الناجحين.
- تغطية وسائل الإعلام للقصاص الناجحة.
- عدم البدء بمشاريع ريادية بسبب الخوف من الفشل.

يمكن القول إنَّ بيئة ريادة الأعمال في مجتمع ما هي فريدة من نوعها، فمع اختلاف نوعية ودرجة ندرة الموارد ومع اختلاف أنظمة الحكم والسياسة، تختلف خصائص وآليات بناء وتفعيل منظومة ريادة الأعمال أي أنَّ منظومة ريادة الأعمال ليست نمطية لكل المجتمعات ومكوناتها ليست جامدة بل مرنة متحركة ويتم تشكيلها حسب خصائص وتوجهات كل مجتمع على حدة، وهو ما يتطلب إجراء تحليل وتقييم بيئي للمجتمع وتحديد ما به من نقاط قوة ونقاط ضعف وما لديه من فرص أو قيود، ثم يتعامل مع كل ذلك حسب توجهات المجتمع وأهدافه³.

مع وجود الفساد عامة، والفساد (الخلل) الإداري خاصة، تكون مكونات وخصائص البيئة غير مواتية لبناء ونمو منظومة ريادة الأعمال وتصبح جهود نشر ثقافة ريادة الأعمال وبناء المهارات الريادية مجرد جهود فردية غير مترابطة لا تحقق نتائج مجتمعية وتنموية ملموسة، ويرجع ذلك لأسباب عديدة مرتبطة بخصائص ونتائج الفساد المالي والإداري ومنها ما يلي⁴:

- عدم كفاية الأطر التنظيمية والقانونية ووجود بيئة مقيدة وغير محفزة للريادة.
- رسوخ الإجراءات البيروقراطية المقيدة ورفع مستوى عدم التأكد البيئي.

1 - مراد بودية سكيبة، براهمي حنان، أثر التحولات الديموغرافية على المقاولاتية في الجزائر، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، العدد 02، 2017، ص ص 235 236.

2 - بسمة فتحي عوض برهوم، دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال قطاع غزة، مرجع سابق، ص 60.

3 - وفاء ناصر المبيريك، صفة مختار الشيباني، منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية، مرجع سابق، ص ص 40 41.

4 - مصطفى محمود أبو بكر، منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، الرياض، المملكة العربية السعودية، 09 11 سبتمبر 2014، ص ص 68 69.

- عشوائية القرارات والخطط وضعف القدرة على التوقع والتقدير.
- تراجع دور الجدارة لممارسة الأنشطة وبناء الثروة وضعف الرغبة لبناء المهارة.
- خلل في البنية الاجتماعية وعمق الفجوة الاقتصادية وضعف التنافسية.
- الرأسمالية المتوحشة وتضييق الفرص أمام صغار الرياديين.
- ضعف الرغبة في زيادة رأس المال لأغراض التوسع والتنويع وخلق الفرص.
- انعدام أو ضعف روح الطموح والمبادرة.
- عدم اكتمال منظومة رعاية الموهوبين والمبدعين.
- غياب أو ضعف مؤشرات الأداء الريادي في منظومة التعليم.

وقد يحتوي الفساد الإداري على قدر من الانحراف المتعمد في تنفيذ العمل الإداري المناط بالشخص، غير أن ثمة انحرافاً إدارياً يتجاوز فيه الموظف القانون وسلطاته الممنوحة دون قصدٍ سيءٍ بسبب الإهمال واللامبالاة، وهذا الانحراف لا يرقى إلى مستوى الفساد الإداري لكنه انحرافٌ يعاقب عليه القانون وقد يؤدي في النهاية إذا لم يعالج إلى فسادٍ إداري¹.

المطلب الثالث: العوامل المتعلقة بالمنظمة

إنَّ إدارة النمو الريادي قد تكون أهم التكتيكات المستخدمة في تحقيق نجاح مشروعات الأعمال، فبعد أن يتمكن رائد الأعمال من إقامة مشروعه يحتاج إلى تكوين إطارٍ لفهم واستيعاب إدارة التغيير في هذا المشروع، ولا شك أن هذا الأمر يعدُّ من التحديات الكبرى التي تواجه رائد الأعمال نظراً لما تنطوي عليه قضية نمو المشروعات الجديدة من ضرورة تحقيق التوازن بين العديد من العوامل الديناميكية المتغيرة، لذلك فإنَّ بقاء واستمرارية ونمو المشروعات الجديدة تتطلب أن يتمتع رائد الأعمال بالمهارات والقدرات الاستراتيجية والتكتيكية، ويتوقف تحديده هذه المهارات والقدرات - جزئياً - على الوضع الراهن للمشروع².

أشار **Daniel** إلى أن رائد الأعمال هو ذلك الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة الأعمال مع أخذ المخاطرة لتحقيق الربحية، وقد يستعين بالمستشارين من أجل إنجاز أعماله، إلا أنه يجب أن يجيد بعض المهارات اللازمة لإنجاز أعماله ومهامه وأنشطته المختلفة، والتي تأتي من التدريب والتعليم والتجربة والممارسة، وهذه المهارات هي³:

1 - القدرة على التخطيط والتنظيم من خلال وضع الأهداف، والالتزام بالوقت وإدارته ووضع برامج العمل وتنفيذها.

1 - مزهر شعبان العاني وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2010، ص 213.

2 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 185.

3 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 55 56.

2 - التخطيط المالي من حيث تحديد الموازنة، وضمان القروض، والاحتفاظ بالسجلات المالية وبيان الموارد المالية المختلفة.

3 - إجادة مهارات بيع المنتجات والتعامل مع العملاء على اختلاف أنواعهم وأنماطهم الشخصية، والحفاظ عليهم؛

4 - القدرة على العمل مع فريق، حيث تحتاج هذه المهارة تطوير مهارات الاتصال مع فريق العمل، وتقبل الاختلافات الثقافية والفكرية في بيئة العمل.

5 - إدارة المخاطرة قبل الشروع في عملية الانجاز وفي ظل الظروف القائمة، والقدرة على احتساب الأخطار وإدراكها ووعيها، والقدرة على مواجهتها.

6 - مهارات القيادة من أجل التأثير في الآخرين وتوجيههم وإثارة دافعيتهم للعمل والإنجاز.

7 - مهارات أخذ المبادرة والعمل والمثابرة وبذل الجهد، والعمل ضمن مقاييس الأداء العالي.

8 - مهارات تقديم الخدمات بشكل فائق للعملاء، والالتزام بأخلاقيات العمل.

9 - القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين، وكذلك التحدث إليهم بأسلوب جذاب ومثير.

10 - الثقة بالنفس وبالقدرات التي يملكها الريادي.

ويرى الشميمري و المبيريك أن هناك عدة مقومات أساسية تتعلق بالمنظمة نفسها يجب مراعاتها لتحقيق نسبة أكبر في احتمالية نجاح المشروع ومن هذه العوامل ما يجب الإعداد له وتجهيزه قبل إنشاء المشروع والبعض الآخر يمكن تحقيقه أثناء التشغيل وهي¹:

1 - أهم خطوة للإعداد للمنظمة هي إجراء دراسة أولية عن جدوى المشروع والتي على ضوءها يمكن وضع خطة للمشروع حيث وجد أن من أهم المشاكل المسببة للفشل هو تجاهل هذه الدراسة واستئناف المشروع بشكل ارتجالي غير مدروس.

2 - تطوير القدرات الإدارية اللازمة لسير العمل في المنظمة حيث أن تطوير وتحديث ورفع كفاية الإدارة يترتب عليه أن الإدارة في المنظمة تعتمد منهجاً صحيحاً للإدارة في تحقيق أهدافها.

3 - تعزيز ودعم وظيفة التسويق في المنظمة والتي تساعد في معرفة السوق والفرص التسويقية والحرص على تحسين جودة المنتج، كما أن التوجهات التسويقية الحديثة تساعد بشكل قاطع في إرضاء العميل.

4 - الاهتمام بوظيفة التمويل والمحاسبة، والتي تساعد في وضع الخطط المالية الملائمة مع التعامل مع الجوانب المالية والمحاسبية بطريقة صحيحة تضمن التغلب على المشكلات في هذا الحقل، وترشيد التكاليف عن طريق تخصيص الموارد المتاحة واستخدامها بكفاية.

1 - أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك، مبادئ ريادة الأعمال، مرجع سابق، ص 24.

ويوضح الطائي متطلبات بيئة الريادة من خلال¹:

- 1 - نشر الرؤية: حيث يقع على عاتق المنظمة بلورة رؤية تبني الريادية منهجاً ونشر هذه الرؤية بطريقة تصبح متاحة لجميع العاملين في المنظمة.
- 2 - تشجيع المشاركة: تتضمن تشجيع مشاركة العاملين في تحويل هذه الرؤية إلى واقع جديد في المنظمة وكلما كانت المشاركة كبيرة انتقلت الريادية من الفردية إلى الجماعية.
- 3 - تطوير المعرفة: حيث يقع على المنظمة تطوير البنى والهياكل المعرفية فيها وتطوير أنظمتها بما ينسجم ويشجع الفكر الريادي ويشمل ذلك:

- تحديد الفرص واختيارها بصورة علمية.

- مشاركة العاملين في بلورة نظم معرفية متطورة.

- تعزيز وتطوير ثقافة المنظمة الداعمة للمعرفة الريادية.

- الهيكل التنظيمي الأفقي.

- 4 - المكافآت: تعد المكافآت أحد العوامل المهمة في نجاح الأعمال الريادية وكلما تعددت وتنوعت بما يتلاءم مع طبيعة العمل الريادي وخصائص الأفراد الرياديين كان لها تأثير أكبر.
- ينبغي أن يعي رواد الأعمال عدة عوامل إدارية فهي تؤدي دوراً مهماً في توجيه السلوكيات والتصرفات بمراحل نمو المشروع والتي يمكن الإشارة لها باختصار في²:

- 1 - الرقابة: عادة ما يؤدي النمو إلى عدة مشكلات في مجالات القيادة والرقابة والسيطرة، وعند التعامل مع هذه المشكلات يحتاج رواد الأعمال إلى الإجابة عن ثلاث أسئلة مهمة:

- هل يوحى نظام الرقابة بالثقة؟

- هل يوحى نظام تخصيص الموارد بالثقة؟

- هل من الأسهل أن نطالب بإجازة أعمال معينة بدلاً من أن نطالب بالمغفرة على القيام بها؟

فإذا كانت الإجابة بـ "نعم" فإن المشروع في طريقه لتحقيق توليفة من الرقابة والمشاركة، أما إذا كانت بـ "لا" فيجب دراسة أسباب ردود الأفعال السلبية على كل سؤال من هذه الأسئلة بدقة.

- 2 - المسؤولية: كلما نمت المنظمة أصبح الفرق بين المسؤولية والسلطة أكثر وضوحاً، ويرجع ذلك إلى إمكانية تفويض السلطة بشكل دائم، والأهم من ذلك سيطرة الشعور بالمسؤولية على المنظمة وهو ما يؤدي إلى سيادة بيئة تنظيمية مرنة وابتكارية وداعمة، ويسود الشعور بالمسؤولية بين العاملين، ولا شك أن هذا المناخ الذي يجمع بين الأنشطة الابتكارية وتقاسم المسؤولية بين جميع العاملين يعد مناخاً صالحاً لحدوث مرحلة النمو.

1 - علي حسون الطائي، خصائص المنظمة المتعلمة وإدارة الريادة العلاقة والأثر، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 10، العدد 01، 2008، ص ص 163 164.

2 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص ص 195 197.

- 3 - التسامح مع تجارب الفشل: يجب أن يكون مستوى الفشل الذي مر به رائد الأعمال وتعلم منه في مرحلة انطلاق المشروع هو نفسه المستوى المتوقع والمسموح به، والذي يمكن التعلم والاستفادة من دروسه في مرحلة النمو.
- 4 - التغيير: تتعرض أساليب التخطيط والتشغيل والتنفيذ للتغيير المستمر كلما انتقل المشروع من مرحلة إلى أخرى خلال دورة حياته، لذلك فالحفاظ على الحالة الابتكارية والاستثمارية يتطلب وجود حس التغيير والتنوع منذ البداية، ويجب أن يلاحظ أن التغيير يترك أثره على العديد من الجوانب داخل المشروع مثل: الموارد المتاحة والأفراد والهيكل التنظيمي، لذلك فمن المهم وجود البيئة اللازمة للتغيير خلال مراحل نمو المشروع.
- 5 - المرونة: تعد المرونة أحد الأصول الفعالة التي تتمتع بها المشروعات الجديدة والصغيرة، وفي أثناء مرور المشروع بمرحلة النمو، تبرز الحاجة إلى ضرورة توافر القدرة على الحصول على الموارد اللازمة لتحقيق هذا النمو وهنا تبرز القدرة على إقامة العلاقات كأحد الأساليب المستخدمة للاستفادة من الموارد الخارجية التي لا يمتلكها المشروع، ولا شك أن عامل المرونة يتيح لرواد الأعمال إقامة شبكة العلاقات التي يحتاجونها خلال فترات نمو المشروع.

إلى جانب هذا فإن المشروعات الصغيرة بحاجة إلى خطة أعمال كما أن المنظمات الكبيرة عندما تبدأ مشروعاً ريادياً جديداً تكون بحاجة إلى خطة أعمال، وهذا يعود إلى أن قطاع الأعمال أصبح يتسم بالمنافسة الشديدة ودخول المنافسين الجدد الذي يأتون بأساليب وطرق جديدة لا مجال للتعامل معها إلا من خلال التفكير العميق والتخطيط المسبق الذي يحمي المشروع وفرص نجاحه بالاعتماد على التحديد الدقيق للأهداف والموارد الضرورية والوسائل اللازمة لبقائه ونموه، كما يجب أن تكون خطة الأعمال في كل منظمة منسجمة ومتكاملة مع رسالتها ورؤيتها بعيدة الأمد¹.

المبحث الثاني: تعليم ريادة الأعمال

نستعرض في هذا المبحث أهم وجهات النظر فيما يتعلق بتعليم ريادة الأعمال مُبرزين دوره وأهميته وأهم الاستراتيجيات المتبعة فيه، إضافة لما يمكن له من شحذ وتنمية روح ريادة الأعمال.

المطلب الأول: ماهية تعليم ريادة الأعمال

يعود تاريخُ تدريس ريادة الأعمال على مستوى الجامعات إلى عام 1947، عندما قدم **Myles Mace** أول مقرر دراسي في ريادة الأعمال بجامعة هارفارد الأمريكية وعلى وجه التحديد في كلية هارفارد لإدارة الأعمال **HBS**، وكان سببُ هذا المقرر هو الاستجابة لاحتياجات الطلاب الذين عادوا بعد أداء الخدمة العسكرية في الحرب العالمية الثانية لينضموا إلى اقتصادٍ يمر بمرحلة انتقالية، غير أن موضوع ريادة الأعمال لم يحقق الجاذبية المتوقعة منه بصفة عامة خلال السنوات العشر التالية، ولكن مع بداية سبعينيات القرن الماضي شهدت مدارس إدارة الأعمال التي تقدم

1 - نجم عبود نجم، القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 2، 2015، ص 423.

مقررات دراسية في ريادة الأعمال تغييراً جذرياً، وقد صاحب ذلك ظهور مجلاتٍ علميةٍ جديدةٍ تهتمُّ بريادة الأعمال، وقادت الجامعاتُ الأمريكية في هذا العقد العديد من الجامعاتِ الأخرى في العالم نحو تعليم الريادة¹.

غير أنَّ هناك من يرى أنَّ أول من نادى بتعليم ريادة الأعمال هو الياباني **Shigeru Fijii** وقد قدّم دورات في إدارة الأعمال التجارية الصغيرة بجامعة **Kobe** اليابانية سنة 1940².

ولعل الحديث عن ريادة الأعمال تعدى مرحلة الجدل حول أهميتها ودورها في دعم الاقتصاديات الوطنية لأن ذلك صار حقيقة لا تقبل الجدل ولم يعد يحقُّ لأحدٍ من الباحثين أن ينكر هذه الحقيقة، ولكن صار الحوار حول كيفية تحقيق ذلك الدور الذي تم الاستقرار عليه لريادة الأعمال، وعلى الرغم من أنَّ الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال لها الوزن الأكبر في تكوين رواد الأعمال باعتبارها عاملاً حاكماً في تقديم المبادرات وفي تشجيع الأداء الريادي في المجتمعات، إلا أنَّ تعلم ريادة الأعمال يمكن أن يؤدي دوراً لا يقل أهمية في هذا الصدد، ويجب أن نتذكر دائماً أنَّ رواد الأعمال إما أن يتواجدوا بالفطرة أو يمكن الحصول عليهم من خلال مبادرات تعليم توفر مناخ الرعاية لنمو رواد الأعمال، وذلك من خلال توفير المناخ المعرفي اللازم لظهور أنوية رواد الأعمال، وقد أدركت دولٌ عديدة هذه الحقيقة وبدأت في تقديم كل أنواع الدعم لاكتشاف ورعاية رواد الأعمال³.

يسعى التعليم الريادي إلى بناء عقلية تتبنى المبادرة وتسعى للابتكار وتمتلك مهارة حل المشكلات، كما أنَّها تخلق المواطنة النشطة لدى الأفراد، وتساعد الشباب كي يصبحوا مبتكرين ومشاركين في سوق العمل، ويتم تطبيق التعليم للريادة من خلال مجموعة من التجارب المختلفة التي توفر للطلبة امتلاك الرؤية المستقبلية للاستفادة من الفرص المختلفة، كما تهدف إلى رفع قدرة الأفراد على استشعار التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والاستجابة لها، وتشجيعهم على تطوير الذات، والمبادرة وتحمل المسؤولية والأخطار⁴.

ويُعد التعليم الريادي من الموضوعات الحديثة والتي توليها الأدبيات في مجالي ريادة الأعمال والتعليم أهمية بالغة، حيث أنَّ فلسفة التعليم الريادي قد نتجت عن التزاوج المثالي بين حقلَي ريادة الأعمال بفلسفته ونظمه ومفاهيمه

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 79 80.
2 - Manish kumar Gautam, Sunil Kumar Singh, *Entrepreneurship Education: Concept, Characteristics and Implications for Teacher Education*, SPIJE, Vol. 5, No. 1, 2015, P 24.

3 - أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، الرياض، المملكة العربية السعودية، 09 11 سبتمبر 2014، ص 146.

4 - محمد زين العابدين عبد الفتاح، الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها، متاح على: http://cfy.ksu.edu.sa/male/sites/py.ksu.edu.sa.male/files/images/6_0.pdf تاريخ الاطلاع: 06 مارس 2018، على الساعة: 22H16.

والتعليم بنظرياته وفلسفته؛ حيث يجب أن يهدف التعليم إلى إنتاج أشخاص أو أفراد مبتكرين ومبدعين في مجال الأعمال لخدمة المجتمعات التي يعيشون بها¹.

وقد تم تعريف "التعليم للريادة" في وثيقة مشتركة لليونسكو ومنظمة العمل الدولية عام 2006 بعنوان **ثقافة ريادة** كما يلي " ينظرُ للتعليم الريادي بشكلٍ عام كـمقاربةٍ تربويةٍ تهدفُ إلى تعزيزِ التقديرِ الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناءً القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدارسينَ في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرصٍ وتبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهاتية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة "².

إنَّ تعليم ريادة الأعمال يدورُ حول تطوير القدرة على التصرفِ بطريقةٍ تنظيمية، وقد يكون الموقف والسلوكيات أكثر أهميةً من المعرفة حول كيفية إدارة الأعمال، يعني كذلك أنَّ تعليم ريادة الأعمال هو تطويرُ ثقافة يمر عبرها اكتساب كفاءات على أفضل وجه، من خلال الاستقصاء والاكتشاف الذي يقوده الأشخاص والذي يمكنُ الطلاب من تحويل الأفكار إلى أفعال، والتي يصعب تدريسها من خلال ممارسات التعليم والتعلم التقليدية التي يميلُ المتعلم فيها إلى أن يكون متلقيًا سلبيًا إلى حد ما³.

وقد تم تعريف "التعليم الريادي" بأشكالٍ مختلفة في سياقاتٍ أضحى وأوسع نطاقاً، فعلى المستوى الأضيق ينظر للتعليم الريادي بوصفه عملية إعداد المتعلمين لعالم الأعمال، وأما التعريف الأوسع يرى أنه عملية تتجاوز مجرد تعليم الأفراد كيفية إدارة الأعمال التجارية، فهي تُعنى بتشجيع التفكير الإبداعي وتعزيز الشعور القوي بقيمة الذات وتمكينها، وفي إطار التعريف الثاني يشيرُ التعليمُ الريادي إلى جميع الأنشطة التي تهدفُ إلى رعاية العقلية والمواقف والمهارات الريادية، كما أنَّها تغطي مجموعة واسعة من جوانب أخرى مثل توليد الفكرة، البدء، النمو والابتكار، بالإضافة إلى المعرفة والمهارات في مجال الأعمال الريادية، فينبغي أن يطور التعليم الريادي قيم ومعتقدات واتجاهات الطلاب، بحيث ينظرون لريادة الأعمال كخيارٍ جذاب للعمل⁴.

إنَّ برامج تعليم ريادة الأعمال التي تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقومُ بإنتاج سلع/خدمات جديدة، برامج نادرة... إلخ، ونظراً لأنَّ ريادة الأعمال تسعى لبناء نظام

1 - عصام سيد أحمد السعيد، التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، العدد 18، 2015، ص 142.

2 - منذر المصري، وآخرون، التعليم للريادة في الدول العربية، مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة StratREAL، بيروت، لبنان، 2010، ص 9.

3- European Commission, *Entrepreneurship Education: Enabling Teachers as a Critical Success Factor, Final Report, Entrepreneurship Unit, Bruxelles, 2011, P 03.*

4 - عصام سيد أحمد السعيد، التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مرجع سابق، ص 143.

اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار، فقد يكون من المهم للغاية أن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي والمتوسط لئلا نكون من استحداث الأفكار الريادية وتبني هذه الأفكار من خلال التعليم الريادي لتصبح مشاريع ريادية منتجة¹.

إنَّ جهود التعليم والتدريب هي إحدى مصادر الدعم للنظرة التي تقول إنَّ الفرد يمكن أن يُدرَّب ليصبح ريادياً بشكل أكبر، حيث أشار **McClelland** إلى إمكانية خلق وتنمية الدافع إلى الانجاز من خلال التعليم والتدريب، وعلى الرغم من الخلافات حول الريادية وعلاقتها بالموهبة، إلا أنَّ هناك مجموعة من المؤشرات تبين أنَّ المسافة بين الموهبة واكتساب المهارة أخذت تضيق بالتعليم والتدريب وتعلم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات². وبشكل عام يهدفُ تعليمُ ريادة الأعمال إلى إكساب الأفراد حتى وهم في مراحلٍ عمريةٍ مختلفةٍ سمات الريادة وخصائصها السلوكية مثل: المبادرة، المخاطرة، والسيطرة الجوهرية الداخلية والاستقلالية من أجل خلق جيلٍ جديدٍ من رواد الأعمال، ويمكن تفصيل هذا من خلال³:

- 1 - تمييز وتهيئة رواد الأعمال المحتملين لبدء مشروعاتهم.
- 2 - تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.
- 3 - التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق. تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والإجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد.
- 4 - تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك الريادي لديهم مثل: الاستقلالية، وأخذ المخاطرة، والمبادرة وقبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل الريادي والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيفية بداية المشروع وإدارته بنجاح.
- 5 - تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات الريادية لديهم.
- 6 - تطوير المهارات الإدارية، القدرة على حل المشاكل، القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط واتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.
- 7 - تعزيز المهارات الاجتماعية كالتعاون والعمل الجماعي والقدرة على تعلم أدوار جديدة بشكل مستقل.

1- أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، مرجع سابق، ص 154.

2 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 82.

3 - الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مرجع سابق، ص ص 148 149.

ويجب أن تكون نتيجة تعليم ريادة الأعمال المساهمة في تطوير التفكير الاستراتيجي وتقدير وفهم أن السلوكيات الريادية يمكن ممارستها في سياقات مختلفة، كما أن تعليم استيعاب عملية البحث عن الفرص وتقييمها سيأخذ سياقات أخرى¹.

ويُبرز مبارك الفرق بين التعليم والتدريب الرياديين فالأول هو عملية أو سلسلة من النشاطات التي تهدف إلى تمكين الفرد ليستوعب ويدرك ويطور معرفته ومهاراته، وقيمه، وإدراك أن تلك العملية ببساطة لا تتعلق بمحقل أو نشاط معرفي معين، ولكنها تمكن الفرد من اكتساب مهارة تحليل المشكلات بأسلوب إبداعي من خلال التعرض لتشكيلة واسعة من المشكلات، والتي يجب عليه تعريفها وتحليلها وإيجاد الحلول المناسبة لها، أما الثاني فهو عبارة عن مجموعة الجهود المخططة والمصممة لتعديل وتطوير المهارة لدى الفرد من خلال إكسابه خبرات التعلم لتحقيق أداءٍ فعالٍ في انجاز نشاطٍ واحد أو مجموعةٍ من الأنشطة².

المطلب الثاني: استراتيجيات وأنواع تعليم ريادة الأعمال

على الرغم من النمو الهائل في تدريب وتعليم ومناهج ومؤسسات ريادة الأعمال، لا يزال التركيز ضعيفاً على أهمية السياسات والبرامج التي تدعم ريادة الأعمال المهمة جداً، ويبين المرصد العالمي لريادة الأعمال GEM حسب دراسة قام بها سنة 2014 شملت 75 بلداً عن رواد الأعمال الجدد أن تعليم الريادة يؤثر على سلوكيات وتطلعات ونوايا الأفراد عند البدء في إنشاء مشروعٍ جديدٍ إضافة إلى أنه إذا أراد بلد ما غرس ثقافة الريادة فعليه أولاً تبني برامج وسياسات ملازمة لدعم تعليم ريادة الأعمال³.

كما تشير الدراسات في مجال التعليم والتدريب الريادي إلى وجود أربعة أنواعٍ رئيسيةٍ من برامج التعليم والتدريب الموجهة إلى رواد الأعمال⁴:

1 - برامج التعليم والتدريب الخاصة بملكية المشروعات الصغيرة: تقدم مساعدة عملية لتغيير توجهات الأفراد من البحث عن مجالات التوظيف التقليدية إلى مجالات التوظيف الذاتي، ومن وجهة نظر المدربين الذين يقدمون هذه البرامج، فإن المساعدة التي تحتاج إليها المشروعات الجديدة تُعد من الأمور السهلة، حيث تتعلق بتقديم برامج تدريب

1 - Serena Sandri, *The Need for Entrepreneurial Education in Jordan*, *Jordan Journal of Business Administration*, Vol 12, No 2, 2016, P 420.

2 - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، ط 1، 2011، ص 81.
3 - باتريشيا جرين، وآخرون، تعليم ريادة الأعمال، نظرة عالمية من الممارسة إلى السياسة حول العالم، مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم، 2016، متاح على : www.wise-qatar.org/sites/.../insideentrepreneurship-ar_online.pdf، تاريخ الاطلاع: 08 مارس 2018، على الساعة: 14H49.

4 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص ص 195 197.

في مجالات: الحصول على التمويل اللازم للمشروعات، والشروط القانونية لإقامة المشروعات، وتوفير الإمكانيات المادية للمشروع، والضرائب، ومبادئ المحاسبة، وتوظيف العمالة، والمشكلات التسويقية وغيرها.

2 - التعليم الريادي: نظراً لأن ريادة الأعمال تعبر عن عملية اقتصادية شديدة الإبداع والابتكارية، فقد يكون هناك شكوك حول مدى الدعم أو المساعدة التي تقدمها الأشكال المعروفة من التعليم الريادي، وإذا كان هناك شيء يميز بين رائد الأعمال وغيره من فئات المجتمع، وإذا كانت الأساليب الإدارية تنصب على تحقيق النظام، والقدرة على التنبؤ، والوصول إلى الرشد الإداري، فقد يبدو من الصعب أن تتكامل كل هذه الاهتمامات في منهج واحد يفيد رواد الأعمال الحقيقيين دون أن يضر بقدراتهم الريادية المتوقعة.

3 - التعليم المستمر لأصحاب المشروعات الصغيرة: ويعد هذا النوع من برامج التعليم الريادي نوعاً خاصاً مصمماً بهدف تمكين الأفراد من تحسين وتحديث مهاراتهم، ويمكن الحصول على هذا النوع من التدريب في العديد من كليات إدارة الأعمال في شكل برامج تدريب من يوم واحد، ويواجه هذا النوع من البرامج عدة مشاكل، فمن الصعب تنظيم هذه البرامج مقارنة بالبرامج الموجهة لعملية بدء المشروعات الجديدة التي تتمتع بجاذبية خاصة نظراً لارتباطها بإضافة مشروعات جديدة إلى المجتمع.

4 - التعليم التثقيفي في مجال المشروعات الصغيرة: يهدف هذا النوع من التعليم الريادي إلى زيادة أعداد الأفراد الذين يتمتعون بمعرفة كافية عن مجال المشروعات الصغيرة باعتباره أحد الأنشطة الاقتصادية وباعتباره أحد البدائل الوظيفية المتاحة، ويمكن تضمين مثل هذه البرامج في مقررات المدارس الثانوية ومقررات مرحلة الليسانس في الجامعات، ويهدف أيضاً إلى زيادة مستوى الوعي بالصناعة، وإلى زيادة إحساس المشاركين في أهمية المشروعات الصغيرة، وإلى تقديم قدر من المعلومات الأساسية عن إقامة وإدارة المشروعات.

ولفهم أكثر حول التعليم الريادي لابد من الإجابة على أربعة أسئلة: 1. ما محتوى التعليم الريادي؟ 2. من هم المستفيدون؟ 3. أين يتم تنظيمه؟ 4. ما الطرق والوسائل؟ وقد أجاب عن هذه الأسئلة تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2009 بعنوان: تعليم الموجة التالية من رواد الأعمال، ويمكن تلخيص الإجابة في الجدول التالي¹:

1 - عصام سيد أحمد السعيد، التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مرجع سابق، ص 143 144.

جدول رقم (08) تعليم الموجة التالية من رواد الأعمال للمنتدى الاقتصادي العالمي

المجالات الرئيسية	العناصر	المجالات الرئيسية
محتوى البرنامج	<ul style="list-style-type: none"> سلوك المبادرة والنبوغ. الثقة بالنفس، الكفاية الذاتية والقيادة. التفكير من خلال الإبداع والابتكار. التعقيد الإداري وعدم القدرة على التنبؤ. مهارات الأعمال. تحديد الفرص. مهارات التفاوض. العلاقات البناءة، والاتصال والتواصل والأسس الاجتماعية. 	<ul style="list-style-type: none"> نظام رسمي (المدارس الابتدائية والثانوية والجامعات): <ul style="list-style-type: none"> على جميع المستويات. عبر كل التخصصات. دورات إجبارية واختيارية. نظام غير رسمي: <ul style="list-style-type: none"> المدارس المحلية ومؤسسات التدريب. المراكز المجتمعية والمنظمات غير الحكومية. الوكالات الحكومية والبنوك. برامج التدريب في مكان العمل التعلم مدى الحياة
أصحاب المصلحة	<ul style="list-style-type: none"> الطلاب. المعلمون ومديرو المدارس. الأساتذة والمدربون. رجال الأعمال والقادة في القطاعات الأخرى. رواد الأعمال. الموجهون والمستشارون. 	<ul style="list-style-type: none"> أساليب تربوية تعليمية تفاعلية. برامج ومشاريع متعددة التخصصات. دراسات الحالة، الألعاب، والمحاكاة، والمنافسة في خطة الأعمال. التوسع في استخدام الوسائل البصرية الوسائل الرقمية، والوسائط المتعددة. التدريب الداخلي على كيفية بدء المشروع. الإرشاد والتدريب. التفاعل مع أصحاب المشاريع.

المصدر: عصام سيد أحمد السعيد، التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مرجع سابق، ص 144.

يتضح أنّ التعليم الريادي ينبغي أن تتعاون في إعداده وتطويره الجهات الرسمية وغير الرسمية، مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات وقدرات وأهداف المشاركين، فإذا كان التعليم الريادي يهدف لتعزيز قدرة رأس المال البشري ينبغي أن يبدأ من مرحلة التعليم الابتدائي فما فوق؛ لضمان النمو والتطوير، مما يجعله عملية مدى الحياة¹.

إنَّ التطوير الفعال للبيئة الريادية يُعد أحد أهم عناصر التعليم الريادي، ففي هذه البيئة تؤدي الجهات المعنية دوراً فاعلاً في تسهيل ريادة الأعمال، وهي بيئة قائمة على علاقات المنفعة المتبادلة والحفاظ على الذات بين المؤسسات والأشخاص والعمليات التي تعمل جنباً إلى جنب لتحقيق الهدف المتمثل في خلق المشاريع الريادية¹.

هناك عدة نماذج طورها بعضُ الباحثين والكتّاب في حقل ريادة الأعمال والتعليم الريادي، ويبدو أن أفضلها هو البرنامج الذي طوره المركز الوطني لريادة الخريجين في المملكة المتحدة CGE، وذلك لعدة اعتبارات منها أنه يقدم إطاراً متكاملًا يتسم بدرجة كبيرة من الوضوح والشمولية والتفصيل الدقيق لكافة المخرجات التي يفترض أن تتوفر لدى أي طالبٍ بعد مروره بالتجربة التعليمية في إطار أي برنامجٍ أو مساقٍ دراسي لتعليم ريادة الأعمال، ويشتمل هذا النموذج على الآتي²:

1. السلوكيات والمهارات الريادية: وتشمل عدداً من المهارات والقدرات مثل: القدرة على البحث عن الفرص، وأخذ المبادرة، والتحكم الذاتي، والاستقلالية، واتخاذ القرارات بالحدس، وتطوير شبكات الأعمال، امتلاك التفكير الاستراتيجي، وإدارة المفاوضات، والبيع عن طريق الإقناع، والتوجه بالإنتاج، والمخاطرة المحسوبة.

2. التعاطف مع الطريقة الريادية في الحياة: وتشمل القدرة على العيش في ظل عدم التأكد والتعقيد، والتعود على العمل تحت الضغط، والعيش في أوقات تخلو من البيع والربح، والبقاء دون سيولة نقدية أو دخل، وتحديد من يستحق الثقة، وبناء علاقة معه، والقدرة على التعلم بواسطة العمل وحل المشكلات بفاعلية، وإدارة الاعتماد المتبادل والعمل بمرونة لساعات طويلة.

3. غرس القيم الريادية: وتشمل قيم الاستقلالية، وعدم الثقة بالبيروقراطية، والاعتقاد بالذات، والإحساس بالملكية، والاعتقاد بالعلاقة بين العوائد المجزية والجهد المبذول، والاعتقاد بقيمة من نعرفه ونثق به.

4. فهم عمليات خلق المشروعات في أي بيئة: وتشمل القدرة على معرفة عمليات خلق المشروعات التجارية والتعرف على التحديات التي قد تطرأ في أي مرحلة من مراحل حياة المشروع، وكذلك القدرة على كيفية التعامل مع تلك التحديات.

5. تنمية القدرات الريادية العامة: وتشير إلى القدرة على كيفية إيجاد الفكرة وتقييمها، ورؤية المشكلات كفرص، وتحديد الأفراد الذين يمكن التأثير بهم، والتعلم من خلال العلاقات، وتقدير احتياجات الأعمال، والقدرة على قراءة العواطف وإدارتها، وإدارة العلاقات بكفاية.

1 - ماهر الحشوة، التربية من أجل الريادة في فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، القدس، فلسطين المحتلة، 2012، ص 22.

2 - عبد الملك طاهر المخلافي، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية، مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، 11 12 2017، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، ص 520 521.

6 . قدرات تطوير الأعمال التجارية: وتشمل رؤية المنتجات والخدمات كتوليفة واحدة وتطوير حزمة واحدة من الخدمات الشاملة، وتسعير المنتج أو الخدمة، وتحديد العملاء الجيدين والوصول إليهم، وتقييم المنافسة والتعلم منها، ومراقبة البيئة المحيطة، وتصميم استراتيجية بيع مناسبة، ووضع معايير مناسبة للإنجاز، وتمويل المشروع التجاري من مصادر مختلفة، وتطوير خطة عمل تجاري، وإدارة النقدية، واختيار محاسبين أكفاء، والقدرة على الإدارة مع قدر بسيط من الارتباك والتشويش.

وعلى الرغم من أن تعليم ريادة الأعمال على مستوى مرحلة الليسانس قد وصل إلى مرحلة متقدمة إلا أن هناك نقصاً واضحاً في برامج الدكتوراه التي تتيح تقديم أعضاء هيئة تدريس متخصصين في مجال ريادة الأعمال في جميع أنحاء العالم ففي دراسة **Gartner و Vesper** وجدَ هذان الباحثان أن 12 كلية فقط في العالم تقدم برامج دكتوراه متخصصة في ريادة الأعمال¹.

أما في الجزائر فإن أول برنامج لتعليم ريادة الأعمال في مرحلة الدكتوراه اعتمد سنة 2018 فقط، بجامعة بسكرة وهو ما يعد إشارةً للوعي بأهمية هذا المجال في ميدان التعليم العالي.

ولابد من الإشارة هنا إلى أن التعليم والتكوين في مجال ريادة الأعمال لا ينبغي أن يكون في المستوى الثانوي والجامعي فقط وإنما لابد من التأسيس لهما في المستويات التعليمية الأخرى، وهو ما يظهر في التجربة الفرنسية وإن كانت تجربة بسيطة أخذت شكل الأنشطة والبرامج التوضيحية والتحسيسية وهو المنحى الذي تتبعه الولايات المتحدة الأمريكية وكندا لتنمية روح ريادة الأعمال لدى الأفراد منذ الصغر لمساعدتهم على معرفة سبل إنشاء المنظمات أو لوجود إمكانيات أفضل للعمل وللتطور الإيجابي لوضعياتهم في ريادة الأعمال، من خلال التطرق لعدة مواضيع: كتحويل وتنمية المعارف والمهارات والتقنيات الخاصة لزيادة الطاقة الريادية للطلاب².

المطلب الثالث: روح ريادة الأعمال

يقصد بروح ريادة الأعمال مجموعة المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية الريادية وتعكس سلوك وتصرف الشخصية الريادية، ولم يتفق الباحثون على حصرها، ويمكن أن نستشف منها ما يلي³:

. اكتشاف الفرص والعمل على اقتناصها.

1- عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، مرجع سابق، ص 297.
2- عبد الوهاب بن بريكة، نجوى حبه، خصوصية النظم الوطنية للمقاولاتية، الملتقى الدولي " المقاولاتية التكوين والفرص"، أيام 06 07 و 08 أفريل 2010، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص ص 05 06.
3- فالتة اليمين، برني لطيفة، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولاتية، الملتقى الدولي: المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضر بسكرة، 06 07 08 أفريل 2010، ص ص 08 09.

- . خلق القيمة: حيثُ تعكس هذه القدرات الإمكانيات الريادية في إيجاد توليفات جديدة للإمكانيات المتاحة وفي ظروفٍ معينة لإنتاج سلع أو خدمات جديدة، أو إدخال طرق عمل جديدة، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تمويل جديدة، وفي طريقةٍ تنظيميةٍ جديدة.
- . إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي.
- . اتخاذ القرارات الصائبة.
- . اقتحام الغموض.
- . المبادرة والمبادأة وتحقيق السبق.
- . استقراء المعلومات والتدقيق فيها.
- . تحقيق أفضل الأهداف في أسوأ الظروف.
- . التعامل مع حالات ومواقف عدم التأكد في المحيط.
- . التصرف على أساس توقعات محسوبة.
- . تحمل الأخطار وعدم الخوف من الفشل.
- . إحداث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة.
- . التعامل بمرونة.
- . الديناميكية والتفكير النقدي.

ويمكن أن نُدرج في خانة الروح الريادية أيضاً مهارات الإبداع واغتنام الفرص والليونة في أي شخص أو مؤسسة أو صناعة أو مجتمع، وبينما تتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية حول العالم ترتدي هذه المهارات قيمة أكبر فأكبر¹. إنَّ روح ريادة الأعمال عبارة واسعة الدلالات والمعاني تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المنظمات الفردية، لتشمل تطوير الكفايات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروحٍ منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان العلمي وتجريب الأفكار الجديدة، وبالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات².

1 - منظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، الطبعة العربية، بيروت، لبنان، 2010، ص 06.
2 - عادل رضوان، مداني بلقاسم، دور الأستاذ الجامعي في غرس ودعم روح المقاولاتية لدى الطلبة، مرجع سابق، ص 09.

المبحث الثالث: بعض التجارب الدولية في ريادة الأعمال

سنحاول من خلال هذا المبحث إبراز تجارب بعض الدول في ريادة الأعمال بغرض الاستفادة منها وأخذ ما يمكن أن يكون محلّ تعميم مع التطرق للمعوقات والمتطلبات لتعزيز وتفعيل إقامة المشاريع الريادية.

المطلب الأول: التجارب الأمريكية

1. الولايات المتحدة الأمريكية: انتهجت الولايات المتحدة الأمريكية سياسة قومية منذ مطلع خمسينيات القرن الماضي تستهدف دعم وتشجيع المشروعات الريادية الصغيرة؛ لتؤدي دوراً أكبر في التنمية الاقتصادية، وتشجيع الرياديين من أصحاب المدخرات الصغيرة على استثمارها في مختلف الأنشطة الاقتصادية لمواجهة مشكلات البطالة، والوصول إلى التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج، ولقد اعتمدت هذه السياسة على عددٍ من المحاور أهمها: إنشاء أجهزة حكومية لإدارة اتحادات المشروعات الريادية وحمايتها، منح الرياديين إعفاءات ضريبية، وضع برامج للتدريب وتقديم الاستشارات اللازمة لإقامة وتنمية المشروعات، وضع نظامٍ تمويليٍّ لمساعدة الرياديين في ابتداء وإنشاء مشاريعهم الريادية¹.

كما تُقدم الجامعات الأمريكية برامج تعليمية في تخصص الريادة، واتجهت كثير من الجامعات في العالم إلى إتباع هذا النهج، كما اتجهت الجامعات الأمريكية إلى تنظيم مسابقات لتشجيع دور الريادة بين الطلاب، فمثلاً يقدم معهد ماساتشوستس جائزة قيمتها 50 ألف دولار أمريكي للباحثين والطلاب الفائزين في المشروعات الريادية، وتمنح جامعة **Yale** الأمريكية جوائز بنفس القيمة بالإضافة إلى تدعيم الفائزين من خلال الدعم التدريبي والمتابعة².

من ناحية أخرى تُعد الولايات المتحدة أول من ابتكر فكرة حاضنات رواد الأعمال كوسيلةٍ لدعم قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وقد انتشرت الحاضنات في ولايات كثيرة، وتنقسم التجربة الأمريكية لثلاثة أجيالٍ يمكن تلخيصها في الآتي³:

1-1 الجيل الأول من 1959 إلى 1979 : بعد الحرب العالمية الثانية كان الاقتصاد الأمريكي على وشك العودة إلى الكساد العظيم، حيث تقرر الاستغناء عن 2 مليون من رواد الجيش فأصبحوا فجأة عاطلين عن العمل ومع انخفاض الإنتاج الزراعي ظهرت فكرة حاضنات الأعمال للمرة الأولى من قبل جوزيف مانكوسو في 1958 وتطور عدد الحاضنات ليصل إلى 100 حاضنة سنة 1980، وكانت وسيلةً للتنمية الاقتصادية والحد من البطالة

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 281.
2 - خالد عبد الوهاب الباجوري، ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في الدول العربية، اتحاد الغرف العربية، دائرة البحوث الاقتصادية، 2017، ص 19.
3 - أحمد عبد الوهاب، تعريف حاضنات الأعمال ودراسة مقارنة بين مصر والتجارب الدولية، المركز المصري لدراسات السياسات العامة، القاهرة، 2016، ص ص 10 08.

والتشبيك بين الصناعات الكبيرة، وفي عام 1953 تم إنشاء إدارة الأعمال الصغيرة الأمريكية SBA لمساعدة رواد الأعمال في بدء وتطوير نشاطاتهم وسرعان ما قامت الجامعات بالتجربة نفسها على أساس أنها المناخ أو المنطقة التي تضم قدراً كبيراً من الشباب.

1-2 الجيل الثاني من 1980 إلى 1999: دخلت الولايات المتحدة في ركود اقتصادي في أوائل 1980 وتضاعفت معدلات البطالة حيث بلغت 10.8 %، فقرر صناع السياسة تولية اهتمام أكبر في استخدام حاضنات الأعمال وخلق أدوات لتطويرها، فضلاً عن تقديم المساعدات لإنعاش المناطق الفقيرة، ودفعت SBA بقوة لنشر الوعي حول مفهوم رائد الأعمال وأثره الاقتصادي والحاضنات ودورها، فأصبح عدد الحاضنات 400 حاضنة، وأصبحت الشركات الصغيرة والمتوسطة العمود الفقري لاقتصاد الولايات المتحدة، مما دفع بالكونجرس سنة 1982 إلى تبني برنامج مصمم لمساعدة الشركات الصغيرة لتوفير البحوث والتطوير والتكنولوجيا المتقدمة لها.

1 - 3 الجيل الثالث من 2000 إلى 2012: في أكتوبر 2006 ارتفع عدد الحاضنات إلى 1400 حاضنة ووفرت مجموعة واسعة من الدعم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة شملت توفير التكنولوجيا المتطورة إلى الشركات بجانب التسويق والبحث والتطوير، والتمويل والموارد البشرية وخدمات المحاماة.

ويقام في الولايات المتحدة الأمريكية أسبوعاً من كل عام يسمى "أسبوع الريادة"، حيث تقام من خلاله العديد من الأنشطة والفعاليات من مثل: تمارين المحاكاة، وألعاب الإنترنت، مسابقات خطة العمل، وبرنامج الضيف المحاضر، وورشات عمل مختلفة، ومنتديات محلية لأنشطة الريادة¹.

كما أن الحكومة الأمريكية تقوم بحملات إعلامية واسعة تستهدف الشباب من مختلف الأعمار لتشجيعهم على الريادة والعمل الحر من أجل خلق الاستعداد والتوجه للعمل الريادي وخلق فرصة عمل وليس البحث عن مهنة أو وظيفة في أجهزة الدولة وتعتمد هذه الحملات الإعلامية على سرد القصص الحقيقية للرياديين ورجال الأعمال².

وتشير الدراسات إلى أن المشروعات الريادية والمشاريع القائمة على المبادرات الفردية تمثل نسبة 96 % من عدد المصدرين في الولايات المتحدة، وتغطي صادراتها ما يقارب 30 % من إجمالي الصادرات، وقد ساهمت هذه المشروعات الريادية في خلق عدد كبير من فرص العمل في الاقتصاد الأمريكي، تجاوزت الـ 15 مليون فرصة عمل في مجال الخدمات عام 1992، ويعد هذا القطاع ثاني أكبر قطاع توظيفي في الولايات المتحدة ويبلغ معدل تأسيس المشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة 43200 مشروعاً سنوياً³.

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 282.

2 - المرجع السابق، ص 283.

3 - إبراهيم بدران، مصطفى الشيخ، الريادية: الإبداع في إنشاء المشاريع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2013، ص 306.

المطلب الثاني: التجارب الأوروبية

1. بريطانيا:

صنّف تقريرُ المرصدِ العالمي لريادة الأعمال GEM بريطانيا في المركز التاسع عالمياً في سنة 2016 والثامن سنة 2017 والخامسة أوروبياً، وأشار التقريرُ إلى تحسّن ممارسات ريادة الأعمال وتقبّل الشعب البريطاني للأفكار الريادية¹، وقد لا تكون بريطانيا أفضل الدول حسب معايير التسهيلات البنكية للقروض أو الإجراءات المطلوبة لإنشاء الشركات، لكن مؤشراتها المجمعة تجعلها أحد أفضل خمس دول على مؤشر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وفي بريطانيا يعمل 50% من الموظفين في شركات تملك أكثر من 250 موظفاً، و20% في شركات لديها أقل من 10 موظفين؛ مما يجعل مناخها جيداً للشركات الناشئة والمشروعات الصغيرة، واستقر بها أكثر من 10 آلاف رائد أعمال أجنبي في عام 2013 فقط².

وفي مجال تعليم ريادة الأعمال أنشأت بريطانيا برامج تعليمية للريادة في العديد من الجامعات، مع تركيزها على نقل المعرفة والتكنولوجيا في جميع مراحل التعليم، بهدف تعزيز وتدعيم قدرات الطلاب في مرحلة مبكرة من عمرهم على ممارسة العمل الريادي³.

ومن هذه الجامعات التي طورت التعليم الريادي جامعة شيفلد **Sheffield** التي جعلت تعليم الريادة برنامجاً دراسياً أساسياً من برامجها الدراسية مع ربطه بالعلوم والهندسة، والعمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال الجوانب العلمية للبحث العلمي للحصول على المعرفة، كما أنشأت الحكومة البريطانية المجلس الوطني لخريجي الريادة لتعزيز وتدعيم ثقافة الريادة في بريطانيا، وإقامة شراكة بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال، وعملت حملات لتعزيز مفهوم الريادة لدى الشباب، بهدف إنشاء جيل يتكرر ويتميز في أعماله، كما خصصت حوالي 30 مليون جنيه إسترليني لدعم 12 مركزاً ريادياً في بداية القرن الحالي، بهدف تأسيس مراكز ريادية لتسويق الأبحاث وتبني الريادة العلمية ودمج ثقافة الريادة في البرامج الدراسية وقامت بإضافة 10 مليون جنيه إسترليني لتعزيز النجاحات في المراكز الريادية⁴.

كما تم إنشاء الصندوق الوقفي للأمير تشارلز **Prince Charles Youth Business Trust** الموجه للشباب العاطلين عن العمل، مما جعل لقطاع الأعمال الصغيرة والأعمال الريادية أهمية كبيرة في تنمية الاقتصاد، حتى أصبح هذا القطاع يشغل ما نسبته 27% من إجمالي قوة العمل⁵.
لقد قامت الحكومة البريطانية باتخاذ العديد من المبادرات التي تدعم الريادة والعمل الحر من خلال التأكيد على أهمية تعزيز الإنتاجية، والتجديد، والنمو، كما قامت بإجراء العديد من الإصلاحات الاقتصادية منها⁶:

1- Zoltant J Aca and All, *Global Entrepreneurship Index, Op Cit, P 45.*

2- متاح على: <https://www.sasapost.com> تاريخ الاطلاع: 17 مارس 2018، على الساعة: 14H10.

3- خالد عبد الوهاب الباجوري، ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في الدول العربية، مرجع سابق، ص 19.

4 - المرجع السابق، ص 19.

5- فالتة اليمين، برني لطيفة، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولاتية، مرجع سابق، ص 06.

6- مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص ص 288 289.

- . عمل حملات توعية وطنية لتعزيز ريادة الشباب، وخلق جيلٍ جديدٍ ملهم في الريادة والإبداع.
- . تعزيز البنية التحتية للريادة في المناطق الأكثر حرماناً من مكتسبات التنمية أو النائية.
- . خلق العديد من الحوافز المادية والمعنوية المشجعة للرياديين الذين يقومون بإنشاء مشاريع أعمال جديدة.
- . إقحام العديد من المستشارين الرياديين للعمل في المدارس لتعزيز التوجه الريادي لدى الطلبة والاستفادة من خبرتهم.
- . إنشاء صناديق رأس المال المغامر (المخاطر)، والتي تساعد على نمو المشاريع الصغيرة.
- . تعزيز ممارسات الريادة المؤسسية من خلال وضع تعليمات وقوانين جديدة تتضمن تحديث المعايير الخاصة بتطوير الخدمات الحكومية المقدمة لمشاريع القطاع الخاص، والتخفيف من الأعباء التنظيمية لها.
- . تأسيس برنامج تحدي الجامعة University Challenge الذي يهدف إلى تمكين الجامعات من تأسيس مشاريع ريادية برأس المال الأولي، والتي تقومُ بنقلٍ وتحويلٍ نتائج الأبحاث العلمية إلى مشاريع أعمال ناجحة.

2. إيطاليا:

تُعد إيطاليا أبرز دول الاتحاد الأوروبي التي تضم أكبر عددٍ من المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتتميز التجربة الإيطالية بسمّةٍ خاصة ترتبط بتعريف المشاريع الصغيرة والمتوسطة، بحيث تعمل المنشآت المشاركة في مجموعة واحدة في المنطقة الجغرافية بالتنسيق والتكامل فيما بينها، وتقسم عملية الإنتاج إلى مراحل محددة، بحيث تكون كل مجموعة مسؤولة عن واحدةٍ من تلك المراحل¹، كما تسيطر المشاريع الصغيرة على البنية الإنتاجية للاقتصاد الإيطالي، ولدى 45% من الشركات الإيطالية 10 عمال أو أقل، وهذه النسبة أكبر مرتين من المعدل الأوروبي، ففي ألمانيا وفرنسا لا تتعدى هذه النسبة 20% وفي بريطانيا 30%، وتساهم الشركات التي تشغل أقل من 20 عامل في تحقيق 42% من القيمة المضافة في الصناعة والخدمات غير المالية، أما عددُ الشركات الضخمة التي تشغل أكثر من 500 عامل موظف في إيطاليا فلا تتعدى 20% بينما تصل نسبة مثل هذه الشركات في ألمانيا وفرنسا وبريطانيا إلى 33%².

وهناك عدّة هيئات وبرامج تمكن المؤسسات الصغيرة من الاستفادة من سياسات وبرامج الحكومة بزيادة إمكانيات فرص حصولها على الأموال ومنها³:

- . وزارة الصناعة: مهمتها وضع المعايير الحكومية من أجل تطوير الاستراتيجيات الاقتصادية المختصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة على حد سواء، بالإضافة إلى تنسيق الأنشطة الاقتصادية الوطنية في كل من الصناعة

1 - متاح على: <https://www.sasapost.com> تاريخ الاطلاع: 18 مارس 2018، على الساعة: 17H38.

2- سمير زهير الصوص، بعض التجارب الدولية الناجحة في مجال تنمية وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، السياسات والتحليل والإحصاء، مكتب محافظة قلقيلية، وزارة الاقتصاد الفلسطينية، 2010، ص 34.

3 - بوقمقوم محمد، معيزي جزيرة، إضاءات على بعض التجار بالعالمية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، 18 و19 أبريل 2012، ص ص 04 05.

والأعمال الحرفية، كما تسعى إلى توفير المساعدات المالية من أجل شراء المعدات اللازمة لعملية الإنتاج وتنفيذ الأبحاث اللازمة للتطوير والابتكار.

. وزارة الجامعات والبحث العلمي: تسعى إلى دعم الأبحاث العلمية والتطبيقية وتطوير وسائل الإنتاج وتحسين الجودة.

. وزارة التجارة الخارجية: تهدف إلى تعزيز المعلومات عن جميع شركات التصدير وتمويله... الخ.

. مؤسسة مديو كريدية سنترالية: أنشئت سنة 1952 هدفها تنمية وتعزيز القدرات التصديرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

. المؤسسة المالية للتنمية وتعزيز المؤسسات الإيطالية خارج البلاد: أنشئت سنة 1991 تهدف إلى دعم أصحاب المؤسسات ورجال الأعمال في مجال الصادرات والاستثمارات الخارجية والمشاركة في المناقصات الدولية.

. معهد التطوير الصناعي: يزود المؤسسات الصغيرة بمعلومات حول الحوافز المالية.

. الاتحاد الإيطالي للمؤسسات الصغيرة المتوسطة.

. غرفة التجارة الإيطالية.

المطلب الثالث: التجارب الآسيوية

1. اليابان:

كما هو معلوم فإن اليابان قد بنت نهضتها الصناعية معتمدةً بالدرجة الأولى على المشروعات الريادية الصغيرة والمتوسطة؛ حيث أن المشروعات الكبيرة ما هي إلا تجمع لإنتاج الصناعات الصغيرة والمتوسطة والتي تتكامل أفقياً ورأسياً وخلفياً مكونة فيما بينها تلك المشروعات العملاقة، وكان لاعتماد اليابان على المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تمثل حوالي 99.7% من عدد المشروعات العاملة، وتشغل حوالي 70% من اليد العاملة كقاعدة عريضة للتنمية الاقتصادية أنخفضت نسبة البطالة وزاد الإنتاج وتحققت مشاركة ومساهمة الأفراد والأقاليم المختلفة في الناتج المحلي الإجمالي وبمعدلات مهمة وتراكم لرأس المال يتناسب مع التنمية التي تشهدها اليابان¹.

انتهجت الحكومة اليابانية سياسةً وطنية تستهدف توفير كافة المساعدات الفنية والتمويلية، والإدارية وحتى التسويقية للمشروعات الريادية الصغيرة والمتوسطة، بوضعها في مجمع عنقودي يربط بين المصلحة الخاصة لتلك المؤسسات والمصلحة العامة للدولة، وقد حرصت اليابان في إطار اهتمامها بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على وضع منهج متكامل لدعم هذه المؤسسات ارتكز على المحاور التالية²:

1 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص ص 290 291.
2 - بوقموم محمد، معيزي جزيرة، إضاءات على بعض التجارب العالمية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص ص 08 09.

1.1 التمويل: تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان بتعدد مصادر التمويل أهمها:

. البنوك التجارية: تقوم بتمويل جزء كبير من القروض اللازمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشمل هذه البنوك بنوك المدينة والبنوك المحلية وبنوك الائتمان والإقراض طويل الأجل.

. الهيئة القومية للتمويل: أنشئت سنة 1949 وتضم هيئات حكومية تمنح التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولديها فروع منتشرة في مناطق عديدة من اليابان.

. نظام ضمان القروض المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: ويملك 52 فرعاً منتشرة في مناطق مختلفة من اليابان، ويبين هذا النظام حرص الحكومة اليابانية على توفير التمويل اللازم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويقوم هذا النظام على أساس ضمان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى هيئات التمويل التي تمولها، كما تقوم بإجراء دراسات الجدوى للمؤسسات الطالبة للتمويل، وبمقتضى هذا النظام فإن هذه الهيئات تقوم بالسداد نيابة عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أن تحصل على ما دفعته من المؤسسات عندما تسمح أوضاعها المالية بذلك، كما تقوم هذه الهيئة بإجراء دراسات لمعرفة أسباب تعثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحصل على دعم حكومي لتمكين من أداء دورها، كما توجد هيئة مملوكة بالكامل للحكومة اليابانية أنشئت سنة 1957 تعيد التأمين على شركات الضمان CGC's وتدفع لها 70% من الخسائر المضمونة في حالة عجز المؤسسات المقترضة على السداد.

1.2 الدعم:

. الهيئة اليابانية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: بدأت مهامها سنة 1999، والهدف من إنشائها هو القيام بدور الهيئة التنفيذية لسياسات الدولة الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن المحاور التالية:

. دعم المشروعات الناشئة التي تعتبرها اليابان اكتشاف الآفاق الجديدة ومنبعاً لصناعات رائدة.

. توجيه المؤسسات من أجل تحديث أساليب العمل والإنتاج من خلال توفير المساعدات المالية والخدمات الاستشارية.

. إنشاء نظام خاص من أجل التأمين عن حالات التعثر والتخلف في سداد القرض وأقساطه.

. توفير عدد من البرامج التدريبية المختلفة في تسع مواقع بجميع أنحاء اليابان لتنمية الموارد البشرية وتأهيلها.

. توفير خدمات المعلومات والدعم الفني اللازم لتحديث المؤسسات من أجل الوصول بمنتجاتها نحو العالمية.

. توفير برامج وأنظمة خاصة للحماية من الإفلاس الذي قد تتعرض له المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويقوم هذا النظام بتغطية ما يقارب 400 ألف مؤسسة.

. اتخاذ إجراءات خاصة بالإعفاء الضريبي نذكرُ منها: الإعفاء من ضريبة الدخل، ضريبة العقارات، تخفيض الضرائب على الأرباح غير الموزعة، فضلاً عن اتباع أنظمة ضريبية تشجع على الاستثمار في إدخال التكنولوجيا الحديثة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المناطق النائية.

كما ركزت الحكومة اليابانية على إصلاح النظام التعليمي وقيام الجامعات بعملية الربط والتحالف فيما بينها، وكذلك مع قطاع الأعمال، ونجد أن الجامعات اليابانية لها استقلال عن الأجهزة الحكومية في تطوير برامجها التعليمية وتطوير مواردها البشرية، وربط المخرجات الجامعية بسوق العمل، واتجهت الجامعات إلى توقيع اتفاقيات مع قطاع الأعمال أنشئت بموجبها منظمات أعمال ريادية لجيل الشباب، كما اتجهت لوضع معايير لتحقيق الجودة التعليمية التي تعزز الإبداع والابتكار والريادة، مما ساهم إلى حد كبير في خلق جيل مبتكر وريادي¹.

2. الصين:

تهتم الصين بالمشروعات الصغيرة لعدة أسباب منها تأثير إنتاجها في الوضع الاقتصادي الكلي كما أنها عنصر مؤثر في استقرار المجتمع، ومن أهم إجراءات تنشيط المشروعات الصغيرة في الصين ما يلي²:

. يركز الفكر الاقتصادي الصيني نحو إصلاح الشركات والمصانع الصغيرة والمتوسطة أولاً من خلال بيعها ونقل ملكيتها من القطاع العام إلى القطاع الخاص المحلي (الخصخصة) القادر على تدبير ثمنها والذي ستزداد ثروته بعد فترة ويستطيع شراء المصانع والشركات الكبيرة في المستقبل بدلاً من الاعتماد على الأجانب، معنى ذلك أن عملية الخصخصة تتم في التجربة الصينية بالتدرج، حيث تبدأ خصخصة المشروعات المتوسطة ثم الكبيرة.

. قررت الصين إقامة مناطق التنمية الصناعية والتكنولوجيا من خلال توفير القوة العاملة الرخيصة والمواد الخام والموارد المالية لتعزيز بناء البنية الأساسية في المناطق الجديدة، وتمتع المدن الساحلية المفتوحة بوجود الفنيين الأكفاء والمهرة في المجال العلمي والتكنولوجي وغيرها من المهارات الأساسية لاستيراد التكنولوجيا الأجنبية.

. تهتم الصين بسن التشريعات والقوانين وتعديل السياسات الاقتصادية والاستثمارية بهدف التطوير المستمر للجهود المبذولة لجذب الاستثمارات الأجنبية، وتقوم الجهات المعنية في الصين بإصدار القوانين والسياسات المهمة ونشرها ولا سيما القانون الخاص بالمشروعات المشتركة بين الصين والدول الأجنبية.

1 - خالد عبد الوهاب الباجوري، ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في الدول العربية، مرجع سابق، ص 17 18.
2 - تركي الشمري، رمضان الشراح، نموذج مقترح من النماذج الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، الرياض، المملكة العربية السعودية، 09 11 سبتمبر 2014، ص 135.

قدّر الخبراء الصينيون أنّ الشركات الصغيرة والمتوسطة تشارك بنسبة 60 % من الإنتاج الصناعي للصين، ويعمل فيها ما يقرب من 75 % من القوى العاملة في الصين، وفي الوقت الحاضر يبلغ عدد المشاريع الصغيرة والمتوسطة أكثر من 10 مليون مشروع، تشكل نحو 99 % من العدد الكلي للمشاريع الاقتصادية في الصين¹.

كما أصبحت مراكز العلوم والتكنولوجيا المتواجدة في مختلف الجامعات الصينية حاضنةً لشركات التكنولوجيا الفائقة الجديدة، لتعزيز تنمية الشركات ودفع الاقتصاد المحلي، ولا يدخر قطاع التعليم في الصين جهداً لتمهيد طريق المستقبل أمام رواد الأعمال، فقد أقامت جامعة سيتشوان جنوب غربي الصين، بالتعاون مع بنكٍ محلي صندوق تعويضات عن الأخطار بقيمة 12 مليار يوان (1.83 مليار دولار أمريكي) بهدف تقديم قروضٍ لطلاب الجامعات وتسهيل عملية إقامتهم لمشروعاتهم التجارية².

على الرغم من نجاح التجربة الصينية في الريادة الملحوظ عالمياً إلا أنّها ما زالت تُعيد ترتيب نفسها كل فترة، وكلما ثبت لها وجود أي شكل من أشكال الضعف والخلل خصوصاً بعد انضمامها لمنظمة التجارة العالمية، والذي سيخلق فرصاً عديدة للدولة في تعجيل التنمية الاقتصادية، مما حدا بالحكومة الصينية بانتهاج سياسات تشجيع الاستثمار الخاص، وتطوير نظام الضرائب، استصلاح الأراضي الزراعية، تحسين البنية التحتية للبلد، تشجيع الصادرات، وتقليص الفترة الزمنية الخاصة بابتداء المشروع³.

المطلب الرابع: التجارب العربية

1. الإمارات:

أدرت حكومة الإمارات أنّ ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال ودعم تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة يجب أن يمثل عماد استراتيجيتها، بهدف أن تصبح اقتصاداً قائماً على المعرفة يتمتع بالقدرة على التنافسية، باعتبار أنّ المشروعات الصغيرة والمتوسطة ركيزة أي اقتصاد نام، ومحركاً للإبداع وفرص العمل والاستثمار، وقد وضعت ذلك في حسابها في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية (رؤية الإمارات 2021)، مع تركيزها القوي على شريحة الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتوجه الحكومة الدعم نحو تهيئة بيئة تشريعية مناسبة تحفز وتعزز الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتنمي وتطور إبداعات رواد الأعمال، ويشكل رواد الأعمال للشركات الجديدة حوالي 4.1 % من السكان البالغين في

1 - سمير زهير الصوص، بعض التجارب الدولية الناجحة في مجال تنمية وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص 04.

2- متاح على <http://arabic.news.cn> تاريخ الاطلاع: 20 مارس 2018، على الساعة: 16H45.

3 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، مرجع سابق، ص 299.

الدولة، كما يشكل رواد الأعمال الناشئين الذين يسعون إلى تأسيس شركات أعمال نسبة 3.9% من ذات الفئة، أي تقريباً 8% من السكان البالغين هم ضمن نشاط ريادة الأعمال¹.

كما أطلقت دولة الإمارات عدداً من البرامج الحكومية الهادفة إلى تنمية رواد الأعمال ورعايتهم، وفي هذا الإطار تم تدشين صندوق خليفة لتطوير المشاريع (صندوق خليفة) سنة 2007 لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وتعزيز الإبداع والابتكار وتحقيق النمو المستدام للشركات الإماراتية الصغيرة والمتوسطة، ويعدّ الصندوق حالياً إحدى الهيئات الحكومية الرائدة التي حفزت تأسيس أكثر من 460 مشروع جديد، مع ضخ رؤوس أموال تزيد عن 760 مليون درهم إماراتي، وكذلك فإن مؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وإحدى مؤسسات دائرة التنمية الاقتصادية في دبي، والمعنية بتطوير قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة نجحت في تهيئة مناخ مواتٍ لازدهار ريادة الأعمال ومدت يد العون لعددٍ من رواد الأعمال الإماراتيين لتحقيق أحلامهم، وفي رأس الخيمة تم تأسيس برنامج الشيخ سعود بن صقر لدعم مشاريع الشباب بهدف دعم وتعزيز نمو وتطوير مشاريع الشباب الإماراتيين، وقد تم تأسيس مؤسسة الشارقة لدعم المشاريع الريادية " رواد " بهدف تقديم المساعدة والدعم المالي وغير المالي للتشجيع على نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة في إمارة الشارقة، كما استحدثت مجلس تنمية المنطقة الغربية في أبو ظبي برنامج استشارة بالتعاون مع المتخصصين من القطاعين الحكومي والخاص لعرض خدماتهم لدعم الأهداف الرئيسية لمخطط تنمية المنطقة الغربية 2030 التي تتضمن نشاطاً متزايداً لريادة الأعمال².

تُعد مسابقة التاجر الصغير من أبرز الفعاليات التي أطلقتها مؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تعمل على تعزيز روح الفكر والريادة لدى طلبة المدارس والجامعات في دولة الإمارات، وتهدف المسابقة منذ انطلاقتها في العام 2004، إلى تعزيز قطاع الأعمال والتعبير عن المواهب والأفكار المبدعة والتفوق في مجال المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما قامت المؤسسة بتدريب وتمكين أكثر من 11 ألف طالب وطالبة في أكثر من 4000 مشروع من خلال مسابقة التاجر الصغير³.

2. البحرين:

بدأت البحرين برنامجها الخاص بريادة الأعمال منذ أكثر من عقدٍ على الأقل انطلاقةً من إيمانها بضرورة تحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث تساعد مشروعات ريادة الأعمال التي أطلقتها البحرين ووفرت لها البيئة الخصبة للتطور على خلق الوظائف وتقوية الاقتصاد ورفع المستوى المعيشي للمنخرطين فيها والوفاء باستحقاقات البعد

1 - خالد عبد الوهاب الباجوري، ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في الدول العربية، مرجع سابق، ص 21.

2 - هالة السكري وآخرون، ريادة الأعمال: منظور إماراتي، مرجع سابق، ص 14.

3 - متاح على: <https://www.menaherald.com> تاريخ الاطلاع: 23 مارس 2018، على الساعة: 10H45.

الاجتماعي لعملية التنمية ودعم إبداع ومبادرات الأفراد التنافسية، فضلاً بالطبع عن إعادة تأهيل القطاع العام ليقوم بدورٍ جديد كمنظم للاقتصاد وشريكٍ للقطاع الخاص وليس فقط كمحركٍ رئيس له¹.

تُعد تجربة البحرين من التجارب العربية المتميزة في هذا المجال ومن أهم برامجها كل من الآتي²:

2. 1 برنامج تنمية وتدريب رواد الأعمال: من خلال تدريبات عملية مكثفة تركز على كيفية إنشاء وتنمية وتطوير المشروعات الريادية، كذلك تدريب ومشاورة ومساعدة رواد الأعمال المحتملين، والتعاون مع المؤسسات المعنية بتسهيل وتنمية الصناعات.

2. 2 مركز البحرين لتنمية الصناعات الناشئة: يهدف لدعم نمو المشروعات الريادية من خلال فريق عملٍ متخصص يضم نخبةً من الخبراء، وبالاستعانة بالهيئات المحلية والعالمية، من خلال تنظيم دورات تدريبية وإرشادية وتأهيلية لأصحاب المشروعات الريادية ضماناً لاستمرارها.

كما تعد مؤسسة تمكين شبه الحكومية والتي تأسست سنة 2006؛ كأحدى ركائز مبادرات الإصلاح في البحرين ورؤية البحرين 2030، حيث تضطلع المؤسسة بمهمة تمكين القطاع الخاص ليكون المحرك الرئيس للنمو الاقتصادي، وتمحور صلاحيات تمكين بشكلٍ رئيس حول رفع كفاية رواد الأعمال للدرجة التي يكونوا قادرين فيها على المنافسة في سوق العمل، بالإضافة إلى الدفع قدماً بالإنتاجية في المشاريع التجارية بالتوازي مع المساعدة في خلق فرص وظيفية ذات قيمة مضافة، كما أطلقت تمكين أكثر من 200 برنامج ومبادرة في مجالاتٍ عدة شملت التمويل والتدريب والتوجيه وتشجيع ريادة الأعمال³.

وفي مجال حاضنات الأعمال تم افتتاح أول تجربة متكاملة في منطقة الخليج لحاضنات الأعمال في أبريل 2003 بمبادرة من بنك البحرين للتنمية الذي وضع أسس خطة استراتيجية لإقامة حاضنات الشركات الصغيرة في البحرين وذلك من خلال التعاون مع هيئة اليونيدو التي قامت بدور استجلاب الخبراء الدوليين في مجال الحاضنات وأشرفت على إقامة الحاضنة الأولى في منطقة الحد الصناعية⁴، كما تم إطلاق حاضنة " بروسكاي للإدارة والإعلام " والتي تهدف إلى توفير مقومات النمو والنجاح للشركات الجديدة والناشئة في مراحل التأسيس الأولى، أو في مراحل التطوير

1 - متاح على: <http://www.alayam.com> تاريخ الاطلاع: 24 مارس 2018، على الساعة: 18H20.
2 - سعدون محسن سلمان، وآخرون، دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية: تجارب عربية بالتركيز على التجربة العراقية، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 01، 2012، ص 323.
3 - متاح على: <https://www.tamkeen.bh> تاريخ الاطلاع: 24 مارس 2018، على الساعة: 20H15.
4 - بسمة فتحي عوض برهوم، دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال قطاع غزة، مرجع سابق، ص 93.

التالية، وكذا تحقيق حلم رواد الأعمال في إيجاد مكان مناسب بسعرٍ بسيط ومشاركتهم الهدف النهائي بتحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع تجارية ناجحة¹.

3. السعودية:

هدفت السعودية إلى تعزيز السلوك الريادي وغرسه في نفوس الشباب والأطفال في سن مبكرة، ولإنشاء أجيال تسعى للتفكير والإنجاز والتحسين والتطوير المستمر من خلال تعزيز الأنشطة والفعاليات الريادية وطرح المسابقات التعليمية ومنح الجوائز الريادية التي تشجع على الاستمرار في الإبداع والابتكار، تميزت التجربة السعودية بالرغم من حداثتها بتوفير بيئة ملائمة لنمو المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال تعدد جهات وصناديق دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ودعم المشروعات الخاصة بالمرأة كنموذج للأسر المنتجة، بالإضافة إلى منح قروض ميسرة دون فوائد، بجانب ترويج منتجات ومبتكرات رواد الأعمال المتفوقين من خلال إشراكهم في المحافل الدولية لريادة الأعمال ودعم حصول بعضهم على جوائز تقديرية².

وفي مجال دعم حاضنات الأعمال دشنت مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية سنة 2008 أول حاضنة أعمال تحت مسمى حاضنة بادر لتقنية المعلومات، تلاها في 2009 إنشاء الشبكة السعودية لحاضنات الأعمال كجهة إرشادية لتقديم أفضل الممارسات المتبعة لحاضنات الأعمال، وفي 2010 أطلقت مدينة الملك عبد العزيز حاضنة بادر الثانية للتصنيع وحاضنة بادر للتقنية المتقدمة وفي عام 2011 أنشأت أرامكو أول حاضنة للأعمال النسائية بالمنطقة الشرقية وتحتوي على 60 حاضنة أعمال³.

كما أسس معهد ريادة الأعمال الوطني "ريادة" بمبادرة من عدة هيئات وهو تنظيم مستقل غير ربحي يهدف إلى نشر ثقافة العمل الحر بين أفراد المجتمع وبناء سلوكٍ إيجابي نحو ممارسته، تطوير برنامج لريادة الأعمال وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتأهيل إطارات بشرية متخصصة في مجال ريادة الأعمال وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، تمكين رواد الأعمال والمختصين من مساهمة المستجندات في مجال ريادة الأعمال والعمل الحر، ومن الخدمات التي يقدمها نشر ثقافة العمل الحر، التدريب، الاستشارات، الإرشاد، الاحتضان، تيسير الحصول على التمويل والتراخيص، ويقدم المعهد العديد من البرامج مثل برنامج رواد الأعمال "إرادة" والذي يساعد الشباب الراغبين في امتلاك مشاريعهم الخاصة وليس لديهم سابق عهدٍ بالمشاريع ولكن لديهم الإرادة والعزيمة في تأسيس مشروعٍ ريادي، إذ يضع هذا البرنامج خدمات عديدة تحت تصرفهم تمتاز بتبليتها لاحتياجاتهم وتوفر متطلباتهم خصوصاً في المراحل الأولى من عمر المشروع لضمان استقرار ونجاح مشاريعهم، وقد استفاد من المعهد العديد من المتقدمين حيث ارتفع عددهم من 48 متقدماً سنة 2006 إلى 16037 متقدماً سنة 2013، كما ارتفع عدد

1- متاح على: <http://alwatannews.net> تاريخ الاطلاع: 24 مارس 2018، على الساعة: 21H39.

2 - وفاء ناصر المبيريك، نورة جاسر الجاسر، النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، الرياض، المملكة العربية السعودية، 09 11 سبتمبر 2014، ص 32.

3 - المرجع السابق، ص 16.

طلبات التمويل من 11 طلباً سنة 2006 إلى 1648 سنة 2013 وقد باشر 1018 رائد العمل الفعلي لمشاريعهم سنة 2013¹.

تؤدي الجامعات دوراً مهماً في تشجيع ريادة الأعمال في السعودية، وتعد جامعة الملك فهد للبترول والمعادن أحد الأمثلة على المؤسسات الجامعية التي تعمل على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وتنمية العقلية الريادية بين طلاب الجامعات وموظفيها، وذلك من خلال توفير حاضنات أعمال، ومراكز دراسات وتعليم ريادية، وإتاحة وصول الطلاب إلى بعض الشركات الناشئة المحلية مثل تطبيق "فيلت Feelit" و"زيز Zeez" و"إنوسوفت Innosoft"، ومن الأمثلة الأخرى على ذلك برنامج الملكية الفكرية وترخيص التقنية الصادر عن جامعة الملك سعود KSU "من أجل حماية الملكية الفكرية للأفكار المبدعة والابتكارات الخالقة، بالإضافة إلى تسهيل عملية تسجيل براءات الاختراع وتمويل الأبحاث العلمية"².

1 - منتدى الرياض الاقتصادي، تنمية دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، الدورة السادسة، 09 11 ديسمبر 2013، ص 51.
2 - طيب عساف، واقع البيئة الحاضنة لريادة الأعمال: المملكة العربية السعودية، أبحاث ومضة، المملكة العربية السعودية، 2017، ص 24.

خلاصة:

إنّ تحليل العوامل المتعلقة بالنهوض بريادة الأعمال ينقسم إلى مستويين وهو ما يسمى بالمنظومة البيئية لريادة الأعمال **Micro Ecosystems** و **Macro Ecosystems**، حيث تمثل البيئة الجزئية العناصر المتفاعلة مع رائد الأعمال والتي تدخل في حياته اليومية وتؤثر بصفة مباشرة في سلوكه وصقل تجاربه وتنمية معارفه، كما يساهم التكوين أو التعليم في الاستفادة من هذه المعارف لتوجه الأشخاص نحو ميدان ريادة الأعمال، وتمثل البيئة الكلية السياق العام للظاهرة، حيث تؤدي هذه الأخيرة دوراً غير مباشر في دعمها وتعزيزها، ويعد وجودها أساسياً لنمو الأعمال الريادية وأمرها حاسماً في بناء طريق لها، كما يمكن تصنيف هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات رئيسية وهي ما يتعلق بالفرد رائد الأعمال، وما يتعلق ببيئته، وما يتعلق بمنظومته بعد إنشائها.

اختلفت تجارب الدول في دعم المشاريع الريادية والطرق التي تساعد رواد الأعمال على تحقيق ما يصبون إليه، غير أنّ اختلاف ثقافات الشعوب هو عامل مهم في بناء نموذج يساعد على تحفيز بيئة ريادة الأعمال، حيث أنّ المجتمعات الغربية التي تراكمت لديها المعرفة لقرون حتى أصبح دور الدول فيها يُحتزل في التوجيه والمراقبة يختلف عن مجتمعات الدول النامية التي تعاني من عقدة التبعية والتخلف والنفور من كل ما هو مختلف.

ولقد جاء استعراض أهم التجارب العالمية الأمريكية والأوروبية والآسيوية وحتى العربية للاستفادة منها في تحليل واقع وبيئة ريادة الأعمال في الجزائر، والذي سنتناوله في الفصل الموالي.

الفصل الرابع

واقع ريادة الأعمال

في الجزائر

تمهيد:

إنّ تحليل واقع ريادة الأعمال في الجزائر يقودنا للتمييز بين ثلاث مراحلٍ أساسية في تاريخ الحياة الاقتصادية، حيث كانت مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرةً مرحلة حرجة اتسمت بعدم الاستقرار وكثرة التحاذبات والفوضوية، لتليها فترة الاقتصاد الموجه أين أدت الدولة الدور البارز في النشاط الاقتصادي والمبادر الوحيد في هذا المجال وصاحب القرار في التوجيه والتنظيم، وكان للبتروال الدور المؤثر في بعث الخطط التي تم وضعها، غير أنّ هذا لم يصمد كثيراً فمع سقوط أسعار البترول برزت اختلالات وأزمات مهدت لمرحلة الانفتاح وتشجيع المبادرات الفردية. فانتهجت الدولة سياسة اقتصاد السوق وحملت جملة من الإصلاحات والتشريعات، وكان الهدف منها إرساء ثقافة الاعتماد على النفس وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع، وكانت الدولة المنظم والمدعم والمتدخل في تصحيح الخلل، غير أنّها تحاول ضمان حرية الأنشطة الاقتصادية بما يخدم بعث ريادة الأعمال ويعزز التنمية، وكان من جملة هذه الإصلاحات خلق عدة أجهزة أوكلت إليها مهام الدعم والمرافقة، إضافة إلى التركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقصد شرح واقع ريادة الأعمال فُسِّم هذا الفصل إلى المباحث الأساسية التالية:

- المبحث الأول: تاريخ ريادة الأعمال وممارستها في الجزائر
- المبحث الثاني: أهم آليات دعم ومرافقة المشاريع الريادية في الجزائر
- المبحث الثالث: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوجه لريادة الأعمال

المبحث الأول: تاريخ ريادة الأعمال وممارساتها في الجزائر

إنَّ الحديث عن تاريخ ريادة الأعمال في الجزائر يستلزمُ الإلمامَ بالكثير من الجوانبِ والوقائع التي مرت بها الأحداث في الجزائر وهو ما سنحاول تناوله من خلال تقسيم ذلك إلى عدة مراحل هي: مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة ثم مرحلة التوجه نحو الاقتصاد الموجه ثم مرحلة التوجه نحو الاقتصاد الحر والمرحلة الراهنة.

المطلب الأول: ريادة الأعمال في فترة ما بعد الاستقلال

قبل استقلال الجزائر كانت حوالي 98% من منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مملوكةً للمستوطنين الفرنسيين، فكانت تلك التي تعود للجزائريين محدودة العدد ومحدودةً على المستوى الاقتصادي من حيث مساهمتها في العمالة والقيمة المضافة...، وبعد الاستقلال مباشرة ونتيجة لخروج المستعمرين الفرنسيين أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن الحركة الاقتصادية، الأمر الذي جعل الدولة تصدر قانونَ التسيير الذاتي (الأمر 20/62 بتاريخ 1962/08/21) المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة ومثّل هذا شكلاً من أشكال إعادة تشغيلها وتسييرها وأصبحت تابعةً للدولة¹.

ويعد أول قانونٍ خاصٍ بالاستثمار في الجزائر المستقلة سنة 1963 المؤرخ في 17 جويلية 1963 والذي لم يخرج عن دائرة التصور السياسي للاستثمار، والقانون في مجمله كان متوجهاً بالأساس لضبط الاستثمار الأجنبي نتيجة غياب المستثمر الوطني الخاص، إذ انصب الاهتمام بالاستثمار في هذه المرحلة على الأموال المنتجة دون الاهتمام بجلب المستثمرين الأجانب، تجسداً لاختيارات الدولة الجزائرية آنذاك، والتي تولت زمام المبادرة الاقتصادية وتحقيق التنمية التامة ومحاربة التخلف، ولعدم وجود رأسمالٍ وطنيٍّ على غرار بعض الدول التي عرفت الاستثمار، ولم يحض هذا القطاع بالعناية الكاملة، حيث شكّل الحكم بالشرعية الثورية سنة 1965 التفكير في قطاع الاستثمار حتى صدور قانون جديد سنة 1966 تميّز بتحديد دور الاستثمار الأجنبي في مجال التنمية الاقتصادية، حيث تضمن مبادئ غلب عليها الطابع الإيديولوجي، في محيطٍ دولي تميّز بالثنائية القطبية وسادت الصرامة في التعاملات مع المستثمر الأجنبي واقتصر دور الاستثمار الأجنبي على المساهمة في شركات الاقتصاد المختلطة².

يرى بويغقوب أنّ قانون 1966 حمل في مضمونه جوانب لجذب المستثمرين الذين لديهم اعتماداً من طرف الجمعية الوطنية للاستثمارات إلاّ أنّه تبين أنّ شروط الاعتماد كانت معقدة جداً مما أدى إلى فقدان الثقة في الجمعية الوطنية للاستثمارات ولقد أعيق نشاط هذه الجمعية سنة 1981³.

لقد تميزت سياسة الدولة في الفترة التي تلت الاستقلال بالتضييق على الأعمال الريادية والأعمال الحرة، وبسيادة مبادئ الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج والاقتصاد المخطط الموجه والذي غلب عليه الطابع الاجتماعي، وتكوّن

1- محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاوالاتية في الجزائر، مرجع سابق، ص 134 135.

2- محمود شحماط، قانون الخصوصية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، 2007، ص 175.

3 - Bouyacoub Ahmed, *Les caractéristique de la gestion des ressources humain dans les PME en Algérie à l'heure de la transition vers l'économie de marché, La gestion des ressources humain dans les PMI/PME au Maghreb, Les cahier de CREAD, NS, du la revue, Alger, 2004, P 75.*

النشاط الاقتصادي من قطاعٍ عامٍ كبيرٍ يسيطر على ما يقرب الـ 70% من القيمة المضافة، والذي تشكل من أغلب القطاعات المهمة (الري، صناعة الحديد، الميكانيك، الكهرباء والغاز)، وتميزت هذه الفترة بإنشاء أهم الشركات الوطنية الكبيرة على غرار SONATRACH, SONACOME, SN METAL, SONELEC, SONEPEC, SONELGAZ...، وعُيِّب دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الخاصة) وأعطى لها دور هامشي كالصناعات التحويلية ذات الطابع العائلي والصناعات التقليدية البسيطة، كما تم توجيه السياسات التنموية المختلفة نحو المؤسسات العمومية، وكانت القطاعات المفتوحة أمام الشركات الخاصة الصغيرة والمتوسطة هي تلك التي تتطلب إتقاناً تقنياً بسيطاً واعتمدت بأقل قدرٍ ممكن على القوى العاملة الماهرة، مثل قطاع التجارة والخدمات¹.

ومن عام 1962 إلى عام 1982، تم إنشاء 600 مؤسسة فقط في العام مع فرص بقاءٍ غير مؤكدة وتأثير اقتصادي محدود، والسبب في ذلك ترويج قوانين الاستثمار الأولى سالفه الذكر لاحتكار الدولة، ومن 1963 لم يتم منح أي ميزة أو ضمان لرأس المال الخاص وكانت المؤسسة الخاصة محدودةً برقابة صارمةٍ للغاية بفرض ضرائب تمنع تمويلها الذاتي².

ثم شكّل رواد الأعمال (العمال) وهم من العمال المؤهلين أو الإداريين والإطارات المتوسطة الفئة الأفضل لرواد الأعمال الآخرين، وهم فئة يتشاركون في أعمالٍ حرةٍ لتحسين دخلهم وفي أغلب الأحيان دون ترك وظائفهم الأصلية لأسباب تكتيكية مرتبطة بالدرجة الأولى بصعوبة المحافظة على النشاط الحرٍ مقابل وظائفهم الحكومية، حيث مثلت هذه الفئة بعض الإطارات السابقة في التسيير الذاتي ومنخرطون ومناضلون في جبهة التحرير وبعض الضباط السابقين في جيش التحرير الوطني، وتميزت هذه الفئة بانتماؤها لأسر فقيرة ريفيةٍ وبعض التجار البسطاء، ومن يملكون تعليماً جيداً في المدرسة الابتدائية الفرنسية، لا يملكون شهادات ولكنهم يملكون تكويناً تطبيقياً ملائماً، ومن خصائصهم احتكاكهم بالوسط الصناعي خاصةً أولئك الذين كانت لهم تجاربٌ بالمهجر، كما تميزت منتجاتهم بالرداءة نظراً لقدم وسائل الإنتاج لديهم لكنها كانت مستهلكة، ورغم كون هذه النشاطات ذات وزنٍ اقتصادي خفيفٍ إلا أنها أدت دوراً مهماً في عرض التشغيل والسوق³.

والملاحظ في هذه الفترة أنّ الدولة لم تكن لها خططٌ عميقة، فوضعت فكرة التسيير الذاتي للمنشآت الموروثة من المستعمر الفرنسي استجابة لظروفٍ اقتصادية واجتماعية وتصوراتٍ سياسية انتقامية للنمط السائد إبان فترة الاستعمار، فكان كل ما يرمز للحقبة الاستعمارية يشكل خطراً وجب التصدي له بقوانين لم يفكر واضعوها في المنفعة والضرورة الاقتصادية والاجتماعية معا.

1- BerberNawel, *L'entrepreneuriat en Algérie, Magister en management, Université d'Oran, 2014, P 73.*

2-Ipid, P 74.

3 - بدر اوي سفيان، ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقاول، مرجع سابق، ص ص 47 48.

أدت عوامل عدة إلى تحديد توسع المؤسسات الخاصة التي كانت تحظى بمراقبة شديدة وضرائب تعيق تمويلها الذاتي، فأثرت هذه العراقيل والعقبات بشكل كبير على إعادة إنتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى تشريعات العمل الصعبة واحتكار التجارة الخارجية من طرف الدولة، واقتصرت قطاعات النشاط التي كان يستثمر فيها القطاع الخاص في هذه الفترة على التجارة والخدمات¹.

المطلب الثاني: ريادة الأعمال في فترة الاقتصاد الموجه

يؤكد بن شهرة وجهة نظر منظمة العمل الدولية المتمثلة في العلاقة الطردية بين القطاع الخاص وكتلة القوى العاملة لأي قطاع، حيث يرى أنّها تمثل فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرف، وتعد هذه الفئة من العاملين من الكتلة الرئيسة من مجمل العمالة في المجتمع، واقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني ومن ثم تبقى البطالة الحقيقية عبر التفسيرات الرسمية في هذا المجال مفتقرة لأي أساس نظري وتحتاج لكثير من الدراسات².

لقد اتبعت الجزائر بعد الاستقلال سياسة اقتصادية اشتراكية، إذ هيمنت الدولة على كل المجالات الاقتصادية باستعمالها المؤسسات العمومية كأداة لتنفيذ سياستها، حيث كان المجتمع زراعياً فقامت الدولة بإنشاء مزارع ضخمة بعد تأميمها، وللقيام بذلك اعتمدت على الإيرادات الناجمة من قطاع المحروقات والتي تميزت بالارتفاع باستثناء سنتي 1986 و1989 التي تميزت بانخفاض سعر البترول، واجتهدت السلطات الجزائرية في تحسين مستوى معيشة أفرادها ولتحقيق ذلك اتبعت سياسة التصنيع كأساس لتحقيق النمو الاقتصادي وجعل وسائل الإنتاج ملكية عامة، ومن جانب آخر كانت اهتمامات الدبلوماسية الجزائرية خلال العشريتين الأوليين بعد الاستقلال مركزة على استرجاع ثرواتها الطبيعية بدايةً من تأميم الأراضي الزراعية التي كانت تحت حوزة المعمرين والتي قدرت بثلاثة ملايين هكتارا سنة 1963 وكذا استرجاع كل الوحدات الصناعية³.

أما في ميدان الصناعة فقد قامت الدولة الجزائرية بإنشاء حوالي عشرين شركة وطنية تنشط في الصناعات الثقيلة والتحويلية، وخلال الفترة نفسها وحتى منتصف سبعينيات القرن الماضي قامت أيضا بإنشاء مؤسسات عدة تنشط في قطاعات الفلاحة، التجارة والنقل والأشغال العمومية وغيرها من مجالات الأنشطة الاقتصادية الأخرى، ليصل بذلك العدد الإجمالي للمؤسسات العمومية قبل إعادة هيكلتها سنة 1982 إلى 150 مؤسسة عمومية⁴.

1 - نيار نعيمة، الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ لمؤسسات المصغرة، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة، جامعة الجزائر، 2008، ص 82.

2 - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2009، ص 200.

3 - الورشة الثالثة، الدور الجديد للدبلوماسية الاقتصادية الجزائرية في جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة من أجل إنعاش الاقتصاد الوطني، الملتقى العلمي الدولي الأول حول الإقليم، المقاولاتية والإبداع: عناصر فاعلة من أجل الإنعاش الاقتصادي، جامعة البويرة، يومي 18 و19 نوفمبر 2017، ص ص 03 04.

4- Mohamed Arezki Isli, *La création d'entreprise en Algérie, Les cahiers du CREAD, N 73, Algérie, 2005, P 52.*

فالدولة إذن هي المنظم لكل ما هو متصلٌ بفكرة التأسيس بل هي رائد الأعمال والمنشئ والمرافق في آنٍ واحد لكل المؤسسات التي يتركز عليها المجتمع، ولكي تقوم الدولة بهذه الأنشطة وتؤدي كل هذه الوظائف فهي تستعين بمجموعة من الوسائل الاجتماعية العمومية، وشبه العمومية، مثل بنوك التنمية ومصالح تطوير المؤسسات العمومية، والتجارية تلك الخاصة بالتنظيم، وكذلك الهيئات المحلية كبلديات مثلاً والجمعيات¹.

شارك القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقاً للسياسة الاقتصادية الدولية، وقد انحصر دوره عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه في بعض الأعمال البسيطة ولم يساهم في التنمية الاقتصادية للجزائر بشكلٍ فعالٍ واستمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي، بدأ ظهوره كشريك في التنمية واستيعاب القوة العاملة وخاصة بعد تطبيق خصوصية المؤسسات العمومية، وما يميز هذا القطاع عدم الاستقرار الوظيفي، وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة وخاصة لدى المؤسسات المصغرة².

وبالرغم من بعض الخطوات المحتشمة التي قامت بها الدولة لصالح المؤسسات الخاصة كإنشاء الديوان الوطني للتوجيه والمتابعة والتنسيق للاستثمارات الاقتصادية الخاصة سنة 1983، وكذلك إنشاء الغرفة الوطنية للتجارة المتعلقة بالاستثمارات الخاصة سنة 1987، إلا أن الإطار القانوني للاستثمار الخاص في الجزائر ساهم بشكلٍ واضحٍ في الحد من تطور القطاع الخاص الوطني، من خلال شروط الاستثمار التي وضعتها الدولة للمستثمرين الخواص المحليين، والتي كانت تفتقر إلى الحد الأدنى من الإعانات أو التسهيلات الكفيلة بتنشيط هذا النوع من الاستثمارات، بل على العكس تم تقييدها وتوجيهها نحو القطاعات التي لا تحتاج إلى تكنولوجيا متطورة، أو يدٍ عاملةٍ مؤهلة، مما أثر سلباً في تطور هذه المؤسسات التي اكتفت بأخذ شكل مؤسساتٍ عائليةٍ صغيرة تم توجيهها للنشاط في القطاعات الاقتصادية التي لا تركز عليها السلطات السياسية مثل قطاع الصناعات الغذائية الكلاسيكية، المشروبات، الكيمياء البسيطة وصناعة البلاستيك، مواد البناء، النسيج، الصناعات الحرفية، قطاع البناء والأشغال العمومية³.

أما فيما يخص التوظيف فكان هناك فرقٌ شاسعٌ بين توقعات خلق مناصب العمل والانجازات في هذا المجال للقطاع الخاص، ويمكن تفسير ذلك بالصعوبات التي اعترضت القطاع الخاص كتجسيد المشاريع والحصول على التجهيزات التي كانت تُمول عادةً عن طريق عملية الاستيراد الذي تباطأ مما أدى إلى جمود الاستثمارات المختلفة ومن ثم تجسيد عملية خلق مناصب العمل بالإضافة إلى نواقض التكامل مع القطاع العام، كما أن تطبيق قانون الاستثمار الخاص 82-11 قد أثر بطريقةٍ مباشرةٍ على الاستثمار من حيث المبلغ والضمانات الكفيلة لعملية الاستثمار وكذلك بنية الاستثمار، حيث اتجه إلى إعادة انتشار نحو النشاطات المهمة تقليدياً من طرف الرساميل الخاصة، وكانت الصناعات الغذائية والنسيجية تمثل بمفردها أكثر من نصف الاستثمارات المنجزة قبل 1982، ولا يفني

1 - غيتي نسرين، مرافقة الشباب في إنشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة، مذكرة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، 2008، ص 96.

2 - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سابق، ص 200.

3 - الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مرجع سابق، ص ص 56 57.

هذان القطاعان إلا بـ 24% من المشاريع المعتمدة وهذه نسبة قليلة مقارنةً بحجم الاستثمارات وبالمقابل استفادت القطاعات بنشاطات أخرى من بينها الصناعات الحديدية والميكانيكية والمعدنية والالكترونية والسياحية من إعادة انتشار القطاع الزراعي، حيث كان متوقعاً أن يترتب عن 4348 مشروع معتمد ما بين 1983-1987 خلق حوالي 75000 منصب عمل أي 18700 منصب عمل دائم سنوي، بالإضافة إلى ضعف مساهمة القطاع الخاص في خلق مناصب العمل نجد أن اليد العاملة المؤهلة كان لها الدور الفعال في تقليص مناصب العمل¹.

المطلب الثالث: ريادة الأعمال في فترة التوجه نحو الاقتصاد الحر

انطلاقاً من 1988 وعلى خلفية ما سمي بثورة الشباب آنذاك عرفت المؤسسة الخاصة انطلاقتها وذلك في إطار السياسة الاقتصادية الجديدة، الناتجة عن إرساء قواعد اقتصاد السوق الرامية إلى تشجيع القطاع الخاص، فخير الانتقال جاء نتيجة أزمة وهو سبب تطور مهم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص، كما تم صدور قانون 88-25 سنة 1988 الذي جاء ليحل محل قانون 82-13 الذي قام بتوضيح كفاءات توجيه الاستثمارات الخاصة، كما تم في هذه الفترة استحداث إطار تشريعي جديد من أجل تحقيق أهداف عامة هي²:

- الانتقال من اقتصاد مسير مركزياً إلى اقتصاد السوق.
- البحث عن استقلالية أكثر للمؤسسات العمومية.
- تحرير أسعار التجارة الخارجية والتبادل.
- استقلالية البنوك التجارية.

ومنذ بداية التسعينات شرعت الجزائر في تطبيق مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية من أجل تغيير نمط تسيير الاقتصاد والتخفيف من التبعية السياسية المالية للإيرادات النفطية، مع تقليل تدخل الدولة في الاقتصاد وفسح المجال للمبادرة الخاصة³.

ومن أبرز التحولات المميزة للسياسات الاقتصادية في الجزائر، أيضاً برنامج الخصخصة كأسلوب وأداة للتنمية بعد عجز المؤسسات الاقتصادية العمومية، وارتباط برنامج الإصلاح الاقتصادي بآليات السوق بسياسة الخصخصة، حيث أن هذه الأخيرة هي إحدى الأدوات المهمة لبرنامج الإصلاح الاقتصادي بغرض الاعتماد الأكبر على السوق والقطاع الخاص بهدف تحقيق أعلى فائدة ممكنة في التنمية الشاملة والتوظيف الكامل، لكن عندما بدأ الإعداد لبرنامج الخصخصة كان فائض العمالة في المؤسسات الاقتصادية العمومية هو إحدى العقبات الرئيسة للبرنامج، حيث فكرة الحجم الأمثل للعمالة يتناقض مع حجم العمالة القائمة بتلك المؤسسات ومع ذلك فإنه كان يُعتقد أيضاً أن العمالة القائمة بهذه المؤسسات التي سيجري عليها تطبيقات الخصخصة سوف تتأثر تبعاً للظروف المحيطة بكل مشروع من

1 - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ص ص 169 170.

2 - نيار نعيمة، الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ لمؤسسات المصغرة، مرجع سابق، ص 83.

3 - سعد الله داود، الأزمات النفطية والسياسات المالية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 162.

حيث انتقل المؤسسات العمومية إلى أداء القطاع الخاص وما يعني ذلك من حرية سيتمتع بها كل مشروع في تحديد حجم العمالة الملائمة للإنتاجية¹.

لقد أظهرت الدراسات التي أعدتها مجموعة من الخبراء أن نتائج الخوصصة للمؤسسات المحلية غير المستقلة تم حلها بين 1994 و 1996 تكاد تكون منعدمة حيث وصلت نسبة النجاح إلى غاية 08 ماي 1998 إلى أقل من 05 % أي من بين 2715 نشاطاً اقتصادياً لم تحقق سوى 116 عملية للخوصصة وتم حل 825 مؤسسة منها 696 أصبحت ملكاً للعمال على حساب 1323 مؤسسة عمومية محلية، ومن خلال هذه المعطيات يبدو أن العملية عرفت تأخراً كبيراً قد يعود إلى عدم اهتمام المتعاملين الخواص بهذه المؤسسات المحلية لعدم توفرها على ممتلكات مادية قابلة للتطور أو الاستثمار فيها مستقبلاً².

لقد برز اهتمام الدولة الجزائرية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة منذ انتقالها من مرحلة الاقتصاد الاشتراكي إلى اقتصاد السوق، حيث قامت بأول مبادرة لها نحو هذا النوع من المؤسسات وإنشاء وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1991، ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية سنة 1994، ثم توسعت صلاحياتها سنة 2000 حيث أصبحت مكلفة ب³:

- حماية طاقات المقاولات، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الموجودة وتطويرها.
- تقديم الحوافز والدعم اللازم لتطوير المشروعات الجديدة الصغيرة.
- ترقية الشراكة والاستثمارات ضمن قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- إعداد استراتيجيات تطوير هذا القطاع.
- ترقية المقاولات من الباطن.
- ترقية وسائل تمويل المقاولات.
- التعاون الدولي والجهوي في مجال ريادة الأعمال.
- إنجاز الدراسات الاقتصادية المتعلقة بترقية ريادة الأعمال.
- تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- إعداد النشرات الإحصائية اللازمة وتقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين حول تطور هذا القطاع.

إن سيرورة تطور القطاع الخاص تواصلت بوضع المرسوم التشريعي 93-12 سنة 1993 والمتعلق بترقية الاستثمارات وهو القانون الذي يمثل حجر الزاوية لإرادة انفتاح الاقتصاد وسياسة جديدة لترقية الاستثمار، وأهم ما جاء به هو إعطاء حق الاستثمار بجرية ومساواة في القانون بالنسبة للمستثمرين الخواص والأجانب، وإنشاء وكالة

1- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سابق، ص ص 262 263.

2- المرجع السابق، ص 264.

3- قاسي فاطمة الزهراء، المرافقة المقاولاتية وتنشيط المشروعات الاستثمارية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة، تخصص نفود، مالية وبنوك، جامعة البليدة 02، ص ص 163 164.

لترقية ودعم ومتابعة الاستثمارات إضافة إلى تغيير إجراءات الاعتماد التي كانت تُعد شرطاً أولياً، وتعويضها بتصريح بسيط والتنبيه إلى عدم وضع عراقيل معقدة من أجل إنجاز عقد الاستثمار¹.

يرى **ماضوي** أنه يتعين على الدولة الجزائرية في مرحلة التحول الاقتصادي والاجتماعي، أن تخلق سياقاً مواتياً للمشاريع (الحديثة) من خلال توفير الإطار المؤسسي وما يحتاجه رواد الأعمال إلى المشاركة، وليس في المنطق المضارب وغير الرسمي، ولكن في المنطق الإنتاجي والمبتكر، ذلك أن رواد الأعمال يحتلون مكانة مركزية من خلال دورهم الحاسم في تنمية البلاد، وحسبه فإن رواد الأعمال الجزائريين يتمتعون بالقدرة والرغبة في العمل (وهو يسائر الرؤية الشونبيتيرية) ويتأتى هذا بتغيير النظام الاجتماعي القائم واستبداله بنظام جديد، ومن خلال الإبداعات الاقتصادية والاجتماعية².

وفي تحليلهما لسياسات دعم ريادة الأعمال يبرز **قوجيل** و **قريشي** أن السمة الرئيسة للاقتصاد الجزائري اليوم هي التحول إلى اقتصاد السوق، والذي خلق بيئة اقتصادية معقدة يمكن أن يكون لها أثر كبير على تنمية ريادة الأعمال وتشجيع القطاع الخاص، تتمثل هذه العناصر في تشكيل الأسعار في الأسواق، إغراق الأسواق والقطاع غير الرسمي، التجارة والمنافسة، ولتحقيق رغبتها في إقامة اقتصاد السوق يجب على الجزائر إرساء ثلاثة مبادئ مستقلة ولكنها مكتملة لبعضها بعضاً وإلا ما الفائدة من حرية تنظيم ريادة الأعمال في ظروف المنافسة غير المشروعة، وهل يمكن وجود ريادة أعمال في غياب الاحتكام إلى الأسعار³.

بينما يرى **مصطفى** أن كل الدول التي سبقتنا إلى المبادرات والصناعات الصغيرة وحتى تلك التي تشبهنا في التاريخ الاقتصادي مثل دول أوروبا الشرقية استثمرت في ثقافة ريادة الأعمال والتدريب ثم البحث العلمي المطور للأعمال، ويضيف أننا عندما نعرف أن إيطاليا وحدها تحصي 10 ملايين منظمة ريادية لتصبح دولة شريكة تجارية لعديد الدول على سلم الصادرات، وأن الصين انتقلت في 30 سنة فقط من دولة جائعة إلى دولة صناعية بفضل المنظمات الريادية الذكية وهي الأخرى اعتمدت البحث العلمي والصناعي في قطاعات محددة هي القطاعات التصديرية، عندما نعرف ذلك ندرك بأن مستقبل الجزائر هي الأخرى في المنظمة المنتجة للثروة، ولا يهم كثيراً أن تكون تلك المنظمة عامة أو خاصة إلا في حدود نجاعة رأس المال بين الشكل العمومي والخاص، ولكن في كل الأحوال إطلاق نسيج واسع من المنظمات الريادية المنتجة على سلم السوق الوطنية والجهوية رهان ينبغي أن يتجند له الجميع بشرط أن يتجاوز التجنيد جانب الخطاب السياسي إلى التسهيلات الذكية في الجانبين: تسهيلات التمويل والمرافقة، تسهيلات التسويق وضبط التجارة الخارجية⁴.

1 - نيار نعيمة، الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ لمؤسسات المصغرة، مرجع سابق، 84.

2- Mohamed Madoui, *Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat en Algerie, Entrepreneurs Maghrébains, IRMC- KARTHALA, Paris, 2011, P 173.*

3 - محمد قوجيل، يوسف قريشي، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07، 2015، ص 158.

4 - بشير مصطفى، الإصلاحات التي نريد مقالات في الاقتصاد الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، ط 1، الجزائر، 2012، ص 138.

وفي الاتجاه نفسه يؤكد حسين أنّ المدخل السليم لمكافحة البطالة هو خلق فرص عملٍ من خلال دعم الاستثمار وإنشاء المؤسسات، ومساعدة الشباب في إطلاق مبادراتهم ومشاريعهم، وفي هذا الصدد ينبغي التنويه بكل الهياكل الرامية إلى تشجيع روح ريادة الأعمال ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة منها المبدعة، على غرار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وكذا بالإجراءات المالية والتنظيمية المساندة لهذا المسعى، ولكن في الوقت نفسه يجب الحرص على انتقاء المشاريع التي تستحق التمويل، وعلى مرافقة المشاريع الممولة ومتابعتها¹.

كما يقترح كلٌّ من بحوصي وعريس أنّه يمكنُ للنشاط الريادي في الجزائر الاستفادة من استراتيجية الذكاء الاقتصادي من أجل زيادة تنافسيته والمحافظة على استمراريته، حيث أنّ الدولة الجزائرية بذلت الكثير من الجهود في سبيل تطوير الذكاء الاقتصادي إلا أنّ ذلك غير كافٍ، نظراً للعقبات العديدة التي تحول دون تحقيق ذلك مما أوجب العمل على تخطيها، وبات من الضروري البحث عن الوسائل الملائمة لاكتساب مزايا تنافسية وتدعيم الحصص السوقية، مما يتطلب قفزة نوعية في الانتقال من اقتصاد الكم إلى اقتصاد النوع، لا سيما الاقتصاد المعتمد على المعرفة والذي أصبح ضرورةً حتميةً لتطوير أداء وفاعلية المؤسسات، والذكاء الاقتصادي هو من بين الوسائل الضرورية لتأهيل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وتحقيق التنمية الاقتصادية المطلوبة في جميع المستويات².

في حين يقدر كل من برزقة ومزيان أنّ أحد أوجه القصور في تطوير ريادة الأعمال في الجزائر هو عدم وجود ثقافة الريادية بين الجزائريين، ومع ذلك فإنّ بناء هذه الثقافة هي أولى مسؤوليات الجهات المعنية على الصعيد الرسمي التي يجب أن تعمل على تثقيف وتسهيل أنشطة تنظيم المشاريع والتي يجب النظر إليها على أنّها قلب التنمية الاقتصادية للأمة ويجب أن تمس الجهود جميع المستويات: هياكل المرافقة، حاضنات الأعمال، البنوك وهياكل الدعم والاستشارة والجامعات³.

بينما ترى بوطرفة أنّ عدم تمكن الفعل الريادي من التبلور كفعلٍ اقتصادي مؤثر وفعال، قادراً على إعادة التوازن للسوق وحمل الاقتصاد الجزائري إلى بر الأمان، وإخراجه من حالة الركود والروتينية، يكشف عن عدم تشكله كمطلبٍ اقتصادي وعدم انبثاقه عن إرادة الدولة، وإمّا هو نتاج ضغوطات المؤسسات المالية الدولية، الحاملة لمشروع العولمة، وحتى لو كان لدى الدولة الجزائرية الإرادة في فعل ذلك، فإنّ الترسنة القانونية والمادية لا يمكنها التأسيس للفعل الريادي ما لم تُؤخذ المحددات الاجتماعية بعين الاعتبار⁴.

في العشرية الأولى من الألفية الجديدة يتضح دور القطاع الخاص من خلال ما يمثله من قيمة مضافة في النشاط الاقتصادي، حيث يُظهر لنا الجدول رقم (09) أدناه تطور مساهمة هذا القطاع وذلك لمجالات: الفلاحة، الصيد

1 - رحيم حسين، سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 61 62 شتاء - ربيع 2013، ص 146.

2 - مجدوب بحوصي، عمار عريس، استراتيجية الذكاء الاقتصادي لاستدامة المقاولاتية مع الإشارة لحالة الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 01، 2017، ص 229 227.

3 - مقري زكية، خنوقة وردة، التوجه المقاولاتي لمخابر البحث الجامعية ودورها في إنشاء مشاريع مبتكرة، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 03، 2016، ص 75.

4 - بوطرفة نوال، الفعل المقاولاتي في الجزائر بين إملاءات العولمة وكوابح المجتمع، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي 26، المجلد 01، مارس 2016، ص 127.

البحري، المياه والطاقة والخدمات والأشغال البترولية، صناعة مواد البناء والزجاج، الأشغال العمومية، الكيمياء والمطاط والبلاستيك، الصناعات الغذائية والنسيجية وصناعة الجلود، صناعة الورق والخشب، النقل والمواصلات والتجارة، الفنادق و المطاعم والمقاهي، وحتى المحروقات، دون النظر للقطاع غير الرسمي.

جدول رقم (09) القيمة المضافة حسب الإنتاج والاستغلال للقطاعات العام والخاص للفترة الممتدة ما بين سنة 2000 و 2009.

الوحدة: مليون دينار جزائري.

السنة/ القطاع	القطاع العام	النسبة المئوية %	القطاع الخاص	النسبة المئوية %
2000	252 483.7	52.63	227 216.5	47.37
2001	235 302.8	45.50	281 847.2	54.50
2002	249 695.7	44.60	310 078.4	55.40
2003	266 646.4	44.83	328 139.3	55.17
2004	287 552.5	42.25	392 971.0	57.75
2005	295 063.8	40.43	434 791.9	59.57
2006	317 228.3	38.87	498 842.0	61.13
2007	338 783.7	37.18	572 400.6	62.82
2008	397 206.9	38.19	642 805.4	61.81
2009	400 984.5	35.45	729 988.7	64.55

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على منشورات الديوان الوطني للإحصائيات

المطلب الرابع: تحليل عام لثقافة ريادة الأعمال ومعيقاتها

بالرغم من احتلالها حيزاً متميزاً في الأدبيات الاقتصادية والسياسية الجزائرية، وبالرغم من وجود خطابٍ سياسي لترقيتها من خلال عدة وزارات، وبالرغم أيضاً من الجهود المبذولة لتطوير القطاع إلا أن هذا لا يزال يلقي العديد من الصعوبات والعراقيل¹، وحسب تقرير البنك الدولي لسنة 2018² فإن اقتصاد الجزائر يحتل المرتبة 166 من بين 190 اقتصاد عالمي من حيث سهولة ممارسة أنشطة الأعمال، ومن بين العراقيل التي تحد من ذلك:

- عدم حماية المنتج الوطني من التدفق الفوضوي للسلع المستوردة: حيث عرفت السوق الجزائرية انفتاحاً للسلع الصينية صاحبه ظهور تجارٍ غير شرعيين وبشكلٍ سريع حتى قاموا بدور رواد الأعمال وقاموا بتعريف المستهلك الجزائري بالمنتجات ومصادر التموين ويظهر ذلك جلياً في نمو حصة الصين من الواردات الجزائرية

1 - رجال علي، بعبط آمال، واقع المقاوالتية في الجزائر، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 11، ديسمبر 2016، ص 171.

2 - متاح على: <http://arabic.doingbusiness.org/data/exploreconomies/algeria#dealing-with-construction-permits>، تاريخ الاطلاع: 04 أوت 2018، على الساعة: 23H36.

حتى أصبحت السوق الجزائرية مشبعة بالسلع الرديئة والمغشوشة وما تبع ذلك من تضليل حتى أصبحت منافسة المنتجات الصينية هذه شيئاً شبه مستحيل¹.

- المحيط الإداري: غالباً ما يواجه رواد الأعمال صعوبات إدارية خلال تنفيذ إجراءات إنشاء المشروع، والمتعلقة بمختلف معاملات تسجيل المشروع والمعاملات المتعلقة بمصالح الضرائب والتأمين مما ينتج عن ذلك تأخر في إجراءات الإنشاء القانوني للمؤسسة، ورجوعاً للتقرير السابق فإن الجزائر احتلت مرتبة متأخرة في هذا المجال حيث جاءت في المرتبة 145 من أصل 190.

- صعوبات متعلقة بالعقار: منها طول مدة منح الأراضي في إطار الاستثمار أو رفض ذلك دون مبرر وارتفاع تكلفة الأراضي والمباني وإشكالية عقود الملكية التي تعد أكبر معضلة وهي ظاهرة وطنية.

- صعوبات التمويل: منها ضعف تكييف النظام المالي المحلي مع متطلبات المحيط الاقتصادي الجديد ومركزية منح القروض وتعقد إجراءات ذلك، كما يعد ثقل الضمانات المطلوبة وطول فترة دراسة ملفات القروض من أهم الصعوبات التي تواجه رواد الأعمال الجزائريين حيث احتلت الجزائر المرتبة 177 سنة 2018 وفق التقرير السابق الذكر في هذا المجال.

- كثرة الأحكام الجمركية: وهو ما يؤدي إلى تنامي الأنشطة الموازية التي تصب في خانة التهرب الضريبي وتحتل الجزائر في هذا المجال المرتبة 181 وفق التقرير آنف الذكر.

إضافة لما تم التطرق إليه تعاني ريادة الأعمال في الجزائر من عراقيل جمّة كقلة المؤهلات الفنية لليد العاملة وضعف رأس المال المستثمر واستخدام تكنولوجيا أقل تطوراً، حيث تتجه هذه الأخيرة إلى المجالات التي تتميز بارتفاع الأرباح ولا تخضع لأي رقابة سريعة أو تنظيمية من جانب الدولة، والمتبع للقطاعات الأكثر استثماراً في الجزائر خلال السنوات الأخيرة يجدها تتجه نحو قطاعات التجارة والخدمات والأشغال العمومية على حساب القطاع الإنتاجي وهو ما يؤكد عدم فاعلية رائد الأعمال الجزائري وتخوفه من العملية الإنتاجية لارتفاع المخاطرة بها، واكتفائه بدور الموزع والمسوق للسلع الصينية، أما رائد الأعمال الإنتاجي (خاصة في مجال الصناعات التحويلية) يعاني من الإجراءات الليبرالية المصاحبة لبرنامج الإصلاح الاقتصادي وبالذات حرية الاستيراد وتخفيض العملة وعدم فرض القيود على المدفوعات الخارجية وهو ما كرس للمنافسة الشديدة غير المتكافئة بين المنتجات الوطنية والمنتجات المماثلة الواردة من الخارج، وجعل رائد الأعمال يكتفي بهوامش الربح وما بذل ما يُعرف حالياً باقتصاد "البازار"².

تؤكد بوظيفة أن مشروع ريادة الأعمال هو مشروع اقتصادي براغماتي لا يمكن أن ينمو أو ينشط إلا في ظل قيم صناعية مادية تُقدس العمل والثروة، وتُثمن النجاح المادي وتدرُك قيمة الوقت، تُعترف بهرمية المكانات وتُحترم قيمة التنظيم، أما في الحالة الجزائرية فلم تسمح عملية التصنيع ببلورة قيم صناعية للمجتمع بسبب الممارسات الاقتصادية للدولة التي جعلت من المؤسسات الاقتصادية فضاءً للخدمة والرعاية الاجتماعية بدلاً الإنتاج المادي، الذي لم يكن

1 - خذري توفيق، بن الطاهر حسين، المقالة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية - المسارات والمحددات - ، مرجع سابق، ص 11.
2 - المرجع السابق، ص 12.

هدفاً مهماً وحيوياً إذا ما قُورنَ بالسلم الاجتماعي، كما تضيف أنّ تغليب الأنماط المعرفية الميتافيزيقية التي يقوم عليها المجتمع الجزائري أسسَ لمراكمة رأسمالٍ اجتماعيٍّ ليس من خلال الثروة والإنتاج الماديين، حيث لم تتمكن الطبقة الغنية من التأسيس كطبقةٍ فاعلةٍ في المجتمع تعيد إنتاج ذاتها داخل المؤسسات الاقتصادية ومنه فإنّ المعرفة العلمية مهمشة في المجتمع وبعيدة عن عمليتي الثروة وإعادة الإنتاج وهو ما أدى إلى عدم التمكين لريادة الأعمال وتبلور الفعل الريادي كفعلٍ اقتصاديٍّ مؤثرٍ وفعالٍ قادرٍ على إعادة التوازن للسوق وحمل الاقتصاد الجزائري لبر الأمان وإخراجه من حالة الركود والروتينية، كما أنّ الترسنة القانونية والمادية لا يمكنها التأسيس لذلك¹.

إنّ واقع تعقيد المؤسسات الجزائرية من خلال الفاعلين أنفسهم وتصرفاتهم وكذا تخوفاتهم وسلوكياتهم واستراتيجياتهم وآفاقهم بلورَ صفاتٍ واتجاهاتٍ ومساراتٍ لرائد الأعمال الجزائري يمكن إيجازها في النقاط التالية²:

1. المسار العائلي: حيث يُفوضُ رائد الأعمال من طرف العائلة ليقوم بتطوير المؤسسة، كما قد يُنشئ مؤسسةً في إطار العائلة من خلال تعبئة مدخراتها، ومستعملاً علاقاته ومستعيناً بالتكنولوجيا.
2. المسار الجامعي: رائد الأعمال حاملٌ لشهادة جامعية ينشئ أو يطور مؤسسته بمساعدة عائلته أو دونها، ويُعد منفتحاً ويحاول تطبيق معارفه المكتسبة في الجامعة.
3. مسار المهاجر: رائد الأعمال هو مهاجرٌ سابق أو ابن له يُحوّل إلى الجزائر نشاطاً أنشأه في الخارج أو يُنشئه في الجزائر كامتدادٍ لنشاطه الخارجي.
4. مسار القطاع العام: رائد الأعمال هو موظفٌ سابقٌ اكتسب خلال حياته المهنية كفاياتٍ مكنته من إنشاء شبكة علاقاتٍ مفيدة في أعماله.
5. مسار الانفتاح: رائد الأعمال في الغالب تاجر سابق استغل الانفتاح على التجارة الخارجية فانفتح على المنافسة لبيحث عن إنتاج السلع والخدمات.
6. مسار المخاطر والمغامر: بالنسبة لرائد الأعمال هذا فالمؤسسة ذريعة لتكوين الثروة فتجده يمارس الغش مع الجميع (البنوك، الضرائب، الإدارات، ...) وقد غدّى هذا الاتجاه الممارسات غير الأخلاقية أثناء المسار الجامعي.

المطلب الخامس: ريادة الأعمال من خلال مؤشرات المرصد العالمي لريادة الأعمال

إضافةً لما تم التطرقُ إليه من تحليلٍ لمعيقات ريادة الأعمال في الجزائر وثقافتها فقد قام المرصد العالمي لريادة الأعمال بدراسة سنة 2011 بالشراكة مع كل من مركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية CREAD وبالتعاون مع مكتب التعاون الدولي الألماني GIZ، وفق المعايير والمنهجية المحددة من طرف المرصد العالمي، ولقد انطلقت هذه الدراسة من السؤال التالي: هل ريادة الأعمال هي المحرك الرئيس للتشغيل (إنشاء مناصب عمل)³؟ وحاولت العمل على تفسير ديناميكية ريادة الأعمال وآلية عمل القطاع الخاص؛ عدد المؤسسات التي يتم شطبها

1 - بوظرفة نوال، الفعل المقاوالاتي في الجزائر بين إملاعات العولمة وكوابح المجتمع، مرجع سابق، ص ص 125 127.
 2 - خذري توفيق، بن الطاهر حسين، المقالة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية - المسارات والمحددات - ، مرجع سابق، ص ص 09 10.
 3 - محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاوالاتية في الجزائر، مرجع سابق، ص ح.

سنويا وكيف يتم ذلك؟ ما مدى مساهمة سوق ريادة الأعمال في معدل الناتج الإجمالي الداخلي؛ مراحل النمو الرئيسة للمؤسسات؛ مستوى المعوقات وأسبابها؛ العوامل المؤدية لإنشاء ونمو المؤسسات وحدود الوصول إلى التكنولوجيا لتطوير نقاط القوة والتميز؟¹.

وقبل التطرق لتقارير المرصد العالمي لريادة الأعمال الأخيرة المتضمنة مكانة ريادة الأعمال في الجزائر تجدر الإشارة إلى أن هذا المرصد أنشئ سنة 1997 كعمل مشترك بين جامعة Babson الأمريكية وكلية لندن لإدارة الأعمال، وتمويل من مركز Kauffman للقيادة الريادية، حيث كان التركيز الأساسي لهذا العمل آن ذاك يتمحور حول جمع أفضل الممارسين الأكاديميين في مجال ريادة الأعمال في مكان واحد، من أجل دراسة العلاقة المعقدة القائمة بين ريادة الأعمال والنمو الاقتصادي²، بحيث يمكن للمرصد أن يقدم إطاراً عاماً يساعد الحكومات على تطوير سياسات فعالة من أجل دعم ريادة الأعمال، ويهدف المرصد العالمي لريادة الأعمال إلى عمل تقييم سنوي لكل من:

- مستويات النشاطات الريادية وطبيعتها بين الدول المختلفة.
- العوامل والعناصر الموجودة ضمن الدول التي تؤدي إلى تطور الأعمال الريادية فيها بمعدلات مختلفة.
- النتائج الوطنية للأعمال الريادية.

لدراسة العلاقة المتبادلة بين ريادة الأعمال والتنمية الاقتصادية وضع المرصد العالمي لريادة الأعمال إطاراً نظرياً يركز على تأسيس الأعمال، والتنمية والنمو، وتطور هذا الإطار باستمرار منذ وضعه سنة 1999، ويتمحور حول فرضية أن النمو الاقتصادي لأي بلد يتأثر مباشرةً بالقدرات الشخصية لأفراده على تحديد فرص تأسيس عمل جديد والسعي لتحقيقها، كما تتأثر هذه العملية بعوامل البيئة التي تؤثر على قرارات الأفراد بالمضي في نشاطات ريادة الأعمال، ويتمثل السياق الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والسياسي في ظروف إطار العمل الوطني ومراحل التنمية الاقتصادية والتقدم الحاصل من مرحلة لأخرى، كما يُقر بأن ريادة الأعمال يمكن أن تساهم في تحقيق أثر ظروف إطار العمل الوطني على توليد الوظائف وإيجاد قيم اقتصادية واجتماعية جديدة، ويمكن إنجازها في النقاط التالي³:

- القيم الاجتماعية وريادة الأعمال: وتشمل جوانباً مثل مدى تقدير المجتمع لريادة الأعمال كخيار مهني جيد؛ وهل يحظى رواد الأعمال بمكانة اجتماعية عالية؛ ومستوى اهتمام وسائل الإعلام بريادة الأعمال في بناء ثقافة إيجابية للريادة.
- المواقف الفردية: وتتضمن خصائصاً متنوعة (كالجنس والعمر والموقع الجغرافي) وعوامل نفسية (كالقدرات والفرص المدركة، والخوف من الفشل)؛ ودوافع لتأسيس الأعمال (الضرورة أم الفرصة أم بهدف التحسين).

1 - المرجع السابق، ص ح.
 2 - ريم رمضان، عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية، مرجع سابق، ص 271.
 3 - عبد العزيز بن ناصر آل خليفة، تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال، تقرير دولة قطر لسنة 2017، بنك قطر للتنمية، 2017، ص 89.

- نشاط ريادة الأعمال: وينطوي على عدة عوامل من حياة المشاريع الريادية (الناشئة، والجديدة، والقائمة، والمتوقفة)، والأثر المحتمل (وتيرة النمو، الابتكار، العالمية)، ونوع النشاط (ريادة أعمال في المرحلة المبكرة، نشاط ريادة أعمال اجتماعي، النشاط الريادي للموظفين).

تعتمدُ دراسة المرصد العالمي لريادة الأعمال في قياس ريادة الأعمال على عدة مؤشرات، وبناءً على تقاريره للسنوات الأخيرة 2016، 2017، 2018، فقد جاءت نسبها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (10) مقارنة تطور مؤشرات المرصد العالمي في الجزائر للسنوات الأخيرة

المؤشر / السنة	2016 ¹	2017 ²	2018 ³
سيرورة الابتكار	0.12	0.10	0.10
النمو	0.20	0.20	0.20
دولية الأعمال	0.23	0.20	0.19
المنافسة	0.24	0.16	0.16
ابتكار المنتجات	0.26	0.22	0.31
قبول الأخطار	0.26	0.39	0.39
شبكات الدعم	0.27	0.51	0.50
استيعاب التكنولوجيا	0.29	0.25	0.27
فرص الإنشاء	0.34	0.17	0.17
مهارات الإنشاء	0.36	0.28	0.31
الدعم الثقافي	0.36	0.32	0.30
رأس المال البشري	0.38	0.31	0.29
تصور الفرص	0.69	0.34	0.27
رأس المال المخاطر	0.70	0.31	0.27

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على تقارير المرصد العالمي لريادة الأعمال لسنوات 2016 2017 2018.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا ثبات مؤشرات: سيرورة الابتكار، النمو، دولية الأعمال، استيعاب التكنولوجيا، مهارات الإنشاء، الدعم الثقافي، رأس المال البشري، وتذبذب مؤشر ابتكار المنتجات، وانخفاض

1 - Zoltan J Ace, *The Global Entrepreneurship Index 2016*, The Global Entrepreneurship and development Institute, P 94.

2 - Zoltan J Ace, *The Global Entrepreneurship Index 2017*, The Global Entrepreneurship and development Institute, P 11.

3 - Zoltan J Ace, *The Global Entrepreneurship Index 2018*, The Global Entrepreneurship and development Institute, P 45.

مؤشرات: المنافسة، فرص الإنشاء، تصور الفرص، رأس المال المخاطر، وتحسُّن مؤشري: قبول الأخطار وشبكات الدعم.

المبحث الثاني: أهم آليات دعم ومرافقة المشاريع الريادية في الجزائر

يرى **Leger Jarnion** أنَّ المرافقة جاءت من الفعل يُرافق أي "يذهب مع"، وهو مصطلحٌ مستعملٌ بكثرة لكنه يؤدي إلى حقائق مختلفة، وتُعرف على أنَّها عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال، خاصة مشروعات أو منشآت الأعمال الصغيرة التي تمرُّ بمرحلة التأسيس أو بداية النشاط حتى تتمكن من البقاء والنمو بصفة خاصة في مرحلة بداية النشاط **Start-up period**، وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى اللازمة أو المساعدة¹، ولعل من الأسباب التي تجعل المؤسسات في حاجة إلى مرافقة خاصة: التعقُّد الفني، تعقُّد المحيط الخارجي، التعقُّد الإداري، وهشاشة وضعف المؤسسات حديثة النشأة². في الجزائر وبنهاية ثمانينيات القرن الماضي وبداية تسعينياته عمّلت الدولة على الاهتمام بترقية المبادرات الخاصة ووضع سياسات وبرامج لتفعيل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتجلّى هذا من خلال بعث مجموعة هيئات أخذت على عاتقها مسؤولية الرقي والنهوض وخلق ثقافة ريادة الأعمال ومتابعة وتقديم الدعم لنشاط المؤسسات. لقد تعددت الأجهزة التي وضعتها الدولة الجزائرية في هذا الشأن، وسنحاول في هذا المبحث التعريف بأهمها وأكثرها نشاطاً وتأثيراً، وتجدر الإشارة إلى أنَّ مسألة تقييم هيئات الدعم هو موضوع العديد من الدراسات على مدى العشرين سنة الماضية وخاصة في إطار السياسات العامة إلا أنَّ الكتاب لم يتفقوا على مفهوم موحد لتقييم أداء هذه الهيئات³.

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تُعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أهم جهازٍ وضعته الدولة الجزائرية لترقية ونشر الفكر الريادي، وتشكل أحد الحلول ضمن سلسلة من التدابير الموجهة للتخفيف من حدة البطالة وإدماج الفئات الشابة في الحياة العملية، كما تتمثل أهميتها في إنشاء مؤسسات مُصغرة تؤدي إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها: استحداث فرص عمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، المحافظة على الصناعات التقليدية والحرف، المحافظة على التوازن بين المناطق على المستوى الوطني⁴.

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-201 المؤرخ في 02 أوت 2018⁵، وهي هيئة

- 1 - قوجيل محمد، إشكالية تقييم هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر - دراسة تحليلية -، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 07، ديسمبر 2017، ص 54-55.
- 2 - محمد صلاح وآخرون، دور المقاولاتية في إنشاء وتمويل المؤسسات المصغرة - إشارة إلى هيئات الدعم والمرافقة في الجزائر - مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 05، العدد 01، جانفي 2019، ص 186.
- 3 - المرجع السابق، ص 59.
- 4 - بوردجة رمزي وآخرون، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في خلق المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب المستثمرين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المجلد 01، العدد 02، 2017، ص 248.
- 5 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادر في 05 أوت 2018، ص 16.

عمومية ذات طابع خاص تم وضعها تحت سلطة رئيس الحكومة¹، ثم أصبحت تحت وصاية وزير التضامن إلى أن كلف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالمتابعة العملية لجميع نشاطاتها، وتمتع هذه الهيئة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

وحسب ذات المرسوم فقد أوكل للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المهام التالية²:

- تدعيم وتقديم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار إنجاز مشاريعهم الاستثمارية.
- تسير وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الأغلفة المالية المتوفرة.
- تُلَبِّغُ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها، حيث تضع بين أيديهم كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي، التقني، التشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
- تشجع كل شكلٍ آخرٍ من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها، بإحداث بنك للمشاريع المفيدة اقتصادياً واجتماعياً.
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوو المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفتر الشروط التي تربطهم بالوكالة، ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مجال التركيب المالي وتعبئة القروض.
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع، وتطبيق خطة تمويل، ومتابعة المشاريع واستغلالها.
- تطبِّقُ كل تدبيرٍ من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطاتٍ لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تكلفُ من يقوم بدراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة لحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية، وذلك بالاستعانة بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها؛
- تنظيم دورات لتعليم الشباب وتكوينهم أو تجديد معارفهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التمويلية.

تُعدُّ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مؤسسةً عمومية، تساعد على خلق المشاريع وتطويرها لفائدة الشباب الفاعلين في النشاطات المنتجة للسلع والخدمات، الذين لا تتجاوز أعمارهم 40 سنة حيث يعادل مبلغ الاستثمار

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996، ص 12.
2 - المرجع السابق، ص 12.

أو يقل عن 04 ملايين دينار، غير أنه ومنذ سنة 2004 سُقِّفَ حجمُ الاستثماراتِ الممنوحة للشباب بـ 10 ملايين دينارٍ جزائري وهو ما يقارب 85 000 دولار أمريكي (في ذلك الوقت) حسب احتياجات إنجازه المشروع. من الشروط الأساسية للاستفادة من مشروعٍ في إطار هذا الجهاز ما يلي:

- إثبات الجنسية الجزائرية.
 - أن يتراوح سنُّ الشاب من 19 إلى 35 سنة، مع التعهد بخلق منصبٍ عملٍ دائمين إذا كان سنه ما بين الـ 35 والـ 40 سنة.
 - أن يكون الشاب بطلاً لحظة إيداعه ملفه ويكون ذلك من خلال التأكد من عدم انتسابه لدى مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS والصندوق الوطني للتأمين لغير الأجراء CASNOS، وقد وسَّع هذا التحقيق ليشمل التأكد من عدم حصوله على أموالٍ في إطار الدعم الفلاحي عن طريق مديرية المصالح الفلاحية DSA.
 - أن تكون لديه مؤهلات مهنية ذات صلة بالنشاط المطلوب، فالنشاطات التي تتطلب تراخيص خاصة يجب على حامل المشروع أن يكون مؤهلاً لها من خلال دبلومات، أما النشاطات البسيطة فيمكن أن يكتفي الشاب بخبرته ممثلةً في شهادة عمله في المجال.
 - أن يُقدِّم مساهمةً شخصيةً في تمويل المشروع.
 - أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.
- كما يفرضُ المرسوم التنفيذي رقم 03 - 290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 على الشباب ذوي المشاريع في الحالات التي يطلبون فيها تمويلاً بنكياً الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع ودفع اشتراكاتهم فيه، ويضمن هذا الأخير لدى البنوك والمؤسسات المالية القروض التي تمنحها هذه المؤسسات للشباب ذوي المشاريع.
- في الفترة الأخيرة راهنت الدولة الجزائرية من خلال ما سمي ببرنامج رئيس الجمهورية على جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في نمو الاقتصاد المحلي والوطني وذلك بتجسيد وإنشاء المؤسسات المصغرة انطلاقاً من اعتبار هذه الأخيرة الملاذ للقضاء على البطالة ومحاربة الفقر من جهةٍ وخلقاً للثروة من جهةٍ أخرى، حيث سعت الوكالة إلى تطوير استراتيجياتها بما يتماشى مع المتغيرات وسعت نحو التعاون والشراكة مع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين من مؤسساتٍ وأوساط مهنية وتعليمية، وتوجهت الوكالة مؤخراً لاستهداف خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني بغية الاستثمار في رأس المال البشري باستقطاب الكفايات والارتكاز على المشاريع الناجحة والنوعية التي تعطي قيمةً مضافة وفق ما تقتضيه الظروف خصوصاً إذا تعلق الأمر بطرح منتجٍ مبتكر أو جديد.

لقد أدى هذا الجهاز دوراً حاسماً كوسيط بين الشباب حاملي المشاريع والبنوك حيث تم إنشاء لجانٍ محلية تقوم بدراسةٍ وتقييم واعتماد المشاريع (منذ 26 ديسمبر 2007)، وذلك بمناقشة أفكارهم ومدى إمكانية

تجسيدها بحضورهم أمام المختصين في عدة مجالات، وهو إجراء جاء للتقليص من بيروقراطية البنوك التي ورغم الترسانة الكبيرة من التشريعات إلا أنها ظلت تمارس ضبايئة في منح القروض المصغرة أورثت من فترة الاقتصاد الموجه.

وقصد التفتح أكثر والتقرب من الشباب تم اعتماد أغلب فروع الوكالة بين سنتي 1998 و 1999 عبر كامل التراب الوطني واستثناءً تم إنشاء 3 فروع بالجزائر العاصمة (شرق - غرب - جنوب) وفرعين بكل من قسنطينة وهران (A-B)، ثم تعزّز هذا بإنشاء ملحقات بالكثير من دوائر الوطن بين الفترة الممتدة بين 2010 و 2012.

وتجدر الإشارة إلى أنّ صيغ التمويل في هذا الجهاز هي ثلاثة منها التمويل الذاتي الذي تم العمل بها سنة 1999 ومُجدّد سنة 2004 ليعود العمل به سنة 2018 أما الصيغتين الأخرين المتمثلتين في التمويل الثنائي والثلاثي فيمكن تخليصهما فيما يلي:

جدول رقم (11) نوع التمويل المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

نوع التمويل	تكلفة انجاز المشروع	مساهمة صاحب المشروع	مساهمة الوكالة	مساهمة البنك
ثنائي	حتى 5 مليون دينار	71 %	29 %	لا يساهم ¹
	من 5 000 001 إلى 10 مليون دينار	72 %	28 %	لا يساهم ²
ثلاثي	حتى 5 مليون دينار	1 %	29 %	70 %
	من 5 000 001 إلى 10 مليون دينار	2 %	28 %	70 %

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية للوكالة

في التمويل الثنائي يتم استرجاع القرض دون فائدة الذي يمثل 28 % أو 29 % بعد سنة من تحويله لحساب الشاب أما في التمويل الثلاثي فيتم استرجاعه بعد انتهاء فترة تسديد القرض البنكي الذي يمثل 70 % والمقدرة بخمس سنوات، ويستفيد الشاب من فترة سماح تقدر بـ 3 سنوات لتمكين المؤسسة وإعطائها فرصة العمل والنمو. إضافة للقروض سالف الذكر عملت الوكالة ومنذ 2011 لمنح عدة قروض في حالة التمويل الثلاثي عند الضرورة هي:

1- 2 أبرمت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب اتفاقية مع البنك الوطني الجزائري للتكفل بتسيير الملف في حالة التمويل الثنائي لضمان تسهيل إجراءات تجسيد المشروع.

1. عربة ورشة VA:

ويمنح عند الضرورة قرضٌ إضافي دون فائدة لغاية 500 ألف دينار لاقتناء تجهيزاتٍ تدخل في نشاطات: الترتيب، كهرباء العمارات والتدفئة، والتكييف والزجاج ودهن العمارات وميكانيك السيارات ويشترط أن يكون الشاب من خريجي مراكز التكوين المهني للحصول على هذا القرض الإضافي.

2. المكاتب الجماعية CG:

وُمنح عند الضرورة قرض دون فائدة يصل لمليون دينار للشباب حاملي شهادات التعليم العالي للتكفل بإيجار مكاتب جماعية وهم: الأطباء ومساعدو القضاء، والخبراء المحاسبون، ومحافظو الحسابات والمحاسبون المعتمدون ومكاتب الدراسات والمتابعة التابعة لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

3. إيجار المحل LO:

وفي حالة الضرورة يمنح قرض دون فائدة يصل لـ 500 ألف دينار للتكفل بإيجار محلٍ مخصص لإنتاج السلع والخدمات باستثناء الأنشطة سالفه الذكر.

ويتم استرجاع كافة القروض التي تمنحها الوكالة في ظرف خمسة سنوات مقسمة إلى 10 أقساط بواقع قسط لكل ستة أشهر.

إضافة لما ذكر أعلاه فلقد أدرج القرار الوزاري المشترك رقم 302-087 بين وزارة العمل ووزارة المالية المؤرخ في 26 جوان 2016 العديد من الامتيازات المالية، منها تخفيض نسبة فائدة قروض الاستثمارات الخاصة بإحداث أو توسيع الأنشطة الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية بـ 100 % من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في كل قطاعات النشاطات وعلى باقي آجال سداد القروض البنكية عند تاريخ 07 جوان 2013، كما يتم منح علاوة بصفة استثنائية للمشاريع التي تنطوي على ميزة تكنولوجية قيّمة، والتي يتغير مبلغها حسب أهمية المشروع ومحتواه التكنولوجي وكذا أثره على الاقتصاد المحلي أو الوطني، وذلك في حدود نسبة 10 % من كلفة المشروع¹.

أما الامتيازات التي تمنحها الوكالة بعد استغلال المشروع فيمكن إيجازها في النقاط التالية:

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وإضافات البناءات (لمدة 3 سنوات أو 6 سنوات للمناطق الخاصة والهضاب العليا أو 10 سنوات لمناطق الجنوب).
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.
- الإعفاء الكلي من الضريبة الجزائرية الوحيد IFU ابتداءً من تاريخ استغلال المشروع ولمدة 3 سنوات أو 6 سنوات للمناطق الخاصة أو 10 سنوات لمناطق الجنوب.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 45، الصادر في 31 جويلية 2016، ص 26.

- تمديد فترة الإعفاء من الضريبة الجزافية الوحيدة IFU لمدة سنتين عند التعهد بتوظيف 3 عمال لمدة غير محددة.
- عند نهاية فترة الإعفاء تستفيد المؤسسة من تخفيض جبائي بـ 70 % خلال السنة الأولى من الإخضاع الضريبي و 50 % للسنة الثانية و 25 % للسنة الثالثة.
- ومنذ سبتمبر 2003 مكنت الوكالة الشباب الذين أنشئوا مشاريعهم من توسيع نشاطاتهم بعد انتهاء مدة الإعفاء ووفق شروط منها تسديد 70 % من القرض البنكي و 70 % من القرض دون فائدة في حالة التمويل الثنائي وتسجيل نتائج في تطور إيجابي ويستفيد الشاب في هذه المرحلة من جميع الامتيازات سالفة الذكر وبنفس الشروط ولمرة واحدة.
- يتحدد نجاح المشروع بقدرة الشاب رائد الأعمال على تسييره في محيط اقتصادي متغير تشوبه الأخطار، ولذلك عملت الوكالة على مساعدة الشباب من خلال إلزامهم منذ أكتوبر 2015 بالقيام بتكوين قبل تمويل مشروعاتهم وسطرت برنامجاً تكوينياً صمم لمعالجة النقائص والمشاكل التي كانت تواجههم وأدت إلى فشلهم، ويحتوي هذا البرنامج على المقاييس التالية¹:
- مقياس الإنشاء الذي يتناول كيفية وإجراءات إنشاء المؤسسة.
- مقياس التسويق الذي يساعدهم على دراسة السوق ووضع استراتيجية تسويقية ناجحة.
- مقياس الحماية الذي يعطيهم فكرة عن كيفية التصريح والتعامل مع مصالح الضرائب.
- مقياس التخطيط المالي الذي يهدف لتمكينهم من وضع وفهم الميزانية.
- مقياس المحاسبة الذي يزودهم بالمعارف والالتزامات المحاسبية القانونية.
- وفي إطار مساعدة الشباب على اقتناص الفرص والتخلص من معوقات الحصول عليها أبرمت الوكالة اتفاقيات عديدة مع عدة هيئات أهمها²:
- اتصالات الجزائر.
- مديريات التكوين المهني.
- وزارة الصيد البحري.
- الجامعات.
- الجزائرية للمياه
- مؤسسة سيال.
- المؤسسة الوطنية لنقل وتوزيع المنتجات البترولية Naftal.
- وزارة البيئة والهيئات التابعة لها.

1 - قاسي فاطمة الزهراء، المرافقة المقاولاتية وتنشيط المشروعات الاستثمارية في الجزائر، مرجع سابق، ص 185.
2 - معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لفرعها بالجلوفة بتاريخ: 2018/07/12.

- وزارة العدل.
 - وزارة الفلاحة والتنمية الريفية.
 - الوكالة الوطنية لترقية وتطوير الحضائر التكنولوجية Anpt.
 - وزارة الثقافة.
 - الوكالة الوطنية لتسيير تجهيزات المؤسسات الصحية.
 - الوكالة الوطنية لشمين نتائج البحث والتطوير التكنولوجي.
- كما تم إنشاء هيئة سُميت " دار المقاولاتية" يكون مقرها بالجامعة تتمثل مهامها في تحسين وتكوين وتحفيز الطلبة والباحثين، وضمان مرافقتهم الأولية من أجل إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار تمويل الوكالة، وتهدف هذه الهيئة أيضاً لتنظيم ملتقيات ولقاءات تحسيسية وتقتراح برامج دراسية تتمحور حول: كيفية اختيار فكرة المشروع، مواصفات المنشئ، تشخيص المحيط المحلي، إدارة المعرفة والإبداع، إعداد مخطط الأعمال، وتجدر الإشارة أن هذه الفكرة كانت محل اتفاقية بين جامعة قسنطينة والوكالة سنة 2004 وتم تعميمها أكتوبر 2014.
- في مارس 2018 أبرمت وزارة العمل والتشغيل بصفة الجهة الوصية عن الوكالة اتفاقية مع وزارة العدل تهدف لترقية ونشر الحس الريادي لفائدة المحبوسين ومرافقة المحبوسين المفرج عنهم خلال مسار إحداث مؤسساتهم المصغرة، وتشمين الخبرات في هذا المجال وهو ما يعكس أهمية أجهزة الدعم والمرافقة في الجانبين الاقتصادي والاجتماعي معاً والتكامل بين ذلك.
- ومنذ إنشائها سنة 1996 وإلى غاية جويلية 2018 مولت الوكالة الوطنية عدة أنواع من النشاطات يمكن تلخيصها فيما يلي:

- الفلاحة، 30 نوع نشاط مختلف.
- الحرف، 259 حرفة مختلفة.
- البناء والأشغال العمومية والري، 16 نوع نشاط مختلف.
- الصناعة، 237 صناعة مختلفة.
- الصيد، 04 أنواع صيد مختلفة.
- المهن الحرة، 14 مهنة مختلفة.
- الخدمات، 197 خدمة مختلفة.
- النقل، 04 أنواع من نشاطات النقل.

أي بمجموع 761 نوع نشاط، غير أن توجه الوكالة الوطنية مؤخراً والقاضي بتجميد الأنشطة الكلاسيكية التي لا تعطي قيمة مضافة معتبرة وتشجيع الأنشطة الإبداعية والابتكارية، وذلك من خلال استقطاب خريجي المدارس العليا والجامعات وحتى مراكز التكوين المهني، وما دفعها إلى هذا هو ما أفضته أزمة تدهور أسعار النفط في جويلية 2014 وما تبعه من إجراءات لترشيد النفقات، حيث وجدت الوكالة الوطنية نفسها مرغمة على التمويل الذاتي

لمشاريع الشباب الذين يلجؤون إليها لدعمهم وهو ما يعد تحدياً حقيقياً خصوصاً مع تبنيتها مساعدة الشباب الذين واجهتهم صعوبات مالية في إعادة جدولة ديونهم.

أحصت الوكالة ومنذ إنشائها ولغاية 31 ديسمبر 2016 تمويل 367 980 مشروعاً ما بين إنشاء وتوسعة وزعت كالتالي:

جدول رقم (12) تطور تمويل المشاريع من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب

السنوات	عدد المشاريع الممولة الكلية	عدد المشاريع الممولة في مرحلة التوسعة
من الإنشاء حتى 2010	140 503	2 441
2011	42 832	606
2012	65 812	627
2013	43 039	501
2014	40 856	462
2015	23 676	256
2016	11 262	196
المجموع	367 980	5 089

المصدر: من إعداد الطالب اعتماد على إحصائيات الوكالة بالموقع: www.ansej.dz.

يتضح من الجدول أعلاه أن أزيد من نصف المشاريع تم تمويلها في الفترة الممتدة بين 2011 و2014، حيث عملت الوكالة في هذه الفترة على تكثيف نشاطها باستقطاب الشباب وفتح عدة نشاطات كانت مجمّدة، غير أن انخفاض أسعار البترول أثر سلباً على هذا التوجه وقلص من قدرتها على تمويل المشاريع وتبنيها لاستراتيجية التمويل الذاتي للمشاريع، حيث عززت الوكالة فروعها بتوظيف عدة إطارات في مجال متابعة المشاريع وتحصيل القروض الممنوحة في السنوات السابقة، كما يلاحظ أن نسبة المشاريع التي وسعت نشاطها لم تتجاوز 2 % وعكس هذا الصعوبات التي يتخبط فيها الشباب من ناحية التعامل مع البنوك، كما يدعو هذا لإعادة النظر في إجراءات الحصول على توسعة المشروع خاصة أن الشباب يثبت نجاحه فيه بعد تسديده للقرض البنكي وضرورة التركيز على هذه الفئة ببعث تسهيلات جديدة.

أما عن حصيلة أثر هذه المشاريع فتعدّ الوكالة من أفضل الآليات المتعلقة بالدعم والمرافقة بأزيد من مناصبي عمل لكل مشروع، ويلخص الجدول الموالي تطور أثر التشغيل لعدد المشاريع الممولة لذات الفترة السابقة:

جدول رقم (13) تطور أثر التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب

عدد مناصب العمل المنشأة	السنوات
392 670	من الإنشاء حتى 2010
92 682	2011
129 203	2012
96 233	2013
93 140	2014
51 570	2015
22 766	2016
878 264	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماد على إحصائيات الوكالة بالموقع: www.ansej.dz.

وتدُل بعض الأرقام المعلن عنها سنة 2016 من طرف الوكالة الوطنية عن محاولتها التركيز على نوعية المشاريع باستقطابها لفئة حاملي الشهادات وتقليل تكلفة تمويلها ويظهر ذلك جلياً في النقاط التالية:

- متوسط المشاريع الممولة 45 مشروعاً في اليوم.
- 66 % من المشاريع الممولة للشباب خريجي التكوين المهني.
- 18 % من المشاريع الممولة للشباب حاملي الشهادات الجامعية.
- 65 % من المشاريع الممولة تقل تكلفتها انجازها 5 مليون دينار جزائري.
- 14 % من المشاريع الممولة للإناث.
- 92 % من الشباب المستفيدين يقل سنهم عن 35 سنة.
- تمثل توسعة المشاريع 2 % من مجموع المشاريع الممولة.

كما يتضح ذلك أيضاً من خلال تشجيع الوكالة للمشاريع في قطاع تكنولوجيا الإعلام والاتصال والمشاريع الناشئة (Start-up) واستفادتها من مرافقة خاصة، حيث يعكس الجدول التالي تطور نسبة هذه المشاريع من مجموع المشاريع الممولة في السنوات الأخيرة:

جدول رقم (14) تطور عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في قطاع TIC

السنوات	عدد المشاريع الممولة في قطاع TIC	نسبتها لمجموع المشاريع
من الإنشاء حتى 2010	6 858	5 %
2011	451	1 %
2012	616	1 %
2013	591	1 %
2014	750	2 %
2015	655	3 %
2016	628	6 %
المجموع	10 549	3 %

المصدر: من إعداد الطالب اعتماد على إحصائيات الوكالة بالموقع: www.ansej.dz.

أما عن نوعية النشاطات التي مولتها الوكالة فلقد جاءت موزعة حسب الجدول التالي:

جدول رقم (15) نوعية النشاطات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب

قطاع النشاط	العدد	النسبة %
الفلاحة والصيد	54 615	14.84 %
الصناعة التقليدية والحرف	42 621	11.58 %
الأشغال العمومية، البناء والري	32 828	8.92 %
الصناعة والصيانة	33 806	9.19 %
المهن الحرة	9 456	2.57 %
الخدمات	194 654	52.90 %
المجموع	367 980	100 %

المصدر: من إعداد الطالب اعتماد على إحصائيات الوكالة بالموقع: www.ansej.dz.

والملاحظ في الجدول السابق أنَّ قطاع الخدمات يمثل أكثر من نصف المشاريع الممولة من طرف الوكالة، وعند تحليلنا لهذه النسبة نجد أنَّ نصفها تم تسجيله في الفترة الممتدة ما بين 2011 و 2013 بمجموع 194 654 مشروعاً، حيث عملت الوكالة في هذه الفترة لرفع التجميد عن نشاطات النقل بصفة عامة، وهي نشاطات لا تتطلب مؤهلات مهنية خاصة وهو ما أدى إلى تنافس الشباب عليها، الأمر الذي انعكس كذلك فيما بعد على استرجاع القروض الممنوحة، إذ نجدُ إصرار وإلحاح المستفيدين في فترة التمويل على هذه النشاطات ثم اتصلوا من تبعات ذلك، ليأتي بعد هذا قطاع الفلاحة والذي حقق قرابة الـ 15 % من مجمل المشاريع الممولة، ثم نجد بعد

ذلك قطاع الصناعة التقليدية والحرف بنسبة تناهز الـ 12 %، ثم قطاع الأشغال العمومية وقطاع الصناعة بنسبة تقارب الـ 09 % لكل منهما، ويكون قطاع المهن الحرة في الأخير بنسبة لا تتجاوز الـ 03 %.

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

تعدّ هذه الوكالة من بين أهم الأجهزة التي تم استحداثها بهدف تطوير المهن والحرف التقليدية بهدف احتواء القطاع غير الرسمي وتحقيق التوازن الجهوي بين المدن والمناطق الريفية وكذا المحافظة على الحرف والصناعات التقليدية من الاندثار وتطويرها ومساهمتها في خلق القيمة المضافة¹.

خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 بالجزائر حول " تجربة القرض المصغر في الجزائر وبناء على التوصيات المقدمة من طرف الخبراء المشاركين في هذا الملتقى² أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04 - 14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي هيئة عمومية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطاتها، ثم تم تحويلها لوزارة التضامن سنة 2006، وتعنى بتقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وتضمن المتابعة لإنجاح مشاريعهم المنشأة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي³.

وتضطلع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام التالية⁴:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
- تمح قروضاً دون مكافأة.
- تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
- وتكلف على الخصوص بما يلي⁵:

- تنشئ قاعدة للمعطيات حول الأنشطة والمستفيدين من الجهاز.
- تقدم الاستشارة والمساعدة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر في مسار التركيب المالي ورصد القروض.
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها والمشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في آجالها.

1 - طلحي سماح، دور أجهزة المرافقة في دعم إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 05، جوان 2016، ص 305.

2 - خالد رجم وآخرون، تقييم برامج دعم المشاريع المقاولاتية للوكالة الجهوية لتسيير القرض المصغر بولاية ورقلة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 06، جوان 2017، ص 78.

3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر في 22 جانفي 2004، ص 08.

4 - المرجع السابق، ص 08.

5 - المرجع السابق، ص 08.

- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة يكون هدفها تحقيق عمليات الإعلام، والتحسيس ومرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم، وذلك لحساب الوكالة.
- تستعين بأي شخص معنوي أو طبيعي متخصص للقيام بأعمال تساعد على إنجاز مهامها.
- تكلف مكاتب دراسات متخصصة بإنجاز مدونات نموذجية خاصة بالتجهيزات ودراسات مونوغرافية محلية وجهوية.
- تنفذ كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لدعم تحقيق أهداف جهاز القرض المصغر واستعمالها وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- وقد ذكر المشرع الجزائري شروط الاستفادة من هذا الجهاز بوصفه المستفيدين بالمواطنين مسقطاً صفة الاستثمار أو حمل المشروع وجاءت حسب المرسوم التنفيذي رقم 04-15 مجتمعة فيما يلي¹:
- أن يبلغوا من العمر 18 سنة فما فوق.
- أن يكونوا دون دخل أو ذوي دخل ضعيف غير مستقر وغير منظم.
- أن يتوفروا على إقامة مستقرة.
- أن يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب.
- ألا يكونوا قد استفادوا من مساعدة أخرى لإحداث الأنشطة.
- أن يقدموا مساهمة شخصية.
- إضافة للمهام المنوطة بما تضع الوكالة أهدافاً اقتصادية واجتماعية يمكن إنجازها فيما يلي²:
- المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، والعمل في البيت والحرف والمهن، ولا سيما الفئات النسوية.
- رفع الوعي بين سكان الريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية، من السلع والخدمات المولدة للمداخيل والعمالة.
- تنمية روح ريادة الأعمال، لتحل محل الاتكالية، وبالتالي تساعد على الإدماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص.
- دعم توجيه، ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم.
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية.
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات الجدد مصغرة.

1 - المرجع السابق، ص 13.

2 - متاح على: <https://www.angem.dz/ar/article/objectifs-et-missions> تاريخ الاطلاع: 16 جويلية 2018، على الساعة: 21H48.

- دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/بيع.

تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على صيغتين من التمويل كما يمكن تلخيص أهم شروط التمويل حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 11 - 134 المؤرخ في 22 مارس 2011 من خلال الجدول التالي¹:

جدول رقم (16) صيغ التمويل المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

الامتياز	الفئة المستفيدة	مساهمة صاحب المشروع	مساهمة الوكالة	مساهمة البنك
لا يفوق 100000 دج	شراء مواد أولية للمشروع	لا يساهم	سلفة دون فائدة	لا يساهم
لا يفوق 250000 دج	شراء مواد أولية للمشروع لمواطني الجنوب	لا يساهم	سلفة دون فائدة	لا يساهم
انجاز مشروع لا تفوق تكلفته 1 مليون دج	كل المواطنين	1 %	29 %	70 %
	كل المواطنين	1 %	29 %	70 %

المصدر: من إعداد الطالب بناء على المرسوم التنفيذي السالف الذكر ومعلومات من الوكالة المحلية بالجلفة وعلى غرار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فإنَّ المستفيدين من هذا الجهاز (في حالة التمويل الثلاثي) مجبرون كذلك على الانخراط في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وذلك تنفيذاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 04-16 المؤرخ في 22 جانفي 2004، والذي يغطي بناءً على طلب من البنوك والمؤسسات المالية المعنية المبالغ المستحقة التي لا تزال في أصل الدين والفوائد المستحقة حتى تاريخ إعلان الخسائر التي تتجاوز 85 %.

انطلق نشاط الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر سنة 2005 ومنذ ذلك مَولت عدة مشاريع وقدمت قروضاً مختلفةً وساعدت في إنشاء مؤسساتٍ مصغرة وهو ما تؤكدُه حصيلتها لغاية 30 سبتمبر 2019 الموضحة في الجداول التالية²:

جدول رقم (17) توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب التمويل

النسبة %	عدد القروض الممنوحة	نمط التمويل
90.41 %	804 609	السلفات دون فوائد شراء المواد الأولية
09.59 %	85 319	السلفات دون فائدة لإنشاء مؤسسة
100 %	889 928	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الموقع الإلكتروني: www.angem.dz.

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، *الجريدة الرسمية*، العدد 19، الصادر في 27 مارس 2011، ص 08.
2 - متاح على: <https://www.angem.dz/ar/article/objectifs-et-missions> تاريخ الاطلاع: 12 ديسمبر 2019، على الساعة: 13H59.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ النسبة الكبيرة من الذين استفادوا من هذا الجهاز ينتمون للفئة التي تبحث عن المواد الأولية وهو ما يدل على تركيز عمل الوكالة على السلفات الخاصة باقتناء المواد الأولية، والجدير بالذكر أنّ هذه السلفات كانت تقدر بـ 40 ألف دينار جزائري قبل سنة 2011 ولا يمكن مقارنتها بالسلفات المخصصة لإنشاء المؤسسات نظراً لبساطتها واعتبارها قروضاً زهيدة ذات تأثير محدود، فالقروض هذه لا تفوق ست أضعاف الأجر الأدنى المضمون وهو ما يدعو إلى ضرورة إعادة النظر فيها بما يتوافق مع متطلبات تحقيق القيمة المضافة وخلق الثروة الفعلية.

كما ركزت الوكالة على استهداف العنصر النسوي وهو ما تظهره إحصاءاتها المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (18) توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب جنس المستفيد

النسبة %	العدد	جنس المستفيد
36.62 %	325 869	الذكور
63.38 %	564 059	الإناث
100 %	889 928	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الموقع الإلكتروني: www.angem.dz.

أما نوعية النشاطات التي منحت فيها الوكالة السلفات فلقد توزعت كما يلي:

جدول رقم (19) توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب قطاع النشاط

النسبة %	العدد	قطاع النشاط
39.42 %	350 797	الصناعات الصغيرة
20.06 %	178 593	الخدمات
17.60 %	156 583	الصناعة التقليدية
13.72 %	122 130	الفلاحة
08.64 %	76 905	البناء والأشغال العمومية
0.46 %	4 069	التجارة
0.10 %	846	الصيد البحري
100 %	889 928	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الموقع الإلكتروني: www.angem.dz.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ قرابة 40 بالمائة من النشاطات التي مولتها الوكالة تمثل الصناعات الصغيرة وهو ما تبرره قيمة السلفة الممنوحة التي كانت لا تتجاوز 400 ألف دينار جزائري قبل سنة 2011، في حين احتل قطاع الخدمات المرتبة الثانية بنسبة فاقت الـ 20 بالمائة، وما يلاحظ أيضاً بهذا الخصوص أنّ رفع السلفات لما هو عليه الآن ساهم في تنوع هذه النشاطات منها (نشاط سيارة الأجرة) وغيره، ليأتي قطاع الصناعة التقليدية ورغم

أهميته البالغة في تنويع الاقتصاد الجزائري إلا أنّ الوكالة لم تتمكن من تحقيق أرقام تعكس أهمية وجود جهاز موجه لهذه النشاطات، أما قطاع الفلاحة فنسبته المتدنية تطرّح أكثر من علامة استفهام خصوصاً بتواجد الوكالة في أغلب دوائر الوطن ومحاوله تقرّبها من الأوساط الريفية وتثبيت ساكنتها بما يخلق ما يسمى بالتوازن الجهوي، وبالنسبة للقطاع التجاري تعدّ الوكالة الوحيدة من بين أجهزة الدعم التي تعنى بهذا القطاع وبالرغم من ذلك فلم تتعدى نسبة استفادة المواطنين منه 0.5 بالمائة بواقع 4 069 مستفيد وبمعدل 226 مستفيد سنوياً، وهو رقم كان من الممكن تحقيقه ولائياً أو حتى أضيق من ذلك، وفي الأخير نجد قطاع الصيد ممثلاً بالدرجة الأولى في تربية المائيات يمثل نسبة ضئيلة جداً تؤوّل للصفر وهو ما يتناقض مع ما تزخر به البلاد من إمكانيات سواء على مستوى الصيد البحري أو القاري عبر السدود.

أما إحصائيات الوكالة فيما يتعلق بالفئات العمرية المستفيدة من السلفات فجاءت كالتالي:

جدول رقم (20) توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب عمر المستفيد

النسبة %	العدد	الفئة العمرية
36.07 %	320 976	من 18 إلى 29 سنة
31.38 %	279 223	من 30 إلى 39 سنة
18.27 %	162 656	من 40 إلى 49 سنة
10.30 %	91 642	من 50 إلى 59 سنة
03.98 %	35 431	ما فوق 60 سنة
100 %	889 928	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الموقع الإلكتروني: www.angem.dz.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ نسبة 36.07 بالمائة من المستفيدين تتراوح أعمارهم بين 18 و 29 سنة وأنّ 31.38 بالمائة من المستفيدين تتراوح أعمارهم بين 30 سنة و 39 سنة وبمجموع النسبتين يمثل 67.45 بالمائة، أي أنّ أزيد من ثلثي المستفيدين هم من الشباب وبما أنّ الجهاز موجه لكل فئات المجتمع فإنّ هذه النسب متماثلة مع التركيبة العامة لسكان الجزائر، وربما يمكن تفسير هذه النتائج المحققة وحسب ما ذكر آنفاً في الدراسات حول الفئات التي تنتهج ريادة الأعمال، يمكن تفسيرها بارتفاع روح ريادة الأعمال لدى هذه الفئة وتفرغها من الدراسة أو المسؤوليات، أما فئة الكهول فمثلت نسبة 28.57 بالمائة وهي نسبة قليلة نظراً لوجود جهاز آخر يعنى بجزء من هذه الفئة ممثلاً في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والذي ستطرق إليه في المطلب الموالي.

والجدير بالذكر أنّ قرابة نصف المستفيدين من هذا الجهاز هم أشخاص ذوو مستوى متوسط والجدول التالي

يوضح نسب المستفيدين إلى مستواهم التعليمي:

جدول رقم (21) توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب مستوى التعليم

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
15.75 %	140 144	دون المستوى
01.53 %	13 587	متعلم
15.02 %	133 631	ابتدائي
49.86 %	443 758	متوسط
13.81 %	122 915	ثانوي
04.03 %	35 893	جامعي
100 %	889 928	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الموقع الإلكتروني: www.angem.dz.

من الملاحظ في الجدول أعلاه أنّ غالبية المستفيدين هم من فئةٍ مستواها التعليمي متوسط، وهو ما توضحه الكثير من الدراسات التي تُجمع على غياب حلقة الوصل ما بين ما يتم تكوينه في مؤسسات التكوين المهني والمعاهد والجامعات وبين ما تفرضه ضرورة توجه أفراد المجتمع للأعمال الريادية، كما يُشكل الأفراد دون مستوى المتوسط إذا تم جمع النسب للفئات الثلاث الأولى قرابة الثلث أي بنسبة 32.30 % وهو ما يُشكل عقبةً كبيرة أمام الوكالة لصعوبة تكوين هذه الفئة وافتقارها للمهارات المطلوبة للريادة ولإنشاء وتسيير منظمة، خاصة في المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الدولية الراهنة التي لا تترك فرصةً لهذه الفئة لتحقيق طموحها بالرغم من كل التسهيلات والامتيازات والظروف المتوفرة لها، كما تبقى نسبة فئة الجامعيين متدنيةً وهي الإحصائية التي تجمع بين أغلب أجهزة الدعم والمرافقة.

وعلى صعيد خلق مناصب العمل تُحصى الوكالة أزيد من مليون وثلاثمائة ألف منصبٍ عملٍ تم استحداثه موزعة حسب الجدول التالي:

جدول رقم (22) مناصب العمل المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

النسبة %	عدد المناصب المستحدثة	صيغ التمويل
90.20 %	1 189 014	تمويل لشراء مواد أولية
09.80 %	129 199	تمويل ثلاثي (عن طريق البنك)
100 %	1 318 213	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الموقع الإلكتروني: www.angem.dz.

ومن خلال هذه الأرقام نستنتج أنّها عبارة عن توقعات أو تكهنات تضعها الوكالة تعتمد في ذلك طبيعة المشاريع الممنوحة، لأنّ غالبية السلفات موجهة لاقتناء المواد الأولية ولا يظهر في شروط الحصول على هذه الأخيرة مدى التزام المستفيد بالتصريحات لدى مصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، أما عند مقارنة عدد السلفات

الممنوحة في إطار إنشاء المؤسسات سالف الذكر (83 319) مشروع نجد أنّ كل مشروع يوظف 1.5 فرداً وهو رقم يبقى ضئيل جداً، ويمكن القول أنّ هذه القروض هي فردية تقريباً ولم تساهم المساهمة الفعالة والمرجوة. بينما جاء تطور حصيلة المشاريع الممولة من طرف الوكالة وأثرها في التشغيل للفترة الممتدة ما بين 2005 و2016 موزعاً حسب الجدول التالي:

جدول رقم (23) تطور عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وأثرها في الشغل

السنة	عدد المشاريع الممولة	أثر الشغل
2005	3 329	4 994
2006	22 221	33 331
2007	17 231	25 847
2008	42 099	63 148
2009	60 734	91 101
2010	51 956	77 934
2011	107 611	161 417
2012	146 427	219 641
2013	110 702	166 053
2014	117 543	176 315
2015	84 101	126 152
2016	21 363	32 045
المجموع	785 317	1 177 978

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على الديوان الوطني للإحصائيات

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنّ عدد المشاريع الممولة تصاعد في الفترة الممتدة من إنشاء الوكالة لغاية سنة 2010 باستثناء سنتي 2007 و2010، غير أنّ ما تم تحقيقه في أربع سنوات التي تليها يزيد عن 61 % من مجموع النتائج المحققة وهو ما يُعد طفرةً يعودُ السبب فيها للسياسة المنتهجة بعد أحداث جانفي 2011 وما تبع ذلك من تسهيلات كان الهدف منها شراء السلم الاجتماعي خاصة سنة 2012، كما ساهمت البحبوحة المالية لهذه الفترة في سهولة تحقيق هذه الأرقام، وعند تحليلنا لإمكانات الوكالة نجد أنّه في سنة 2012 تم تمويل ما معدله 3 050 مشروع لكل فرع عبر كامل التراب الوطني وهو رقم معتبر جداً إذا تمت مقارنته بما تم تحقيقه في السنوات الأخيرة، حيث لا يتجاوز معدل ذلك في سنة 2016 الـ 445 مشروع، مما قد يُفسرُ بتدني العجلة الريادية لدى الجهاز وانتهاجها لاستراتيجية غير واضحة المعالم.

أما فيما يتعلق بما تقدمه الوكالة من خدماتٍ غيرَ ماليةٍ متمثلة في التكوين والنشاطات المساعدة على تنمية المهارات ونشر ثقافة العمل في المجتمع فقد أحصت الوكالة إلى غاية نهاية سبتمبر 2019 النتائج التالية:

جدول رقم (24) الخدمات غير المالية المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

عدد المستفيدين	الأنشطة المنجزة
107 148	التكوين في مجال تسيير المؤسسة
98 452	التكوين في مجال التعليم المالي العام
1 482	التكوين حسب برنامج (GET AHEAD)
3 286	مواضيع متعلقة بإنشاء وتسيير نشاط
210 368	العدد الإجمالي للمستفيدين من التكوين
88 110	اختبارات المصادقة على المكتسبات المهنية
26 767	المستفيدون من الصالونات (عرض / بيع)
325 245	العدد الإجمالي للمستفيدين

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الموقع الإلكتروني: www.angem.dz.

المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

تأسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94 - 188 المؤرخ في 06 جويلية¹ 1994، منظما لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 المؤرخ في 26 ماي من ذات السنة²، والذي يهدف إلى إحداث نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفةٍ لإرادية ولأسباب اقتصادية. حيث يُعد هذا الجهاز هيئةً عمومية تحت وصاية وزير العمل والحماية الاجتماعية آنذاك، حيث يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي أوكلت إليه صلاحياتٍ تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة، وضبط المنخرطين فيه، ومن ثم صرف التعويضات المستحقة للبطالين المعنيين بخدماته، وامتدت مهامه لتشمل مساعدة البطال المسرح على إعادة الاندماج في الحياة العملية من جديد، وفي كل مرة كانت تُسند إليه مهام أُخر سنحاول ذكر أهمها فيما يلي:

- تمثلت أول مهمة للصندوق والتي أوكلت إليه بمجرد إنشائه سنة 1994 في تأمين البطالين، وذلك بدفع تعويضاتٍ للعمال الذين فقدوا مناصبهم نتيجة أسباب اقتصادية خارجة عن نطاقهم.
- وتمحورت المهمة الثانية في تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني لهؤلاء البطالين في سوق العمل من خلال إنشاء مراكز البحث عن الشغل، والتي تمثلت مهمتها في العمل على تعزيز قدرات البطالين في البحث عن العمل من جديد، وتزويدهم بمختلف المعلومات الضرورية لذلك، والدعم الكفيل بمساعدتهم على تطوير

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادر في 06 جويلية 1994، ص 05.
2 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر في 26 ماي 1994، ص 12.

- قدراتهم في التعامل مع المواقف الصعبة وتنمية الثقة بالنفس بالإضافة إلى مختلف المهارات الضرورية في عملية البحث عن العمل.
- كما كُلف الصندوق أيضاً بإجراءات دعم العمل الحر التي تتكفل بها مراكز المساعدة على العمل الحر CATI، ويهدف هذا أيضاً إلى تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال ومن خلال مرافقتهم في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وذلك بتزويدهم بخدمات الإعلام والتوجيه والتكوين.
 - التكوين التحويلي والذي يسمح للبطالين المستفيدين باكتساب مؤهلات جديدة تساعد على تنمية قدراتهم للاندماج مجدداً في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى.
 - ابتداء من سنة 1994، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء، حيث قدر عددهم لغاية أواخر 2006 بـ 189 830 عاملاً من مجموع 201 505 مسجل، أي بنسبة استيفاء تفوق الـ 94 %، وتعد الفترة ما بين 1996 و1999 الأكثر تسجيلاً في هذا النظام وهي الفترة التي سايرت مخططات التعديل الهيكلي.
 - كما كُلف الصندوق انطلاقاً من سنة 1998 بتبني برنامج لمساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات وذلك لتفادي لجوئها لتسريحات منها:
 - تسهيل الاستفادة من القروض البنكية للاستثمارات التي تم التأكد من جدواها.
 - مساعدتها على تبني وسائل حديثة في التسيير والاستفادة من خدمات خبراء مختصين في شتى المجالات.
 - المساهمة في تكوين المسيرين والعمال.
- أما فيما يتعلق بإعادة إدماج البطالين فقد قام الصندوق بعدة إجراءات لمرافقتهم في البحث عن عمل تحت رعاية مستشارين متخصصين وكانت حصيلة ذلك من سنة 1998 إلى 2004 كما يلي¹:
- أكثر من 11 583 بطالاً تم تكوينهم في مجال تقنيات البحث عن الشغل.
 - أكثر من 2 311 بطالاً تمت مرافقتهم في إحداث مؤسساتهم المصغرة.
 - أكثر من 12 780 بطالاً تابعوا تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.

في سنة 2004 أنيط الصندوق بمأمورية جديدة تمثلت في تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 20 جوان 2010، والمرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات وشروط منح

1 - متاح على: https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx تاريخ الاطلاع: 25 جويلية 2018، على الساعة: 14H53.

المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و50 سنة، حيث سقفت تكلفة إنجاز المشاريع للبطالين بـ 10 ملايين دينار جزائري وهو نفس الشرط المعتمد لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

والملاحظ في هذه المهمة هو تشابه الإجراءات والشروط بين هتتين الهيئتين حيث تبين المقارنة أن الاختلاف البسيط يتمثل في شرط السن حيث يتقاطع الصندوق والوكالة في الفئة العمرية ما بين 30 و35 سنة ومحدودية صيغة التمويل في الصندوق في التمويل الثلاثي، حتى طريقة تسيير الملفات ومتابعتها وتتطابق وتختلف المسميات فقط فنجد لدى الصندوق مكلفين بالمراقبة يقومون بذات المهام التي يقوم بها المكلفون بالمتابعة بالوكالة، وكما تم تمديد شرط السن في فيفري 2019 ليصل إلى 55 سنة.

حقق الصندوق نتائج متوسطة على العموم فيما يخص إحداث المشاريع، حيث ومنذ تكليفه بهذه المهمة ولغاية 31 ديسمبر 2016 مؤل الصندوق 138 716 مشروعاً، وهو ما سمح بخلق 288 721 منصب عملٍ أي بواقع منصبٍ عملٍ لكل مشروع وهي نسبٌ تقارب تلك المحققة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، ويبين الجدول التالي تطور تمويل المشاريع من طرف الصندوق:

جدول رقم (25) تطور عدد المشاريع الممولة وأثر الشغل للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

السنة	عدد المشاريع الممولة	أثر الشغل
2004	13	34
2005	1 901	5 159
2006	2 236	6 078
2007	2 574	6 949
2008	2 429	5 781
2009	4 221	9 574
2010	7 465	15 804
2011	18 490	35 953
2012	34 801	59 125
2013	21 412	41 786
2014	18 823	42 707
2015	15 449	37 921
2016	8 902	21 850
المجموع	138 716	288 721

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على الديوان الوطني للإحصائيات

المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

تُعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار هيئةً عمومية ذات طابع عمومي إداري تضطلع بخدمة المستثمرين المحليين والأجانب، كان الهدف من تأسيسها تسهيل وتقليص الإجراءات وتنظيمها للاستفادة من الامتيازات الممنوحة لتحفيز الاستثمار، ولقد تم إنشائها بموجب المرسوم التشريعي¹ 93 - 12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتضمن ترقية الاستثمار ووفق الأمر الرئاسي² رقم 01 - 03 المؤرخ في 20 أوت 2001، كما شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال تسعينيات القرن الماضي والمكلفة بالاستثمار تطوراتٍ تهدفُ للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، حُوِّلت لهذه الهيئة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمةً تسهيل وترقية واصطحاب الاستثمار³.

تتمثل مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في⁴:

- تسجيل الاستثمارات.
- ترقية الاستثمارات في الجزائر وفي الخارج.
- ترقية الفرص والإمكانات الإقليمية.
- تسهيل ممارسة الأعمال ومتابعة تأسيس الشركات وإنجاز المشاريع.
- دعم المستثمرين ومساعدتهم ومرافقتهم.
- الإعلام والتحسيس في لقاءات الأعمال.
- تأهيل المشاريع التي تمثل أهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني، وتقييمها وإعداد اتفاقية الاستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للاستثمار للموافقة عليها.
- حسب الأمر رقم 06 - 08 المؤرخ في 15 جويلية 2006⁵ تمنح الوكالة امتيازات للمستثمرين وفق نظامين تنقسم إلى مرحلتين (الإنجاز والاستغلال)، حيث تتراوح مدة مرحلة الإنجاز من سنة إلى ثلاث سنوات ولأغراض هذه الدراسة سيتم الإشارة لأهم الامتيازات الضريبية وذلك لتشعبها وتصنيفاتها المتعددة (جنوب - شمال)، حيث تعفى الاستثمارات من:

- الضريبة على القيمة المضافة فيما يتعلق بالسلع والخدمات غير المستثناة.
- الحقوق الجمركية فيما يتعلق بالتجهيزات المستوردة غير المستثناة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- حقوق نقل الملكية على الأملاك العقارية التي تمت في إطار الاستثمار المعني.

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادر في 10 أكتوبر 1993، ص 03.
 2 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 22 أوت 2001، ص 04.
 3 - متاح على: <http://www.andi.dz/index.php/ar/a-propos> تاريخ الاطلاع: 29 جويلية 2018، على الساعة: 11H22.
 4 - المرجع السابق.
 5 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 19 جويلية 2006، ص 17.

- حقوق التسجيل ومصاريِف الإشهار العقاري ومبالغ الأملاك الوطنية المتضمنة حق الامتياز على الأملاك العقارية المبنية وغير المبنية الممنوحة الموجهة لإنجاز المشاريع الاستثمارية، تطبق هذه المزايا على المدة الدنيا لحق الامتياز؛ كما تستفيد من هذه الأحكام الامتيازات الممنوحة للمستثمرين سابقاً بموجب قرار مجلس الوزراء لفائدة المشاريع الاستثمارية.

كما تعفى أيضاً الاستثمارات في مرحلة الاستغلال لمدة ثلاث سنوات والتي تُنشئ مائة منصبٍ شغلٍ أو أقل عند انطلاق النشاط ومن الضريبة على أرباح الشركات IBS والرسم على النشاط المهني TAP بطلبٍ من المستثمر، كما يمكن أن تُرفع هذه الامتيازات لمدة خمس سنوات بالنسبة للاستثمارات التي تخلُق مائة وواحد منصبٍ شغلٍ أو أكثر.

كما تعفى المناطق التي تستدعي تنميتها مساهمة خاصة من الدولة عند بداية الإنجاز ولمدة ثلاث سنوات من:

- الرسم على القيمة المضافة TVA فيما يخص السلع والخدمات غير المستثناة من المزايا التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار سواءً أكانت مستوردة أو مقتناةً من السوق المحلية.

- الحقوق الجمركية فيما يتعلق بالسلع المستوردة وغير المستثناة من المزايا التي تدخل مباشرةً في الاستثمار.

- حقوق التسجيل ومصاريِف الإشهار العقاري ومبالغ الأملاك الوطنية المتضمنة حق الامتياز على الأملاك العقارية المبنية وغير المبنية الممنوحة الموجهة لإنجاز المشاريع الاستثمارية.

- حقوق نقل الملكية فيما يتعلق بكل المقننات العقارية التي تتم في إطار الاستثمار.

- حق التسجيل بنسبةٍ مخفضةٍ قدرها 2 % فيما يخص العقود التأسيسية للشركات والزيادات في رأس المال.

- تكفل الدولة جزئياً أو كلياً بالمصاريِف بعد تقييمها من الوكالة فيما يخص الأشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية الضرورية لإنجاز الاستثمار.

كما تستفيد من هذه الامتيازات الممنوحة للمستثمرين سابقاً بموجب قرار مجلس الوزراء لفائدة المشاريع الاستثمارية وتطبق هذه المزايا على المدة الدنيا لحق الامتياز، أما بعد الاستغلال ولمدة عشر سنواتٍ فتعفى من الضريبة على أرباح الشركات IBS والرسم على النشاط المهني TAP والرسم العقاري VF ابتداءً من تاريخ الاقتناء بالنسبة للملكيات التي تدخل في إطار الاستثمار.

منذ الفترة الممتدة من 2002 و 2016 صرّحت الوكالة بـ 63 804 مشروعٍ في إطار الاستثمار يمكن تلخيصُ

أثرها عن الشغل كما يلي:

جدول رقم (26) عدد المشاريع وأثر الشغل للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

المجموع	الاستثمار الأجنبي	الاستثمار المحلي	
63 804	822	62 982	عدد المشاريع
% 100	% 01.29	% 98.71	نسبتها
1 138 412	119 525	1 018 887	مناصب العمل المستحدثة
% 100	% 10.50	% 89.50	نسبتها

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الموقع: www.andi.dz

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ نسبة توظيف المشاريع تقارب 18 شخصاً لكل مشروع في المتوسط وهي نسبةٌ جدّ معتبرة، أما نسبة استقطاب المشاريع الأجنبية فلم تتجاوز 01.29 %، غير أنّ هذه الأخيرة توظف ما معدله 145 عامل لكل مشروع مما يدل على وجود فجوةٍ كبيرةٍ مقارنةً بالمحلية والتي لم تحقق أكثر من 16 عامل.

أما عن نوعية المشاريع فقد توزعت حسب الجدول التالي:

جدول رقم (27) مشاريع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار حسب قطاع النشاط

النسبة %	أثر الشغل	النسبة %	العدد	قطاع النشاط
% 04.69	53 445	% 02.06	1 316	الزراعة
% 21.62	246 138	% 17.85	11 389	البناء
% 40.97	466 382	% 17.64	11 256	الصناعة
% 01.97	22 478	% 01.47	935	الصحة
% 14.32	162 976	% 48.74	31 097	النقل
% 05.45	62 069	% 01.60	1 018	السياحة
% 10.23	116 476	% 10.64	6 786	الخدمات
% 00.36	4 100	% 0.00	02	التجارة
% 00.38	4 348	% 0.01	05	الاتصالات
% 100	1 138 412	% 100	63 804	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الموقع: www.andi.dz

ما يلاحظ في الجدول السابق هو أنّ قطاع الصناعة ورغم احتلاله للمركز الثالث من حيث عدد المشاريع، إلا أنّ معدل أثر هذا القطاع في الشغل جدّ عالٍ (41 منصب عمل لكل مشروع) أي ما يفوق المعدل بـ 23 منصباً، وهو ما يُبين أهمية هذا القطاع في توفيرِ مناصب الشغل مع تكامله مع القطاعات الأخرى، ليأتي بعد ذلك قطاع البناء ثم النقل، كما حظي قطاع الخدمات بنسبة قليلة مقارنة بالأجهزة (CNAC، ANGEM، ANSEJ)،

وتقاربت نسبة قطاعي الزراعة والسياحة مجانية الـ 5 بالمائة لكل منهما، وتذيل هذا التصنيف قطاعي التجارة والاتصالات بنسب ضئيلة جداً تقل عن 0.5 بالمائة.

إنَّ عدم حصول قطاع الزراعة على حجم كبيرٍ من الاستثمارات مقارنةً مع قطاعات أخرى، يدل على أنَّ سياسة التحفيز لم تنجح في تدعيم هذا القطاع الذي يعدُّ من أهم القطاعات الحيوية في الاقتصاد ويعد كبدليل مهم لقطاع المحروقات¹.

كما توزعت نوعية المشاريع حسب القطاع القانوني وفق الجدول التالي:

جدول رقم (28) مشاريع للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار حسب القطاع القانوني

المجموع	الاستثمار المختلط	الاستثمار العام	الاستثمار الخاص	
63 804	107	1 177	62 520	عدد المشاريع
% 100	% 00.17	% 01.84	% 97.99	نسبتها
1 138 412	48 454	126 036	963 922	مناصب العمل المستحدثة
% 100	% 04.26	% 11.07	% 84.67	نسبتها

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الموقع: www.andi.dz

يُظهر من خلال الجدول أعلاه أنَّ القطاع الخاص يستحوذ على قرابة 98 بالمائة من عدد المشاريع وهي نسبة تعكس اهتمام الوكالة بهذا القطاع غير أنَّ متوسط توظيف هذه المشاريع يزيد عن 15 منصب شغل، أما القطاع العمومي فبالرغم من قلة عدد المشاريع وعدم تجاوز نسبتها عتبة 2 بالمائة إلا أنَّ متوسط توظيفها يفوق 107 منصب عمل لكل مشروع، وهو ما قد يُظهر الرؤيا الاجتماعية للمشاريع ذات الطابع العمومي، كما حققت المشاريع المختلطة أكبر معدل توظيف يناهز 453 منصباً لكل مشروع رغم أنَّ عدد المشاريع على المستوى الوطني لم يتجاوز 107 مشروع بنسبة 0.17 بالمائة وهو الأمر الذي ينبغي للوكالة أن تحيطه بأهمية بالغة.

المطلب الخامس: هيئات الدعم والمرافقة الأخرى

إضافةً إلى الهيئات التي تم التطرق إليها في المطالب السابقة هناك هيئات أخرى تعنى بتطوير ريادة الأعمال وستتم الإشارة إليها مجتمعة في هذا المطلب نظراً لأنَّها تشكل أهمية أقل من سابقتها.

أولاً: مشاتل المؤسسات

وتعرف على أنَّها الهيئة التي تهتم باستقبال واستضافة حاملي المشاريع في المراحل الأولى من حياة المؤسسة (عادة الأربع سنوات الأولى) أي بعد إنشائها²، ويُعرفها المشرع الجزائري على أنَّها مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وتهتم بتحقيق الأهداف التالية³:

- 1 - جمام محمود، دباش أميرة، دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بالجزائر في جذب الاستثمار الأجنبي باستخدام الحوافز الجبائية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد 04، ديسمبر 2015، ص 203.
- 2 - عبد الفتاح بوخمخ، صندرة سايب، دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة، مجلة الاقتصاد والمجتمع، المجلد 04، العدد 04، 2006، ص 36.
- 3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، الصادر في 10 سبتمبر 2003، ص 11.

- العمل على أن تصبح المؤسسات الجديدة في المدى المتوسط عاملاً استراتيجياً لتحقيق التنمية الاقتصادية في مكان تواجدها.
 - تقديم الدعم لمنشئي المؤسسات الجديدة.
 - تشجيع ظهور المشاريع المجددة والمبتكرة.
 - ضمان استمرارية مرافقة المؤسسات الجديدة.
 - تطوير التآزر مع المحيط المؤسسي.
 - المشاركة في الحركة الاقتصادية في مكان تواجدها.
- كما تظهر بإحدى الأشكال التالية¹:
- المحضنة: وهي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات.
 - ورشة الربط: وهي هيكل دعم يتكفل بأصحاب المشاريع في قطاع الصناعات الصغيرة والمهن الحرفية.
 - نزل المؤسسات: ويتكفل بحاملي المشاريع أصحاب النشاطات التي تهتم بميدان البحث.
- تتمثل تجربة الجزائر في مجال إقامة مشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل في سعي وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية إلى إنشاء 11 محضنة في ولايات: الأغواط، باتنة، البليدة، تلمسان، سطيف، عنابة، قسنطينة، وهران، الوادي، تيزي وزو، الجزائر العاصمة، بالإضافة إلى 04 ورشات ربط في كل من: الجزائر العاصمة، سطيف، قسنطينة ووهران².

ثانياً: الوكالة الوطنية لترقية وتطوير حظائر التكنولوجيا

- وهي مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري، تحمل صفة التاجر وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وُضعت تحت وصاية الوزير المكلف بتكنولوجيا الإعلام والاتصال، مقرها بالمدينة الجديدة بالعاصمة وتضطلع بالمهام التالية³:
- تصور ووضع حظائر تكنولوجية موجهة إلى تعزيز الطاقات الوطنية قصد ضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
 - إقامة تآزر بين المؤسسات الوطنية للتكوين العالي والبحث العلمي، وكذا المؤسسات التي تستخدم تكنولوجيا الإعلام والاتصال حول برامج تنمية الحظائر التكنولوجية.
 - إعداد واقتراح عناصر استراتيجية وطنية في مجال ترقية وتنمية التكنولوجيا.

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003، ص 13.
 2 - برحومة عبد الحميد، صورية بوطرفة، واقع حاضرات الأعمال التقنية في الجزائر وسبل تغييرها على ضوء التجارب العالمية، عرض نماذج عالمية لحاضرات الأعمال، الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية، 03 04 ماي 2011، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 06.
 3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 19، الصادر في 28 مارس 2004، ص 06.

أحصت الوكالة الوطنية لترقية وتطوير حظائر التكنولوجيا إلى غاية سنة 2017 فائدة تقدر بـ 06 مليون أورو حسب ما صرح به مديرها العام، بفضل احتضانها 32 مؤسسة بمدينة سيدي عبد الله والتي توظف 180 عاملاً، كما بلغ العدد الإجمالي للمشاريع منذ إنشائها أزيد من 330 مشروعاً تكنولوجياً¹.

ثالثاً: مراكز التسهيل

وهي مؤسساتٌ عمومية ذات طابعٍ إداري تتمتعُ بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تتكفل بمهام عدة من أهمها دراسة الملفات والاستشراف على متابعتها وتجسيد اهتمام أصحاب المشاريع، وتجاوز العقابيل أثناء مرحلة التأسيس، مرافقة أصحاب المؤسسات في ميدان التكوين والتسيير، ونشر المعلومة الاقتصادية المتعلقة بفرص الاستثمار، بالإضافة إلى دعم وتطوير القدرات التنافسية ونشر التكنولوجيا الجديدة، وتقديم الاستشارات في مجال تسيير الموارد البشرية والتسويق والابتكار²، كما تم إنشاء 26 مركز تسهيل موزعة على عدة ولايات حيث استقبلت 2014 حامل مشروع لغاية سنة 2018 ورافقت 543 منهم، في حين تم إعداد 105 مخطط أعمال وتم إنشاء 90 مؤسسة تنشط فعلياً وتشغل 2470 عامل حسب إحصائيات المركز الوطني للإحصائيات³.

رابعاً: الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي والتنمية التكنولوجية

وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وتتمتعُ بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تقع تحت إشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي منذ إنشائها سنة 1998 إلى غاية 2008 أين أُلحقت بالمديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي⁴، أُسندت إليها مهمة العمل مع الهياكل والأجهزة المعنية على وضع الاستراتيجية الوطنية لتثمين البحث والتنمية بهدف تنشيط وتفعيل البحث العلمي في الجزائر، كما تضطلع بالأهداف التالية⁵:

- تحديد واختيار نتائج البحث قصد تقييمها وتثمينها.
- تشجيع ودعم الابتكار التكنولوجي والاختراع.
- تطوير وترقية سبل التعاون والشراكة بين قطاع البحث العلمي والقطاعات الاقتصادية.
- مساندة ومساعدته حاملي المشاريع المبتكرة والمخترعين عبر مراحل الابتكار ومرافقتهم في إخراج مشاريعهم من دائرة المخبر إلى دائرة السوق من خلال مساعدتهم في دراسة السوق، البحث عن الشركاء، الحفاظ على الملكية الفكرية للابتكار.
- تنظيم الشبكات الخاصة بنشر التكنولوجيا.

1 - متاح على: <http://elraaed.com/ara/> تاريخ الاطلاع: 11 مارس 2019 على الساعة: 16H22.

2 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003، ص 18.

3 - *Ministère de L'industrie, de la Petite et Moyenne Entreprises de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information, Statistique de La PME, Edition 2018, N 33, P 20.*

4 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر في 03 ماي 1998، ص 09.

5 - دبي علي، بن تومي، سارة، دور الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية في تشجيع المؤسسات الاقتصادية على الإبداع، المجلة الجزائرية للمالية العامة، المجلد 05، العدد 01، 2015، ص 93.

تبقى أعمال هذه الوكالة محتشمة ومحدودة جداً قبل إنشاء النظام الوطني للابتكار سنة 2008، وذلك بالنظر إلى الإمكانيات التي تتوفر عليها الجزائر والأهداف المسطرة، حيث اقتصر نشاطها في تنظيم عدة صالونات وبعض الورشات¹.

خامساً: صناديق ضمان القروض

تقدم الهيئات والأجهزة المذكورة سابقاً الدعم والمرافقة لرواد الأعمال وتختلف مهام كل جهاز وأهدافه، ويتضح أنّ منها ما يقدم الدعم المالي ومنها ما يقتصر دوره في التوجيه والمرافقة أو تقديم الامتيازات الجبائية، ويبقى منح القروض أو التوسط لدى البنوك إشكالاً يورق أصحاب المشاريع نظراً لعدم تمكنهم من تقديم الضمانات الكافية للحصول على التمويل، وعلى إثر هذا عملت الحكومة الجزائرية بصفة عامة على استحداث صناديق تهتم بضمان القروض التي تمنحها البنوك، كما تتشابه طرق عملها وأهدافها، حيث تعوض البنوك في حالة عدم تمكن رائد الأعمال من تسديد القروض الممنوحة، تفرض اشتراكات عليهم هي في حدود 0.35 % من قيمة القروض الممنوحة، ويمكن أن تُعد هذه الصناديق في ما يلي:

- صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: تم إنشاءه سنة 2003 ويغطي 70 % من الأخطار التي يتعرض لها صاحب المشروع.
- الصندوق المشترك لضمان القروض المصغرة: تم استحداثه سنة 2004، ويغطي باقي الديون المستحقة الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في حدود 85 % من الأصول والفوائد.
- صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع: يستفيد منه أصحاب المشاريع المستفيدين من دعم جهاز CNAC، وهو نسخة عن الجهاز الأول المذكور أعلاه.
- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: انطلق في العمل سنة 2004 ويتكفل بضمان القروض التي تمنحها البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

سادساً: هيئات أخرى

إلى جانب أجهزة الدعم والمرافقة التي تطرقنا إليها في العناصر السابقة هناك مبادرات لترقية المشاريع الريادية وتقديم الدعم والمساعدة لها، عملت الحكومة الجزائرية على بعثها خلال السنوات الأخيرة، ونظراً لأن نشاطها وعملها محدود مقارنة بسابقتها مع اختلاف أهدافها؛ عمدنا على سردها في هذا العنصر باختصار وهي:

أ. صندوق الزكاة: وهي مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، والتي تضمن له التغطية القانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد، تقدم قروضاً تتراوح ما بين 500 ألف والمليون دينار جزائري موجهة للفقراء حاملي المشاريع الصغيرة².

1 - المرجع السابق، ص 94.

2 - متاح على: <http://www.marw.dz> تاريخ الاطلاع: 11 مارس 2019 على الساعة: 22H45.

ب . الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: وهي هيئةٌ عموميةٌ تم إنشاؤها سنة 2005 وتتولى تنفيذ الاستراتيجية القطاعية في مجال ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها وتنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضمان متابعتها، إضافةً إلى إنجاز دراسات حول فروع النشاط، والتوجهات العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وغيرها من المهام المتعلقة بالدرجة الأولى بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹.

ج . المالية الجزائرية الأوروبية للمساهمة: وهي شركة ذات أسهم تأسست سنة 1991 بشراكة كلٍ من بنك التنمية المحلية والقرض الشعبي الجزائري والوكالة الفرنسية للتنمية، وأُكلت لها مهمة ترقية ودعم وخلق المؤسسات المنتجة للسلع والخدمات ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جميع مراحل حياتها على نحو رأس مال المخاطرة ورأس المال التنمية ورأس مال التحويل، إضافة إلى تقديم الاستشارات والمساعدة في إعداد دراسة قابلية المشاريع وتركيبها القانونية والمالية والإجراءات الإدارية، كما تكون مساهمتها في حدود 100 مليون دينار جزائري من تكلفة المشروع وبحدود زمنية ما بين 05 إلى 07 سنوات².

د . المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: أنشئ سنة 2003 وهو هيئةٌ عمومية استشارية مسؤولة عن تعزيز الحوار والتشاور على أساس منتظم ودائم بين الحكومة من جهة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجمعياتهم المهنية من جهة أخرى حول تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرف³.

هـ . الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري: وهي هيئةٌ عموميةٌ أنشئت سنة 2007 تتولى مهمة تسيير الأصول العقارية والوفرة العقارية ذات الطابع الاقتصادي وتتولى ترقيتها لدى المستثمرين، وإعداد بنك للمعطيات لجمع العرض الوطني للأصول العقارية ذات الطابع الاقتصادي وتمتلك الوكالة الأهلية للقيام بكل الأعمال التي من شأنها أن تُحفز من تطويرها⁴.

كما شهدت الجزائر أيضاً العديد من المبادرات من الجهات الفاعلة الاقتصادية الخاصة، مع أهدافٍ متماثلة وهي تعزيزُ التوجه للفعل الريادي، المبادرات في صورة (الأكاديمية الجزائرية للمقاولاتية) التي أنشئت في أكتوبر 2010، وتعمل من خلال عمليات التوعية وعن طريق المسابقة على إعطاء توجيه الشباب حاملِي المشاريع من الأوساط الأكاديمية وجميع شرائح المجتمع، كما تأسست (تعاونية مبادرة المؤسسات المبتكرة) سنة 2009 من خلال شراكة بين المؤسسات الجزائرية والمؤسسات الرائدة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أعلنت هذه التعاونية في أكتوبر 2011 عن إنشاء صندوق استثماري جزائري أمريكي سُمي (ملائكة الأعمال القصبية)، في خطوة لإدخال طريقة تمويل جديدة للجزائر⁵.

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادر في 04 ماي 2005، ص 28.

2 - متاح على: <http://www.marw.dz> تاريخ الاطلاع: 11 مارس 2019 على الساعة: 22H54.

3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 111، الصادر في 26 فيفري 2003، ص 22.

4 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 27، الصادر في 25 أفريل 2007، ص 03.

5 - آسيا بن عمر وآخرون، هياكل دعم المقاولاتية لترقية مشاريعها في الجزائر، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 02، العدد 01، جوان 2018، ص 463.

وبالرغم مما تتميز به هيئات دعم ريادة الأعمال ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة عامة في الجزائر من مساهمة في زيادة وإنشاء وتطوير العديد من المؤسسات إلا أنّ أثرها على التنمية الاقتصادية يبقى غير ظاهر ويعود ذلك لما يلي¹:

- التركيز على تقديم الخدمات المالية (التمويل، ضمان القروض، الامتيازات الجبائية، ... وغيرها)، وبالرغم من ذلك فهي لا تؤثر بقوة على البنوك في منح القروض للشباب، حيث لا تزال عمليات التمويل تخضع ل الآليات نفسها البيروقراطية من ضمانات ومحسوبة وغيرها.
- التركيز على الجوانب الإدارية: حيث شبهت هذه بالإدارات العامة البيروقراطية علاقتها مع الزبائن حاملي المشاريع لا تتعدى إعداد وتسليم الملفات، بالرغم من أنّ أهدافها تسهيل الإجراءات الإدارية لحاملي المشاريع مع مختلف المؤسسات الفاعلة في ذلك.
- مركزية صنع القرار في هذه الهيئات: وهذا يمكن أن يؤدي إلى عدم استغلال العديد من الخصائص التنموية المحلية، لأنّ هذه الاستراتيجية لا تأخذ بعين الاعتبار الخصائص التنموية لبعض المناطق.
- عدم القدرة على توجيه استثمارات الشباب نحو المشاريع المنتجة للثروة وضعف عمليات التحسيس، حيث يتزايد عدد المؤسسات في قطاع النقل وبعض النشاطات غير المنتجة للثروة على حساب القطاع الصناعي والزراعي غالباً.
- ضعف خدمات المرافقة خلال وبعد الانشاء التي تقدمها هذه الهيئات لأصحاب المؤسسات، مما يؤدي إلى توقف العديد من المشاريع عن النشاط.
- عدم الاهتمام بالمرحلة الأولى (الاستقبال) لفهم ومناقشة حاملي المشاريع حول مشاريعهم وتوجيههم بالشكل الصحيح.
- افتقاد هذه الهيئات لأفراد متخصصين في مجال المرافقة مما يحد من فاعلية الجهود التي تقوم بها هذه المؤسسات في هذا المجال.
- إنّ أكبر عائق يواجه هذه الهيئات هو افتقاد غالبية حاملي المشاريع للروح والفكر الريادي بمفهومه الحقيقي الذي يركز على مزيج من الإبداع والمخاطرة والخصائص القيادية.

1 - محمد صلاح وآخرون، دور المقاولاتية في إنشاء وتمويل المؤسسات المصغرة، إشارة إلى هيئات الدعم والمرافقة في الجزائر، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 05، العدد 01، جانفي 2019، ص 195.

المبحث الثالث: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوجه لريادة الأعمال

لقد شهد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اهتماماً بالغاً من طرف أغلب دول العالم نظراً لما لها من خصائص ومميزات أثبتت قدرتها على دفع عجلة التنمية الاقتصادية والقضاء على المشكلات الاقتصادية على رأسها البطالة، وحيث تتقاطع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع ريادة الأعمال في الأهمية الاقتصادية والاجتماعية فقد جاء هذا المبحث كمحاولة لتوضيح وتبيان أوجه التشابه والاختلاف بينها.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تباين الآراء حول وضع تعريف محدد يميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسات الأخرى، حيث لم يتم الاتفاق على وضع تعريف عام وشامل يمكن أن تُعرف على أساسه هذه المؤسسات، ويكون قابلاً للتطبيق في بلدان شتى من العالم¹، إنَّ هذا الاختلاف يعود لعدة أسباب وعوامل أهمها ما يلي²:

- تعدد المصطلحات الدالة عن مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: هناك العديد من المصطلحات التي تدل على هذا النوع من المؤسسات منها أيضاً المشاريع الصغيرة جداً والمتناهية الصغر والوحدات الصغيرة أو المنشآت الصغيرة كذلك المشاريع الدقيقة، كما أنه لا يوجد في غالب الأحيان حدوداً فاصلة بين هذه التعابير والمصطلحات وإن وجدت فهي تختلف كثيراً من نشاط اقتصادي لآخر ومن مكان لآخر، وعلى سبيل المثال نجد في الجزائر عادة ما تُستخدم عبارة " المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة " والتي تدخل في إطارها المؤسسات المصغرة وهذا حسب تعريف المشرع الجزائري لهذا النوع من المؤسسات، كما يُعد مصطلح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو الأكثر استعمالاً في الوقت الراهن من مصطلح المؤسسات المصغرة.

- تنوع الأنشطة والفروع الاقتصادية: إنَّ تنوع الأنشطة الاقتصادية يغير في حجم المؤسسات ويميزها من فرع لآخر فالمؤسسة التي تنشط في المجال التجاري تختلف عن تلك التي تقدم خدمات، والمؤسسات التي تعمل في الصناعة تختلف كذلك عن المؤسسات التي تعمل في التجارة، كما تتطلب المؤسسات الصناعية رؤوس أموال ضخمة لإقامة مشاريعها، كذلك يكون الهيكل التنظيمي للمؤسسات الكبيرة أكثر تعقيداً، وتتطلب المؤسسات التجارية أصولاً متداولة أثناء دورتها الاستغلالية، وتمتاز ببساطتها وسهولة اتخاذ القرارات وتوحد جهة إصدارها، ويصعب هذا التنوع تحديده مفهوم موحّد للمؤسسات المصغرة ذلك أنه ما يمكن أن نعده مؤسسة مصغرة أو صغيرة في بعض القطاعات الصناعية يمكن أن يمثل مؤسسة كبيرة في القطاع التجاري.

- التباين في درجات النمو الاقتصادي: تختلف درجة النمو الاقتصادي من دولة إلى أخرى على اعتبار أن دول العالم تنقسم إلى دول متقدمة وأخرى نامية، وهذا من خلال التباين في وزن وأهمية الهياكل الاقتصادية في كل دولة وكذلك مستوى التكنولوجيا المستخدمة في كل دولة، وهذا ما يعكس رؤية كل دولة والأهمية المعطاة

1 - نصر الدين بن نذير، محمد غردي، التجربة الجزائرية في دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة دراسات، المجلد 16، العدد 01، جانفي 2019، ص 248.

2 - إلياس غفال، تقييم الدور التمويلي للشراكة الأورو جزائرية في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2000-2014)، رسالة دكتوراه في الاقتصاد غير منشورة، نقود وتمويل، جامعة محمد خيضر بيسكرة، 2017، ص 58.

للمؤسسات الصغيرة والصغيرة والمتوسطة، فالمؤسسات الصغيرة في الولايات المتحدة أو ألمانيا أو أي بلد صناعي آخر تعدّ متوسطة أو كبيرة في بلد نامٍ كـالجزائر أو سوريا مثلاً.

- تعدد معايير التصنيف: هناك مجموعة من المعايير التي يمكن الاعتماد عليها لتعريف وتصنيف المؤسسات منها معيار حجم العمالة، ومعيّار حجم رأس المال وهناك من يعتمد عليهما معاً، إضافة إلى معيار حجم المبيعات والميزانية السنوية وغيرها.

- العامل التقني: والمتمثل في مستوى الاندماج بين المؤسسات فتبعاً لعملية الاندماج يمكن أن يتوسع حجم المؤسسة ويزداد حجمها بفعل انضمام مؤسسات مصغرة وصغيرة مع بعضها البعض وعليه يتجه حجمها إلى الكبير، بينما عندما تكون العملية الإنتاجية مجزأة أو موزعة إلى عددٍ كبيرٍ من المؤسسات يؤدي ذلك إلى ظهور عدة مؤسسات مصغرة وصغيرة.

كما أشار كلٌّ من **Shipsey** و **Bennett** أنّ جمعية الكونغرس الأمريكي أحصت ما لا يقل عن 700 تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأكّد **D'amboise** أيضاً غموض مصطلح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والإشكال الذي نشأ بين الباحثين بخصوصه، وقد اتفق أغلبية الباحثين حسب وجهة نظره على أنّ سبب صعوبة توحيد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يرجع بالدرجة الأولى إلى الاختلاف والتباين الكبير بينها، وفي هذا الصدد اقترح **Torres** عدة تفسيرات لغياب تعريفٍ موحد لهذه الأخيرة منها: حسب البلد، حسب مستويات التطور الاقتصادي وأيضاً النظام السياسي¹.

كما يؤكد كلٌّ من **بن منصور** و **مغراوي** أنّ مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف باختلاف وتعدد معايير التصنيف المعتمدة، لذلك لا مجال للاستغراب حول وجود عدة مفاهيم مختلفة صادرة عن دول وهيئات ومراكز بحث عبر العالم، بحكم أنّ المعيار المتبع يختلف من هيئة إلى أخرى، ومن بين هذه المعايير التي يتم على أساسها تحديد ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجد²: عدد العاملين في المؤسسة، حجم رأس المال المستثمر، حصة المؤسسة في السوق، استقلالية الإدارة والملكية، القيمة المضافة.

وبصفة عامة يمكن تصنيف المعايير المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى المعايير الكمية القابلة للقياس الكمي كعدد العاملين، وأخرى وصفية كطبيعة الملكية والإشراف وطبيعة النشاط ودرجة التأثير في السوق³. لقد تعددت واختلقت التعاريف والمفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسنورد بعض النماذج المقترحة من طرف بعض الهيئات:

1 - أحسن جميلة، عامر عامر أحمد، خصوصية تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين التميز والاختلاف مع نظرة حول تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة المالية والأسواق، المجلد 01، العدد 02، 2015، ص 227.

2 - بن منصور نجيم، مغراوي محي الدين عبد القادر، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وآليات دعمها مخاض التحول الاقتصادي في الجزائر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تلمسان كآلية دعم أنموذجاً، المجلة المغربية للاقتصاد والمناجمنت، المجلد 05، العدد 01، مارس 2018، ص 167.

3 - وهاب محمد، رادي نور الدين، واقع المؤسسة المصغرة في الجزائر في ظل إصرار القطاع غير الرسمي وحتمية الإبداع والابتكار، مجلة الابتكار والتسويق، العدد 03، 2016، ص 106.

يُعرف البنك الدولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تمييزه بين ثلاثة أنواع وهي¹:

المؤسسات المصغرة: وهي التي يكون فيها أقل من 10 موظفين، وإجمالي أصولها أقل من 100 ألف دولار أمريكي، كذلك حجم مبيعات سنوية لا يتعدى 100 ألف دولار أمريكي.

المؤسسات الصغيرة: تشغل أقل من 50 موظفاً، إجمالي أصولها وحجم المبيعات السنوية لا يتعدى 03 مليون دولار أمريكي.

المؤسسات المتوسطة: عدد موظفيها أقل من 300، وكل أصولها وحجم مبيعاتها السنوية لا يفوق 15 مليون دولار أمريكي.

أما **الاتحاد الأوروبي** فيرى أنّ المؤسسات المصغرة هي التي تشغل أقل من 10 أجراء وتوافق معايير الاستقلالية ولا يتجاوز رقم أعمالها وإجمالي ميزانيتها السنوية 02 مليون أورو، أما الصغيرة فهي التي تُشغل أقل من 50 وتنجز رقم أعمال سنوي لا يتجاوز 07 ملايين أورو أو لا تتعدى ميزانيتها السنوية 05 ملايين أورو، في حين لا يتجاوز عدد الموظفين في المؤسسات المتوسطة 250 عاملاً، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 40 مليون أورو أو لا تتعدى ميزانيتها السنوية 27 مليون أورو².

وتعرف منظمة العمل الدولية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنّها تلك المؤسسات التي يعمل بها 50 عاملاً وتحدد مبلغاً لا يزيد عن 1000 دولار لكل عامل، وتزداد إلى 5000 دولار في بعض الصناعات بحيث يزيد رأس مالها عن 100 ألف دولار³.

كما تعرف **الولايات المتحدة الأمريكية** المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأشكال المنشآت التي يعمل بها من 250 إلى 1500 عامل، بشرط ألا تزيد الأموال المستثمرة عن 09 ملايين دولار⁴.

أما **اليابان** فتُعرف هذا النوع من المؤسسات على أنّها الوحدات التي يعمل بها أقل من 300 عامل، وذلك باستخدام معيار عدد العمال، أما فيما يتعلق بحجم رأس المال فتعد المنشآت التي يقل حجم رأس مالها عن 50 مليون ين ياباني منشآت صغيرة⁵.

والملاحظ أنّه لا يوجد إجماعٌ فكري موحد على تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالتعاريف المذكورة أعلاه تظهر أنّ اختلاف المناخ الاقتصادي لكل دولة ومستوى تطورها وتفاوت التنمية الاقتصادية والاجتماعية هو السبب

1 - المرجع السابق، ص 106.

2 - بلهاسمي جهيزة، بلحوت عبد المجيد، تشخيص دور التجربة الجزائرية في توفير مختلف آليات الدعم المالي للتنمية تطور مسار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 02، العدد 01، جوان 2018، ص 379.

3 - حيولة إيمان، ترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للنهوض بالاقتصاد الوطني، دراسة حالة الجزائر، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 12، العدد 02، جانفي 2019، ص 129.

4 - ريم لونيبي، صعوبات ريادة الأعمال النسوية بحجمها الصغير والمتوسط في الجزائر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد 13، المجلد 07، العدد 02، 2018، ص 22.

5 - المرجع السابق، ص ص 22 23.

وراء تعدد الآراء واختلافها، فما يعد مؤسسة صغيرة أو متوسطة في الولايات المتحدة أو أوروبا يمكن أن يصنف كمؤسسة كبيرة في دولة نامية.

لقد شهد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر عدة محطات منذ التقرير الخاص بالتنمية لفترة 1974-1977 إلى غاية القانون التوجيهي الجديد لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 17-02 المؤرخ في جانفي 2017، والذي حمل جميع الأطر التنظيمية والقانونية التي تنظم هذه المؤسسات، حيث يهدف هذا القانون إلى تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد تدابير الدعم والآليات المخصصة لها فيما يتعلق بالإنشاء والإثراء والديمومة¹.

عرّف المشرع الجزائري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال القانون 01-18² المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 في مادته الرابعة باختلاف طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات، تشغل من 01 إلى 250 شخص، لا يتجاوز رقم أعمالها مستوى 02 مليار دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار وتستوفي معايير الاستقلالية، وقد فصلت المواد 05، 06، 07 هذه المعايير ويمكن أن نسردها في الجدول التالي:

جدول رقم (29) تصنيف المؤسسات حسب المشرع الجزائري

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال السنوي	الحصيلة السنوية
صغيرة جدا	من 01 إلى 09 عمال	أقل من 20 مليون دج	أقل من 10 مليون دج
صغيرة	من 10 إلى 49 عامل	أقل من 200 مليون دج	أقل من 100 مليون دج
متوسطة	من 50 إلى 205 عامل	من 200 مليون إلى 02 مليار دج	من 100 إلى 500 مليون دج

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على المواد 05 و 07 من القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 وقد حينت الجزائر هذا القانون عندما سنت القانون التوجيهي لتطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 22 جانفي 2017، والذي عرّف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنّها مؤسسات إنتاج السلع و/أو الخدمات التي تشغل من شخصٍ وحيدٍ إلى 250 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 04 مليار دينار أو حصيلتها السنوية 01 مليار دينار كما تستوفي معايير الاستقلالية.

إنّ اختلاف التعريفين يكمن في رفع سقف الأعمال من جهة، بالإضافة إلى اعتماده بُعد التشغيل، والهدف من تحديث القانون 01-18 واستبداله بالقانون 02-17 هو تشجيع خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحسين قدرتها التنافسية والتصديرية، وكذلك تحسين نسبة الإدماج الوطني وترقية نشاطها الصناعي، ويتضمن عدة إجراءات لدعم هذا الصنف من المؤسسات، لا سيما ما يتعلق بإنشائها، والبحث والتطوير والابتكار³، إضافةً إلى زيادة قيمة المبالغ التي تحدد الحدود الفاصلة بين المؤسسات الصغيرة جدا (المصغرة)، والصغيرة والمتوسطة، فيما يخص رقم الأعمال

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر في 11 جانفي 2017، ص ص 04-08.

2 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادر في 15 ديسمبر 2001، ص 04.

3 - سماش كمال، جغوط عبد الرزاق، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في تنمية القطاع الصناعي الجزائري (الواقع والأفاق)، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 10، العدد 02، 2018، ص 153.

والحصيلة السنوية ويعود هذا بالدرجة الأولى لانخفاض قيمة الدينار الجزائري بعد الانهيار الحاد لقيمة البترول في الأسواق العالمية، كما تغيرت تسمية المؤسسات الصغيرة بالصغيرة جداً¹.

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة خصائص تجعلها في ساحة المنافسة مع المؤسسات الكبيرة ويمكن أن نوجز هذه المميزات من خلال النقاط التالية²:

- **الملكية المحلية:** أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات طابع محلي، مما يجعل أثرها الاقتصادي على سكان المنطقة بصفة مباشرة، على غرار مناصب العمل، الدخل، والتنمية المحلية... إلخ.
- **سهولة التأسيس والاعتماد على الموارد الداخلية في التمويل:** إن صغر المشروعات متناسب مع حجم رؤوس الأموال اللازمة للاستثمار، يُسهل على المستثمر تجسيد مشروعه، سواء من خلال رأسماله الشخصي أو من خلال التمويل الخارجي.
- **تلبية طلبات المستهلكين:** يقوم هذا النوع من المؤسسات بتوفير طلبات المستهلكين من سلع وخدمات بسيطة، منخفضة التكاليف تناسب ذوي الدخل المنخفض، بخلاف أن المؤسسات الكبيرة تميل إلى الإنتاج بصفة رئيسة من أجل تلبية رغبات المستهلكين ذوي الدخل العالي نسبياً، مقارنةً مع ذوي الدخل الضعيف.
- **القابلية للإبداع والابتكار:** تعتمد هذه المؤسسات في الكثير من الأحيان على الابتكار والابداع في منتجاتها، وهذا راجع إلى أن هذه المؤسسات لا يمكنها أن تنتج بحجم كبير، لهذا فهي تلجأ إلى تعويض هذا النقص بإجراء تعديلات وتحسينات في المنتج للرفع من جودته والبحث عن الجديد وتشجيع العمال على الاقتراح وإبداء الرأي مما يخلق مناخاً مساعداً على الابتكارات.
- **الكفاية والفعالية:** تتحقق هذه الكفاية والفعالية من خلال القدرة على الأداء والإنجاز في وقت قصير نسبياً وسهولة الاتصال بالعملاء والموردين، نظراً لصغر المشروع والتحكم في الموارد البشرية والمادية، إضافةً إلى تأثير الدوافع الشخصية لأصحاب المؤسسة.
- **المناولة:** وتمثل وسيلة دعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المناطق التي يكون الطلب على المنتجات أكبر من العرض، لتغطية ذلك النقص وتلبية الطلب.
- **مرونة الإدارة:** يستطيع هذا النوع من المؤسسات التكيف مع ظروف العمل المختلفة، ويرجع ذلك إلى الطابع غير الرسمي في التعامل مع العملاء والعاملين وبساطة الهيكل التنظيمي، كما يلاحظ أن هذه المؤسسات أكثر قدرةً على تقبل التغيير وتبني سياسات جديدة، عكس المؤسسات الكبيرة التي تكثر فيها مراكز اتخاذ القرارات ورسمية العلاقات وتدرجها.

1 - إلياس غقال، تقييم الدور التمويلي للشراكة الأورو جزائرية في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2000-2014)، مرجع سابق، ص 68.

2 - بن منصور نجيم، مغراوي محي الدين عبد القادر، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وآليات دعمها مخاض التحول الاقتصادي في الجزائر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تلمسان كآلية دعم أنموذجاً، المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجمنت، مرجع سابق، ص ص 168 169.

- انخفاض مستوى التكنولوجيا المستعملة: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها لا تستعمل مستوى عالٍ من التكنولوجيا ومن الموارد البشرية المؤهلة لذلك، وهذا تناسباً مع البساطة النسبية في المشاريع الخاصة بهذا النوع من المؤسسات.

وكما جاء في التعاريف المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإن أهم خاصية تميزها هي الدور المهم الذي يؤديه المالك-المسير من خلال منطقه في العمل وطريقته في التسيير وتأثيره في باقي العناصر الأخرى، لذلك من المهم جداً معرفة تفاصيل شخصيته التي تمثل عاملاً جوهرياً يؤثر في تسيير الموارد البشرية، وفي الاستراتيجية وتسيير المؤسسة ككل، ويُفكر **Leibensten** بين رائد الأعمال والمالك-المسير للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة بوصف رائد الأعمال ذو توجه إبداعي أما المالك-المسير فتوجهه نحو العمليات الروتينية، إذ يُعد رائد الأعمال هو من يقدر على إنشاء المؤسسات، قادر على مواجهة أخطار السوق، وهو أكبر من أن يكون مسيراً بسيطاً لمؤسسة أو مجرد مسير-مالك¹. لقد حاول العديد من الباحثين تحديد خصائص رواد الأعمال بإجراء مقارنة بينهم وبين مالكي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمسييرين منهم، وركز آخرون على التمييز بين رائد الأعمال والمسير في حين عمّل البعض على التمييز بين رائد الأعمال ومالك المؤسسة ويوضح الجدول التالي عدة أصناف يمكن أن يأخذها مسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة²:

جدول رقم (30) أصناف مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رائد أعمال-مسير	يبحث عن النمو، لديه سلوك المبدع المبتكر
رائد أعمال	يبحث عن مصدر للدخل والعمل قبل كل شيء، كما يبحث أن يحقق أهدافه بما يوافق شخصيته وأن ينشئ أو يمتلك مؤسسة.
مسير	هو الذي يسير مؤسسة شخص آخر.

المصدر: المرجع السابق، ص 237، نقلا عن: Dominique Arbour, Les systèmes de mesure de la performance dans un contexte PME, Déterminants et conséquence au niveau individuel, Université de LAVAL, 2008, P 17.

من خلال الطرح السابق نستنتج أن هذا القطاع يتقاطع مع ريادة الأعمال من حيث إنشاء المؤسسات والإبداع والابتكار والكثير من الخصائص التي تشترك فيها المؤسسة الريادية، غير أن فلسفة ريادة الأعمال لا تعتمد على شكل المؤسسة أو حجمها ولا حتى رقم أعمالها، بل تتجاوز ذلك إلى الجدوية والحدثة والنظرة الاستراتيجية، كما أن النمو وديمومة المشروع والتفرد خصائص حتى وإن وجدت بهذا القطاع فهي تكاد تكون أساس ريادة الأعمال، ويجب أن ننظر إلى ريادة الأعمال كمحرك وكقوة دافعة للاقتصاد من خلال منظومة متكاملة من المؤسسات سواء كانت صغيرة أو مصغرة أو متوسطة أو عمومية داعمة ومرافقة دون إغفال الأطر القانونية الفعالة والمراعية للضرورة والمنفعة.

1 - أحسن جميلة، عامر عامر أحمد، خصوصية تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين التميز والاختلاف مع نظرة حول تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مرجع سابق، ص ص 234 236.
2 - المرجع السابق، ص 237.

المطلب الثاني: تحليل واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

في الجزائر وعلى غرار أغلب دول العالم فقد تمّ الاهتمام بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منذ التوجه للاقتصاد الحر، فوضعت الدولة الإمكانيات المالية والقانونية بغرض مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجعلها أكثر تنافسية وقادرة على خلق الثروة ومناصب الشغل، وكذا تمكينها من فرض منتجاتها عبر الأسواق الوطنية¹.

تقدم وزارة الصناعة والطاقة في الجزائر كل سداسي حصيلة لتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة توضح من خلالها أثر هذا القطاع بالتصدير والاستيراد ونموه وتوزيعه حسب مناطق الوطن وحسب نوع النشاط والشكل القانوني وغير ذلك، وسنحاول فيما يلي تحليل بيانات هذا التقرير الذي صدر في النصف الثاني من سنة 2018.

لقد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في 30 جوان 2018 بكل أنواعها: 1 093 170 مؤسسة، حيث قدر عدد المؤسسات التي تم إنشاؤها في السداسي الأول من سنة 2017 بـ 31 884 مؤسسة، في حين قدر عدد المؤسسات التي توقفت عن النشاط لذات الفترة بـ 21 139 مؤسسة، ويوضح الجدول التالي إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة موقوفة لذات الفترة:

جدول رقم (31) إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة موقوفة بتاريخ 30 جوان 2018

1 093 170	العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
31 884	مؤسسات تم إنشاؤها في السداسي الأول من 2017
21 139	مؤسسات توقفت عن النشاط لذات الفترة السابقة
1 092 908	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للخواص
262	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للدولة (عمومية)
26/45	المعدل الإجمالي لعدد المؤسسات للمتوسط الدولي
15/45	معدل المؤسسات المعنوية للمتوسط الدولي
2 690 246	عدد المناصب المستحدثة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
19.828	مبالغ تصدير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (مليون دولار أمريكي)
22.784	مبالغ استيراد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (مليون دولار أمريكي)

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على Ministère de L'industrie, de la Petite et Moyenne Entreprises de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information, Statistique de La PME, Edition 2018, N 33, P 06.

ويتضح من الجدول أعلاه أنّ عدد مناصب الشغل المستحدثة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جدّ مهم، إلا أنّ مساهمتها في التصدير تسجل عجزاً يقدر بـ 2.956 مليون دولار أمريكي، كما يلاحظ ابتعاد متوسط المؤسسات المنشأة عن المعدل العالمي إجمالاً ومن حيث الشكل القانوني.

1 - المرجع السابق، ص 246.

أما من ناحية الشكل القانوني فنلاحظ أنّ أزيد من 57 بالمائة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحملُ صفة الشخصية المعنوية باختلافها (EURL, SARL,...) في حين لم تتجاوز نسبة الأشخاص الطبيعيين الـ 43 بالمائة، ويوضح الجدول التالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني:

جدول رقم (32) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني

النسبة	العدد	شكل المؤسسة
99.97 %	1 092 908	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للخواص
57.45 %	628 219	شخص معنوي إجمالا
42.55 %	464 689	شخص طبيعي إجمالا
20.42 %	223 195	شخص طبيعي (المهن الحرة)
22.49 %	241 494	شخص طبيعي (النشاطات الحرفية)
0.02 %	262	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للدولة (عمومية)
100 %	1 093 170	العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على Ministère de L'industrie, de la Petite et Moyenne Entreprises de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information, Statistique de La PME, Edition 2018, N 33, P 07.

من خلال الجدول أعلاه تتضح هيمنة المؤسسات المملوكة للخواص على المؤسسات المملوكة للدولة، كما يظهر تقارب نسب المؤسسات بتوزيعها بين المهن الحرة (الأطباء، المحامون، المحاسبون...) والمهن والنشاطات الحرفية.

كما جاء توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث توظيفها للعمال على النحو التالي:

جدول رقم (33) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العمال

النسبة	العدد	نمط المؤسسة
97.7 %	1 068 027	مؤسسات صغيرة جدا (عدد عمالها أقل من 10)
2.00 %	21 863	مؤسسات صغيرة (عدد عمالها ما بين 10 و 49)
0.30 %	3 280	مؤسسات متوسطة (عدد عمالها ما بين 50 و 249)
100 %	1 093 170	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على Ministère de L'industrie, de la Petite et Moyenne Entreprises de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information, Statistique de La PME, Edition 2018, N 33, P 08.

بخلاف أجهزة الدعم والمرافقة التي سبق وأن تطرقنا إليها في المبحث الثاني اعتمدت وزارة الصناعة في تصنيفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على معطيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، والتي تدل على أنّ هذه الاحصائيات هي حقيقية وتنطلق من تصريحات حقيقية عكس أجهزة الدعم والمرافقة التي كانت تقديرية أكثر، كما

يلاحظ من الجدول أعلاه أنّ نسبة المؤسسات الصغيرة أو ما سماها المشرع الجزائري بالصغيرة جداً تجاوزت الـ 97 بالمائة وهو ما يدل على سيطرة هذا النوع من المؤسسات على القطاع، وهو ما يدعو أيضاً إلى إعادة النظر في تسمية القطاع كلياً، فمن غير المنطقي أن تتم تسميته بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بينما يتضمن هذه النسبة الضخمة من المؤسسات الصغيرة جداً، يتضح أيضاً أنّ نسبة المؤسسات الصغيرة لم تتجاوز عتبة الـ 02 بالمائة، أما نسبة المؤسسات المتوسطة فلم تتجاوز الـ 0.30 بالمائة.

تجدر الإشارة أنّ الشكل القانوني لجميع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية هو الشخص المعنوي ولقد جاء توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لهذا الشكل سواءً العمومية أو الخاصة بالنسبة لقطاعات النشاط على النحو التالي:

جدول رقم (34) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الشخص المعنوي حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط	خاصة	عمومية	المجموع	النسبة
الفلاحة	6 877	96	6 973	01.11 %
المحروقات والطاقة، المناجم وما يتعلق بها	2 936	02	2 938	0.47 %
البناء، الأشغال العمومية والري	182 477	24	182 501	29.04 %
الصناعية	97 728	75	97 803	15.56 %
الخدمات	338 201	65	338 266	53.82 %
المجموع	628 219	262	628 481	100 %

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على Ministère de L'industrie, de la Petite et Moyenne Entreprises de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information, Statistique de La PME, Edition 2018, N 33, P 09.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ قطاع الخدمات يستحوذ على نسبة 53.82 % من تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الشكل القانوني (شخص معنوي)، ليأتي بعده قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 29.04 %، ثم قطاع الصناعة والذي لم تتجاوز نسبته 15.56 %، لنجد بعده قطاع الفلاحة بنسبة 01.11 %، وفي الأخير جاء قطاع المحروقات بنسبة ضئيلة قدرت بـ 0.47 %، حيث نلاحظ وجود مؤسستين فقط بهذا القطاع الأخيرة مملوكة للدولة في حين قاربت المؤسسات الخاصة حدود الثلاثة آلاف مؤسسة بهذا المجال، كما يظهر أنّ عدد المؤسسات العمومية التي تنشط في مجال الفلاحة قدر بـ 96 مؤسسة وهو ما يمثل نسبة 36.64 % من عدد المؤسسات المملوكة للدولة.

أما بالنسبة لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمهن الحرة والتي تتضمن الموثقين، المحامين، المحضرين القضائيين، الأطباء، المهندسين المعماريين وحتى الفلاحين فقد مثلت 220 516 مؤسسة منها 68.80 % للفلاحة، و 20.16 % لقطاع الصحة، و 10.05 % لقطاع العدالة.

لقد تدهور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية سنة 2018 للعدد المذكور بعد أن كان 264 مؤسسة بالسنة السابقة، كما تقهقر تشغيله للعمال من 23 679 سنة 2016 إلى 22 073 سنة 2018، أما توزيع وتصنيف هذه المؤسسات حسب حجم عمالتها والنشاط فقد جاء كالتالي:

جدول رقم (35) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط	من 01 إلى 09		من 10 إلى 49		من 50 إلى 249		عدد إجمالي	نسبة إجمالية	عدد العمال الكلي	النسبة
	عدد	عمال	عدد	عمال	عدد	عمال				
الصناعة	01	01	17	529	57	7204	75	26.63	7734	35.04
الخدمات	00	00	14	422	51	6944	65	24.81	7366	33.37
الفلاحة	21	107	60	1500	15	1418	96	36.64	3025	13.70
البناء	00	00	01	44	23	3694	24	09.16	3738	16.93
الطاقة	00	00	01	42	01	168	02	00.76	210	00.95
المجموع	22	108	93	2537	147	19248	262	100	22073	100

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على Ministère de L'industrie, de la Petite et Moyenne

Entreprises de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information, Statistique de La PME, Edition 2018, N 33, P 10.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه وبالرغم من أن قطاع الفلاحة يمثل أكثر نسبةً عددياً بالنسبة للمؤسسات إلا أنه لا يمثل سوى 13.70 % بالنسبة للتشغيل، ونجد أن الصدارة في هذا المجال تعود لقطاع الصناعة بنسبة 35.04%، يليه بعد ذلك قطاع الخدمات بنسبة 33.73%، بينما لا يمثل قطاع الطاقة 00.95%، وجاء قطاع البناء مقارباً لقطاع الفلاحة بنسبة توظيفٍ قدرت بـ 16.93%.

أما عن توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الشكل القانوني (شخص معنوي) على المستوى الوطني فقد صنّف التقرير الجزائر إلى ثلاث مناطق رئيسة وهي الشمال، الهضاب العليا، والجنوب، وجاءت كالتالي:

جدول رقم (36) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعنوية حسب المنطقة

المنطقة	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للسداسي الأول من سنة 2018	النسبة
الشمال	438 260	69.76 %
الهضاب العليا	136 899	21.79 %
الجنوب	53 060	08.45 %
المجموع الكلي	628 219	100 %

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على Ministère de L'industrie, de la Petite et Moyenne

Entreprises de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information, Statistique de La PME, Edition 2018, N 33, P 11.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ تركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ناحية الشمال بنسبة تقارب الـ 70 %، لتليها منطقة الهضاب العليا بنسبة ناهزت الـ 22 %، في حين لم تتجاوز نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجنوب حدود الـ 08.5 %.

تضمن التقرير أيضاً كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نسبة إلى عدد السكان، حيث اعتمد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات لجانفي 2017 والتي رمت إلى إحصاء 41.3 مليون نسمة لسكان الجزائر، وخُص إلى أنّ متوسط عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر هو 26 مؤسسة لكل 1000 ساكن (كمعيار دولي)، أما ذات الشكل المعنوي فهي متفاوتة حسب المناطق سالفه الذكر، فنجد 17 مؤسسة لكل 1000 ساكن لمنطقة الشمال، و11 مؤسسة لكل 1000 ساكن بالنسبة لمنطقة الهضاب العليا، و13 مؤسسة لكل 1000 ساكن لمنطقة الجنوب.

لقد تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إجمالاً من سنة 2017 إلى سنة 2018 بـ 32 881 مؤسسة، أي بنسبة 03.10 %، حيث تُعزى هذه الزيادة أساساً إلى ارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ذات الشكل القانوني (شخص معنوي)، والتي زاد عددها بـ 32 145 مؤسسة أي بنسبة 05.39 %.

أما من ناحية خلق مناصب العمل فقد تطور عدد المناصب المنشأة بـ 22 073 منصب بالنسبة لسنة 2018 مقارنة بالسنة التي قبلها، وبنسبة قدرت بـ 03.39 % بصفة عامة، غير أنّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للدولة عرفت تقلصاً بـ 1 606 منصب عمل، أي بنسبة 06.78 %.

خلاصة:

اعتمدت الجزائر مع نهاية ثمانينات القرن الماضي وبداية تسعينياته نظامَ اقتصادِ السوق، وهو الأمر الذي فتح المجال للمبادرات الفردية، حيث عملت الدولة على اتخاذ جملةٍ من التدابير كان من أهمها خلقُ عدة أجهزةٍ تهدف لتطوير ميدان ريادة الأعمال، كما سعت لتهيئة وإرساء المبادئ التي من شأنها أن تساعد على ذلك؛ كتحرير الأسواق والانفتاح التجاري وحرية المنافسة وغيرها من بيئةٍ داعمة وحاضنة تُلخِّص هذا في ترسانةٍ من التشريعات، كما حاولت الدولة التخلص من الثقافة المترسخة من فترة الاقتصاد الموجه أين احتكرت النشاطات وهو ما لا يعد نشاطاً ريادياً خالصاً لعدة اعتبارات منها درجة الحرية التي يتمتع بها النشاط الريادي من خلال جماعيته ومُحدِّد اتخاذ القرار فيه، وهو الأمر الصعب الذي لا بد أن يؤخذ بعين الاعتبار.

تؤكد الحصائل المسجلة لأجهزة الدعم والمراقبة التي بعثت منذُ مدةٍ وكذا إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوجهٍ لريادة الأعمال في الجزائر خلافاً جسيماً، الأمر الذي يدعو للبحث عن العوامل الأساسية التي تُساهم في تطوير ريادة الأعمال وفق ما تقتضيه بيئة الأعمال الجزائرية والثقافة الجزائرية، أين يجب التركيز على أهمها واستغلاله الاستغلال الأمثل الذي من شأنه إضفاء التغيير الحقيقي، ولهذا سنتناول في الفصلين المواليين دراسة ميدانية نحاول من خلالها الوصول لنتائج تُعطي حلولاً ملموسة.

الفصل الخامس

منهجية الدراسة الميدانية

وإجراءاتها

تمهيد:

يُعد ما تناولناه سابقاً في الفصول الثلاثة السابقة خلاصةً للبحث والتحري عن أدبيات الموضوع في حقلِ ريادة الأعمال، ولقد حاولنا في الفصل الرابع استعراض واقع ريادة الأعمال في الجزائر كما تناولنا أهم آليات الدعم والمرافقة التي تعنى بالظاهرة، وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها وذلك من خلال المباحث التالية:

- المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
- المبحث الثاني: مراحل تطوير أداة الدراسة الميدانية
- المبحث الثالث: شرح كيفية إجراء الدراسة الميدانية
- المبحث الرابع: وصف وتحليل عينة الدراسة

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

يُعد المنهج في حد ذاته فنّ التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكارِ العديدة إما من أجل الكشف عن حقيقة مجهولة لدينا أو من أجل البرهنة على حقيقة لا يعرفها الآخرون، ومن ثم يمكن اعتبار المنهج الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقائق في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تُهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة¹.

إنّ منهج البحث الميداني يسمح بدراسة المجموعات باهتمامه بطرق وأساليب عملها وتفكيرها وإحساسها عندما تريد هذه المجموعات إبلاغها فإنّه يستعمل وسائل متنوعة في تقصي حقيقة ذلك، ومن بين الوسائل: الملاحظة، المقابلة، والاستبانة (الاستمارة)، سواء كان ذلك مع الأفراد أو المجموعات².

لقد اعتمد الطالب في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعني الدراسة العلمية لظروف المجتمع وحاجاته وبالتالي يركز على الوصف الدقيق التفصيلي للظاهرة أو موضوع الدراسة أو المشكلة وصفاً كميّاً أو وصفاً نوعياً، كما يهدف المنهج الوصفي أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلى العوامل المؤثرة في تلك الظاهرة، وينقسم هذا المنهج إلى مرحلتين أساسيتين هما مرحلة الاستطلاع والتي تهدف إلى تكوين إطار لمشكلة البحث (وهو ما تناوله الطالب في الفصول الأربعة الأولى) ومرحلة الوصف الموضوعي والتي تمثل جميع العمليات التي تهدف للوصول إلى نتائج³.

المطلب الأول: ضبط المتغيرات

يُقصد بالمتغير أي شيء يأخذ قيمة⁴، وهنا ومن أجل الوصول لأهداف الدراسة وتحقيق أغراضها والمتمثلة أساساً في تحديد عوامل تطوير ريادة الأعمال وقياس أثرها كمتغيرات مستقلة في المتغير التابع المتمثل في ريادة الأعمال بالجزائر قام الطالب بتصميم نموذج خاص بالدراسة وتطويره وفق ما جاء في الأدبيات النظرية والدراسات السابقة. ونظراً لأهمية المتغير التابع في الدراسة والذي يُعد صلب الموضوع فهو المعني بالتطوير خصص له الطالب فصلاً نظرياً كاملاً، وقد حاول سرد أهم الأفكار التي حللت الظاهرة (ريادة الأعمال) مشيراً لوجهات النظر المختلفة من عدة علوم، ليخلص في الأخير أنّ الظاهرة من بين أكثر المواضيع تعقداً وجدلاً بين الكُتّاب والباحثين ولا يمكن

- 1 - قدي عبد المجيد، أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والإدارية، دار الأبحاث والنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2009، ص 35.
- 2 - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، ط 2، 2006، ص 116.
- 3 - دلال القاضي، محمود البياتي، منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 67.
- 4 - كمال الدين الدهراوي، منهجية البحث العلمي في الإدارة والمحاسبة، دار الفتح للتجليد الفني، الإسكندرية، 2008، ص 29.

ضبط أبعادها بسهولة لارتباطها بتخصصاتٍ مختلفة ولاختلافها من دولةٍ لأخرى، وعلى سبيل المثال قد يُعد إنشاء منظمة أعمالٍ في الدول النامية بُعداً من أبعادِ ريادة الأعمال غير أن هذا الأمر لا يُعطى أهميةً كبيرةً في الدول المتقدمة والتي قطعت أشواطاً كبيرة في هذا المجال.

خُصَّ الطالب فيما سُرِد من أدبياتٍ إلى تصنيفٍ 10 أبعادٍ عامة لظاهرة ريادة الأعمال وهو ما اعتمده في تعريفه الإجرائي مع تداخل بعضها في بعضٍ في جزئياتٍ قد تختلف باختلافِ الزمان والمكان وسيحاول تلخيصها في الجدول الآتي:

جدول رقم (37) أبعاد ريادة الأعمال

الباحث أو الباحثون	البعد
Kuratko, Hodgetts, العامري والغالي	إنشاء المنظمة
Thompson, الشبيري	الإبداع
المركز العالمي لريادة الأعمال	الابتكار
Richard Cantillon	تنظيم عوامل الإنتاج
Robert Hisrich, خصاونة	الجدية
كاظم	التفرد
Jones, Rosalind, Venkataraman, Shane	تأمين واغتنام الفرص
Morris, Danny, مراد	تحمل الأخطار
Coulter, Mary	تلبية الحاجات
Alain Fayol	خلق الثروة

المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة والأدبيات النظرية

فاختار منها الأبعاد الأكثر تناولاً وظهوراً في الدراسات وهي: الإبداع، الابتكار، تأمين واغتنام الفرص، تحمل الأخطار، خلق الثروة.

أما المتغير المستقل والمتمثل في عوامل تطوير ريادة الأعمال فقد خصص له كذلك فصلاً نظرياً كاملاً (الفصل الثالث) ومن خلاله حاول الطالب التركيز على أهم العوامل التي يمكن أن تساهم في تطوير الظاهرة وقد تم تصنيفها إلى ثلاثة عوامل رئيسة وهي:

1- عوامل تتعلق بالفرد رائد الأعمال: وتتكون أساساً من:

- أ . المقومات الشخصية والنفسية
- ب . المقدرات والمهارات الريادية
- ج . التأهيل والتدريب الريادي

2- عوامل تتعلق ببيئة رائد الأعمال: وتتكون أساساً من:

- أ . البيئة العائلية والشبكية
- ب . البيئة ذات العلاقة الحكومية
- ج . البيئة الثقافية
- د . البيئة الديموغرافية

3- عوامل تتعلق بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها وهي:

- أ . التخطيط الريادي
- ب . التنظيم الريادي
- ج . التوجيه الريادي
- د . القيادة الريادية
- هـ . الرقابة الريادية

ولخصها الطالب في الجداول التالية:

جدول رقم (38) عوامل تطوير ريادة الأعمال تتعلق بالفرد

الباحث أو الباحثون	البعد الجزئي	البعد الكلي
Thompson, Bolton	الصفات الجينية	المقومات الشخصية والنفسية
حسين عليان إرشيد الخالدي	العمر	
	الميل للتعقيد	
	الحساسية الجمالية والحدس	
	الاعتماد على الذات	
	عدم تقبل الروتين	
	الجنس	
David McClelland	الحاجة للإنجاز	المقدرات والمهارات الريادية
المرصد العالمي لريادة الأعمال	عدم الخوف من الفشل	
ريم رمضان، سعاد برنوطي	النية	
بلال خلف السكارنة	القدرة على التخطيط والتنظيم	
	التخطيط المالي	
	بيع المنتجات والأفكار	
	الإدارة	
	العمل مع الآخرين وتطوير مهارات الاتصال وتبسيط إجراءات العمل	
	تحديد الأخطار قبل الإنجاز في ظل جميع الظروف	
	القدرة على القيادة والعمل وحيدا، ضبط النفس	
	الأداء العالي	
	المعرفة بمهارات الإنتاج	
الالتزام بالأخلاقيات والقيم		
حسين عليان إرشيد الخالدي	شبكة الأصدقاء	
	فكرة الرجل العظيم	
	عدم التطابق والانسجام الاجتماعي	
سلامي منيرة، يوسف قرشي	الحاجة الملحة والإرادة الصارمة للنجاح	
إحسان جلاب، طيبة فارس جنة	القدرة على تحديد الفرص	
	امتلاك مقدرات بناء العلاقات والتواصل والحفاظ عليها	
حسين عليان إرشيد الخالدي	تاريخ العمل السابق	التأهيل والتدريب الريادي
بلال خلف السكارنة	القدرة على الاستماع والتعلم	
	الفاعلية في تنظيم الخطورة والدعم العائلي والأصدقاء	
حسين عليان إرشيد الخالدي	نوع التعليم وخبرة العمل	
عمرو زيدان	التأهيل والتدريب	

المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة والأدبيات النظرية

لقد حاول الطالب تلخيص أهم الأبعاد التي يمكن أن تتعلق بالفرد في حد ذاته وهي مدخل من مداخل دراسة ريادة الأعمال (المدخل الشخصي أو النفسي) غير أن عدة صفات أشير إليها في الفصل الثاني هي محل جدل ولا يمكن سردها كلها في الدراسة الميدانية إضافة إلى أنه لا يمكن قياسها من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة لصعوبة ذلك.

أما العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال فتتلخص فيما يلي:

جدول رقم (39) عوامل تطوير ريادة الأعمال تتعلق بالبيئة

الباحث أو الباحثون	البعد الجزئي	البعد الكلي
Simpson and Robinson	وظيفة الوالدين	البيئة العائلية والشبكية
	المكانة الاجتماعية	
	العلاقة بين الوالدين	
هالة السكري	عامل السلامة (توفير أصحاب الأجور الإضافية في الأسرة لتقاسم الأخطار الكامنة)	
	تشجيع الوالدين للمسار الوظيفي	
حسين عليان إرشيد الخالدي	الأشخاص القدوة	
	النظام التعليمي	
	الإخوة والأقارب	
بيطاط نور الدين	نشر أهمية التكنولوجيا	
Gnyawaiiet Fogel	السياسات والإجراءات الحكومية	
	الظروف الاقتصادية والاجتماعية	
	الدعم المالي المقدم للمشروع	
	الدعم والاستشارة الفنية	
Global Entrepreneurship Monitor	امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة	
	تغطية وسائل الإعلام للقصص الناجحة	
وفاء المبيريك وصفية الشيباني	تنوع الموارد ودرجة اختلافها	
	اختلاف أنظمة الحكم والسياسة واستقرارها	
مجدي عوض مبارك	الثقافة السائدة التي تشجع على الريادة	البيئة الثقافية
Francis Fukuyama	الثقة الاجتماعية	
منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية	زيادة مشاركة المرأة	
Global Entrepreneurship Monitor	اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد	
	إيلاء مكانة عالية للرياديين الناجحين	
مصطفى محمود أبو بكر	الفساد الإداري والمالي	
GEM + James et Lazear	ارتفاع نسبة الشباب في المجتمع	البيئة الديموغرافية

المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة والأدبيات النظرية

كما تم تلخيص العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (40) عوامل تطوير ريادة الأعمال تتعلق بمنظمة رائد الأعمال

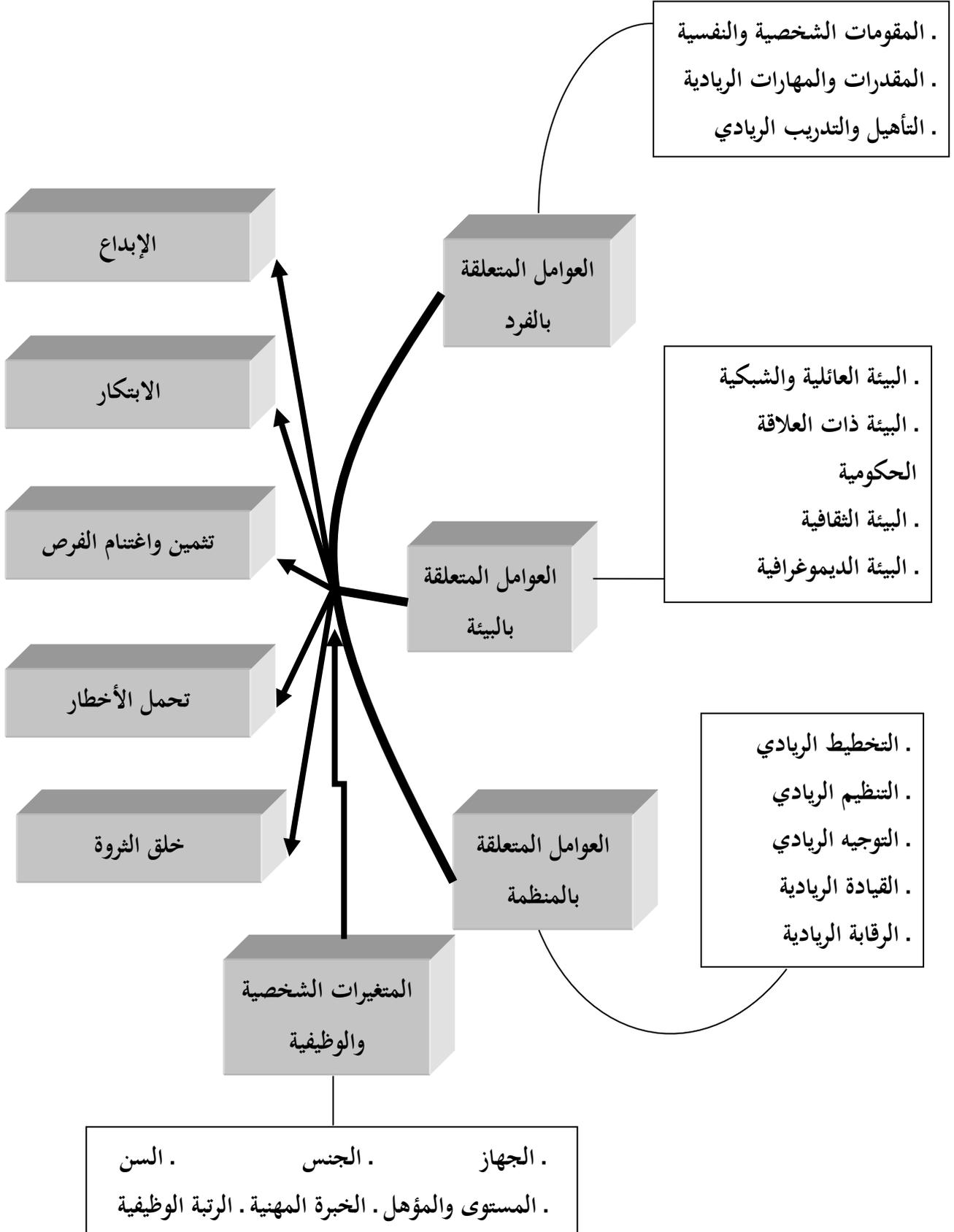
الباحث أو الباحثون	البعد الجزئي	البعد الكلي
عمرو زيدان	تكوين إطار لفهم واستيعاب إدارة التغيير في المشروع	التخطيط الريادي
عبد الرحمان الشميمري	دراسات جدوى أولية (اللاربحالية)	
عمرو زيدان	تحديد المسؤوليات وتفويض السلطة	
Daniel	مهارات بيع المنتجات	التنظيم الريادي
علي حسون الطائي	الهيكل التنظيمي الأفقي	
Daniel	إدارة الأخطار	
عمرو زيدان	التسامح مع تجارب الفشل	
Daniel	مهارات أخذ المبادرة والعمل والمثابرة والجهد	
	مهارات الالتزام بأخلاقيات العمل	
علي حسون الطائي	تطوير المعرفة الريادية	
نجم عبود نجم	المرونة	
عبد الرحمان الشميمري	تعزيز ودعم وظيفة التسويق	
علي حسون الطائي	تعزيز وتطوير ثقافة المنظمة الداعمة للمعرفة الريادية	
	تعدد وتنوع المكافآت	
Daniel	القدرة على العمل مع فريق	
علي حسون الطائي	نشر الرؤية (بلورة رؤية تبني الريادة منهجاً)	القيادة الريادية
	تعزيز المشاركة الريادية	
Daniel	مهارات القيادة والتوجيه	
	القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين	
علي حسون الطائي	مشاركة العاملين في بلورة نظم معرفية متطورة	
نجم عبود نجم	الحفاظ على الحالة الابتكارية والاستثمارية مع تغير الخطط	
	التوفيق بين الرقابة والقيادة والسيطرة	الرقابة الريادية

المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة والأدبيات النظرية

المطلب الثاني: أنموذج الدراسة

بعد توضيح المتغيرات المستقلة المتمثلة في عوامل التطوير المختلفة (المتعلقة بالفرد رائد الأعمال، المتعلقة ببيئة رائد الأعمال، بمنظمة رائد الأعمال) والمتغير التابع المتمثل في ريادة الأعمال بأبعاده الخمسة المختارة في الدراسة (الإبداع، الابتكار، تهمين واغتنام الفرص، تحمل الأخطار، خلق الثروة) يمكن وضع أنموذج الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (12) نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على تحليل الدراسات السابقة والأدبيات النظرية

المبحث الثاني: مراحل تطوير أداة الدراسة

المطلب الأول: بناء الأداة

تعد الاستبانة من أهم الأدوات المستعملة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بأي موضوع بحث، وهي مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي يتم إعدادها من أجل الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين¹. ومن المآخذ التي تُؤخذ على الاستبانة ما يلي²:

- قد تكون نسبة الاستجابات لملاً الاستبانة قليلة نسبياً.
- قد تكون معاني الأسئلة تختلف في التفسير بين مستجيب وآخر.
- في حالة استخدام الأسئلة ذات الإجابات المغلقة فإن الإجابات محددة وقد يكون للمستجيب إجابة أخرى غيرها.
- عدم إمكانية بعض الأفراد من الإجابة والكتابة بشكل جيد.
- لا يمكن التعرف على الميول والاتجاهات بشكل مقنع.

استخدم الطالب الاستبانة كأداة أساسية لجمع المعلومات المتعلقة بموضوعه، حيث يرى أنّها الأنسب للموضوع وضممها انطلاقاً من أهداف الدراسة سالفه الذكر، وحاول أن يشمل أهم متغيرات الدراسة ولكي يحاكي الواقع ويستخرج آراءً مسيري أجهزة الدعم والمرافقة أضاف الطالب المقابلة للمبحوثين أحياناً، وحاول أن يشرح محاور الاستبانة ويوضحها لهم، حيث أصبحت أداة الدراسة متمثلة في: الاستبانة بالمقابلة وهو ما يرى أنّها تعطي معلومات أكثر دقة وصراحة وقد اعتمد في بنائها على ما يلي:

- 1- الدراسات السابقة المتمثلة أساساً في أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير.
 - 2- المراجع ذات العلاقة بالموضوع أو جزء منه.
 - 3- القيام بزيارات متعددة لأجهزة الدعم والمرافقة المتمثلة أساساً في: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لدعم الاستثمار.
 - 4- التنسيق الجيد مع المشرف الذي كانت له عدة توجيهات في بناء الاستبانة الأولية.
- كما حظي الطالب بعدة مقابلات مع مختصين في مجال ريادة الأعمال كمسؤول " دار المقاولاتية " بجامعة الجلفة ومديري التشغيل لكل من ولاية الجلفة والأغواط.

1 - محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص 63.
2 - محمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 177.

لقد قام الطالبُ ببناء استبانة تتكون من عدة أجزاء تعالج أبعادَ الدراسة وفي ختام ذلك عرضَ على المبحوثين إبداء آرائهم الخاصة وتقديم مقترحاتهم في العوامل التي يرونها مساعدة على تطوير ريادة الأعمال في الجزائر وضرورة فتح المجال والإصغاء لما لم يتم تناوله من قبل سواء في الدراسات السابقة أو الأدبيات النظرية.

لقد قُسمت الاستبانة في شكلها الأولي إلى خمسة أجزاء رئيسة موزعة كالتالي:

الجزء الأول: وتضمن البيانات الشخصية والوظيفية وهي الجهاز الذي ينتمي إليه المبحوث وجنسه وسنه ومستواه إضافة إلى خبرته المهنية ورتبته الوظيفية.

الجزء الثاني: وتضمن أبعاد ريادة الأعمال المتمثلة في الإبداع، الابتكار، تمييز واغتنام الفرص، تحمل الأخطار، خلق الثروة.

الجزء الثالث: وخصص للعوامل المتعلقة بصاحب المشروع (المقاول)

الجزء الرابع: وخصص للعوامل المتعلقة ببيئة صاحب المشروع (المقاول)

الجزء الخامس: وخصص للعوامل المتعلقة بمؤسسة صاحب المشروع (المقاول)

كما راعى الطالب الجانب الاصطلاحي أثناء إعداد الاستبانة فلقت انتباه المبحوث أن ما يقصدُ بمصطلح رائد الأعمال هو نفسه المقاول وهو نفسه صاحب المشروع، ذلك أن الأجهزة المختارة في الدراسة تسمى رائد الأعمال بهذه التسميات فالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تُطلق على الشاب المستفيد أو المتقدم لها تسمية صاحب المشروع حتى بعد تنفيذه لمشروعه وحتى بعد تسديده للقرض الممنوح له، ونطبق هذا الأمر على الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مع إسقاط صفة الشباب فقط، أما الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار فتسميه مستثمرا وفق جميع المراحل، كذلك يوجد اختلاف في تسمية المتقدمين للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فحسب هذه الأخيرة يعد رائد الأعمال مواطناً، وعلى هذا الأساس قدّم الطالب هذه التسميات في الصفحة الأولى التي تضمنت رسالةً للتعريف بالموضوع والهدف منه وطبيعته، كما حاول تحفيز المبحوثين من خلال سرية المعلومات المتحصل عليها¹.

على الرغم من اختلاف أهداف الأجهزة المختارة في الدراسة إلا أنّها على علاقة كبيرة بريادة الأعمال ومهما اختلفت المسميات فيرى الطالب أنه يجب مخاطبة المبحوث بما يفقهه ولا يخدمه الخوض في ما قد يكون سبباً في عدم حصوله على المعلومات بالشكل المطلوب، إن استخدام اللغة والمصطلحات الفنية المتخصصة بموضوع ومفاهيم البحث التي لها مدلولات ومعاني محددة ودقيقة في البحث قد تختلف عن المعاني والمدلولات التقليدية والشائعة، من أجل إيصال ونقل المعاني الدقيقة إلى المعنيين من ذوي الاختصاص والشأن².

ختاماً، أعطى الطالب للمبحوث فرصة التعبير عن رأيه في الموضوع وشكره على تعاونه ووقته.

1 - ريادة الأعمال = المقاولاتية، رائد الأعمال = المقاول = المستثمر = صاحب المشروع، المنظمة = المؤسسة، وأضاف الطالب العبارة التالية: لا داعي لكتابة الاسم واللقب.

2 - عامر قنديلجي، إيمان السامرائي، البحث العلمي الكمي والنوعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص37.

المطلب الثاني: صدق الأداة

يجاول الباحث التأكد من أن المتغيرات المستقلة التي حددها في بحثه هي بالفعل المسؤولة عن المتغيرات التي تحدث من المتغير التابع ولا يتم ذلك إلا من خلال حساب معامل الصدق والتأكد منه¹.

أولاً: الصدق الظاهري

قصد التحقق من صدق الأداة المعتمدة في الدراسة (الاستبانة) قام الطالب بعد بناءها بقياس صدقها الظاهري، فكان للأستاذ المشرف رأيه الخاص حول بنائها وكيفية ذلك وبعد تفحصها وتقديمه لتوجيهاته وتصويباته الشكلية والموضوعية وبعد موافقته قام الطالب بعرضها على كوكبة من الأساتذة من جامعة الجلفة ومن خارجها وبعض الخبراء المهنيين قصد تحكيمها، فتقدم بطلب إبداء رأيهم حول مدى وضوح عبارات الاستبانة ودرجة مناسبتها للبعدين الجزئي والكلبي الذي تنتمي إليه، كما أضاف الطالب إلى هذا طلبه تقديمهم لأي ملاحظة وأكد على إبدائهم للاقتراحات التي يرونها ضرورية وإذا تطلب الأمر الاستغناء عن العبارة التي تستحق الحذف أو إضافة أخرى أهملها الطالب، وعلى هذا الأساس صمم الطالب نموذجاً للاستبانة خصصه للأساتذة المحكمين وأموذجاً آخر للخبراء المهنيين².

وللاطلاع على قائمة المحكمين الذين اطلعوا على الاستبانة وأبدوا تعليقاتهم وملاحظاتهم يمكن الرجوع إلى الملحق رقم (01)، ص 313.

بعد استرجاع الطالب لردود المحكمين والتي استغرقت قرابة الشهر خصص ملاحظاتهم ونصائحهم فيما يلي:

- شبه إجماع على طول الاستبانة حيث تضمنت 94 عبارة وطلب الاستغناء عن بعض العبارات التي رأى المحكمون أنها مكررة بشكل أو آخر فعمد الطالب (بعد رأي مشرفه) إلى مقارنة ما تم ملاحظته وخلص إلى حذف 10 عبارات توزعت بين المحاور الأربعة المعتمدة والتي عاجلت المتغير المستقل، كما عدل بعض العبارات التي تضمنت المتغير التابع لتقاطع آراء المحكمين حولها.

- شبه إجماع على أهمية الموضوع والزوايا التي تم تناوله منها، كما طلب المحكمون مراعاة رأي الفئة المستجوبة بعدم إهمال المقترحات في آخر الاستبانة عند التحليل وثنوا ذلك.

- ملاحظة تغطية الاستبانة لأغلب المحاور والتي تناولت الموضوع وشموله.

- بالنسبة للبيانات الشخصية والوظيفية طلب منا تقليص عدد الفئات خاصة العمرية منها لكي لا يشعر

المبحوث بالملل.

- نصحن بعض المحكمين بتجنب بعض المصطلحات لتعقدها على الفئة المستجوبة ومراعاة مستوى هذه

الأخيرة.

1 - محمد عبد الفتاح الصيرفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط 3، 2009، ص 153.

2 - قصد الاطلاع على نماذج الاستبانة الخاصة بالتحكيم يرجى النظر إلى الملحق رقم 02، ص 315، والملحق رقم 03، ص 330.

- صحح لنا بعض المحكمين أخطاءً لغوية ولفتوا انتباه الطالب لركاكة في تركيب بعض الأفكار وهو ما دفعه أيضاً لمراجعة الجانب اللغوي لدراسته كاملةً.

- نصحننا أحد المحكمين بتغيير عبارة "محايد" في المقياس المختار واستبدالها بعبارة "موافق بدرجة متوسطة" لأن ذلك سيربك المستجوب مع بقاء العبارات الأخرى.

ثانياً: الاستبانة في شكلها النهائي

بعد ما أخذ بعين الاعتبار آراء ونصائح المحكمين من أساتذة وخبراء قام الطالب بتعديل الاستبانة وتقليصها قدر الإمكان مع مراعاة شمولها على أهم المتغيرات وقد جاءت الاستبانة في شكلها النهائي¹ على النحو التالي:

1- الصفحة الأولى: بقيت دون تغيير وهي رسالة تضمنت التعريف بالموضوع وهدفه وصاحبه والجهة المنتسب إليها، كما حاول الطالب تحفيز المبحوث من خلال تحسيسه بضرورة الإجابة.

2- الجزء الأول: والذي تضمن البيانات والمتغيرات الشخصية والوظيفية وقد طرأ عليها التغيير بتقليص عدد الفئات العمرية لكثرتها، حيث كان طول الفئة العمرية 5 سنوات فأصبح 10 سنوات، انطلاقاً من سن العشرين إلى غاية سن التسع والخمسين وهو الحد للخروج لسن التقاعد حسب التشريع المعمول به في الأجهزة محل الدراسة. كما تم حذف فئة أعوان التحكم على الرغم من علاقتهم برواد الأعمال الذين يتقربون من أجهزة الدعم والمرافقة لأنهم لا يقررون ولا يسيرون الملفات وأختزل توجيه الاستبانة في فئتين اثنتين هما: الإطار والإطار السامية، حيث يرى الطالب أن الفئة الأخيرة تمثل مديري أجهزة الدعم والمرافقة أما الفئة الأولى فتمثل بالدرجة الأولى رؤساء المصالح والمرافقين وإطارات المتابعة والمكلفين بالدراسات على مستوى مختلف الأجهزة.

إضافةً لهذا فقد تضمن هذا الجزء: الهيئة التي ينتمي لها المبحوث وسنه وجنسه ومستواه وخبرته المهنية.

3- الجزء الثاني: والذي تمثل في الأبعاد المتعلقة بقياس ريادة الأعمال (المتغير التابع والذي فضل الطالب البدء به لأهميته) وخصص لكل بعد ثلاث عبارات موزعة كما يلي:

- الإبداع: خُصصت له العبارات من 01 إلى 03.

- الابتكار: خُصصت له العبارات من 04 إلى 06.

- تثمين واغتنام الفرص: خُصصت له العبارات من 07 إلى 09.

- تحمل الأخطار: خُصصت له العبارات من 10 إلى 12.

- خلق الثروة: خُصصت له العبارات من 13 إلى 15.

4- الجزء الثالث: وشمل الأبعاد المتعلقة بالفرد رائد الأعمال، انقسمت إلى أبعاد كلية وأخرى جزئية، حيث يرى الطالب أن هذه العوامل تأتي في الدرجة الثانية من الأهمية في الترتيب بعد تناول المتغير التابع في الجزء الثاني سالف الذكر نظراً لأن الفرد هو الأساس والحرك للعملية وكما يجب النظر لسلوكه من خلال الخبراء المتمثلين في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، ولهذا جاء ترتيب الأبعاد المتعلقة به وفق ما يلي:

1- قصد الاطلاع على الاستبانة في شكلها النهائي كاملاً يرجى الاطلاع على الملحق رقم 05، ص 355.

- المقومات الشخصية والنفسية: كبعد كلي وقد انبثق عنه ثمان أبعاد جزئية¹ صنّفها الطالب وخصص لها 08 عبارات.
- المقدرات والمهارات الريادية: كبعد كلي واندرج تحته أربعة عشر بعداً جزئياً قام الطالب بتصنيفها وخصص لها 14 عبارة.
- التأهيل والتدريب الريادي: كبعد كلي كذلك انبثق عنه أربعة أبعاد جزئية وخصص لها كذلك أربع عبارات.
- 5 - الجزء الرابع: وشمل الأبعاد المتعلقة ببيئة رائد الأعمال والتي بدورها قسمها الطالب إلى أبعاد كلية وأخرى جزئية، وقد جاء ترتيب الأبعاد كالتالي:
 - البيئة العائلية والشبكية: كبعد كلي وقد انبثقت عنه ثمان أبعاد جزئية، خصص لها الطالب 08 عبارات.
 - البيئة ذات العلاقة الحكومية: وهو بعد كلي انبثق عنه كذلك تسع أبعاد جزئية خصص لها الطالب كذلك 09 عبارات.
 - البيئة الثقافية: كذلك تضمن هذا البعد ستة أبعاد جزئية خصص لها الطالب ست عبارات.
 - البيئة الديموغرافية: ويقصد بها مدى شبابية المجتمع أو ارتفاع نسبه من بين الفئات العمرية المكونة للمجتمع، وقد خصص لها الطالب العبارة 65.
- 6 - الجزء الخامس: وتضمن العوامل المتعلقة بمؤسسة رائد الأعمال بعد الإنشاء، حيث خلص الطالب من خلال الأدبيات النظرية إلى تصنيفها وفق خمسة أبعاد وهي:
 - التخطيط الريادي: كبعد كلي وبدوره انقسم إلى بعدين جزئيين وخصص لهما عبارتين.
 - التنظيم الريادي: كبعد كلي وانبثقت عنه ثمانية أبعاد جزئية وكانت العبارات كذلك ثمانية.
 - التوجيه الريادي: كبعد كلي تضمن ثلاثة أبعاد جزئية خصصت لها كذلك 03 عبارات.
 - القيادة الريادية: كبعد كلي انبثقت عنه خمسة أبعاد جزئية خصصت لها 05 عبارات.
 - الرقابة الريادية: كآخر بعد من الأبعاد المصنفة في العوامل المتعلقة بمؤسسة رائد الأعمال وقد خصصت له العبارة الأخيرة من الاستبانة.

اختار الطالب مقياس "ليكات" الخماسي وهو مقياسٌ باسم الباحث **Likert**، والذي يعدُّ أكثر المقاييس شيوعاً في الإدارة لقياس الاتجاهات²، ويؤكد على التمييز بين مدى قوة توافق المفرد مع الخيار أو العبارة أم غير ذلك، وذلك بتحديد المستويات من علاقة قوية موجبة (طردية) إلى علاقة قوية سالبة (عكسية)، كما يتكوّن هذا المقياس

1 - قصد الاطلاع على الاستبانة بالأبعاد الجزئية يرجى الاطلاع على الملحق رقم 04، ص 345.

2 - ربحي مصطفى عليان وآخرون، أساليب البحث العلمي وتطبيقاته في التخطيط والإدارة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 74.

يُجرى العمليات الحسابية كاستخراج وسط جميع الإجابات ونسبها المئوية وعادةً ما يتم الاختبار ما بين 3 و9 مستويات¹.

ختاماً طلب الطالب من المبحوث سردَ العوامل التي يرى أنَّها تساعد على تطوير ظاهرة ريادة الأعمال بالجزائر وبذلك ترك له مساحة للتعبير عن وجهة نظره بكل حرية، وقد أفضت إلى بعض المقترحات سيتم تناولها لاحقاً.

ثالثاً: صدق المقياس

أ - قياس الاتجاهات والمستويات

لتحقيق أهداف الدراسة المتمثلة في تحليل عوامل تطوير ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة لا بد على الطالب قياس اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات الاستبانة الموجهة لهم، ولقد استخدم الطالب مقياس ليكارت الخماسي الذي أشير إليه آنفاً والذي يتبع الترتيب التالي:

جدول رقم (41) ترميز الخيارات للعبارات وفق مقياس ليكارت الخماسي

خيارات الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: دلال القاضي، محمود البياتي، منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي، مرجع سابق، ص 109.

ومن أجل حساب خلايا مقياس ليكارت المختار في الدراسة يمكن حساب المدى من خلال المعادلة التالية:

($4 = 1 - 5$) أي أن مدى المقياس هو 4، وبعد قسمته على عدد الفئات المكونة للمقياس الـ 5 نتحصل على طول الخلية أي ($0.8 = 5 \div 4$)، ثم نضيف هذه القيمة لأقل قيمة في المقياس وهي الـ 1 لنحصل على نتائج المتوسطات المرجحة للفقرات واتجاهاتها:

جدول رقم (42) المتوسطات المرجحة للفقرات واتجاهاتها

الاتجاه	المتوسط المرجح للفقرات
غير موافق بشدة	(1.79 - 1.00)
غير موافق	(2.59 - 1.80)
موافق بدرجة متوسطة	(3.39 - 2.60)
موافق	(4.19 - 3.40)
موافق بشدة	(5.00 - 4.20)

المصدر: من إعداد الطالب

1 - دلال القاضي، محمود البياتي، منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي، مرجع سابق، ص 108.

من خلال الجدول أعلاه يمكن أن نستنتج أن المتوسطات الحسابية للفقرات تتبع التصنيف التالي:

- 1- إذا تراوح المتوسط الحسابي للعبارة ما بين (1.00 - 1.79) فذلك يعني أن الاتجاه العام هو غير موافق بشدة.
- 2 - إذا تراوح المتوسط الحسابي للعبارة ما بين (1.80 - 2.59) فذلك يعني أن الاتجاه العام هو غير موافق.
- 3 - إذا تراوح المتوسط الحسابي للعبارة ما بين (2.60 - 3.39) فذلك يعني أن الاتجاه العام هو موافق بدرجة متوسطة.

- 4 - إذا تراوح المتوسط الحسابي للعبارة ما بين (3.40 - 4.19) فذلك يعني أن الاتجاه العام هو موافق.
 - 5 - إذا تراوح المتوسط الحسابي للعبارة ما بين (4.20 - 5.00) فذلك يعني أن الاتجاه العام هو موافق بشدة.
- وبنفس الطريقة يتم حساب طول الأهمية النسبية، حيث بلغت قيمة المدى الـ 4 أي بنفس المعادلة سالفة الذكر: (5 - 1 = 4)، وبعد قسمته على عدد فئات مستوى الأهمية نجد طول الخلية أي (4 ÷ 3 = 1.33)، وبعد إضافته إلى أقل قيمة في المقياس وهي نفسها الـ 1 نتحصل على نتائج المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها وهي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (43) المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها

الاتجاه	المتوسط المرجح للأبعاد والمتغيرات
منخفض	(1.00-2.33)
متوسط	(2.34-3.67)
مرتفع	(3.68-5.00)

المصدر: من إعداد الطالب

ومن خلال الجدول أعلاه يمكن أن نستنتج أن المتوسطات الحسابية للأبعاد والمتغيرات تتبع التصنيف التالي:

- 1- إذا تراوح المتوسط الحسابي للبعد أو المتغير ما بين (1.00 - 2.33) فذلك يعني أن الاتجاه العام هو منخفض.
- 2 - إذا تراوح المتوسط الحسابي للبعد أو المتغير ما بين (2.34 - 3.67) فذلك يعني أن الاتجاه العام هو متوسط.
- 3 - إذا تراوح المتوسط الحسابي للبعد أو المتغير ما بين (3.68 - 5.00) فذلك يعني أن الاتجاه العام هو مرتفع.

ب - الصدق البنائي

يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي نريد الوصول إليها، كما يُظهر لنا مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، ولهذا قمنا بحساب معامل الارتباط **Pearson** بين الأبعاد التي أشرنا إليها سابقاً والدرجة الكلية لجميع فقرات الاستبانة ولقد كانت نتائج هذا كما هي موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (44) معامل الارتباط Pearson بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة

القيمة الاحتمالية Sig	معامل الارتباط Pearson	البعد أو المجال
0.000**	0.558	الإبداع
0.000**	0.542	الابتكار
0.000**	0.573	تتمين واغتنام الفرص
0.000**	0.394	تحمل الأخطار
0.000**	0.497	خلق الثروة
0.000**	0.751	ريادة الأعمال
0.000**	0.573	المقومات الشخصية والنفسية
0.000**	0.827	المقدرات والمهارات الريادية
0.000**	0.699	التأهيل والتدريب الريادي
0.000**	0.550	البيئة العائلية والشبكية
0.000**	0.635	البيئة ذات العلاقة الحكومية
0.000**	0.552	البيئة الثقافية
0.000**	0.348	البيئة الديموغرافية
0.000**	0.600	التخطيط الريادي
0.000**	0.760	التنظيم الريادي
0.000**	0.710	التوجيه الريادي
0.000**	0.727	القيادة الريادية
0.000**	0.622	الرقابة الريادية
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)		

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ جميع أبعاد المتغير التابع المتمثل في ريادة الأعمال وجميع أبعاد عوامل تطوير ريادة الأعمال (المتعلقة بالفرد، المتعلقة بالبيئة، المتعلقة بالمنظمة بعد إنشائها) كلها ذات ارتباطٍ بجميع فقرات الاستبانة عند مستوى معنوية يساوي (0.05)، ومنه نستطيع القول أنّ جميع الأبعاد أو المجالات صادقةٌ لما وضعت لقياسه.

المطلب الثالث: الثبات

أولاً. اختبار التوزيع الطبيعي:

يُعد اختبار كولموغوروف سميرونوف One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test من أهم الاختبارات الإحصائية للتأكد من أنّ البيانات المتحصل عليها تتبع التوزيع الطبيعي أو غير الطبيعي، ومن خلاله

سنحدد الأساليب التي يمكن اعتمادها في المعالجة الإحصائية، وتحدد الإشارة أنه يجب وضع فرض لهذا (H_0) وهو إذا كانت القيمة الاحتمالية Sig أكبر أو يساوي (0.05) فإن الأبعاد تتبع التوزيع الطبيعي ويمكننا استخدام الاختبارات المعلمية، أما إذا كانت القيمة الاحتمالية Sig أقل من (0.05) أي الفرض البديل (H_1) فإن الأبعاد لا تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية، وقد قام الطالب بإجراء هذا الاختبار وتحصل على نتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (45) اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد الدراسة

المجال	القيمة الاحتمالية Sig
مجال الإبداع	0.000
مجال الابتكار	0.003
مجال تسمين واغتنام الفرص	0.000
مجال تحمل الأخطار	0.000
مجال خلق الثروة	0.000
مجال ريادة الأعمال إجمالاً	0.500
مجال المقومات الشخصية والنفسية	0.055
مجال المقدرات والمهارات الريادية	0.019
مجال التأهيل والتدريب الريادي	0.000
مجال البيئة العائلية والشبكية	0.001
مجال البيئة ذات العلاقة الحكومية	0.000
مجال البيئة الثقافية	0.000
مجال البيئة الديموغرافية	0.000
مجال التخطيط الريادي	0.000
مجال التنظيم الريادي	0.006
مجال التوجيه الريادي	0.001
مجال القيادة الريادية	0.000
مجال الرقابة الريادية	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى القيمة الاحتمالية للمجالات Sig أقل من (0.05) وبالتالي رفض الفرض الصفري (H_0) وقبول الفرض البديل (H_1) الذي ينص على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي باستثناء بيانات المقومات الشخصية والنفسية ومتغير ريادة الأعمال حيث يظهر أن مستوى القيمة الاحتمالية كانت أكبر من (0.05)

والتي سنقبل فيها الفرض الصفري (H_0)، وسنستخدم الاختبارات المعلمية للبيانات التي تتبع التوزيع الطبيعي والاختبارات اللامعلمية للبيانات التي لا تتبع التوزيع الطبيعي.

ثانياً. ثبات الأداة:

بعد أن قام الطالب بتحكييم الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من الأساتذة والخبراء وتأكد من صدقها الظاهري سيعتمد إلى قياس ثبات الاستبانة والذي نقصد به أنه لو تم توزيع هذه الاستبانة عدة مرات وفي الظروف نفسها فسيتم الحصول على النتائج والبيانات نفسها وهو دليل على استقرار هذه النتائج وتجانس إجابات الباحثين، كما يمكن قياس ثبات الأداة من خلال معامل ألفا كرونباخ **Cronbach Alpha** والذي يعد أكثر المقاييس شيوعاً لقياس درجة الارتباط بين مكونات الاستبانة، إذ يقيس مدى الثبات والتناسق في إجابة المستجوبين على كل الأسئلة ومدى قياس كل سؤال للمفهوم ويدل ارتفاع قيمة الارتباط في الاستبانة على درجة الثبات¹، وقد تحقق الطالب من ثبات استبانته من خلال المعامل المذكور سابقاً وجاءت نتائجه كما هي مبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (46) ثبات محاور الاستبانة حسب معامل Cronbach Alpha

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
ريادة الأعمال	15	0.854
العوامل المتعلقة بالفرد	26	0.900
العوامل المتعلقة بالبيئة	24	0.893
العوامل المتعلقة بالمنظمة	19	0.950
الاتجاه العام (الاستبانة)	84	0.952

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح جلياً معامل الثبات لجميع العوامل المشكّلة للمتغيرات المستقلة والمتمثلة في العوامل المتعلقة بالفرد والعوامل المتعلقة بالبيئة والعوامل المتعلقة بالمنظمة بعد إنشائها تفوق (**0.800**) وهي قيم ممتازة حيث جاءت على التوالي: (**0.900**)، (**0.893**)، (**0.950**)، أما قيمة ثبات المتغير التابع فقد كانت: (**0.854**) وهي كذلك قيمة ممتازة، وجاءت قيمة ثبات أداة الدراسة ممتازة أيضاً حيث بلغت: (**0.952**) وهو ما يدل على أن الطالب متأكد بنسبة **95,20%** من حصوله على النتائج نفسها في حالة توزيعه لاستبانته على الباحثين.

1 - فايز جمعة النجار وآخرون، أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 151.

ثالثاً. الاتساق الداخلي:

يمكن قياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال عدة مقاييس منها اختبار الثقة في نصف المقياس حيث يقيس معامل الارتباط بين نصف المقياس إذ يتم تقسيم الاختبار إلى جزئين متكافئين أو نفس المجموعة في زمنين متقاربين، وقياس مدى الارتباط والتقارب في الإجابة أو الاتساق في النتائج في المرتين، ولهذا قمنا بحساب معامل الارتباط لـ **Spearman** بين درجة كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لجميع عبارات البعد ولقد جاءت نتائج ذلك

كالتالي:

أ. زيادة الأعمال

جدول رقم (47) معامل الارتباط بين عبارات زيادة الأعمال مع الدرجة الكلية للأبعاد المنتمة إليها

خلق الثروة		تحمل الأخطار		تأمين واغتنام الفرص		الابتكار		الإبداع	
R	العبارة	R	العبارة	R	العبارة	R	العبارة	R	العبارة
0.661**	13	0.640**	10	0.723**	07	0,815**	04	0,871**	01
0.769**	14	0.773**	11	0.848**	08	0,837**	05	0,880**	02
0.730**	15	0.811**	12	0.765**	09	0,773**	06	0,849**	03

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ جميع معاملات الارتباط كانت موجبة (علاقة طردية) وقوية بين كل العبارات المشكلة لمتغير زيادة الأعمال والأبعاد المنتمة إليها، حيث بلغت أعلى قيمة لها (0.880) للعبارة 02 ولم تقل عن (0.640) للعبارة 10 كأدنى قيمة وهي قوية كذلك، وبذلك يمكن القول أنّ المجال صادق لما وضع لقياسه وأنّ جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.05).

ب. العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال:

أما نتائج معامل الارتباط لـ **Spearman** لعبارات العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال والبعد الذي تنتمي إليه فقد كانت كالتالي:

جدول رقم (48) معامل الارتباط بين عبارات العوامل المتعلقة بالفرد مع الدرجة الكلية للأبعاد المنتمة إليها

التأهيل والتدريب الريادي		المقدرات والمهارات الريادية		المقومات الشخصية والنفسية	
R	العبارة	R	العبارة	R	العبارة
0.746**	38	0.515**	24	0.483**	16

0.820**	39	0.607**	25	0.308**	17
0.728**	40	0.708**	26	0.524**	18
0.786**	41	0.601**	27	0.513**	19
		0.576**	28	0.424**	20
		0.620**	29	0.500**	21
		0.646**	30	0.617**	22
		0.450**	31	0.378**	23
		0.600**	32		
		0.488**	33		
		0.598**	34		
		0.454**	35		
		0.685**	36		
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)		0.619**	37		

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ كل معاملات الارتباط كانت موجبةً (علاقة طردية) بين كل الفقرات المشكلة للعوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال والأبعاد التي تنتمي إليها، حيث بلغت أعلى قيمة لها (**0.820**) للعبارة 39 ولم تقل عن (**0.308**) للعبارة 17 كأدنى قيمة، وبذلك يمكن القول أنّ المجال صادقٌ لما وضع لقياسه وأنّ جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (**0.05**).

ج. العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال:

وجاءت نتائج معامل الارتباط لـ **Spearman** لعبارات العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال والبعد الذي تنتمي إليه كالتالي:

جدول رقم (49) معامل الارتباط بين عبارات العوامل المتعلقة بالبيئة مع الدرجة الكلية للأبعاد المنتمجة إليها

البيئة الديموغرافية		البيئة الثقافية		البيئة ذات العلاقة الحكومية		البيئة العائلية والشبكية	
R	العبارة	R	العبارة	R	العبارة	R	العبارة
0.100**	65	0.645**	59	0.706**	50	0.716**	42
		0.719**	60	0.578**	51	0.589**	43
		0.543**	61	0.714**	52	0.565**	44

0.639**	62	0.596**	53	0.468**	45
0.636**	63	0.584**	54	0.616**	46
0.394**	64	0.685**	55	0.647**	47
		0.692**	56	0.565**	48
		0.514**	57	0.585**	49
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)		0.639**	58		

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ كل معاملات الارتباط كانت موجبة (علاقة طردية) بين كل الفقرات المشكلة للعوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال والأبعاد التي تنتمي إليها، حيث بلغت أعلى قيمة لها (0.719) للعبارة 60 ولم تقل عن (0.394) للعبارة 64 كأدنى قيمة، وبذلك يمكن القول أنّ المجال صادق لما وضع لقياسه وأنّ جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.05).

د. العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال:

كما جاءت نتائج معامل الارتباط لـ **Spearman** لعبارات العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها والبعد الذي تنتمي إليه كالتالي:

جدول رقم (50) معاملات الارتباط بين عبارات العوامل المتعلقة بالمنظمة مع الدرجة الكلية للأبعاد المنتمة إليها

التخطيط الريادي		التنظيم الريادي		التوجيه الريادي		القيادة الريادية		الرقابة الريادية	
R	العبارة	R	العبارة	R	العبارة	R	العبارة	R	العبارة
0.720**	66	0.597**	68	0.771**	76	0.873**	79	0.100**	84
0.867**	67	0.699**	69	0.866**	77	0.846**	80		
		0.614**	70	0.773**	78	0.746**	81		
		0.637**	71			0.872**	82		
		0.724**	72			0.865**	83		
		0.820**	73						
		0.777**	74						
		0.794**	75						
		** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)							

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ جميع معاملات الارتباط كانت موجبة (علاقة طردية) وقوية بين كل العبارات المشكلة للعوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها والأبعاد المنتمة إليها، حيث بلغت أعلى قيمة لها (0.873) للعبارة 79 ولم تقل عن (0.597) للعبارة 68 كأدنى قيمة وهي قوية كذلك، وبذلك يمكن القول أيضاً أنّ المجال صادق لما وضع لقياسه وأنّ جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.05).

المبحث الثالث: شرح كيفية إجراء الدراسة الميدانية

يقصد بالدراسة الميدانية تلك البحوث التي تنفذ عن طريق جمع المعلومات من مواقع المؤسسات والوحدات الإدارية والتجمعات البشرية المعنية بالدراسة، فيتم ذلك عادةً بشكل مباشر من هذه الجهات وعن طريق الاستبانة والاستقصاء أو المقابلة والمواجهة أو الملاحظة المباشرة¹.

ترى أوما سيكاران أنّه من الواجب إخطار المبحوثين خاصةً من يشاركون في المقابلات المختلفة التي يتم إجراؤها عند القيام بالمقابلات المبدئية، على أن يتم ذلك مباشرة بعد الإحساس بالمشكلة، ومن المهم أيضاً التأكيد لهم بأنّه سيتم الحفاظ على سرية إجاباتهم، و أنّه لن يسمح لأحد بالمنظمة التي يعملون بها بالاطلاع على الإجابات الفردية لهم، وتريح هاتان الخطوتان المبحوثين، كما أنّهما توفران تعاونهم مع البحث، بل من الواجب تجنب الحصول على معلومات بطرق مخادعة بأي تكلفة نظراً لأنّ ذلك ينشر عدم الثقة والخوف ويؤدي إلى عدم تعاون المبحوثين مع البحث، كما أنّ خصوصيات المبحوثين وسريّة المعلومات التي يدلون بها حقاً من حقوقهم القانونية²، وعلى هذا الأساس عمل الطالب على توضيح أنّ سرية البحث تقع على مسؤوليته وأدرج ذلك في الصفحة الأولى من الاستبانة، كما تعهد أنّ المعلومات المستقاة من البحث لن تستعمل إلاّ للأغراض العلمية وصرح بذلك أمام كل الهيئات المتمثلة في أجهزة الدعم والمرافقة، وحاول بناء الثقة بينه وبين المبحوثين كأول خطوة محسناً إياهم بأهمية الموضوع قبل طلبه استرجاع الاستبانة.

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

يقصد بالمجتمع الإحصائي مجموع الوحدات التي يتم اختيار العينة منها بالفعل³، كما يقصد بالعينة المجموعة الجزئية من المجتمع موضوع البحث وهي فئة تمثله، والتي يدرسها الباحث⁴، في دراستنا هذه يعدّ مجتمع الدراسة كل

- 1 - عامر قنديلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط 1، 2008، ص 44.
- 2 - أوما سيكاران، طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية، تعريب إسماعيل علي بسبوني، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2006، ص 117.
- 3- سالم القحطاني وآخرون، منهج البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض، 2004، ص 286.
- 4- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي، أساسياته النظرية وممارسته العملية، دار الفكر المعاصر، دمشق، ط 1، 2000، ص 305.

الإطارات والإطارات السامية المنتمون إلى أجهزة الدعم والمرافقة المتمثلة أساساً في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC، والوكالة الوطنية لدعم الاستثمار ANDI، أما العينة فتمثلت في نفس الفئة لثلاث ولايات وقع عليها الاختيار وهي: ولاية المدية، ولاية الجلفة، ولاية الأغواط، ويمكن الإشارة إلى المجتمع الإحصائي على المستوى الكلي من خلال الجدول التالي:

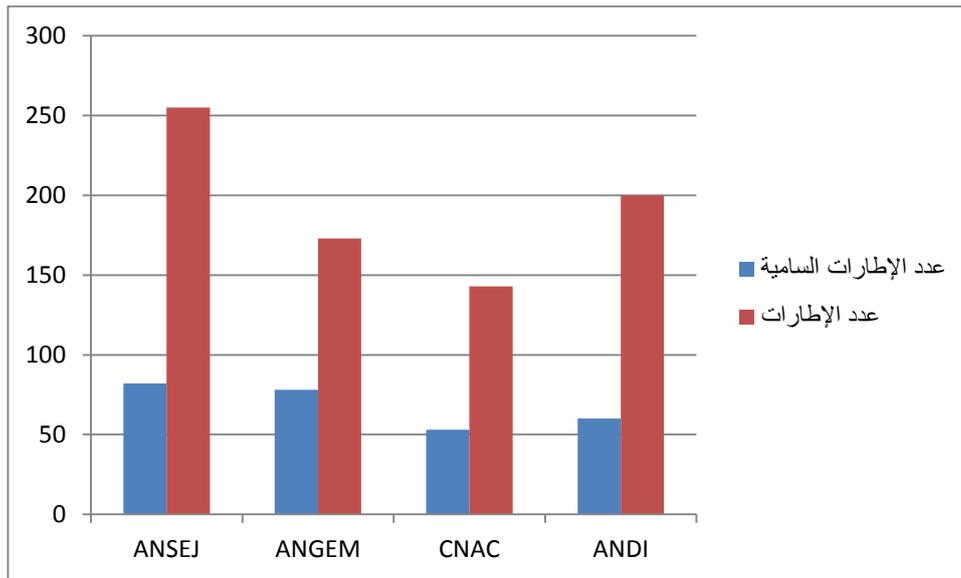
جدول رقم (51) عدد الإطارات والإطارات السامية بأجهزة الدعم

عدد الإطارات السامية	عدد الإطارات	الجهاز
82	255	ANSEJ
78	173	ANGEM
53	143	CNAC
60	200	ANDI
273	771	المجموع
1044		المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معلومات مقدمة من طرف أجهزة الدعم والمرافقة على المستوى المحلي بالجلفة

كما يمكن تمثيله من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (13) توزيع عدد الإطارات والإطارات السامية على أجهزة الدعم والمرافقة



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج Excel

نظراً لاتساع المجتمع الكلي واستحالة الوصول لكافة مفرداته جاء اختيارنا للولايات سالفه الذكر كعيناتٍ تمثل وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة على المستوى الوطني، حيث يصعب على أي باحث أن يقوم بدراسة ميدانية من هذه الزاوية ويجوب كل الأجهزة على مستوى 48 ولاية، كما يرى الطالب أن الولايات المعنية بالدراسة موزعة بين الشمال والوسط والجنوب وهي كافية لرصد وجهة نظر الفئة المبحوثة، ويؤكد أن إمكانياته لم تسمح له بإضافة ولاياتٍ أخرى وسيكتفي بهذه الولايات التي يعتقد أنها تمثل الجزائر والذي لا يخفى على أي باحث اتساع مساحتها.

يرى موريس أنجرس أن حجم العينة هو عدد العناصر التي تُكون العينة، وهناك عدة عواملٍ مختلفة لا بد من أخذها بعين الاعتبارٍ لتحديد حجم العينة حسب نوع المعاينة، ففي المجتمع الذي يقدر ببعض المئات إلى بعض الآلاف من العناصر، فالأفضل هو أخذ مائة عنصر من كل طبقة معدة وأخذ إجمالاً 10% من مجتمع البحث لما يكون متكوناً من بعض الآلاف¹، وانطلاقاً من هذا استهدفنا للعينة يجب أن لا يقل عن الـ (104) عنصر وهو ما عمل عليه الطالب وستناوله في النقطة القادمة.

المطلب الثاني: توزيع الاستبانة

بعد أن ضبط الطالب الاستبانة قام بتوزيعها وفقاً للخطوات التالية:

- تم عرض شكل الاستبانة في شكلها النهائي على الأستاذ المشرف الذي وافق على توزيعها على الولايات سالفه الذكر.
- بما أن الطالب على علاقة بأجهزة الدعم المختلفة من خلال وظيفته كرئيس مصلحة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لفرعها بالجلفة قام بالاتصال بمديرة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بفرع الأغواط قصد عرض فكرة الموضوع على الأجهزة والتي أبدت موافقتها مستغلةً كذلك علاقاتها بالأجهزة الأخرى لتخبرنا بإمكانية ذلك، فتم الانتقال لولاية الأغواط في بداية الأمر من أجل الإطلاع على واقع الأجهزة حيث كان لنا لقاءات مع مسيري أجهزة الدعم والمرافقة حاولنا من خلالها شرح ومناقشة أهداف الدراسة وعرضنا عليهم الاستبانة وتحصلنا على الموافقة النهائية لتوزيعها والتي بدأت في الـ 31 جانفي 2019.
- قام الطالب بالموازاة مع ذلك بالاتصال بمديري أجهزة الدعم والمرافقة على مستوى ولاية الجلفة أين شرح لهم أهمية الموضوع كذلك وأكد لهم على حيادية الطالب في دراسته وعدم تدخله في طريقة تسيير الملفات أو التشويش على الإطارات التابعين لهم، حيث عمد مدير كل من ANDI و ANGEM إلى تكليف إطارٍ لكل هيئة لتسهيل مهمتنا حيث كان ذلك جد مساعد في ترددنا على الهيئات المذكورة وتوجيهنا لتوزيع الاستبانة وشرح محاورها وأهدافها.

1 - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، مرجع سابق، ص 318 319.

- أما في ولاية المدية فقد تم الاعتمادُ على إطارِ بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ممثلاً في رئيسِ مصلحة الإدارة والوسائل والذي ساعدنا في الدراسة الميدانية من خلال تقديمنا لإطاراتٍ هيئته والهيئات الأخرى، حيث لاحظنا وجودها بالحى الإداري مجتمعةً، كما سهّل علينا الحصولَ على مقابلاتٍ مع إطارات هذه الهيئات، ولقد لامسنا تعاوناً كبيراً مع هؤلاء المسيرين ومرونة في استقبال انشغالنا المتمثل في دراستنا الميدانية.

- كانت لنا عدة زياراتٍ للهيئات سالفة الذكر حاولنا من خلالها تبيان وشرح الاستبانة للمبحوثين كما تلقينا عدة مكالمات للاستفسار عن بعض العبارات المشككة للاستبانة والغرض منها.

بعد انتهاء عملية التوزيع والتي تراوحت بين الأسبوع والأسبوعين عاودَ الطالبُ الاتصال بالجهات التي وزع بها استبانته، وكان حرصه على عدم استلام الاستبانات بشكلٍ منفردٍ يداً بيد له شخصياً لمراعاته ضرورة الحصول على المقترحات، غير أنه لاحظ بعض المبحوثين يفضلون عدم الكشف عن هويتهم منذ البداية فاضطر إلى تجميعها بطريقةٍ لا يمكن من خلالها التعرف على هوية المبحوث من خلال تجميعها لديهم وتسليمها مجتمعة، حيث استرجع الطالب (129) استبانة من أصل (154) استبانة موزعة بنسبة استرجاع كلية قدرت بـ (83,77%)، ولم يتمكن من استرجاع (25) استبانة أي بنسبة (16,23%)، ويوضح الجدول الآتي مكونات عينة الدراسة:

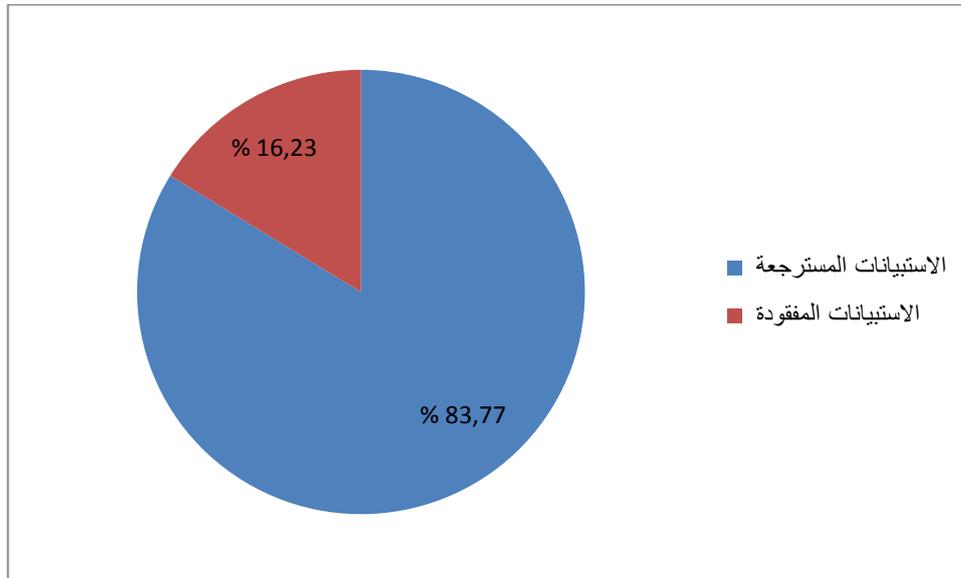
جدول رقم (52) توزيع الاستبانات الموزعة والمسترجعة

الولاية	جهاز الدعم والمرافقة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المسترجعة
الجلفة	ANSEJ	30	25
	ANGEM	20	15
	CNAC	12	11
	ANDI	04	03
الأغواط	ANSEJ	15	12
	ANGEM	10	07
	CNAC	10	08
	ANDI	04	04
المدية	ANSEJ	25	24
	ANGEM	10	07
	CNAC	10	09
	ANDI	04	04
المجموع		154	129

المصدر: من إعداد الطالب

كما يمكن تمثيل استرجاع الاستبانات كلياً من خلال الشكل الموالي:

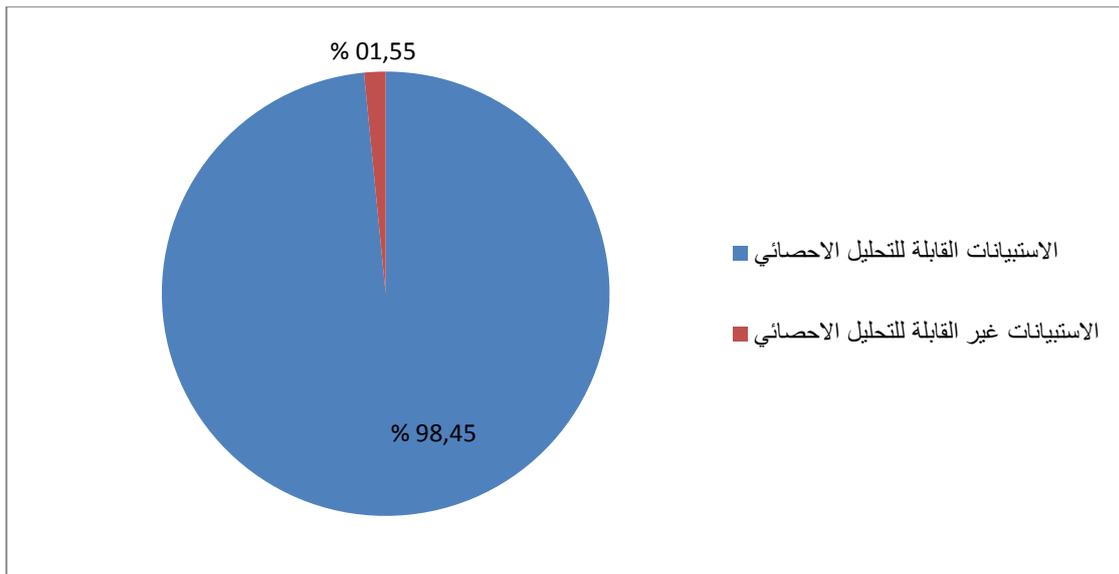
الشكل رقم (14) الاستبانات المسترجعة والمفقودة



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج Excel

من خلال الشكل السابق نلاحظ أنّ نسبة استرجاع الاستبانات كانت جيدةً ومقبولةً جداً ويعزى ذلك لاهتمام الباحثين بالموضوع وتجاوبهم معه حسب ما لاحظته الطالب من خلال تردده على الأجهزة سالفه الذكر. بعد استرجاع الاستبانات (129) قام الطالب بفحصها وتبيّن له أنّ استبانتين فقط غير قابلتين للتحليل الإحصائي، ويتعلقان بـ CNAC و ANDI لولاية الأغواط بسبب عدم إجابة صاحبيها عن بعض الأسئلة فقام الطالب بإقصائها ويوضح الشكل التالي نسبة الاستبانات القابلة للتحليل الإحصائي:

الشكل رقم (14) الاستبانات القابلة للتحليل الإحصائي



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج Excel

من خلال الشكل السابق نستطيع القول أنّ نسبة الاستبانات القابلة للتحليل الإحصائي كانت كبيرة جداً ويعزى ذلك لإعطاء الباحثين فترةً طويلةً للإجابة وتريثنا في استرجاع الاستبانات إضافة إلى أنّ الفئة المستهدفة ذات مستوى تعليمي جيد.

المبحث الرابع: وصف وتحليل عينة الدراسة

حاول الطالب وصفَ عينة الدراسة وتحليلها من خلال المقارنة بين متغيرين اثنين هما: الولاية (الجللفة، الأغواط، المدية)، وجهاز الدعم والمرافقة (ANSEJ، ANGEM، CNAC، ANDI) وهي على النحو التالي:

المطلب الأول: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

يوضح الجدول الموالي توزيع عينة الدراسة حسب جنس الباحثين:

جدول رقم (53) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

حسب الجهاز				حسب الولاية					
ذكر		أنثى		الجهاز	ذكر		أنثى		الجنس الولاية
النسبة	العدد	النسبة	العدد		النسبة	العدد	النسبة	العدد	
80.33%	49	19.67%	12	ANSEJ	% 75.92	41	% 24.07	13	الجللفة
86.21%	25	13.79%	04	ANGEM	% 72.41	21	% 27.59	08	الأغواط
74.08%	20	25.92%	07	CNAC	% 86.37	38	% 13.63	06	المدية
60.00%	06	40.00%	04	ANDI					
78.75%	100	21.25%	27	المجموع	% 78.75	100	% 21.25	27	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ نسبة الإناث في عينة الدراسة متفاوتة بين ولاية وأخرى حيث لا تتجاوز (25%) بولاية الجللفة، وهي في حدود (28%) بولاية الأغواط والنسبة الأضعف في ولاية المدية أقل من (14%) والباقي للذكور، أما توزيعها على الأجهزة فهو متفاوت من جهازٍ لآخر مع ملاحظة أنّ غالبية مسيري أجهزة الدعم والمرافقة من الذكور بصفةٍ عامة، ويمكننا القول أنّ هذه الأجهزة تعتمد على الذكور لأنّ تعاملها مع رواد الأعمال يتطلب أحياناً زياراتٍ ميدانية للمؤسسات قصدَ معاينة أنشطتهم ومتابعتها، هذا الأمر الذي يناسب الذكور أكثر في مجتمع لا يشجع أن تؤدي النساء هذه الوظائف.

المطلب الثاني: توزيع عينة الدراسة حسب السن

يوضح الجدول الموالي توزيع عينة الدراسة حسب سن المبحوث:

جدول رقم (54) توزيع عينة الدراسة حسب السن

الفئة العمرية		من 20 إلى 29 سنة	من 30 إلى 39 سنة	من 40 إلى 49 سنة	من 50 إلى 59 سنة		
حسب الولاية	العدد	04	30	17	03		
	النسبة	%07.41	%55.55	%31.49	%05.55		
	العدد	03	24	13	04		
	النسبة	%06.81	%54.54	%29.45	%09.10		
	العدد	01	17	10	01		
	النسبة	%03.45	%58.62	%34.48	%03.45		
حسب الجهاز	ANSEJ	العدد	07	34	18	02	
		النسبة	%11.48	%55.73	%29.51	%03.28	
	ANGEM	العدد	00	16	11	02	
		النسبة	%00	%55.17	%37.93	%06.89	
	CNAC	العدد	01	15	09	02	
		النسبة	%03.70	%55.55	%33.33	%07.41	
	ANDI	العدد	00	06	02	02	
		النسبة	%00	%60	%20	%20	
			العدد	08	71	40	08
			النسبة	%06.30	%55.90	%31.50	%06.30
			العدد	08	71	40	08
			النسبة	%06.30	%55.90	%31.50	%06.30
		العدد	08	71	40	08	
		النسبة	%06.30	%55.90	%31.50	%06.30	
		العدد	08	71	40	08	
		النسبة	%06.30	%55.90	%31.50	%06.30	
		العدد	08	71	40	08	
		النسبة	%06.30	%55.90	%31.50	%06.30	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ نسبة مسيري أجهزة الدعم والمرافقة الذين يقل سنهم عن أربعين سنة تقارب (62%)، ويعزو الطالب هذا الأمر لعاملين لاحظهما من خلال دراسته الميدانية واحتكاكه بعينة الدراسة أولهما هو فتح مناصب العمل فيما سمي بإحداث 2011، حيث تمّ توظيف عدد كبير بهذه الأجهزة في إطار عقود العمل

المدعمة (CTA، DIAP)، حيث تفرض هذه الصيغة المدعمة من طرف وكالات التشغيل المحلية عدم تجاوز سن الـ 35، أما العامل الثاني فهو حداثة هذه الأجهزة والنظرة العامة لها من طرف طالبي العمل، حيث تغلب عليها المشاشة وعدم الاستقرار وهو ما تناوله الطالب في سرده لتطور هذه الأجهزة في الفصل السابق، من ناحية أخرى يلاحظ الطالب تقارب النسب ما بين الأجهزة والولايات وهو ما يعزُر الطرح السابق ويقويه.

المطلب الثالث: توزيع عينة الدراسة حسب المستوى والمؤهل

يوضح الجدول الموالي توزيع عينة الدراسة حسب مستوى المبحوث ومؤهله:

جدول رقم (55) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى والمؤهل

المستوى		تكوين مهني	ليسانس	ماستر	ماجستير	دكتوراه		
العدد	العدد	00	19	31	03	01		
	النسبة	%00.00	%35.19	%57.41	%05.56	%01.85		
العدد	العدد	02	11	15	01	00		
	النسبة	%06.90	%37.93	%51.72	%03.45	%00.00		
العدد	العدد	02	34	08	00	00		
	النسبة	%04.55	%77.27	%18.18	%00.00	%00.00		
العدد	العدد	02	26	32	01	00		
	النسبة	%03.28	%42.62	%52.46	%01.64	%00.00		
العدد	العدد	01	17	09	02	00		
	النسبة	%03.45	%58.62	%31.03	%06.90	%00.00		
العدد	العدد	01	17	09	00	00		
	النسبة	%03.70	%62.96	%33.33	%00.00	%00.00		
العدد	العدد	00	04	04	01	01		
	النسبة	%00.00	%40.00	%40.00	%10.00	%10.00		
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
04	%03.10	64	%50.40	54	42.50%	04	%03.10	
المجموع							01	0.80

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ نسبة حاملي شهادة الليسانس تمثل تقريباً نصف عينة الدراسة ليلي ذلك حاملو شهادة الماستر بنسبة تقدر بـ (42.50 %)، أما حاملو شهادات التكوين المهني وشهادة الماجستير فكلاهما يمثلان نسبة (03.10 %) من عينة الدراسة، وفي الأخير تحتوي عينة الدراسة حامل شهادة دكتوراه واحد بنسبة (00.80 %)، أما ولائياً فإنّ مؤهلات عينة الدراسة متقاربة بين ولايتي الجلفة والأغواط ونلاحظ أنّ النسبة الأعلى لحاملي شهادة الليسانس بولاية المدية في حين نجد أنّ ولاية الجلفة تحوي أكبر نسبة من حاملي شهادة الماستر، وعلى صعيد الأجهزة نلاحظ أنّ حاملي شهادة الليسانس يمثلون الأغلبية بالنسبة لجاهزي ANGEM، و ANSEJ، و CNAC، في حين يمثل حاملو شهادة الماستر نصف عينة الدراسة بالنسبة لجهاز ANSEJ، وتساوى هذا الأمر بالنسبة لجهاز ANDI، أما بالنسبة للتخصصات فنلاحظ تعددها وتنوعها على علوم عدة على غرار علم الاقتصاد، وعلم الاجتماع، العلوم الإدارية، العلوم السياسية والمالية، العلوم التجارية، علوم التسيير، علوم الاتصال، علم النفس، الإحصاء، الإعلام الآلي، وحتى العلوم الرياضية واللغات وإدارة المستشفيات والديموغرافيا وعلم اقتصاد المكتبات، إضافةً إلى بعض الشهادات الأوروبية والدولية والخبرات المقدمة من المكتب الدولي للعمل.

المطلب الرابع: توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

يوضح الجدول الموالي توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم (56) توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

الفئة العمرية		أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
حسب الولاية	العدد	04	33	17
	النسبة	%07.41	% 61.11	%31.48
	العدد	04	18	07
	النسبة	%13.79	% 62.06	%24.14
	العدد	01	31	12
	النسبة	% 02.28	% 70.45	% 27.27
حسب الجهاز	العدد	07	40	14
	النسبة	% 11.48	% 65.57	% 22.95
	العدد	00	20	09
	النسبة	% 00.00	% 68.97	% 31.03
	العدد	02	16	09
	النسبة	% 07.40	% 59.26	% 33.33
	العدد	00	06	04
	النسبة			
	العدد			

% 40.00		% 60.00		% 00.00		النسبة		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد			
% 28.30	36	% 64.60	82	% 07.10	09	المجموع		

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ الأفراد الذين تتراوح خبراتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات يمثلون قرابة ثلثي عينة الدراسة، حيث نجد هذا حسب توزيعهم ولائيا بولاية المدية بنسبة (70.45 %)، لتليها ولاية الأغواط بنسبة (62.06 %) وفي الأخير ولاية الجلفة بنسبة (61.11 %)، كما يلاحظ ذات الأمر حسب توزيع أفراد العينة على الأجهزة، حيث تتوزع النسب بين الأجهزة كالتالي: ANSEJ (65.57 %)، ANGEM (68.97 %)، CNAC (59.26 %)، ANDI (60.00 %)، هذا التوزيع يعزز الفرض الذي تم طرحه سابقا المتعلق بالتوظيف بهذه الأجهزة، حيث يفترض أنّه وفي ظل البحوث المالية التي عاشتها الجزائر في الفترة التي امتدت من 2009 إلى 2014، أين تم بعث عدة برامج تشغيل على غرار DIAP و CTA وهي عقود عمل مدعمة حاولت هذه الأجهزة مثلها مثل الكثير من المؤسسات الاستفادة من الامتيازات التي تقدمها كالتخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي وتدعيم الأجور من طرف وزارة العمل والتشغيل.

المطلب الخامس: توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة الوظيفية

يوضح الجدول الموالي توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة الوظيفية للمبحوث:

جدول رقم (57) توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة الوظيفية

حسب الجهاز				حسب الولاية					
إطار		إطار سام		الجهاز	إطار		إطار سام		الجنس الولاية
النسبة	العدد	النسبة	العدد		النسبة	العدد	النسبة	العدد	
95.08%	58	04.92%	03	ANSEJ	92.59%	50	07.41%	04	الجلفة
86.21%	25	10.71%	03	ANGEM	86.21%	25	13.79%	04	الأغواط
86.21%	25	10.71%	03	CNAC	90.91%	40	09.09%	04	المدية
70.00%	07	30.00%	03	ANDI					
90.60%	115	09.40%	12	المجموع	%90.60	115	%09.40	12	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ عدد الإطارات السامية يمثل قرابة عُشر عينة الدراسة ويتمثل هذا العدد أساساً في مديري أجهزة الدعم والمرافقة موزعين على الولايات الثلاث (الجلفة، الأغواط، المدية)، في حين مثل الباقي (115 فردا) عموماً إطارات متابعة المشاريع وتحصيل القروض وإطارات المرافقة والاستقبال، كما يمثلون رؤساء

المصالح وهم الأفراد الذين لديهم خبرة مهنية تفوق العشر سنوات عموماً، وهذا ما يؤكد أن التفسيرات السابقة أكثر قبولاً وواقعية، حيث استنتج الطالب أن توزيع أفراد عينة الدراسة بالجداول السابقة وما لاحظته من خلال تردده على أجهزة الدعم بالولايات الثلاثة متماثل ويعطي نفس النتائج من خلال ربط عامل السن بالخبرة المهنية والرتبة الوظيفية.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى توضيح الإطار المنهجي للدراسة الميدانية وكيفية إجراءاتها، كما تم إبرازُ كيفية بناءِ نموذجِ الدراسة وتطورُ مراحلِ بناءِ أداةِ الدراسة التي تمثلت في الاستبانة كأهم وسيلةٍ لجمع البيانات والمعلومات، ثم تم تحليل واختبار صدقِ هذه الأداة من خلال الاختبارات الإحصائية المناسبة من جهةٍ وعرضها على المحكمين من جهةٍ أخرى، إضافةً إلى قياسِ ثباتها من خلال معامل ألفا كرونباخ أين كانت نتيجةً ذلك (0.952) وهو ما يدل على تمتعها بمعدلِ ثباتٍ ممتازٍ ويبين صلاحية ما وضعت لقياسه.

تناولنا كذلك شرحاً لآليات الدراسة الميدانية وكيف تم إجراؤها، كما سُرد وصف لعينة الدراسة في الولايات الثلاثة المختارة (المدية، الجلفة، الأغواط) من خلال المتغيرات التالية: الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية والرتبة الوظيفية.

الفصل السادس

دراسة الاتجاهات

واختبار صحة الفرضيات

تمهيد:

بعد أن تم شرح الإطار المنهجي للدراسة الميدانية وكيفية إجراءاتها وبعد أن بيّن الطالب ماهية عينة الدراسة والمجتمع الذي تنتمي إليه كان لابد له من التطرق لأهم جزء في هذا الدراسة وهو قياس عوامل تطوير ريادة الأعمال من خلال دراسة اتجاهات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة ومعرفة طبيعة الأثر بين العوامل المتعلقة بتطوير ريادة الأعمال كمتغير مستقل متمثلة في (العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال، العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال، العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها) وريادة الأعمال كمتغير تابع.

لهذا الغرض سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين وهما:

- المبحث الأول: دراسة اتجاهات المبحوثين لأبعاد الدراسة
- المبحث الثاني: اختبار صحة فرضيات الدراسة

المبحث الأول: دراسة اتجاهات المبحوثين لأبعاد الدراسة

من خلال نموذج الدراسة الذي تم اعتماده ستم دراسة اتجاهات المبحوثين انطلاقاً من المحاور الرئيسة للمتغير المستقل المتمثلة في: العوامل المتعلقة بالفرد والعوامل المتعلقة بالبيئة والعوامل المتعلقة بالمنظمة بعد إنشائها كما سيتم قياس مستوى ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة من خلال الأبعاد المختارة والمتمثلة في: الإبداع، الابتكار، تميمين واغتنام الفرص، تحمل الأخطار، خلق الثروة.

المطلب الأول: اتجاهات المبحوثين نحو العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال

تقسّم دراسة العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال إلى ثلاثة أبعاد رئيسة وهي: المقومات الشخصية والنفسية، المقدرات والمهارات الريادية، التأهيل والتدريب الريادي، ولهذا الغرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد وتلخصت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (58) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة للعوامل المتعلقة بالفرد

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
المقومات الشخصية والنفسية	3.43	0.451	02	متوسط
المقدرات والمهارات الريادية	3.06	0.603	03	متوسط
التأهيل والتدريب الريادي	3.57	0.699	01	متوسط
العوامل المتعلقة بالفرد	3.25	0.492		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى العوامل المتعلقة بالفرد كان متوسطاً بالنسبة لأفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة للولايات الثلاث المختارة، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.25)، وانحراف معياري مقداره (0.492)، أما من حيث الترتيب فقد جاء بعد التأهيل والتدريب الريادي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرجح يقدر بـ (3.57) وانحراف معياري مقداره (0.699)، ليأتي بعده بعد المقومات الشخصية والنفسية بمتوسط حسابي مرجح يقدر بـ (3.43) وانحراف معياري يقدر بـ (0.451)، ليأتي في الأخير بعد المقدرات والمهارات الريادية بمتوسط حسابي مرجح يقدر بـ (3.06) وانحراف معياري يقدر بـ (0.603).
وقصد التفصيل أكثر سنعرض كل بعد جزئي من أبعاد العوامل المتعلقة بالفرد على حدة وهي كالتالي:

جدول رقم (59) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للمقومات

الشخصية والنفسية

رقم العبارة	عبارات المقومات الشخصية والنفسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
16	يلعب سن صاحب المشروع (المقاول) دورا مهما في تمكنه من مشروعه	3.86	1.003	2	موافق
17	يميل صاحب المشروع (المقاول) لإنجاز ما يطمح إليه بطريقة معقدة	2.78	0.863	7	موافق بدرجة متوسطة
18	يعتمد أصحاب المشاريع (المقاولون) على إمكانياتهم الخاصة أكثر من اعتمادهم على غيرهم	2.64	1.035	8	موافق بدرجة متوسطة
19	يسعى صاحب المشروع (المقاول) للتغيير ولا يتقبل الروتين في العمل	3.14	0.932	6	موافق بدرجة متوسطة
20	يمكن لجنس (أنثى أو ذكر) صاحب المشروع (المقاول) أن يحدد نزعة المقاوالية	3.50	0.924	5	موافق
21	يلعب نوع الشخصية (هجومية، سلبية، متحفظة، عفوية) دورا في توجيه الأفراد لتوجههم للمقاوالية	3.83	0.951	3	موافق
22	تمثل الحاجة للإنجاز والنجاح المحرك الأساسي لصاحب المشروع (المقاول)	3.89	0.874	1	موافق
23	يؤدي الخوف من الفشل إلى كبح صاحب المشروع (المقاول) وعدم البدء بمشروع مقاوالاتي	3.77	1.017	4	موافق
	المتوسط العام	3.43	0.451		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتبين أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون ولكن بدرجة متوسطة على عبارات المقومات الشخصية والنفسية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.43)، كما يدل هذا على أنّ (68.60%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق للأبعاد الجزئية المشكّلة للمقومات الشخصية والنفسية وانحراف معياري يقدر بـ (0.451).

كما يتضح من النتائج وجود تفاوتٍ في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الجزئية المشكلة للمقومات الشخصية لرواد الأعمال حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (2.64 إلى 3.89) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس الخماسي وهي (موافق وموافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبرة عن الأبعاد الجزئية تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

- جاءت العبارة رقم 22 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.89) وانحراف معياري يقدر بـ (0.874)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن الحاجة للإنجاز هي المحرك الأساسي لرواد الأعمال كأكثر مقوم شخصي لهم.
- جاءت العبارة 16 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.86) وانحراف معياري يقدر بـ (1.003)، وهو ما قد يفسر بأن مسيري أجهزة الدعم يرون أن سن رائد الأعمال يؤدي دوراً مهماً في تمكن رائد الأعمال من مشروعه.
- جاءت العبارة 21 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.83) وانحراف معياري يقدر بـ (0.951)، وهو ما قد يفسر بأن مسيري أجهزة الدعم يرون أن نوع الشخصية مهم في توجه الفرد نحو ريادة الأعمال.
- جاءت العبارة 23 في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.77) وانحراف معياري يقدر بـ (1.017)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن خاصية الخوف من الفشل تؤدي إلى كبح رائد الأعمال نحو إقامة مشروع ريادي.
- جاءت العبارة 20 في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.50) وانحراف معياري يقدر بـ (0.951)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن جنس رائد الأعمال دورٌ في تحديد نزعتة نحو ريادة الأعمال.
- جاءت العبارة 19 في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.14) وانحراف معياري يقدر بـ (0.932)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رواد الأعمال لا يتقبلون الروتين في العمل ولكن بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة 17 في المرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.78) وانحراف معياري يقدر بـ (0.863)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رواد الأعمال يتمتعون بخاصية الميل للتعقيد لإنجاز ما يطمحون إليه ولكن بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة 18 في المرتبة الثامنة والأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.64) وانحراف معياري يقدر بـ (1.035)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رواد الأعمال يتمتعون بخاصية الاعتماد على الذات لكن بدرجة متوسطة.

أما الأبعاد الجزئية للمقدرات والمهارات الريادية فكانت نتائجها وفق الجدول التالي:
جدول رقم (60) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للمقدرات والمهارات الريادية

رقم العبارة	عبارات المقدرات والمهارات الريادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
24	يملك صاحب المشروع (المقاول) التخطيط المالي المناسب لمشروعه	2.90	1.052	9	موافق بدرجة متوسطة
25	يملك صاحب المشروع (المقاول) الكفاية الإدارية اللازمة للمشروع	2.62	0.916	14	موافق بدرجة متوسطة
26	يطور صاحب المشروع (المقاول) مهارات الاتصال مع الآخرين ويبسط إجراءات العمل	3.24	0.957	5	موافق بدرجة متوسطة
27	يحدد صاحب المشروع (المقاول) الأخطار قبل الانجاز في ظل جميع الظروف	2.76	1.027	11	موافق بدرجة متوسطة
28	يستطيع صاحب المشروع (المقاول) العمل وحيدا كما يمكنه قيادة الفريق وضبط نفسه معه	3.07	1.055	7	موافق بدرجة متوسطة
29	يؤدي صاحب المشروع (المقاول) المهام التي يضعها بمهارات عالية	2.74	0.959	12	موافق بدرجة متوسطة
30	يحيط صاحب المشروع (المقاول) علما بجميع الميكانيزمات وأنماط الإنتاج	2.72	0.948	13	موافق بدرجة متوسطة
31	يلتزم صاحب المشروع (المقاول) بأخلاقيات الأعمال والقيم الاجتماعية السائدة	2.87	0.951	10	موافق بدرجة متوسطة
32	يبني صاحب المشروع (المقاول) شبكة أصدقاء جيدة تدفعه قدما لتحقيق ما يصبو إليه	3.48	0.862	2	موافق
33	يؤدي النظر للأشخاص العظماء من خلال ما يمثلونه في المجتمع إلى تكوين نزعات مقاولاتية لصاحب المشروع (المقاول)	3.44	0.973	3	موافق

34	يدفع انسجام صاحب المشروع (المقاول) في بيئته لتحريكه نحو مشروعه المقاولاتي	3.59	0.857	1	موافق
35	يولد الاضطراب الشعور بالحرمان صدمة لصاحب المشروع (المقاول) تخلق حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح	3.35	0.947	4	موافق بدرجة متوسطة
36	يملك صاحب المشروع (المقاول) القدرة على تحديد الفرص وتصورها واستثمارها عبر طرائق مختلفة	3.01	1.043	8	موافق بدرجة متوسطة
37	يملك صاحب المشروع (المقاول) مجموعة العلاقات التفاعلية ويبيي إطار من التعامل القائم على الثقة والقدرة على الإقناع	3.09	0.926	6	موافق بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	3.06	0.603		موافق بدرجة متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون ولكن بدرجة متوسطة على عبارات المقدرات والمهارات الريادية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.06)، كما يدل هذا على أن (61.20%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق بدرجة متوسطة للأبعاد الجزئية المشكّلة للمقدرات والمهارات الريادية وبانحراف معياري يقدر بـ (0.603).

كما يتضح من النتائج وجود تفاوتٍ في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الجزئية المشكّلة للمقدرات والمهارات الريادية، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (2.62 إلى 3.59) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس الخماسي وهي (موافق وموافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبرة عن الأبعاد الجزئية تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرشح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

○ جاءت العبارة رقم 34 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرشح لها (3.59) وانحراف معياري يقدر بـ (0.859)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رواد الأعمال يتمتعون بمقدرة الانسجام في البيئة.

○ جاءت العبارة رقم 32 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرشح لها (3.48) وانحراف معياري يقدر بـ (0.862)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رواد الأعمال يتمتعون بمهارات بناء شبكات أصدقاء جيدة تسمح لهم بتحقيق ما يطمحون إليه.

- جاءت العبارة رقم 33 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.44) وانحراف معياري يقدر بـ (0.973)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يؤمنون بفكرة الرجل العظيم.
- جاءت العبارة رقم 35 في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.35) وانحراف معياري يقدر بـ (0.947)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ شعور رائد الأعمال بالحرمان يولد نوعاً من الاضطراب يؤدي إلى حاجة ملحّة وإرادة صارمة للنجاح ولكن بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 26 في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.24) وانحراف معياري يقدر بـ (0.957)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يطورون مهارات الاتصال مع الآخرين ويُستطون إجراءات العمل بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 37 في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.09) وانحراف معياري يقدر بـ (0.926)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يمتلكون مجموعة العلاقات التفاعلية وبينون إطاراً من التعامل القائم على الثقة والقدرة على الإقناع ولكن بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 28 في المرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.07) وانحراف معياري يقدر بـ (1.055)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يستطيع العمل وحيداً كما يمكنه قيادة الفريق ويمتلك مقدرة ضبط النفس وبدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 36 في المرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.01) وانحراف معياري يقدر بـ (1.043)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يمتلكون مقدرة القدرة على تحديد الفرص وتصورها واستثمارها عبر طرائق مختلفة ولكن بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 24 في المرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.90) وانحراف معياري يقدر بـ (1.052)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يمتلكون مهارة التخطيط المالي المناسب لمشاريعهم ولكن بدرجة متوسطة أيضاً.
- جاءت العبارة رقم 31 في المرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.87) وانحراف معياري يقدر بـ (0.951)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يلتزمون بأخلاقيات الأعمال والقيم الاجتماعية السائدة ولكن بدرجة متوسطة أيضاً.
- جاءت العبارة رقم 27 في المرتبة الحادية عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.76) وانحراف معياري يقدر بـ (1.027)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يمتلكون مقدرة تحديد الأخطار قبل الانجاز في جميع الظروف ولكن بدرجة متوسطة.

- جاءت العبارة رقم 29 في المرتبة الثانية عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.74) وانحراف معياري يقدر ب (0.959)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يمتلكون مقدرة تأدية المهام التي يضعونها بمهارات عالية ولكن بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 30 في المرتبة الثالثة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.72) وانحراف معياري يقدر ب (0.948)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يمتلكون مقدرة الإحاطة بجميع الميكانيزمات وأنماط الإنتاج ولكن بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 25 في المرتبة الرابعة عشر والأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.62) وانحراف معياري يقدر ب (0.916)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يمتلكون الكفاية الإدارية اللازمة للمشروع ولكن بدرجة متوسطة.
- أما الأبعاد الجزئية للتأهيل والتدريب الريادي فكانت نتائجها وفق الجدول التالي:
- جدول رقم (61) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للتأهيل

والتدريب الريادي

رقم العبارة	عبارات التأهيل والتدريب الريادي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
38	تؤدي الخبرة المكتسبة لصاحب المشروع (المقاول) من الأعمال السابقة إلى توجيهه لمزيد من المقاولاتية	3.95	0.834	1	موافق
39	يعد صاحب المشروع (المقاول) مستمعا جيدا وله قدرة على تعلم ما يفيد مشروعه	3.44	0.957	3	موافق
40	يملك صاحب المشروع (المقاول) الفاعلية في تنظيم العلاقات والدعم العائلي	3.27	0.803	4	موافق بدرجة متوسطة
41	يتمكن صاحب المشروع (المقاول) من التغلب على المشكلات التي تواجهه من خلال ما تلقاه من تعليم وما اكتسبه من خبرة	3.62	0.915	2	موافق
	المتوسط العام	3.57	0.699		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون ولكن بدرجة متوسطة على عبارات التأهيل والتدريب الريادي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.57)، كما يدل هذا على أنّ (71.40%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق بدرجة متوسطة للأبعاد الجزئية المشكّلة للتأهيل والتدريب الريادي وانحراف معياري يقدر بـ (0.699).

كما يتضح من النتائج وجود تفاوتٍ في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الجزئية المشكّلة للتأهيل والتدريب الريادي، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (3.27 إلى 3.95) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس الخماسي وهي (موافق وموافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبرة عن الأبعاد الجزئية تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناء على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

○ جاءت العبارة رقم 38 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.95) وانحراف معياري يقدر بـ (0.834)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ الخبرة المكتسبة من الأعمال السابقة تؤدي برائد الأعمال إلى توجهه إلى مزيدٍ من الأعمال الريادية.

○ جاءت العبارة رقم 41 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.62) وانحراف معياري يقدر بـ (0.915)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يتمكنون من التغلب على المشكلات التي تواجههم من خلال ما تلقوه من تعليم وما اكتسبوه من خبرة.

○ جاءت العبارة رقم 39 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.44) وانحراف معياري يقدر بـ (0.957)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يستمعون جيداً ولهم القدرة على تعلم ما يفيد مشاريعهم.

○ جاءت العبارة رقم 40 في المرتبة الرابعة والأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.27) وانحراف معياري يقدر بـ (0.803)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يمتلكون الفاعلية في تنظيم الخطورة.

المطلب الثاني: اتجاهات الباحثين نحو العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال

كذلك تُقسم دراسة العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال إلى أربعة أبعادٍ رئيسة وهي: البيئة العائلية والشبكية، والبيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية، البيئة الديموغرافية، ولهذا الغرض تم كذلك حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بُعدٍ وتلخصت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (62) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة للعوامل المتعلقة بالبيئة

البعء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
البيئة العائلية والشبكية	3.87	0.500	3	مرتفع
البيئة ذات العلاقة الحكومية	4.02	0.515	1	مرتفع
البيئة الثقافية	3.68	0.552	4	مرتفع
البيئة الديموغرافية	3.91	0.724	2	مرتفع
العوامل المتعلقة بالبيئة	3.88	0.435		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى العوامل المتعلقة بالبيئة كان مرتفعاً بالنسبة لأفراد عينة الدراسة للولايات الثلاث المختارة، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.88)، وانحراف معياري مقداره (0.435)، أما من حيث الترتيب فقد جاء بُعد البيئة ذات العلاقة الحكومية في المرتبة الأولى بمتوسطٍ حسابي مرجحٍ يقدر بـ (4.02) وانحرافٍ معياري مقداره (0.515)، ليأتي بعده بُعد البيئة الديموغرافية بمتوسطٍ حسابي مرجحٍ يقدر بـ (3.91) وانحرافٍ معياري مقداره (0.724)، ليأتي بعده بُعد البيئة العائلية والشبكية بمتوسطٍ حسابي مرجحٍ يقدر بـ (3.87) وانحرافٍ معياري يقدر بـ (0.500)، وفي الأخير جاء بُعد البيئة الثقافية بمتوسطٍ حسابي مرجحٍ يقدر بـ (3.68) وانحرافٍ معياري يقدر بـ (0.552).

كذلك وقصد التفصيل أكثر سنعرض كل بعدٍ جزئي من أبعاد العوامل المتعلقة بالبيئة على حدا وهي كالتالي:

جدول رقم (63) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للبيئة

العائلية والشبكية

رقم العبارة	عبارات البيئة العائلية والشبكية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
42	يؤدي الوالدان دوراً مهماً في توجيه الأبناء نحو المقاولاتية خاصة إذا كانوا هم مقاولين وعادة ما يشكلون المثل الأعلى	4.22	0.725	1	موافق بشدة
43	تسهم المكانة الاجتماعية لصاحب المشروع (المقاول) في توجيهه نحو الأنشطة المقاولاتية	4.03	0.723	2	موافق
44	تؤثر العلاقة بين الوالدين في تحديد مصير أولادهم للتوجه نحو المشاريع المقاولاتية	3.62	0.900	7	موافق

45	يمثل توفير أصحاب الأجر الإضافية في الأسرة دوراً في تقاسم الأخطار المحتملة	3.50	0.890	8	موافق
46	تؤدي الأسرة ولا سيما الأب أو الأم دوراً مهماً في تحديد بنجاح ومصداقية المشروع الريادي كمسار وظيفي	3.82	0.801	6	موافق
47	يؤثر تكوين الأصدقاء من ذوي الاختصاصات المختلفة في تحقيق النجاح الشخصي المقاولاتي	3.91	0.797	5	موافق
48	يمكن أن يعمل النظام التعليمي على غرس روح المقاولاتية من خلال ما يقدمه المعلمون من استشارات ونصح	3.98	0.868	3	موافق
49	يشكل الإخوة والأقارب سندا مهما لصاحب المشروع (المقاول)	3.92	0.841	4	موافق
	المتوسط العام	3.87	0.500		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون على عبارات البيئة العائلية والشبكية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.87)، كما يدل هذا على أن (77.40%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق للأبعاد الجزئية المشكّلة للبيئة العائلية والشبكية وبانحراف معياري يقدر بـ (0.500).

كما يتضح من النتائج وجود تفاوت في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الجزئية المشكّلة للبيئة العائلية والشبكية، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (3.50 إلى 4.22) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس الخماسي وهي (موافق وموافق بشدة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبرة عن الأبعاد الجزئية تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

○ جاءت العبارة رقم 42 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.22) وانحراف معياري يقدر بـ (0.725)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن الوالدين يؤيدان دوراً مهماً في توجيه الأبناء نحو زيادة الأعمال بدرجة شديدة.

○ جاءت العبارة رقم 43 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.03) وانحراف معياري يقدر بـ (0.723)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن المكانة الاجتماعية لرائد الأعمال تُسهم في توجيهه نحو زيادة الأعمال.

- جاءت العبارة رقم 48 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.98) وانحراف معياري يقدر بـ (0.868)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن النظام التعليمي يعمل على غرس الروح الريادية من خلال ما يقدمه المعلمون من استشارات ونصح.
 - جاءت العبارة رقم 49 في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.92) وانحراف معياري يقدر بـ (0.841)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن الإخوة والأقارب يشكلون سندا لرائد الأعمال.
 - جاءت العبارة رقم 47 في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.91) وانحراف معياري يقدر بـ (0.797)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن تكوين الأصدقاء من ذوي الاختصاصات المختلفة يؤثر في تحقيق النجاح الشخصي لرائد الأعمال.
 - جاءت العبارة رقم 46 في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.82) وانحراف معياري يقدر بـ (0.801)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن الأسرة بصفة عامة والوالدين بصفة خاصة يؤدون دوراً في تحديد ونجاح المشروع كمسارٍ وظيفي.
 - جاءت العبارة رقم 44 في المرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.62) وانحراف معياري يقدر بـ (0.900)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن العلاقة بين الوالدين تؤثر في تحديد مصير أولادهم نحو المشاريع الريادية.
 - جاءت العبارة رقم 45 في المرتبة الثامنة والأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.50) وانحراف معياري يقدر بـ (0.890)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن الأقارب ذوو المداخيل المرتفعة يتقاسمون الأخطار المحتملة مع رواد الأعمال.
- جدول رقم (64) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للبيئة ذات العلاقة الحكومية

رقم العبارة	عبارات البيئة ذات العلاقة الحكومية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
50	يساعد نشر أهمية التكنولوجيا في المجتمع واستقطاب المبدعين وتكوين حاضنات تقنية للاستمرار في الإبداع وإعداد الإطارات	4.06	0.794	5	موافق
51	تسهل الإجراءات التي تضعها الدولة لأصحاب المشاريع (المقاولين) البدء في المشروع وتقلل من العوائق التي تقف حائلاً أمام ذلك	4.03	0.839	6	موافق

موافق	7	0.769	3.94	يبرز الدور الفعال للعوامل الاقتصادية والاجتماعية في تعزيز المقاولاتية في المجتمع من خلال توفير القروض وتسهيلاتها	52
موافق	2	0.914	4.12	تعد الموارد المالية من أهم المصادر لنجاح المشروع ونقص هذا النوع من الموارد سيكون عائقا أمام صاحب المشروع (المقاول) لبدء مشروعه	53
موافق	1	0.683	4.16	تساهم الأجهزة التي تعنى بالمقاولاتية في دعم أصحاب المشاريع وحصولهم على المعلومات المناسبة	54
موافق	3	0.725	4.07	يؤدي تشارك المعرفة إلى اكتساب مهارات تعزز من المقاولاتية	55
موافق	8	0.841	3.88	تلعب وسائل الإعلام دورا في زرع ثقافة المقاولاتية من خلال تغطيتها للقصاص الناجحة	56
موافق	9	0.695	3.84	يمكن للموارد باختلاف نوعيتها ودرجة ندرتها أن تعزز من ظهور بيئة خصبة للمقاولين	57
موافق	4	0.846	4.07	يمثل استقرار أنظمة الحكم والسياسة المتبعة بما عاملا مهما لضمان ظهور المقاولين واستقرارهم	58
مرتفع		0.515	4.02	المتوسط العام	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون على عبارات البيئة ذات العلاقة الحكومية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.02)، كما يدل هذا على أن (80.40%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق للأبعاد الجزئية المشكّلة للبيئة ذات العلاقة الحكومية وبانحراف معياري يقدر بـ (0.515).

كما يتضح من النتائج عدم وجود تفاوت في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الجزئية المشكّلة للبيئة ذات العلاقة الحكومية، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (3.50 إلى 4.22) وهي متوسطات تقع في فئة واحدة من فئات المقياس الخماسي وهي (موافق)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبرة عن الأبعاد الجزئية تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

- جاءت العبارة رقم 54 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.16) وانحراف معياري يقدر بـ (0.683)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ الأجهزة التي تعنى بريادة الأعمال تساهم في دعم رواد الأعمال وتمدهم بالمعلومات المناسبة.
- جاءت العبارة رقم 53 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.12) وانحراف معياري يقدر بـ (0.914)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ الموارد المالية تشكل عاملاً مهماً لبدأ رائد الأعمال في مشروعه.
- جاءت العبارة رقم 55 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.07) وانحراف معياري يقدر بـ (0.725)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ تشارك المعرفة يؤدي إلى اكتساب مهارات تعزز من ريادة الأعمال.
- جاءت العبارة رقم 58 في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.07) وانحراف معياري يقدر بـ (0.846)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ استقرار أنظمة الحكم والسياسة المتبعة بها يمثل عاملاً مهماً لضمان ظهور رواد الأعمال واستقرارهم.
- جاءت العبارة رقم 50 في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.06) وانحراف معياري يقدر بـ (0.794)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ نشر أهمية التكنولوجيا في المجتمع واستقطاب المبدعين وتكوين حاضنات تقنية يساعد للاستمرار في الإبداع وإعداد الإطارات.
- جاءت العبارة رقم 51 في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.03) وانحراف معياري يقدر بـ (0.839)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ الإجراءات التي تضعها الدولة تسهل لرواد الأعمال البدء في المشاريع وتقلل من عوائق ذلك.
- جاءت العبارة رقم 52 في المرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.12) وانحراف معياري يقدر بـ (0.914)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ الدور الفعال للعوامل الاقتصادية والاجتماعية في تعزيز ريادة الأعمال يبرز من خلال توفير القروض وتسهيلاتهما.
- جاءت العبارة رقم 56 في المرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.88) وانحراف معياري يقدر بـ (0.841)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ وسائل الإعلام تلعب دوراً في زرع ثقافة ريادة الأعمال من خلال تغطيتها للقصاص الناجحة.
- جاءت العبارة رقم 57 في المرتبة التاسعة والأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.84) وانحراف معياري يقدر بـ (0.695)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ الموارد باختلاف نوعيتها ودرجة ندرتها يمكن أن تعزز من ظهور بيئة خصبة لرواد الأعمال.

جدول رقم (65) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للبيئة

الثقافية

رقم العبارة	عبارات البيئة الثقافية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
59	تؤدي الثقافة السائدة في المجتمع إلى إفراز العديد من الأنشطة المقاولاتية وإظهار السلوك المقاولاتي لدى العديد من الأفراد الذين يعيشون في ذلك المجتمع	4.02	0.849	1	موافق
60	تسهل الثقة المجتمعية امتلاك رأس مال اجتماعي يؤهل لبناء منظمات ريادية ويعزز من ظهور المقاولين	3.73	0.877	2	موافق
61	تساعد زيادة مشاركة المرأة في مجال المقاولاتية في تحفيز الابتكار والنمو	3.49	0.958	6	موافق
62	يمثل اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد عاملا مهما في ظهور المقاولين	3.54	0.804	5	موافق
63	يساعد إيلاء مكانة عالية للمقاولين الناجحين في توجيه المجتمع نحو المقاولاتية	3.61	0.891	4	موافق
64	يبقى نشر ثقافة المقاولاتية وبناء المهارات المقاولاتية مجرد جهود فردية لا تحقق نتائج مجتمعية وتنموية ملموسة في ظل الفساد المالي والإداري	3.72	1.154	3	موافق
	المتوسط العام	3.68	0.552		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون على عبارات البيئة الثقافية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.68)، كما يدل هذا على أنّ (73.60 %) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق للأبعاد الجزئية المشكّلة للبيئة الثقافية وبانحرافٍ معياري يقدر بـ (0.552). كما يتضح من النتائج عدم وجود تفاوتٍ في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الجزئية المشكّلة للبيئة الثقافية، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (3.49 إلى 4.02) وهي متوسطات تقع في فئة واحدة من

فئات المقياس الخماسي وهي (موافق)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبرة عن الأبعاد الجزئية تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

○ جاءت العبارة رقم 59 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.02) وانحراف معياري يقدر بـ (0.849)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ الثقافة السائدة في المجتمع تؤدي إلى إفراز العديد من الأنشطة الريادية وإظهار السلوك الريادي في المجتمع.

○ جاءت العبارة رقم 60 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.73) وانحراف معياري يقدر بـ (0.877)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ الثقة المجتمعية تسهل امتلاك رأس مال اجتماعي يؤهل لبناء منظمات ريادية ويعزز من ظهور رواد الأعمال.

○ جاءت العبارة رقم 64 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.72) وانحراف معياري يقدر بـ (1.154)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ نشر ثقافة ريادة الأعمال لا يحقق نتائج ملموسة في ظل بيئة متسمة بالفساد الإداري والمالي.

○ جاءت العبارة رقم 63 في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.61) وانحراف معياري يقدر بـ (0.891)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ إيلاء مكانة عالية لرواد الأعمال الناجحين يساعد في توجيه المجتمع نحو ريادة الأعمال.

○ جاءت العبارة رقم 62 في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.54) وانحراف معياري يقدر بـ (0.804)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد عامل مهم في ظهور رواد الأعمال.

○ جاءت العبارة رقم 61 في المرتبة السادسة والأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.49) وانحراف معياري يقدر بـ (0.958)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ زيادة مشاركة المرأة في مجال ريادة الأعمال تساعد في تحفيز الابتكار والنمو.

جدول رقم (66) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للبيئة

الديموغرافية

رقم العبارة	عبارات البيئة الديموغرافية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
65	يعد ارتفاع نسبة الشباب في المجتمع عامل مهم في بعث المقاولاتية	3.91	0.724	1	موافق
	المتوسط العام	3.91	0.724		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون على عبارة البيئة الديموغرافية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.91)، كما يدل هذا على أن (78.20%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق للبيئة الثقافية وبانحراف معياري يقدر بـ (0.724) أي أن مسيري أجهزة الدعم والمرافقة يرجحون أنّ ارتفاع نسبة الشباب في المجتمع سيساهم في بعث ريادة الأعمال.

المطلب الثالث: اتجاهات المبحوثين نحو العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال

أيضا تقسم دراسة العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال إلى خمسة أبعاد رئيسة وهي: التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، التوجيه الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية، ولهذا الغرض تم أيضاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد، وتلخصت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (67) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة للعوامل المتعلقة بالمنظمة

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
التخطيط الريادي	3.63	0.696	1	متوسط
التنظيم الريادي	3.32	0.660	3	متوسط
التوجيه الريادي	3.27	0.750	5	متوسط
القيادة الريادية	3.28	0.851	4	متوسط
الرقابة الريادية	3.38	0.934	2	متوسط
العوامل المتعلقة بالمنظمة	3.34	0.658		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى العوامل المتعلقة بالمنظمة كان متوسطاً بالنسبة لأفراد عينة الدراسة للولايات الثلاث المختارة، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.34)، وبانحراف معياري مقداره (0.658)، أما من حيث الترتيب فقد جاء بعد التخطيط الريادي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرجح يقدر بـ (3.63) وبانحراف معياري مقداره (0.696)، ليأتي بعده بُعد الرقابة الريادية بمتوسط حسابي مرجح يقدر بـ (3.38) وانحراف معياري يقدر بـ (0.934)، ليأتي بعده بُعد التنظيم الريادي بمتوسط حسابي مرجح يقدر بـ (3.32) وانحراف معياري يقدر بـ (0.660)، ليأتي بعده بُعد القيادة الريادية بمتوسط حسابي مرجح يقدر بـ (3.28) وانحراف معياري يقدر بـ (0.851)، وفي الأخير جاء بُعد التوجيه الريادي بمتوسط حسابي مرجح يقدر بـ (3.27) وانحراف معياري يقدر بـ (0.750).

أيضاً وقصد التفصيل أكثر سنعرض كل بُعد جزئي من أبعاد العوامل المتعلقة بالمنظمة على حدة وهي كالتالي:

جدول رقم (69) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للتخطيط الريادي

رقم العبارة	عبارات التخطيط الريادي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
66	يساعد تكوين المقاول لإطار فهم واستيعاب إدارة التغيير في المشروع إلى بقاء واستمرارية ونمو المشروعات الجديدة	3.87	0.766	1	موافق
67	يقوم المقاول بدراسات جدوى أولية يضع بموجبها خطة للمشروع	3.38	0.917	2	موافق بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	3.63	0.696		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون على عبارات التخطيط الريادي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.63)، كما يدل هذا على أنّ (72.60 %) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق للأبعاد الجزئية المشكّلة للتخطيط الريادي وانحراف معياري يقدر بـ (0.696).

كما يتضح من النتائج وجود تفاوت في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الجزئية المشكّلة للتخطيط الريادي، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (3.38 إلى 3.87) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس الخماسي وهي (موافق وموافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبرة عن الأبعاد الجزئية تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

○ جاءت العبارة رقم 66 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.87) وانحراف معياري يقدر بـ (0.766)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ تكوين رائد الأعمال لإطار فهم واستيعاب إدارة التغيير في المشروع يساعد في بقاء واستمرارية ونمو المشاريع الجديدة.

○ جاءت العبارة رقم 67 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.38) وانحراف معياري يقدر بـ (0.917)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يقومون بوضع دراسات جدوى أولية لمشاريعهم.

جدول رقم (69) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للتنظيم

الريادي

رقم العبارة	عبارات التنظيم الريادي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
68	يتقن المقاول مهارات بيع المنتجات والتعامل مع العملاء على اختلاف أنواعهم وأنماطهم الشخصية، والحفاظ عليهم	3.30	0.838	5	موافق بدرجة متوسطة
69	يتبنى المقاول هيكلًا تنظيميًا أفقياً مرناً يتماشى مع التوجهات المقاولاتية الحديثة	3.15	0.830	7	موافق بدرجة متوسطة
70	يستطيع المقاول احتساب الأخطار وإدراكها ووعيها والقدرة على مواجهتها قبل الانجاز وفي ظل الظروف القائمة	2.97	0.975	8	موافق بدرجة متوسطة
71	يستوحي المقاول تسامحه مع تجارب الفشل من خلال ما مر به وتعلمه في مرحلة انطلاق المشروع وهو ما يزيد من فرص النمو	3.35	0.862	3	موافق
72	يمتلك المقاول مهارات المبادرة والعمل والمثابرة والإصرار والعمل ضمن مقاييس الأداء العالي بما يساعد على نجاح مؤسسته	3.27	0.912	6	موافق بدرجة متوسطة
73	يراعي المقاول الالتزام بأخلاقيات العمل داخل مؤسسته مما يزيد من رياديتها	3.37	1.037	2	موافق بدرجة متوسطة
74	يحدد المقاول المسؤوليات داخل منظمته ويفوض السلطة بما يؤدي إلى سيادة بيئة تنظيمية مرنة وابتكارية وداعمة	3.35	0.956	4	موافق بدرجة متوسطة
75	يعزز ويدعم المقاول وظيفة التسويق بمؤسسته بما يساعد في معرفة السوق والفرص التسويقية والحرص على تحسين جودة المنتج	3.60	0.893	1	موافق
	المتوسط العام	3.32	0.660		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون على عبارات التنظيم الريادي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.32)، كما يدل هذا على أنّ (66.40%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق للأبعاد الجزئية المشكّلة للتنظيم الريادي وبانحراف معياري يقدر بـ (0.660). كما يتضح من النتائج وجود تفاوت في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الجزئية المشكّلة للتنظيم الريادي، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (2.97 إلى 3.60) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس الخماسي وهي (موافق و موافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبّرة عن الأبعاد الجزئية تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري كما يلي:

○ جاءت العبارة رقم 75 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.60) وانحراف معياري يقدر بـ (0.893)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يعززون ويدعمون وظيفة التسويق بمؤسستهم بما يساعد في معرفة السوق والفرص التسويقية والحرص على تحسين جودة المنتج.

○ جاءت العبارة رقم 73 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.37) وانحراف معياري يقدر بـ (1.037)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رائد الأعمال يراعي الالتزام بأخلاقيات العمل داخل مؤسسته مما يزيد من ريادةها بدرجة متوسطة.

○ جاءت العبارة رقم 71 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.35) وانحراف معياري يقدر بـ (0.862)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رائد الأعمال يستوحي تجاربه مع الفشل من خلال ما مر به وتعلمه في مرحلة انطلاق المشروع وهو ما يزيد من فرص النمو بدرجة متوسطة.

○ جاءت العبارة رقم 74 في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.35) وانحراف معياري يقدر بـ (0.956)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رائد الأعمال يحدد المسؤوليات داخل مؤسسته ويفوض السلطة مما يؤدي إلى بيئة تنظيمية مرنة وابتكارية داعمة بدرجة متوسطة.

○ جاءت العبارة رقم 68 في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.30) وانحراف معياري يقدر بـ (0.838)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رائد الأعمال يتقن مهارات بيع المنتجات والتعامل مع العملاء على اختلاف أنواعهم وأمناطهم الشخصية والحفاظ عليهم ولكن بدرجة متوسطة.

○ جاءت العبارة رقم 72 في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.27) وانحراف معياري يقدر بـ (0.912)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون

أن رائد الأعمال يمتلك مهارات المبادرة والمثابرة والإصرار والعمل ضمن مقاييس الأداء العالي بما يساعد على نجاح مؤسسته.

- جاءت العبارة رقم 69 في المرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.15) وانحراف معياري يقدر بـ (0.830)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رواد الأعمال يتبنون هياكل تنظيمية أفقية مرنة تتماشى مع التوجهات الريادية الحديثة ولكن بدرجة متوسطة
 - جاءت العبارة رقم 70 في المرتبة الثامنة والأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.97) وانحراف معياري يقدر بـ (0.975)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رائد الأعمال يستطيع احتساب الأخطار وادراكها ووعيها والقدرة على مواجهتها بدرجة متوسطة.
- جدول رقم (70) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية

للتوجيه الريادي

رقم العبارة	عبارات التوجيه الريادي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
76	يزرع المقاول ثقافة المؤسسة الداعمة للمعرفة الريادية ويعزز ذلك ويطوره	3.40	0.819	1	موافق
77	يضع المقاول برنامجا متعدد ومتنوعا لمكافأة العاملين في تبني الريادة منها	3.11	1.001	3	موافق بدرجة متوسطة
78	يتقبل المقاول الاختلافات الثقافية والفكرية في بيئة العمل وله القدرة على تطوير مهارات الاتصال ليحافظ على ذلك	3.29	0.935	2	موافق بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	3.27	0.749		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون على عبارات التوجيه الريادي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.27)، كما يدل هذا على أن (65.40%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق بدرجة متوسطة للأبعاد الجزئية المشكّلة للتوجيه الريادي وانحراف معياري يقدر بـ (0.749).

كما يتضح من النتائج وجود تفاوت في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الجزئية المشكّلة للتنظيم الريادي، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (3.11 إلى 3.40) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس

- الحماسي وهي (موافق وموافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيبُ العبارات المعبرة عن الأبعاد الجزئية تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:
- جاءت العبارة رقم 76 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.40) وانحراف معياري يقدر بـ (0.819)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رائد الأعمال يزرع ثقافة المؤسسة الداعمة للمعرفة الريادية ويعزز ذلك ويطوره.
 - جاءت العبارة رقم 78 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.29) وانحراف معياري يقدر بـ (0.935)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رائد الأعمال يتقبل الاختلافات الثقافية والفكرية في بيئة العمل وله القدرة على تطوير مهارات الاتصال.
 - جاءت العبارة رقم 77 في المرتبة الثالثة والأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.11) وانحراف معياري يقدر بـ (1.001)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رائد الأعمال يضع برنامجاً متعددًا ومتنوعاً لمكافحة العاملين في تبني الريادة منهجاً عملياً.
- جدول رقم (71) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للقيادة

الريادية

رقم العبارة	عبارات القيادة الريادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
79	يشارك المقاول موظفيه في بلورة الرؤية المستقبلية للمؤسسة مما يعزز من انتقال الريادية من الفردية إلى الجماعية	3.25	1.061	2	موافق بدرجة متوسطة
80	ينشر المقاول رؤية مستقبلية لموظفيه تساعد على تبني الريادة في الأعمال كمنهج	3.22	1.015	4	موافق بدرجة متوسطة
81	يوجه المقاول فريقه ويؤثر فيه للإنجاز والعمل بصفة دائمة	3.47	0.915	1	موافق
82	يتحدث المقاول مع موظفيه بأسلوب مثير وجذاب ويستطيع الاستماع لهم	3.24	0.997	3	موافق بدرجة متوسطة
83	يشارك المقاول العاملين في بلورة نظم معرفية متطورة	3.21	0.948	5	موافق بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	3.28	0.851		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون على عبارات القيادة الريادية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.28)، كما يدل هذا على أنّ (65.60%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق بدرجة متوسطة للأبعاد الجزئية المشكّلة للقيادة الريادية وبانحرافٍ معياري يقدر بـ (0.851).

كما يتضح من النتائج وجود تفاوتٍ في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الجزئية المشكّلة للقيادة الريادية، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (3.21 إلى 3.47) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس الخماسي وهي (موافق وموافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبّرة عن الأبعاد الجزئية تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

○ جاءت العبارة رقم 81 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.47) وانحراف معياري يقدر بـ (0.915)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رائد الأعمال يوجّه فريقه ويؤثر فيه للإنجاز والعمل بصفةٍ دائمة.

○ جاءت العبارة رقم 79 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.25) وانحراف معياري يقدر بـ (1.061)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رائد الأعمال يشارك موظفيه في بلورة الرؤية المستقبلية للمؤسسة مما يعزز من انتقال الريادية من الفردية إلى الجماعية بدرجةٍ متوسطة.

○ جاءت العبارة رقم 82 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.24) وانحراف معياري يقدر بـ (0.997)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رائد الأعمال يتحدث مع موظفيه بأسلوبٍ مثيرٍ وجذاب ويستطيع الاستماع لهم بدرجةٍ متوسطة.

○ جاءت العبارة رقم 80 في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.22) وانحراف معياري يقدر بـ (1.015)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رائد الأعمال ينشر رؤيةً مستقبليةً لموظفيه تساعدهم على تبني الريادة في الأعمال بدرجةٍ متوسطة.

○ جاءت العبارة رقم 83 في المرتبة الخامسة والأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.21) وانحراف معياري يقدر بـ (0.948)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رائد الأعمال يشارك الموظفين في بلورة نظمٍ معرفيةٍ متطورةٍ بدرجةٍ متوسطة.

جدول رقم (72) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول الأبعاد الجزئية للرقابة

الريادية

رقم العبارة	عبارات الرقابة الريادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
84	يوفق المقاول بين وضع آليات رقابة مناسبة وبناء الثقة التي تعزز النمو والديمومة	3.38	0.934	1	موافق بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	3.38	0.934		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنَّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون بدرجة متوسطة على عبارة الرقابة الريادية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.38)، كما يدلُّ هذا على أنَّ (67.60 %) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق للأبعاد الجزئية المشكّلة للرقابة الريادية وانحراف معياري يقدر بـ (0.934) أي أنَّ مسيري أجهزة الدعم والمرافقة يرون أنَّ راود الأعمال يوفقون في وضع آليات رقابة مناسبة وبينون الثقة التي تعزز من النمو والديمومة.

المطلب الرابع: اتجاهات الباحثين نحو أبعاد ريادة الأعمال

تقسم دراسة أبعاد ريادة الأعمال إلى خمسة أبعاد رئيسة وهي: الإبداع، الابتكار، تميمين واغتنام الفرص، تحمل الأخطار، خلق الثروة، ولهذا الغرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بُعد وتلخصت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (73) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لريادة الأعمال

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
الإبداع	2.72	0.935	2	متوسط
الابتكار	2.72	0.837	3	متوسط
تممين واغتنام الفرص	2.62	0.816	5	متوسط
تحمل الأخطار	2.69	0.793	4	متوسط
خلق الثروة	3.34	0.740	1	متوسط
ريادة الأعمال	2.83	0.565		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى ريادة الأعمال كان متوسطاً بالنسبة لأفراد عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (2.83)، وبانحرافٍ معياري مقداره (0.565)، أما من حيث الترتيب فقد جاء بُعد خلق الثروة في المرتبة الأولى بمتوسطٍ حسابي مرجحٍ يقدرُ بـ (3.34) وبانحرافٍ معياري مقداره (0.740)، ليأتي بعده بُعد الإبداع بمتوسطٍ حسابي مرجحٍ يقدرُ بـ (2.72) وانحرافٍ معياري يقدرُ بـ (0.935)، ليأتي بعده بُعد الابتكار بمتوسطٍ حسابي مرجحٍ يقدرُ بـ (2.72) وانحرافٍ معياري يقدرُ بـ (0.837)، ليأتي بعده بُعد تحمل الأخطار بمتوسطٍ حسابي مرجحٍ يقدرُ بـ (2.62) وانحرافٍ معياري يقدرُ بـ (0.793)، ليأتي في الأخير بُعد تثمين واغتنام الفرص بمتوسطٍ حسابي مرجحٍ يقدرُ بـ (2.62) وانحرافٍ معياري يقدرُ بـ (0.816).

وقصد التفصيل أكثر سنعرض كل بُعدٍ من أبعاد ريادة الأعمال على حدا وهي كالتالي:

جدول رقم (74) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول بعد الإبداع

رقم العبارة	عبارات بعد الإبداع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
01	يعتمد أصحاب المشاريع على التفكير الإبداعي في إنتاج أفكار مشاريعهم	2.65	1.011	3	موافق بدرجة متوسطة
02	يسعى أصحاب المشاريع إلى التميز في أفكارهم عن الآخرين	2.70	1.157	2	موافق بدرجة متوسطة
03	يركز أصحاب المشاريع على تطبيق الأفكار الجديدة من حيث الأسلوب والطريقة والتقدم	2.79	1.051	1	موافق بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	2.72	0.935		موافق بدرجة متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون بدرجةٍ متوسطةٍ على عبارات بُعد الإبداع، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.72)، كما يدلُّ هذا على أنّ (54.40%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق بدرجةٍ متوسطةٍ لبُعد الإبداع وبانحرافٍ معياري يقدرُ بـ (0.851).

كما يتضح من النتائج عدم وجود تفاوتٍ في إجابات أفراد عينة الدراسة على بُعد الإبداع، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (2.65 إلى 2.79) وهي متوسطات تقع في فئة واحدة من فئات المقياس الخماسي وهي (موافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبّرة عن بُعد الإبداع تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

- جاءت العبارة رقم 03 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.79) وانحراف معياري يقدر بـ (1.051)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يركزون على تطبيق الأفكار الجديدة من حيث الأسلوب والطريقة والتقدم بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 02 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.70) وانحراف معياري يقدر بـ (1.157)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يسعون إلى التميز في أفكارهم عن الآخرين بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 01 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.65) وانحراف معياري يقدر بـ (1.011)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يعتمدون على التفكير الإبداعي في إنتاج أفكار مشاريعهم بدرجة متوسطة.
- جدول رقم (75) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول بعد الابتكار

رقم العبارة	عبارات بعد الابتكار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
04	تتوفر لدى أصحاب المشاريع القدرة على التخلص من الأفكار القديمة والتوجه نحو المبادأة بالأفكار الجديدة	2.86	1.037	1	موافق بدرجة متوسطة
05	يقوم أصحاب المشاريع بإجراء تعديلات وتحسينات جذرية على مشاريعهم	2.79	1.013	2	موافق بدرجة متوسطة
06	يقدم أصحاب المشاريع منتجات جديدة لا تتوفر في السوق	2.50	1.015	3	غير موافق
	المتوسط العام	2.72	0.837		موافق بدرجة متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون بدرجة متوسطة على عبارات بُعد الابتكار، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.72)، كما يدل هذا على أنّ (54.40%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق بدرجة متوسطة لبُعد الابتكار وانحراف معياري يقدر بـ (0.837). كما يتضح من النتائج وجود تفاوت في إجابات أفراد عينة الدراسة على بُعد الابتكار، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (2.50 إلى 2.86) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس الخماسي وهي (غير موافق و موافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبّرة عن بُعد الابتكار تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

- جاءت العبارة رقم 04 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.86) وانحراف معياري يقدر بـ (1.037)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن لدى رواد الأعمال القدرة على التخلص من الأفكار القديمة والتوجه نحو المبادأة بالأفكار الجديدة بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 05 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.79) وانحراف معياري يقدر بـ (1.013)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم يرون أن رواد الأعمال يقومون بإجراء تعديلات وتحسينات جذرية على مشاريعهم بدرجة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم 06 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.50) وانحراف معياري يقدر بـ (1.015)، وهو ما يرجح أن مسيري أجهزة الدعم لا يرون أن رواد الأعمال يقدمون منتجات جديدة لا تتوفر في الأسواق.
- جدول رقم (76) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول بعد تامين واغتنام

الفرص

رقم العبارة	عبارات بعد تامين واغتنام الفرص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
07	تتوفر لدى أصحاب المشاريع كل المعلومات الضرورية والكافية حول الفرص الاستثمارية	2.66	1.063	2	موافق بدرجة متوسطة
08	أصحاب المشاريع لديهم استشعار ومعرفة بكل الظروف الاقتصادية التي تتيح الفرص الاستثمارية	2.54	1.029	3	غير موافق
09	لدى أصحاب المشاريع القدرة على استنباط واستغلال الفرص الاستثمارية	2.68	0.991	1	موافق بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	2.62	0.816		موافق بدرجة متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون بدرجة متوسطة على عبارات بعد تامين واغتنام الفرص، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.62)، كما يدل هذا على أن (52.40%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق بدرجة متوسطة لبعد تامين واغتنام الفرص وبانحراف معياري يقدر بـ (0.816).

كما يتضح من النتائج وجود تفاوت في إجابات أفراد عينة الدراسة على بعد تامين واغتنام الفرص، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (2.54 إلى 2.68) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس

- الحماسي وهي (غير موافق وموافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبّرة عن بُعد تامين واغتنام الفرص تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:
- جاءت العبارة رقم 09 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.68) وانحراف معياري يقدر بـ (0.991)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّه لدى رواد الأعمال القدرة على استنباط واستغلال الفرص الاستثمارية بدرجة متوسطة.
 - جاءت العبارة رقم 07 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.66) وانحراف معياري يقدر بـ (1.063)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّه تتوفر لدى رواد الأعمال كل المعلومات الضرورية والكافية حول الفرص الاستثمارية بدرجة متوسطة.
 - جاءت العبارة رقم 08 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.54) وانحراف معياري يقدر بـ (1.029)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم لا يرون أنّه لدى رواد الأعمال استشعار ومعرفة لكل الظروف الاقتصادية التي تتيح الفرص الاستثمارية.
- جدول رقم (77) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول بعد تحمل الأخطار

رقم العبارة	عبارات بعد تحمل الأخطار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
10	أصحاب المشاريع لديهم القدرة على مواجهة الصعوبات وتجاوزها	2.67	0.968	2	موافق بدرجة متوسطة
11	أصحاب المشاريع مغامرين ولديهم الشجاعة الكافية لإنشاء المشاريع	3.01	1.130	1	موافق بدرجة متوسطة
12	أصحاب المشاريع لديهم القدرة على تحمل الخسارة بكل أشكالها المادية وغير المادية	2.39	1.085	3	غير موافق
	المتوسط العام	2.69	0.793		موافق بدرجة متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون بدرجة متوسطة على عبارات تحمل الأخطار، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.69)، كما يدل هذا على أنّ (53.80%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق بدرجة متوسطة لبُعد تحمل الأخطار وبانحراف معياري يقدر بـ (0.793).

كما يتضح من النتائج وجود تفاوتٍ في إجابات أفراد عينة الدراسة على بُعد تحمل الأخطار، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (2.39 إلى 3.01) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس الخماسي وهي (غير موافق وموافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبرة عن بُعد تحمل الأخطار تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

○ جاءت العبارة رقم 11 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.01) وانحراف معياري يقدر بـ (1.130)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يغامرون ولديهم الشجاعة الكافية لإنشاء المشاريع.

○ جاءت العبارة رقم 10 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.67) وانحراف معياري يقدر بـ (0.968)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ لدى رواد الأعمال القدرة على مواجهة الصعوبات وتجاوزها بدرجة متوسطة.

○ جاءت العبارة رقم 12 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.39) وانحراف معياري يقدر بـ (1.085)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم لا يرون أنّه لدى رواد الأعمال القدرة على تحمل الخسارة بكل أشكالها المادية وغير المادية.

جدول رقم (78) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول بعد خلق الثروة

رقم العبارة	عبارات بعد خلق الثروة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
13	ينجح أصحاب المشاريع في تنفيذ المشاريع التي ينشطون فيها	3.06	0.920	3	موافق بدرجة متوسطة
14	يسعى أصحاب المشاريع الجديدة إلى توليد الثروة	3.47	1.014	2	موافق
15	يركز أصحاب المشاريع على تعظيم الثروة دون التركيز على الطريقة أو الوسيلة	3.76	0.988	1	موافق
	المتوسط العام	3.34	0.740		موافق بدرجة متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة موافقون بدرجة متوسطة على عبارات بُعد خلق الثروة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.34)، كما يدل هذا على أنّ (66.80%) من أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاه موافق بدرجة متوسطة لبعد خلق الثروة وبانحراف معياري يقدر بـ (0.740).

كما يتضح من النتائج وجود تفاوتٍ في إجابات أفراد عينة الدراسة على بُعد خلق الثروة، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم ما بين (3.06 إلى 3.76) وهي متوسطات تقع في فئتين من فئات المقياس الخماسي وهي (موافق وموافق بدرجة متوسطة)، كما يمكننا ترتيب العبارات المعبرّة عن بُعد خلق الثروة تنازلياً من الاتجاه الأعلى إلى الأقل، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وهي كما يلي:

○ جاءت العبارة رقم 15 في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.76) وانحراف معياري يقدر بـ (0.988)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يركزون على تعظيم الثروة دون التركيز على الطريقة أو الوسيلة.

○ جاءت العبارة رقم 14 في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.47) وانحراف معياري يقدر بـ (1.014)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال يسعون إلى توليد الثروة.

○ جاءت العبارة رقم 13 في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.06) وانحراف معياري يقدر بـ (0.920)، وهو ما يرجح أنّ مسيري أجهزة الدعم يرون أنّ رواد الأعمال ينجحون في تنفيذ المشاريع التي ينشطون فيها بدرجة متوسطة.

المبحث الثاني: اختبار صحة فرضيات الدراسة

من الأهداف الأساسية لأي دراسة هو اختبار صحة الفرضيات التي انطلقت منها، وقد انطلقت هذه الدراسة من خمس فرضيات رئيسة سيسعى الطالب للتأكد من صحتها كل على حدا وباستخدام الاختبار المناسب، حيث سيعرض الطالب الفرضية كاملة ثم يُجزئها إلى فرضيات فرعية ويتعمق فيها أكثر.

المطلب الأول: اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى

لقد جاءت الفرضية الرئيسية الأولى على النحو التالي:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد ريادة الأعمال تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية)».

وتفرعت إلى ست فرضيات فرعية وهي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد ريادة الأعمال تُعزى للجهاز.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد ريادة الأعمال تُعزى للجنس.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد زيادة الأعمال تُعزى للسن.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد زيادة الأعمال تُعزى للمستوى والمؤهل.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد زيادة الأعمال تُعزى للخبرة المهنية.

الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد زيادة الأعمال تُعزى للرتبة الوظيفية.

أولاً . اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجهاز استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول أبعاد زيادة الأعمال إلى اختلاف متغير الجهاز وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (79) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد زيادة الأعمال تعزى لمتغير الجهاز

Sig	الاختبار الإحصائي x^2	متوسط الرتب				الأبعاد
		ANDI	CNAC	ANGEM	ANSEJ	
0.044**	8.085	72.70	46.83	64.74	69.82	الإبداع
0.441**	2.694	74.45	56.11	61.19	67.11	الابتكار
0.520**	2.263	72.95	58.07	70.03	62.29	تأمين واغتنام الفرص
0.028**	9.098	51.75	80.65	53.60	63.58	تحمل الأخطار
0.504**	2.343	76.60	62.61	68.67	60.33	خلق الثروة
0.632**	1.722	74.10	59.09	60.47	66.20	ريادة الأعمال
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح ما يلي:

- بالنسبة لأبعاد الابتكار، تميمين واغتنام الفرص، وخلق الثروة، جاء مستوى المعنوية أكبر من (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو الابتكار وتممين الفرص وخلق الثروة تُعزى لمتغير الجهاز.
- بالنسبة لبُعدي الإبداع وتحمل الأخطار فقد جاء مستوى المعنوية أقل من (0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو الإبداع وتحمل الأخطار تُعزى لمتغير الجهاز.
- بالنسبة لمتغير ريادة الأعمال فقد جاء مستوى المعنوية أكبر من (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو ريادة الأعمال تُعزى لمتغير الجهاز.

وهنا يجب تحديد مصدر الاختلاف فيما يتعلق بالفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو الإبداع لكل جهازين مع بعضهما البعض، وسنطبق اختبار مان ويتني **Mann Whitney** لكل جهازين من الأجهزة الأربعة ومن خلاله سنحدد مصدر الاختلاف، وقد جاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول رقم (80) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الإبداع تعزى لمتغير

الجهاز

المقارنات						الاختلاف
ANDI	ANSEJ	CNAC	ANSEJ	ANGEM	ANSEJ	الجهاز
37.45	35.76	33.44	49.39	43.05	46.66	متوسط الرتب
- 0.241		- 2.726		- 0.618		الاختبار الإحصائي Z
0.809**		0.006**		0.537**		Sig
CNAC	ANGEM	CNAC	ANDI	ANGEM	ANDI	الجهاز
24.24	32.47	17.15	24.00	19.22	22.25	متوسط الرتب
- 1.904		- 1.731		- 0.728		الاختبار الإحصائي Z
0.057**		0.083**		0.467**		Sig
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى المعنوية أكبر من (0.05) وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المقارنات بين الأجهزة الأربع باستثناء المقارنة ما بين جهازي ANSEJ و CNAC، أين جاء مستوى المعنوية أقل من (0.05) وهو مصدر الاختلاف في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو

بُعد الإبداع، وبعبارةٍ أخرى فإنَّ مسيري ANSEJ يختلفونَ مع مسيري CNAC حول هذا البُعد وهو ما قد يُفسر من خلال الاختلافات الموجودة بين الفئات المستهدفة من طرفِ الجهازين سالفِي الذكر.

كذلك يجبُ تحديد مصدر الاختلاف فيما يتعلق بالفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو بُعد تحمل الأخطار لكل جهازين مع بعضهما البعض، وسنطبق اختبار مان ويتني Mann Whitney لكل جهازين من الأجهزة الأربعة ومن خلاله سنحدد مصدر الاختلاف، وقد جاءت نتائج الاختبار كالتالي:
جدول رقم (81) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد تحمل الأخطار تعزى لمتغير الجهاز

المقارنات						الاختلاف
ANDI	ANSEJ	CNAC	ANSEJ	ANGEM	ANSEJ	الجهاز
29.85	37.01	53.15	40.67	40.45	47.90	متوسط الرتب
- 1.0.25		- 2.137		- 1.274		الاختبار الإحصائي Z
0.305**		0.033**		0.203**		Sig
CNAC	ANGEM	CNAC	ANDI	ANGEM	ANDI	الجهاز
34.31	23.09	21.19	13.10	19.80	20.07	متوسط الرتب
- 2.596		- 2.049		- 0.065		الاختبار الإحصائي Z
0.009**		0.040**		0.948**		Sig
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتبين أنَّ مستوى المعنوية أكبرُ من (0.05) في المقارنات الثلاث بين ANSEJ وكل من ANGEM و ANDI ، كذلك في المقارنة بين هاتين الوكالتين الأخيرتين، وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بُعد تحمل الأخطار تُعزى لمتغير الأجهزة هذه، غير أنَّ مستوى المعنوية أقلُّ من (0.05) في المقارنات المتبقية بين كل من CNAC وجميع الأجهزة الأخرى وبعبارةٍ أخرى فإنَّ مسيري هذا الجهاز يختلفون مع مسيري الأجهزة الأخرى حول تحمل الأخطار حيث يفترض أنَّ الفئة المستهدفة من طرفِ هذا الأخير أقلُّ تحملاً للمخاطر.

ثانياً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجنس استخدم الطالب اختبار مان ويتني Mann Whitney لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري

أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول أبعاد زيادة الأعمال إلى اختلاف متغير الجنس وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (82) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد زيادة الأعمال تعزى لمتغير الجنس

Sig	الاختبار الإحصائي Z	متوسط الرتب		الأبعاد
		أنثى	ذكر	
0.264**	- 1.116	70.96	62.12	الإبداع
0.929**	- 0.089	64.56	63.85	الابتكار
0.661**	- 0.439	66.72	63.27	تتمين واغتنام الفرص
0.158**	- 1.411	72.80	61.63	تحمل الأخطار
0.919**	- 0.101	63.37	64.17	خلق الثروة
0.338**	- 0.959	70.02	62.38	ريادة الأعمال
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)				

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع أبعاد متغير زيادة الأعمال وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد زيادة الأعمال تُعزى للجنس. ثالثاً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير السن استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول أبعاد زيادة الأعمال إلى اختلاف متغير السن وجاءت النتائج وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (83) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد ريادة

الأعمال تعزى لمتغير السن

Sig	الاختبار الاحصائي χ^2	متوسط الرتب				الأبعاد
		الفئة الرابعة	الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الأولى	
0.799**	1.007	76.31	64.09	62.73	62.50	الإبداع
0.187**	4.798	78.44	56.00	68.12	53.00	الابتكار
0.268**	3.939	88.19	63.23	62.42	57.75	تتمين واغتنام الفرص
0.855**	0.776	62.81	59.96	66.12	66.56	تحمل الأخطار
0.249**	4.120	83.50	56.88	65.15	69.88	خلق الثروة
0.457**	2.601	82.50	59.84	64.57	61.25	ريادة الأعمال
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع أبعاد متغير ريادة الأعمال وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد ريادة الأعمال تعزى للسن.
رابعا. اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير المستوى والمؤهل استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول أبعاد ريادة الأعمال إلى اختلاف متغير المستوى والمؤهل وجاءت النتائج وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (84) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد زيادة الأعمال تعزى لمتغير المستوى والمؤهل

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب					الأبعاد
		دكتوراه	ماجستير	ماستر	ليسانس	تكوين مهني	
0.635**	2.555	102.00	61.50	59.53	66.72	73.88	الإبداع
0.125**	7.216	124.00	77.13	60.65	62.94	98.13	الابتكار
0.593**	2.795	99.50	85.63	61.26	64.02	70.13	تتمين واغتنام الفرص
0.592**	2.800	122.00	64.50	61.66	94.90	66.25	تحمل الأخطار
0.738**	1.986	100.00	45.88	64.12	64.46	64.13	خلق الثروة
0.394**	4.090	122.50	64.63	60.97	64.35	84.00	ريادة الأعمال
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)							

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع أبعاد متغير ريادة الأعمال وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد ريادة الأعمال تُعزى للمستوى والمؤهل.

خامساً . اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الخبرة المهنية استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول أبعاد ريادة الأعمال إلى اختلاف متغير الخبرة المهنية وجاءت النتائج وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (85) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد زيادة الأعمال تعزى لمتغير الخبرة المهنية

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب			الأبعاد
		الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الأولى	
0.170**	3.540	68.89	64.13	43.28	الإبداع
0.708**	0.690	62.83	65.48	55.22	الابتكار
0.681**	0.769	68.00	61.91	67.00	تتمين واغتنام الفرص
0.961**	0.079	64.07	63.61	67.22	تحمل الأخطار
0.972**	0.058	64.64	64.01	61.39	خلق الثروة
0.784**	0.486	65.82	64.05	56.28	زيادة الأعمال
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)					

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع أبعاد متغير زيادة الأعمال وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد زيادة الأعمال تعزى للخبرة المهنية. سادساً. اختبار صحة الفرضية الفرعية السادسة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الرتبة الوظيفية استخدم الطالب اختبار مان ويتني Mann Whitney لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول أبعاد زيادة الأعمال إلى اختلاف متغير الرتبة الوظيفية وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (86) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد زيادة الأعمال تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية

Sig	الاختبار الإحصائي Z	متوسط الرتب		الأبعاد	
		إطار سام	إطار		
0.567**	- 0.573	69.75	63.40	الإبداع	
0.201**	- 1.279	76.83	62.66	الابتكار	
0.596**	- 0.530	69.29	63.45	تتمين واغتنام الفرص	
0.493**	- 0.685	57.13	64.72	تحمل الأخطار	
0.013**	- 2.495	88.92	61.40	خلق الثروة	
0.349**	- 0.937	73.46	63.01	زيادة الأعمال	
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)		المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS			

من خلال الجدول أعلاه يتبين ما يلي:

- بالنسبة لأبعاد الإبداع، الابتكار، تهمين واغتنام الفرص، تحمل الأخطار، جاء مستوى المعنوية أكبر من (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو الإبداع، الابتكار، تهمين واغتنام الفرص، تحمل الأخطار تُعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.
- بالنسبة لبُعد خلق الثروة جاء مستوى المعنوية أقل من (0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو خلق الثروة تُعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.
- بالنسبة لمتغير زيادة الأعمال جاء مستوى المعنوية أكبر من (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو زيادة الأعمال تُعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.

لقد بينت النتائج سالفة الذكر قبول الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد زيادة الأعمال (الإبداع، الابتكار، تهمين واغتنام الفرص، تحمل الأخطار، خلق الثروة) تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية للمحاور (الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية)، كما تم قبولها في محور (الجهاز) باستثناء بُعدي (الإبداع، وتحمل الأخطار)، وقبولها أيضاً في محور (الرتبة الوظيفية) باستثناء بُعد (خلق الثروة).

المطلب الثاني: اختبار صحة الفرضية الرئيسة الثانية

لقد جاءت الفرضية الرئيسة الثانية على النحو التالي:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية)».

كما تفرعت هي الأخرى إلى ست فرضيات فرعية وهي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للجهاز.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للجنس.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للسن.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للمؤهل.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للخبرة المهنية.

الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للرتبة الوظيفية.

أولاً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى:

وللتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجهاز، استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال إلى اختلاف متغير الجهاز وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (87) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة

بالفرد رائد الأعمال تعزى لمتغير الجهاز

Sig	الاختبار الاحصائي χ^2	متوسط الرتب				الأبعاد
		ANDI	CNAC	ANGEM	ANSEJ	
0.963**	0.285	59.95	62.17	65.95	64.55	المقومات الشخصية والنفسية
0.660**	1.596	57.75	57.52	66.28	66.81	المقدرات والمهارات الرياضية
0.386**	3.038	57.40	55.02	70.38	66.02	التأهيل والتدريب الرياضي
0.566**	2.031	59.85	55.93	68.14	66.29	العوامل المتعلقة بالفرد
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنَّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بالفرد وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للجهاز.

ثانياً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجنس، استخدم الطالب اختبار مان ويتني **Mann Whitney** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال إلى اختلاف متغير الجنس وجاءت النتائج وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (88) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بالفرد

رائد الأعمال تعزى لمتغير الجنس

Sig	الاختبار الإحصائي Z	متوسط الرتب		الأبعاد
		أنثى	ذكر	
0.929**	- 0.089	63.44	64.15	المقومات الشخصية والنفسية
0.846**	- 0.195	65.22	63.67	المقدرات والمهارات الريادية
0.962**	- 0.048	63.70	64.08	التأهيل والتدريب الريادي
0.631**	- 0.631	67.02	63.19	العوامل المتعلقة بالفرد
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)				

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بالفرد وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تعزى للجنس.

ثالثاً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير السن استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال إلى اختلاف متغير السن وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (89) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة

بالفرد رائد الأعمال تعزى لمتغير السن

Sig	الاختبار الاحصائي χ^2	متوسط الرتب				الأبعاد
		الفئة الرابعة	الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الأولى	
0.563**	2.045	74.38	61.33	62.80	77.69	المقومات الشخصية والنفسية
0.506**	2.335	70.94	60.58	63.25	80.81	المقدرات والمهارات الريادية
0.355**	3.250	76.19	61.76	61.85	82.06	التأهيل والتدريب الريادي
0.392**	2.997	73.38	60.83	62.62	82.75	العوامل المتعلقة بالفرد
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنَّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بالفرد وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للسن. رابعاً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير المستوى والمؤهل استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال إلى اختلاف متغير المستوى والمؤهل وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (90) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تعزى لمتغير المستوى والمؤهل

Sig	الاختبار الاحصائي χ^2	متوسط الرتب					الأبعاد
		دكتوراه	ماجستير	ماستر	ليسانس	تكوين مهني	
0.415**	3.937	82.50	66.38	58.25	69.50	46.63	المقومات الشخصية والنفسية
0.363**	4.329	112.50	61.00	61.69	63.63	92.13	المقدرات والمهارات الريادية
0.215**	5.793	90.50	57.75	59.93	62.02	102.38	التأهيل والتدريب الريادي
0.467**	3.570	109.00	95.50	59.27	66.06	82.13	العوامل المتعلقة بالفرد
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)							

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنَّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بالفرد وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للمستوى والمؤهل.

خامساً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الخبرة المهنية، استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال إلى اختلاف متغير الخبرة المهنية وجاءت النتائج وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (91) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تعزى لمتغير الخبرة المهنية

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب			الأبعاد
		الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الأولى	
0.837**	0.357	62.39	65.29	58.72	المقومات الشخصية والنفسية
0.823**	0.389	66.39	62.52	67.52	المقدرات والمهارات الريادية
0.937**	0.131	62.67	64.85	61.61	التأهيل والتدريب الريادي
0.953**	0.097	65.61	63.38	63.17	العوامل المتعلقة بالفرد
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)					

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بالفرد وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تعزى للخبرة المهنية.

سادساً. اختبار صحة الفرضية الفرعية السادسة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الرتبة الوظيفية استخدم الطالب اختبار مان ويتني **Mann Whitney** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاثة حول العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال إلى اختلاف متغير الرتبة الوظيفية وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (92) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بالفرد

رائد الأعمال تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية

Sig	الاختبار الإحصائي Z	متوسط الرتب		الأبعاد
		إطار سام	إطار	
0.278**	- 1.084	74.92	62.86	المقومات الشخصية والنفسية
0.343**	- 0.949	73.58	63.00	المقدرات والمهارات الريادية
0.389**	- 0.861	72.63	63.10	التأهيل والتدريب الريادي
0.280**	- 1.080	74.92	62.86	العوامل المتعلقة بالفرد
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)				

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بالفرد وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للرتبة الوظيفية.

لقد أوضحت النتائج الآنفه قبول الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال (المقومات الشخصية والنفسية، المقدرات والمهارات الريادية، التأهيل والتدريب الريادي) تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية).

المطلب الثالث: اختبار صحة الفرضية الرئيسة الثالثة

لقد جاءت الفرضية الرئيسة الثالثة على النحو التالي:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية)».

كما تفرعت هي الأخرى إلى ست فرضيات فرعية وهي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للجهاز.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للجنس.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للسن.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للمستوى والمؤهل.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للخبرة المهنية.

الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للرتبة الوظيفية.

أولاً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجهاز، استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في

إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بيئة رائد الأعمال إلى اختلاف متغير الجهاز وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (93) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير الجهاز

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب				الأبعاد
		ANDI	CNAC	ANGEM	ANSEJ	
0.205**	4.587	56.60	57.85	57.05	71.24	البيئة العائلية والشبكية
0.303**	3.643	57.70	64.41	54.38	69.43	البيئة ذات العلاقة الحكومية
0.371**	3.139	71.25	56.02	59.24	68.61	البيئة الثقافية
0.932**	0.439	70.10	63.78	64.03	63.08	البيئة الديموغرافية
0.456**	2.606	62.20	59.63	57.47	69.34	العوامل المتعلقة بالبيئة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بيئة رائد الأعمال وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بيئة رائد الأعمال تعزى للجهاز.

ثانياً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجنس، استخدم الطالب اختبار مان ويتني **Mann Whitney** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاثة حول العوامل المتعلقة بيئة رائد الأعمال إلى اختلاف متغير الجنس وجاءت النتائج وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (93) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير الجنس

Sig	الاختبار الإحصائي Z	متوسط الرتب		الأبعاد
		أنثى	ذكر	
0.077**	- 1.766	52.94	66.99	البيئة العائلية والشبكية
0.892**	- 0.136	63.15	64.23	البيئة ذات العلاقة الحكومية
0.783**	- 0.276	62.28	64.47	البيئة الثقافية
0.630**	- 0.481	61.44	64.69	البيئة الديموغرافية
0.284**	- 1.071	57.28	65.82	العوامل المتعلقة بالبيئة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)				

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى للجنس.

ثالثاً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة:

لتتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير السن، استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال إلى اختلاف متغير السن وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (95) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير السن

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب				الأبعاد
		الفئة الرابعة	الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الأولى	
0.119**	5.849	68.56	55.26	65.76	87.50	البيئة العائلية والشبكية
0.101**	6.238	77.44	66.61	58.37	87.44	البيئة ذات العلاقة الحكومية
0.089**	6.515	91.06	67.89	58.45	66.75	البيئة الثقافية
0.419**	2.830	79.00	63.00	61.91	72.56	البيئة الديموغرافية
0.103**	6.190	84.69	61.51	60.59	86.00	العوامل المتعلقة بالبيئة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنَّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للسن.

رابعا. اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير المستوى والمؤهل استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال إلى اختلاف متغير المستوى والمؤهل وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (96) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير المستوى والمؤهل

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب					الأبعاد
		دكتوراه	ماجستير	ماستر	ليسانس	تكوين مهني	
0.751**	1.918	61.00	62.00	66.85	63.19	41.25	البيئة العائلية والشبكية
0.452**	3.673	107.00	83.25	65.25	60.29	76.50	البيئة ذات العلاقة الحكومية
0.420**	3.898	118.00	85.25	63.34	61.95	71.00	البيئة الثقافية
0.395**	4.082	117.50	78.88	62.22	63.59	66.25	البيئة الديموغرافية
0.606**	2.718	112.00	81.00	64.06	62.18	63.25	العوامل المتعلقة بالبيئة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)							

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنَّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للمستوى والمؤهل.

خامسا. اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الخبرة المهنية، استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال إلى اختلاف متغير الخبرة المهنية وجاءت النتائج وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (97) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير الخبرة المهنية

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب			الأبعاد
		الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الأولى	
0.319**	2.287	59.18	64.39	79.72	البيئة العائلية والشبكية
0.491**	1.421	65.79	61.84	76.50	البيئة ذات العلاقة الحكومية
0.173**	3.504	73.24	59.65	66.67	البيئة الثقافية
0.693**	0.734	60.89	65.75	60.50	البيئة الديموغرافية
0.558**	1.166	65.86	61.96	75.11	العوامل المتعلقة بالبيئة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)					

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى للخبرة المهنية.

سادساً. اختبار صحة الفرضية الفرعية السادسة:

لتتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الرتبة الوظيفية، استخدم الطالب اختبار مان ويتني Mann Whitney لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال إلى اختلاف متغير الرتبة الوظيفية وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (98) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية

Sig	الاختبار الإحصائي Z	متوسط الرتب		الأبعاد
		إطار سام	إطار	
0.273**	- 1.097	75.04	62.85	البيئة العائلية والشبكية
0.034**	- 2.117	85.29	61.78	البيئة ذات العلاقة الحكومية
0.012**	- 2.514	89.25	61.37	البيئة الثقافية
0.539**	- 0.614	69.25	63.45	البيئة الديموغرافية
0.043	- 2.026	84.46	61.87	العوامل المتعلقة بالبيئة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)				

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح ما يلي:

- بالنسبة للبيئة العائلية والشبكية، البيئة الديموغرافية جاء مستوى المعنوية أكبر من (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو البيئة العائلية والشبكية، البيئة الديموغرافية تُعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.
- بالنسبة للبيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية فقد جاء مستوى المعنوية أقل من (0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو البيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية تُعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.
- بالنسبة للعوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال فقد جاء مستوى المعنوية أقل من (0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.

لقد أوضحت النتائج الآتية قبول الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0,05)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال (البيئة العائلية والشبكية، البيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية، البيئة الديموغرافية) تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية للمحاور (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية)، ورفضها في محور (الرتبة الوظيفية) بالنسبة ل (البيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية) والعوامل المتعلقة بالبيئة ككل.

المطلب الرابع: اختبار صحة الفرضية الرئيسة الرابعة

لقد جاءت الفرضية الرئيسة الرابعة على النحو التالي:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0,05)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية)».

كما تفرعت هي الأخرى إلى ست فرضيات فرعية وهي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0,05)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى للجهاز.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0,05)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى للجنس.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0,05)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى للسن.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى للمستوى والمؤهل.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى للخبرة المهنية.

الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0,05 \geq \alpha$) لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى للرتبة الوظيفية.

أولاً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجهاز استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) إلى اختلاف متغير الجهاز وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (99) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة

بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير الجهاز

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب				الأبعاد
		ANDI	CNAC	ANGEM	ANSEJ	
0.160**	5.169	53.20	53.56	64.66	70.08	التخطيط الريادي
0.233**	4.281	52.80	59.31	57.88	70.82	التنظيم الريادي
0.177**	4.927	51.90	57.78	58.71	71.25	التوجيه الريادي
0.265**	3.964	51.40	60.43	58.33	70.34	القيادة الريادية
0.102**	6.198	40.60	65.72	60.29	68.84	الرقابة الريادية
0.151**	5.305	49.65	59.24	57.74	71.43	العوامل المتعلقة بالمنظمة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى للجهاز.

ثانياً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجنس، استخدم الطالب اختبار مان ويتني **Mann Whitney** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) إلى اختلاف متغير الجنس وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (100) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير الجنس

Sig	الاختبار الإحصائي Z	متوسط الرتب		الأبعاد
		أنثى	ذكر	
0.065**	- 1.843	75.06	61.02	التخطيط الريادي
0.224**	- 1.217	71.63	61.94	التنظيم الريادي
0.886**	- 0.143	63.11	64.24	التوجيه الريادي
0.718**	- 0.361	61.74	64.61	القيادة الريادية
0.565**	- 0.575	60.61	64.92	الرقابة الريادية
0.468**	- 0.725	68.56	62.77	العوامل المتعلقة بالمنظمة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)				

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى للجنس.

ثالثاً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير السن، استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاثة حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) إلى اختلاف متغير السن وجاءت النتائج وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (101) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير السن

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب				الأبعاد
		الفئة الرابعة	الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الأولى	
0.456**	2.608	64.13	69.16	59.86	74.81	التخطيط الريادي
0.624**	1.760	69.31	69.50	60.37	63.38	التنظيم الريادي
0.073**	6.973	81.25	72.66	56.74	67.88	التوجيه الريادي
0.011**	11.157	81.75	71.55	55.07	87.75	القيادة الريادية
0.158**	5.203	72.75	68.38	58.49	82.25	الرقابة الريادية
0.120**	5.825	75.88	70.80	57.22	78.31	العوامل المتعلقة بالمنظمة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح ما يلي:

- بالنسبة لأبعاد التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، التوجيه الريادي، الرقابة الريادية جاء مستوى المعنوية أكبر من (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، التوجيه الريادي، الرقابة الريادية تُعزى لمتغير السن.
 - بالنسبة لُبعد القيادة الريادية فقد جاء مستوى المعنوية أقل من (0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو القيادة الريادية تُعزى لمتغير السن.
- بالنسبة للعوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) فقد جاء مستوى المعنوية أكبر من (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى لمتغير السن.
- كما يجب تحديد مصدر الاختلاف فيما يتعلق بالفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو القيادة الريادية لكل فئتين عمريتين مع بعضهما بعضاً، وسنطبق اختبار مان ويتني **Mann Whitney** لكل فئتين من الفئات العمرية الأربعة ومن خلاله سنحدد مصدر الاختلاف، وقد جاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول رقم (102) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد القيادة الريادية تعزى لمتغير السن

المقارنات						الاختلاف
الفئة الأولى	الفئة الأولى	الفئة الثالثة	الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الأولى	الجهاز
8.06	8.94	23.50	29.50	37.94	58.31	متوسط الرتب
- 0.370		- 1.113		- 2.397		الاختبار الاحصائي Z
0.712**		0.266**		0.017**		Sig
الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	الفئة الرابعة	الفئة الثانية	الفئة الرابعة	الجهاز
64.96	50.95	26.56	24.09	56.13	38.18	متوسط الرتب
- 2.213		- 0.460		- 2.109		الاختبار الاحصائي Z
0.027**		0.646**		0.035**		Sig

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى المعنوية أكبر من (0.05) في المقارنات (البعديّة) الثلاثة التي تضمنت الفئة العمرية الثانية، وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية واختلاف بين الفئات العمرية (الأولى، الثالثة، الرابعة)، بينما نجد أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) في المقارنات التي تضمنت الفئة العمرية الثانية؛ أين يبلغ سنّ المسير من 30 إلى 39 سنة، وبعبارة أخرى فإنّ هؤلاء المسيرين يختلفون مع بقية المسيرين حول بُعد القيادة الريادية ويتفوقون معهم في جميع الأبعاد الأخرى كما تم إثباته في النقطة السابقة.

رابعا. اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير المستوى والمؤهل، استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) إلى اختلاف متغير المستوى والمؤهل وجاءت النتائج وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (103) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير المستوى والمؤهل

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب					الأبعاد
		دكتوراه	ماجستير	ماسر	ليسانس	تكوين مهني	
0.334**	4.576	47.00	78.50	69.58	57.95	75.13	التخطيط الريادي
0.301**	4.781	70.00	80.13	70.51	57.06	69.50	التنظيم الريادي
0.662**	2.401	44.00	80.38	66.30	60.55	76.88	التوجيه الريادي
0.606**	2.720	41.50	82.50	66.70	60.23	74.88	القيادة الريادية
0.529**	3.176	42.50	75.63	60.44	65.21	86.38	الرقابة الريادية
0.384**	4.166	55.50	81.25	69.40	57.88	74.00	العوامل المتعلقة بالمنظمة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)							

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى للمستوى والمؤهل.

خامساً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الخبرة المهنية، استخدم الطالب اختبار كروسكال والاس **Kruskal Wallis H** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) إلى اختلاف متغير الخبرة المهنية وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (104) نتائج اختبار كروسكال والاس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير الخبرة المهنية

Sig	الاختبار الإحصائي χ^2	متوسط الرتب			الأبعاد
		الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الأولى	
0.188**	3.342	71.86	59.78	71.00	التخطيط الريادي
0.056**	5.763	75.24	58.24	71.50	التنظيم الريادي
0.015**	8.398	77.14	57.08	74.50	التوجيه الريادي
0.053**	5.892	74.13	58.17	76.61	القيادة الريادية
0.658**	0.838	68.42	62.10	63.61	الرقابة الريادية
0.025**	7.351	76.08	57.45	75.39	العوامل المتعلقة بالمنظمة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)					المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح ما يلي:

- بالنسبة لأبعاد التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية جاء مستوى المعنوية أكبر من (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية تُعزى لمتغير الخبرة المهنية.
 - بالنسبة لبُعد التوجيه الريادي، فقد جاء مستوى المعنوية أقل من (0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو التوجيه الريادي تُعزى لمتغير السن.
- بالنسبة للعوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) فقد جاء مستوى المعنوية أقل من (0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- ويجب أيضا تحديد مصدر الاختلاف فيما يتعلق بالفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة نحو التوجيه الريادي لكل فئتين مع بعضهما بعضا، وسنطبق اختبار مان ويتني **Mann Whitney** لكل فئتين من الفئات الثلاثة ومن خلاله سنحدد مصدر الاختلاف، وقد جاءت نتائج الاختبار كالتالي:
- جدول رقم (105) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد التوجيه الريادي تعزى لمتغير الخبرة المهنية

المقارنات				الاختلاف	
الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الأولى	الفئة الثانية	الجهاز	
58.06	44.68	21.44	23.39	متوسط الرتب	
- 1.461		- 0.403		الاختبار الاحصائي Z	
0.144**		0.687**		Sig	
** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05)					

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى المعنوية أكبر من (0.05) في المقارنات (البعدية) الأولى التي تضمنت فئة الخبرة المهنية الأولى مع الثانية والأولى مع الثالثة، وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية واختلاف بين هذه الفئات، بينما نجد أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) في المقارنة التي تضمنت فئة الخبرة المهنية الثانية مع الثالثة أين تتراوح خبرة المسير من 05 إلى 10 سنوات، وبعبارة أخرى فإن هؤلاء المسيرين يختلفون مع المسيرين الذين لديهم خبرة مهنية تفوق الـ 10 سنوات حول بُعد التوجيه الريادي.

سادسا . اختبار صحة الفرضية الفرعية السادسة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الرتبة الوظيفية، استخدم الطالب اختبار مان ويتني **Mann Whitney** لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) إلى اختلاف متغير الرتبة الوظيفية وجاءت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (106) نتائج اختبار مان ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية

Sig	الاختبار الإحصائي Z	متوسط الرتب		الأبعاد
		إطار ساء	إطار	
0.386**	- 0.868	55.63	64.87	التخطيط الريادي
0.445**	- 0.764	56.29	64.80	التنظيم الريادي
0.600**	- 0.525	69.25	63.45	التوجيه الريادي
0.868**	- 0.166	65.67	63.83	القيادة الريادية
0.947**	- 0.066	64.63	63.93	الرقابة الريادية
0.735**	- 0.338	60.58	64.36	العوامل المتعلقة بالمنظمة
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)				

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لجميع العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تعزى للرتبة الوظيفية.

لقد أوضحت النتائج السالفة قبول الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0,05)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها (التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، التوجيه الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية) تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية للمحاور (الجهاز، الجنس، الرتبة الوظيفية)، وقبولها أيضاً في محور (السن) نحو جميع الأبعاد إلا بالنسبة للقيادة الريادية وتم رفضها في محور (الخبرة المهنية) إلا في أبعاد (التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، القيادة الريادية والرقابة الريادية).

المطلب الخامس: اختبار صحة الفرضية الرئيسية الخامسة

لقد جاءت الفرضية الرئيسية الخامسة على النحو التالي:

«لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0,05)$ لعوامل تطوير الأعمال على مستوى ريادة الأعمال في الجزائر من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة».

وتتفرع هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية وهي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0,05)$ لعوامل التطوير المتعلقة بالفرد على مستوى ريادة الأعمال في الجزائر من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0,05)$ لعوامل التطوير المتعلقة بالبيئة على مستوى ريادة الأعمال في الجزائر من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0,05)$ لعوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة بعد إنشائها على مستوى ريادة الأعمال في الجزائر من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

أولا . اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى:

بغية اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى استخدم الطالب تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر عوامل التطوير المتعلقة بالفرد رائد الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة وكانت النتائج حسب الجدول التالي:

جدول رقم (107) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر عوامل التطوير المتعلقة بالفرد على ريادة الأعمال

المتغيرات	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار β	قيمة T المحسوبة	Sig	الدلالة
الثابت	0.361	0.253	/	1.425	0.157**	/
عوامل التطوير المتعلقة بالفرد (X_1)	0.760	0.077	0.662	9.870	0.000**	دالة إحصائية
معامل التحديد $(R^2) = 0.438$						
معامل الارتباط $(r) = 0.662$						
قيمة $F = 97.41$ المعنوية = 0.000						
نموذج الانحدار البسيط: $Y = 0.361 + 0.760 X_1 + e_i$						
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، حيث قام الطالب بإجراء اختبار فيشر أين بلغت قيمة F المحسوبة (97.41) وبقيمة احتمالية تقدر بـ (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، كما يتضح من الجدول أن عوامل التطوير المتعلقة بالفرد تفسر ما قدره (43.80%) من التباين

والتغير في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتبين من النتائج المتحصل عليها أعلاه ومن خلال متابعة معامل الانحدار واختبار ستودنت (t) أن المتغير المستقل المتمثل في العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال له أثر على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، ومنه نرفض الفرضية الفرعية الأولى بدلالة ارتفاع معامل الانحدار والذي بلغ (0.76)، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (9.87) وبقيمة احتمالية بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومع وجود تأثير وعلاقة طردية لهذه العوامل على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

وقصد توضيح أي العوامل المتعلقة بالفرد أكثر تأثيراً في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة استخدم الطالب تحليل الانحدار الخطي المتعدد وقبل هذا كان لا بد من التأكد من وجود ارتباط عالٍ بين هذه العوامل ولذلك استخدم الطالب معامل تضخم التباين VIF وكانت نتائجه ممتثلةً في الجدول الآتي:

جدول رقم (108) نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح

العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
المقومات الشخصية والنفسية	1.304	0.767
المقدرات والمهارات الريادية	2.303	0.434
التأهيل والتدريب الريادي	2.196	0.455

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

تجدد الإشارة أنه إذا كانت قيمة معامل VIF أكبر من 10 وقيمة التباين المسموح Tolerance أقل من (0.05) فهذا يدل على وجود ارتباط بين العوامل مع بعضها البعض وهو ما يؤثر على تحليل الانحدار المتعدد، ومن خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيم معامل VIF تراوحت ما بين (1.30) و (2.30) وهي أقل من 10، كما تراوحت قيم التباين المسموح ما بين (0.43) و (0.76) وهي أكبر من (0.05)، وهو ما يدل على عدم وجود ارتباط بين العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال وهو ما يسمح أيضاً باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد دون حذف أي عامل من هذه العوامل وقد جاءت نتائج هذا التحليل على النحو الآتي:

جدول رقم (109) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر العوامل المتعلقة بالفرد على زيادة الأعمال من وجهة

نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة

المتغيرات	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار β	قيمة T المحسوبة	Sig	الدلالة
الثابت	0.534	0.300	/	1.778	0.078**	/
الخصائص الشخصية والنفسية (X ₁₁)	0.170	0.096	0.136	1.779	0.078**	غير دالة إحصائياً
المقدرات والمهارات الريادية (X ₁₂)	0.559	0.095	0.597	5.888	0.000**	دالة إحصائياً
التأهيل والتدريب الريادي (X ₁₃)	0.001	0.080	0.02	0.018	0.986**	غير دالة إحصائياً
<p>معامل التحديد (R²) = 0.452</p> <p>معامل الارتباط (r) = 0.672</p> <p>قيمة F = 33.78 المعنوية = 0.000</p> <p>نموذج الانحدار البسيط:</p> <p>Y = 0.534 + 0.170 X₁₁ + 0.559 X₁₂ + 0.001 X₁₃ + e_i</p>						
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، حيث قام الطالب بإجراء اختبار فيشر أين بلغت قيمة F المحسوبة (33.78) وبقية احتمالية تقدر ب (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، كما يتضح من الجدول أن عوامل التطوير المتعلقة بالفرد تفسر ما قدره (45.20%) من التباين والتغير في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتبين من النتائج المتحصل عليها أعلاه ومن خلال متابعة معامل الانحدار واختبار ستودنت (t) أن المتغير المستقل المتمثل في العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال له تأثير في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتبين من خلال النتائج المتحصل عليها ومن خلال قيم معامل الانحدار واختبار ستودنت (t) أيضاً أن عوامل التطوير المتعلقة بالفرد المتمثلة في المقدرات والمهارات الريادية لها تأثير في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة؛ حيث بلغ معامل الانحدار (0.559) وبلغت قيمة (t) المحسوبة (5.89) وبقية احتمالية قُدرت ب (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومع وجود تأثير وعلاقة طردية لهذا العامل على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

كما يلاحظ أيضاً من خلال الجدول السابق أن الخصائص الشخصية والنفسية والتأهيل والتدريب الرياديين ليس لها تأثير على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بدلالة انخفاض معامل الانحدار والذي بلغ

(0.17) و (0.00) على التوالي وبلغت قيم (t) المحسوبة هي الأخرى (1.78) و (0.01) بنفس الترتيب وبقيم احتمالية بلغت (0.08) و (0.97) على التوالي، وهي أكبر من مستوى المعنوية المقدر بـ (0.05).

كما حاول الطالب إيجاد قيم معامل الارتباط الجزئي وذلك باستبعاد تأثير المتغيرات الأخرى وإظهار الارتباط الصافي بين كل عامل من عوامل التطوير المتعلقة بالفرد وريادة الأعمال وقارنًا بنتائج الارتباط البسيط ليمكن من تحديد العوامل الأساسية وغير الأساسية التي تؤثر في ريادة الأعمال، حيث يُقصد بالارتباط الجزئي الارتباط بين متغيرين أو أكثر مع استبعاد أثر متغير أو أكثر ويرجع السبب في استخدام الارتباط الجزئي إلى أن وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرين قد يكون بسبب ارتباطهما وتأثرهما بمتغير آخر، بحيث بعد استبعاد أثر هذا المتغير قد نحصل على درجة ارتباط مختلفة عنه في حالة عدم استبعاده، ليس هذا فحسب بل يمكن أن تُصبح العلاقة غير معنوية¹، ولقد قام الطالب بهذا الاختبار وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (110) نتائج تحليل معامل الارتباط البسيط والجزئي لعوامل التطوير المتعلقة بالفرد على ريادة الأعمال

المتغيرات	الخصائص الشخصية والنفسية		المقدرات والمهارات الريادية		التأهيل والتدريب الريادي	
	(r)	Sig	(r)	Sig	(r)	Sig
الارتباط البسيط	0.415	0.000**	0.661	0.000**	0.496	0.000**
الارتباط الجزئي	0.158	0.078**	0.469	0.000**	0.002	0.986**

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتبين وجود علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين كل من عوامل التطوير المتعلقة بالفرد رائد الأعمال (الخصائص الشخصية والنفسية، المقدرات والمهارات الريادية، التأهيل والتدريب الريادي) مع ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتضح أن أقوى علاقة كانت مع بُعد المقدرات والمهارات الريادية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون (0.66)، ليأتي بعد ذلك بُعد التأهيل والتدريب الريادي بقيمة معامل ارتباط قدرت بـ (0.49)، وفي الأخير بُعد الخصائص الشخصية والنفسية بقيمة معامل ارتباط قدرت بـ (0.41).

كما أظهرت نتائج معامل الارتباط الجزئي عدم وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين بُعدي الخصائص الشخصية والنفسية والتأهيل والتدريب الريادي من جهة وريادة الأعمال من جهة أخرى من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، وذلك لانخفاض معامل الارتباط الجزئي والذي بلغ (0.16) و (0.00) على التوالي، وهو ما يدل على وجود علاقة زائفة بين هذين البُعدين وريادة الأعمال حيث لا توجد علاقة ارتباطية دالة بحذف تأثير بُعد المقدرات والمهارات الريادية.

1 - أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام برنامج SPSS، دون دار نشر، القاهرة، 2008، ص96.

ثانياً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية:

بُغية اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية استخدم الطالب تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر عوامل التطوير المتعلقة ببيئة رائد الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة وكانت النتائج حسب الجدول الموالي:

جدول رقم (111) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر عوامل التطوير المتعلقة بالبيئة على زيادة الأعمال

المتغيرات	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار β	قيمة T المحسوبة	Sig	الدلالة
الثابت	1.259	0.431	/	2.919	0.004**	/
عوامل التطوير المتعلقة بالبيئة (X ₂)	0.406	0.110	0.312	3.677	0.000**	دالة إحصائية
معامل التحديد (R ²) = 0.098						
معامل الارتباط (r) = 0.312						
قيمة F = 13.52 المعنوية = 0.000						
Y = 1.259 + 0.406 X₂ + e_i : نموذج الانحدار البسيط:						
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية، حيث قام الطالب بإجراء اختبار فيشر أين بلغت قيمة F المحسوبة (13.52) وبقيمة احتمالية تقدر بـ (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، كما يتضح من الجدول أن عوامل التطوير المتعلقة بالبيئة تفسر ما قدره (09.80%) من التباين والتغير في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتبين من النتائج المتحصل عليها أعلاه ومن خلال متابعة معامل الانحدار واختبار ستودنت (t) أن المتغير المستقل المتمثل في العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال له أثر ضعيف في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، ومنه نرفض الفرضية الفرعية الثانية بدلالة ارتفاع معامل الانحدار والذي بلغ (0.41)، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (3.68) وبقيمة احتمالية بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومع وجود تأثير متوسط وعلاقة طردية لهذه العوامل على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

وقصد توضيح أي العوامل المتعلقة بالبيئة أكثر تأثيراً على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة استخدم الطالب تحليل الانحدار الخطي المتعدد وقبل هذا كان لابد من التأكد من وجود ارتباط عالٍ بين هذه العوامل ولذلك استخدم الطالب معامل تضخم التباين VIF وكانت نتائجه ممثلة في الجدول الآتي:

جدول رقم (112) نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح

العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
البيئة العائلية والشبكية	1.819	0.550
البيئة ذات العلاقة الحكومية	1.765	0.567
البيئة الثقافية	1.950	0.513
البيئة الديموغرافية	1.160	0.862

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ قيم معامل VIF تراوحت ما بين (1.16) و (1.95) وهي أقل من 10، كما تراوحت قيم التباين المسموح ما بين (0.51) و (0.86) وهي أكبر من (0.05)، وهو ما يدل على عدم وجود ارتباط بين العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال وهو ما يسمح أيضاً باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد دون حذف أي عاملٍ من هذه العوامل وقد جاءت نتائج هذا التحليل على النحو الآتي:

جدول رقم (113) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر العوامل المتعلقة بالبيئة على ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة

المتغيرات	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار β	قيمة T المحسوبة	Sig	الدلالة
الثابت	1.201	0.455	/	2.642	0.009**	/
البيئة العائلية والشبكية (X ₂₁)	- 0.014	0.130	- 0.012	- 0.104	0.917**	غير دالة إحصائياً
البيئة ذات العلاقة الحكومية (X ₂₂)	0.314	0.124	0.286	2.530	0.013**	دالة إحصائياً
البيئة الثقافية (X ₂₃)	0.064	0.122	0.063	0.528	0.598**	غير دالة إحصائياً
البيئة الديموغرافية (X ₂₄)	0.048	0.072	0.061	0.664	0.508**	غير دالة إحصائياً
معامل التحديد (R ²) = 0.115						
معامل الارتباط (r) = 0.339						
قيمة F = 3.952 المعنوية = 0.005						
نموذج الانحدار البسيط: $Y = 1.201 - 0.014X_{21} + 0.314X_{22} + 0.064X_{23} + 0.048X_{24} + e_i$						

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية، حيث قام الطالب بإجراء اختبار فيشر أين بلغت قيمة F المحسوبة (3.95) وبقيمة احتمالية تقدر بـ (0.00) وهي أقل من مستوى

المعنوية (0.05)، كما يتضح من الجدول أن عوامل التطوير المتعلقة بالبيئة تفسر ما قدره (11.50%) من التباين والتغير في ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتبين من النتائج المتحصل عليها أعلاه ومن خلال متابعة معامل الانحدار واختبار ستودنت (t) أن المتغير المستقل المتمثل في العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال له تأثيرٌ منخفضٌ في ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتبين من خلال النتائج المتحصل عليها ومن خلال قيم معامل الانحدار واختبار ستودنت (t) أيضاً أن عوامل التطوير المتعلقة بالبيئة المتمثلة في (البيئة ذات العلاقة الحكومية) لها تأثيرٌ في ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة؛ حيث بلغ معامل الانحدار لها (0.314) وبلغت قيمة (t) المحسوبة (2.53) وبقيمة احتمالية قدرت بـ (0.01) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومع وجود تأثيرٍ وعلاقةٍ طرديةٍ لهذا العامل على ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

كما يلاحظ أيضاً من خلال الجدول السابق أن عوامل التطوير المتعلقة بالبيئة المتمثلة في (البيئة العائلية والشبكية، البيئة الثقافية، البيئة الديموغرافية) ليس لها تأثيرٌ في ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة؛ حيث بلغ معامل الانحدار لها (-0.014)، (0.064)، (0.048) على التوالي وبلغت قيمة (t) المحسوبة (-0.10)، (0.53)، (0.66) وبقيمة احتمالية قدرت بـ (0.92)، (0.59)، (0.51)، وهي أكبر من مستوى المعنوية المقدر بـ (0.05).

كما حاول الطالب إيجاد قيم معامل الارتباط الجزئي وذلك باستبعاد تأثير المتغيرات الأخرى وإظهار الارتباط الصافي بين كل عامل من عوامل التطوير المتعلقة بالبيئة وريادة الأعمال وقارنها بنتائج الارتباط البسيط ليتمكن من تحديد العوامل الأساسية وغير الأساسية التي تؤثر في ريادة الأعمال وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (114) نتائج تحليل معامل الارتباط البسيط والجزئي لعوامل التطوير المتعلقة بالبيئة على ريادة الأعمال

البيئة الديموغرافية		البيئة الثقافية		البيئة ذات العلاقة الحكومية		البيئة العائلية والشبكية		المتغيرات
Sig	(r)	Sig	(r)	Sig	(r)	Sig	(r)	
0.133**	0.314	0.006**	0.245	0.000**	0.327	0.018**	0.210	الارتباط البسيط
0.508**	0.060	0.598**	0.048	0.013**	0.223	0.917**	-0.009	الارتباط الجزئي

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتبين وجود علاقةٍ طرديةٍ دالةٍ إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين كل من العوامل التطوير المتعلقة ببيئة رائد الأعمال (البيئة العائلية والشبكية، البيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية) مع ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتضح أن أقوى علاقةٍ كانت مع بُعد البيئة ذات العلاقة الحكومية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون (0.33)، ليأتي بعد ذلك بُعد البيئة الثقافية بقيمة معامل ارتباطٍ قدرت بـ (0.24)، وفي الأخير بُعد البيئة العائلية والشبكية بقيمة معامل ارتباطٍ قدرت بـ (0.21).

كما أظهرت نتائج معامل الارتباط الجزئي عدم وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين البيئة العائلية والشبكية والبيئة الثقافية من جهة وريادة الأعمال من جهة أخرى من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، وذلك لانخفاض معامل الارتباط الجزئي والذي بلغ (-0.00)، و (0.05) و (0.06) على التوالي، وهو ما يدل على وجود علاقة زائفة بين هذه العوامل وريادة الأعمال حيث لا توجد علاقة ارتباطية دالة بحذف تأثير بُعد البيئة ذات العلاقة الحكومية.

ثالثاً. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة:

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة استخدم الطالب تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر عوامل التطوير المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة وكانت النتائج حسب الجدول التالي:

جدول رقم (115) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر عوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة على ريادة الأعمال

المتغيرات	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار β	قيمة T المحسوبة	Sig	الدلالة
الثابت	1.401	0.226	/	6.192	0.000**	/
عوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة (X ₃)	0.430	0.067	0.500	6.461	0.000**	دالة إحصائية
معامل التحديد (R ²) = 0.250						
معامل الارتباط (r) = 0.500						
قيمة F = 41.74 المعنوية = 0.000						
Y = 1.401 + 0.430 X₃ + e_i نموذج الانحدار البسيط:						
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)						

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة، حيث قام الطالب بإجراء اختبار فيشر أين بلغت قيمة F المحسوبة (41.74) وبقيمة احتمالية تقدر ب (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، كما يتضح من الجدول أنّ عوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة تفسر ما قدره (25%) من التباين والتغير في ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتبين من النتائج المتحصل عليها أعلاه ومن خلال متابعة معامل الانحدار واختبار ستودنت (t) أنّ المتغير المستقل المتمثل في العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها له أثر على ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، ومنه نرفض الفرضية الفرعية الثالثة بدلالة ارتفاع معامل الانحدار والذي بلغ (0.43)، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (6.46) وبقيمة احتمالية بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومع وجود تأثير متوسط وعلاقة طردية لهذه العوامل على ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

وقصد توضيح أي العوامل المتعلقة بالمنظمة أكثر تأثيراً على ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة استخدم الطالب تحليل الانحدار الخطي المتعدد وقبل هذا كان لابد من التأكد من وجود ارتباط عالٍ بين هذه العوامل ولذلك استخدم الطالب معامل تضخم التباين VIF وكانت نتائجه ممتثلةً في الجدول الموالي:

جدول رقم (116) نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح

العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
التخطيط الريادي	1.793	0.558
التنظيم الريادي	3.321	0.301
التوجيه الريادي	3.296	0.303
القيادة الريادية	3.821	0.262
الرقابة الريادية	2.030	0.493

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيم معامل VIF تراوحت ما بين (1.79) و (3.82) وهي أقل من 10 كما تراوحت قيم التباين المسموح ما بين (0.26) و (0.59) وهي أكبر من (0.05)، وهو ما يدل على عدم وجود ارتباط بين العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال وهو ما يسمح أيضاً باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد دون حذف أي عامل من هذه العوامل وقد جاءت نتائج هذا التحليل على النحو الآتي:

جدول رقم (117) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر العوامل المتعلقة بالمنظمة في ريادة الأعمال من وجهة

نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة

المتغيرات	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار β	قيمة T المحسوبة	Sig	الدلالة
الثابت	1.398	0.256	/	5.453	0.000**	/
التخطيط الريادي (X ₃₁)	-0.031	0.085	- 0.038	- 0.363	0.717**	غير دالة إحصائياً
التنظيم الريادي (X ₃₂)	0.271	0.122	0.317	2.231	0.028**	دالة إحصائياً
التوجيه الريادي (X ₃₃)	0.157	0.107	0.208	1.468	0.145**	غير دالة إحصائياً
القيادة الريادية (X ₃₄)	-0.004	0.101	- 0.006	- 0.040	0.968**	غير دالة إحصائياً
الرقابة الريادية (X ₃₅)	0.044	0.67	0.073	0.654	0.515**	غير دالة إحصائياً
معامل التحديد (R ²) = 0.264						نموذج الانحدار البسيط:

$Y = 1.398 - 0.031 X_{31} + 0.271 X_{32} + 0.157 X_{33} + 0.004 X_{34} + 0.044 X_{35} + e_i$	معامل الارتباط (r) = 0.514
	قيمة F = 8.699 المعنوية = 0.000
المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS	

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

من خلال الجدول أعلاه يتضح ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة، حيث قام الطالب بإجراء اختبار فيشر أين بلغت قيمة F المحسوبة (8.70) وبقية احتمالية تقدر بـ (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، كما يتضح من الجدول أن عوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة تفسر ما قدره (26.40%) من التباين والتغير في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتبين من النتائج المتحصل عليها أعلاه ومن خلال متابعة معامل الانحدار واختبار ستودنت (t) أن المتغير المستقل المتمثل في العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال له أثر منخفض في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتبين من خلال النتائج المتحصل عليها ومن خلال قيم معامل الانحدار واختبار ستودنت (t) أيضاً أن التنظيم الريادي له تأثير في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة؛ حيث بلغ معامل الانحدار له (0.271) وبلغت قيمة (t) المحسوبة (2.23) وبقية احتمالية قدرت بـ (0.03) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومع وجود تأثير وعلاقة طردية لهذا العامل على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

كما يلاحظ أيضاً من خلال الجدول السابق أن عوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة المتمثلة في (التخطيط الريادي، التوجيه الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية) ليس لها تأثير في زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة؛ حيث بلغ معامل الانحدار لها (-0.031)، (0.157)، (-0.004)، (0.044) على التوالي وبلغت قيمة (t) المحسوبة (-0.36)، (1.47)، (-0.04)، (0.65)، وبقية احتمالية قدرت بـ (0.72)، (0.14)، (0.97)، (0.51)، وهي أكبر من مستوى المعنوية المقدر بـ (0.05).

كما حاول الطالب إيجاد قيم معامل الارتباط الجزئي وذلك باستبعاد تأثير المتغيرات الأخرى وإظهار الارتباط الصافي بين كل عامل من عوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة وزيادة الأعمال وقارنهما بنتائج الارتباط البسيط ليتمكن من تحديد العوامل الأساسية وغير الأساسية التي تؤثر في زيادة الأعمال وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (118) نتائج تحليل معامل الارتباط البسيط والجزئي لعوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة على زيادة

الأعمال

المتغيرات		التخطيط الريادي		التنظيم الريادي		التوجيه الريادي		القيادة الريادية		الرقابة الريادية	
Sig	(r)	Sig	(r)	Sig	(r)	Sig	(r)	Sig	(r)	Sig	(r)
0.000**	0.319	0.000**	0.492	0.000**	0.467	0.000**	0.429	0.000**	0.362	0.000**	0.319
0.515**	-0.033	0.717**	0.199	0.028**	0.132	0.145**	-0.004	0.968**	0.059	0.515**	-0.033

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتبين وجود علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين كل من عوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة (التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، التوجيه الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية) مع ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، كما يتضح أن أقوى علاقة كانت مع بُعد التنظيم الريادي حيث بلغت قيمته معامل الارتباط لبيرسون (0.49)، ليأتي بعد ذلك بُعد التوجيه الريادي بقيمة معامل ارتباط قدرت ب (0.48)، ليأتي بعد ذلك بُعد القيادة الريادية بقيمة معامل ارتباط قدرت ب (0.43)، ليأتي بعد ذلك بُعد الرقابة الريادية بقيمة معامل ارتباط قدرت ب (0.36)، وفي الأخير بُعد التخطيط الريادي بقيمة معامل ارتباط قدرت ب (0.32).

كما أظهرت نتائج معامل الارتباط الجزئي عدم وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين عوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة بعد إنشائها (التخطيط الريادي، التوجيه الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية) من جهة وريادة الأعمال من جهة أخرى من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، وذلك لانخفاض معامل الارتباط الجزئي والذي تراوح ما بين (-0.03) و (0.13)، وهو ما يدل على وجود علاقة زائفة بين هذه العوامل وريادة الأعمال حيث لا توجد علاقة ارتباطية دالة بحذف تأثير بُعد التنظيم الريادي.

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى قياس اتجاهات عينة الدراسة ممثلة في مسيري أجهزة الدعم والمرافقة للولايات الثلاث (المدية، الجلفة، الأغواط) اتجاه أبعاد الدراسة للمتغير المستقل والمتغير التابع على حد سواء، وذلك بقياس المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث اتضح وجود مستوى متوسط لأبعاد المتغير التابع المتمثل في زيادة الأعمال في تصورات عينة الدراسة وجاء بُعد خلق الثروة الأول من حيث الأهمية ليليه بُعدي الإبداع والابتكار ثم بُعد تحمل الأخطار وفي الأخير بُعد تامين واغتنام الفرص.

فُمنّا أيضاً باختبار صحة فرضيات الدراسة من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية منها اختبار كروسكال والاس ومان ويتني، إضافة إلى اختبار تحليل الانحدار البسيط وتحليل الانحدار المتعدد لقياس أثر عوامل التطوير المختلفة (المتعلقة بالفرد رائد الأعمال، المتعلقة بيئة رائد الأعمال، المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال) وهو ما خلص لقبول جميع فرضيات الفروق ولكن بصفة جزئية ورفض فرضية الأثر.

الخاتمة

الخاتمة:

أولاً: ملخص عام

يُعد ما نعيشه اليوم من تحدياتٍ جديدةٍ وتعقيداتٍ أكثر من التي ألفناها سابقاً ضرورةً تُحتم علينا أن نتكيف معها أكثر وأن نُسايرها باتباعٍ مناهجٍ وأساليبٍ جديدةٍ وإيجادٍ نماذجٍ قادرةٍ على خلقِ الحلولِ والأفكارِ التي سرعان ما تتحول إلى مشاريع أعمالٍ رياديةٍ قابلةٍ للنمو والازدهار والديمومة، نظرياً قد يكونُ الحديثُ عن هذا الأمر هينا غير أن التطبيق والدخول في ميدانِ الأعمالِ يُشكل تحدياً كبيراً، خاصة في ظل حبِّ المجتمع لكل ما هو جديدٌ ومختلفٌ وتطلعه نحو الأحسن.

كما يُعد البحثُ عن الأفكارِ الجديدة التي نستطيعُ من خلالها تقديم منتجاتٍ وسلعٍ جديدةٍ فنُشمن ونقتنص الفرصَ ولنتحمل بها الأخطار بكل أنواعها، لنخلق الثروة والمنافسة بين المنظمات وحتى بين الأفراد في المنظمة الواحدة أمراً سهلاً إذا ما قُورنَ بإيجادِ الديناميكية والآليات التي تجعل من ذلك أسلوبَ ونهجَ حياة، وسيرورة آلية تجتمع فيها كل المقومات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والقانونية وغيرها لكل أطياف المجتمع، وتُعد هذه الوضعية ما وصلت إليها المجتمعات المتقدمة من خلال بنائها لمعادلةٍ يقع بطرفها جميع المتغيرات التي تُشكل الحياة الإنسانية ويقع بالطرف الآخر التنمية والرفاه، بل قد أصبح المتأملُ فيما يحدث في العالم مؤخراً ووصفه بالقرية الصغيرة يرى أن الدول المتخلفة عموماً والعربية على وجه الخصوص تكتفي باستغلالِ مواردها المادية لبناء اقتصاديات الدول المتقدمة مُكتفية بدور المتفرج، حتى ترسخت لديها ثقافة الانبهار وانتظار حدوث المعجزة.

من هذا المنطلق يُعد الحديثُ عن ريادة الأعمال أمراً بالغ الأهمية، فما يُمكن أن يحقق من خلالِ تنميتها والبحث عن العوامل المساعدة على تطويرها وتحقيق ذلك ليس سهلاً كذلك، نظراً لما للفروق الفردية واختلاف طبيعة الأفراد وخلفياتهم وتوجهاتهم من دورٍ قوي في إيجاد التشكيلة والنموذج المثالي الذي يحقق ذلك بما يخدم المنفعة الاقتصادية والاجتماعية.

وبالعودة إلى البيئة العربية بصفةٍ عامة والجزائرية بصفةٍ خاصة، فإن الحديث عن تطوير ريادة الأعمال لا يعدُ أمراً صعباً أو بالغ التعقيد فقط، بل قد نَعده أقرب للمستحيل، في ظل وجود ثقافة متحذرة ومترسخة لا تكتفي بمقاومة التغيير فحسب وإنما تسعى لوأد أي فكرةٍ مغيرةٍ ومختلفة، ولا مجال للشك في أن المحاولات الجزائرية السابقة باءت كلها بالفشل وأثبتت التجارب التي كان أولها النموذج الاشتراكي ثم الرأسمالي خللاً جسيماً ولا يتطلب هذا إثباتاً أكثر من الاطلاع على مقاييس ترتيب الدول في المجالات التنموية التي توضح كل سنة وللأسف احتلالنا لذيل الترتيب.

لقد حاول الطالب من خلال دراسته هذه أن يتناول موضوعَ عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر، حيث انطلق من تحديد الجانب النظري لريادة الأعمال بشكلٍ عامٍ معرجاً على أهميتها الاقتصادية والاجتماعية، ثم أضاف تحليلاً جزئياً تناول فيه الفرد رائد الأعمال وما يُميّزه من خصائصٍ وما يؤديه من أدوارٍ والدوافع التي تغذي سلوكه وتوجهه، ثم قدم عرضاً لأهم وجهات النظر التي حللت عوامل النهوض بالظاهرة وتطويرها، كما جاء تركيزه في الفصول الأخيرة على واقعها في الجزائر مستعرضاً أرقاماً وإحصائيات أجهزة الدعم والمرافقة، هذه الأخيرة والتي تتحمل جزءاً مهماً من ذلك ولها وجهة نظرٍ تختلف عن ما يراه رواد الأعمال أو الخبراء الأكاديميون المتخصصون في المجال.

ثانياً: نتائج الدراسة

أ - نتائج الجانب النظري:

- على الرغم من تعدد المداخل والتخصصات في العلوم التي تطرقت لريادة الأعمال فقد تكون ريادة الأعمال علماً قائماً بحد ذاته له أسلوبه ومنهجه وأهدافه الخاصة مثله مثل أي علم، وهي وجهة نظرٍ قد تؤني أكلها في المستقبل.
- ينبع الاختلاف في وجهات النظر حول ما يحدث في ريادة الأعمال من طرف المهتمين والباحثين من الزاوية التي يرون من خلالها الظاهرة، فهناك من يرى من خلالها الإبداع وهناك من يرى من خلالها التفرد...، وهكذا، فمستوى التحليل يختلف باختلاف موقع الباحث، وتحمل الظاهرة أبعاداً متعددة ومختلفة يفترض النظر إليها بشيءٍ من الشمولية.
- في البحوث العربية تعدى اختلاف الباحثين في هذا المجال الأبعاد التي تتضمنها ريادة الأعمال إلى اختلاف في المصطلح في حد ذاته، غير أن أكثر مصطلحين متداولين هما: "ريادة الأعمال" و "المقاولاتية" بهذا الترتيب، مع الإشارة إلى أن هذا الأخير لم يتم تداوله إلا في كتابات باحثي ثلاث دول وهي: الجزائر، تونس، المغرب، كما يُلاحظ أن الإنتاج العلمي الأكثر في هذا المجال يستخدم مصطلح "ريادة الأعمال" ترجمةً لكلمة Entrepreneurship الإنجليزية، ذات الأصل الفرنسي Entrepreneuriat.
- يتعدى اختلاف الباحثين العرب المسميات حتى أننا وجدنا فوضى اصطلاحية فيما يقصده بعضهم، ومن خلال التعمق في الأدبيات النظرية يظهر جلياً أن مصطلحاتٍ أخرى تُشير لأهمية ريادة الأعمال على غرار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤسسات المصغرة، المؤسسات الناشئة، وغيرها، وقد يُعزى هذا لبعد البحوث

عن الواقع العملي، حيث يُفترض أن تكون الجامعات قاطرةً للتنمية بصفةٍ عامةٍ وقريبةٍ من المجتمع فتحتويه وتحلّل ما به من مشكلات، هذا الأمر الذي عزّز من الدخول في حلقةٍ اصطلاحيةٍ مفرغة.

- على الرغم من الاختلاف السابق إلا أن هناك شبهةً إجماعٍ حول ما تقدمه الظاهرة من فوائد على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، حيث يؤكد الباحثون أن لها دوراً بارزاً في التنمية سواءً من خلال زيادة الطلب والعرض أو زيادة متوسط دخل الفرد والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع أو تنمية الصادرات، والمحافظة على استمرارية المنافسة والتكامل مع المنظمات الكبيرة وتعظيم العوائد الاقتصادية وخلق الثروة وعدالة توزيعها، إضافةً إلى امتصاص البطالة وخلق فرص العمل والمساهمة في تشغيل المرأة والكثير من المنافع وهو ما يثبت صحة الفرضية النظرية الأولى.

- يجب الحذر مما قد تؤديه دافعية رواد الأعمال من دورٍ هدامٍ خاصةً في ظل توجه المجتمع نحو الفردانية، وهو ما يدعو لتوحيد الجهود لإرساء ميثاق أخلاقيات أعمالٍ متعلقٍ بهذا الميدان من جهةٍ ونبذ ما يسمى بالضغوط الريادية من جهةٍ أخرى، حيث نجد أن من محركات رواد الأعمال شعورهم بالضغوط، والتي يجب أن تكون في مستوى توقعاتهم وحدودهم الشخصية ودافعاً حقيقياً للإنجاز، كما أن التفاؤل المطلق أمرٌ مبالغ فيه ويجب التوافق بين الأهداف والإمكانات وهذا ما يثبت صحة الفرضية النظرية الثانية.

- يتمتع رواد الأعمال بخصائصٍ وسماتٍ تميزهم عن أفراد المجتمع كالقادة والمديرين والموظفين الحكوميين وغيرهم، وتعد صفاتٍ إيجابية تجعلهم ملهمين في مجتمعاتهم ومؤثرين فيها، ولقد تعددت هذه الصفات من مجتمعٍ لآخر ومن زمانٍ لآخر وقد تنشأ مقوماتٌ أخرى لهم في المستقبل، ومن هذه المقومات ما هو نابغٌ من ذوات رواد الأعمال ومنها ما هو مكتسبٌ من البيئة التي إن أدت دور المشجع فقد تؤدي دور المثبط والمحبط من خلال نشر ثقافة ريادة الأعمال أو تعطيلها، والأطر التي تعمل على ذلك وتبني استراتيجيات داعمة للريادة، ومن خلال استعراض أهم التجارب العالمية في هذا المجال يتضح جلياً ما يمكن أن تقدمه المرأة من خلال خصائصها الريادية المختلفة عن الرجل رائد الأعمال، ويمكن استغلال ذلك الاستغلال الأمثل الذي يُراعى خصوصية المجتمع وتقبل الاختلاف، وعليه ومن خلال هذا الطرح نستطيع الحكم بصحة الفرضية النظرية الثالثة.

ب - نتائج الجانب التطبيقي:

- لقد بينت الحصائل المحققة من طرف أجهزة الدعم والمرافقة وجود تفاوت بينها مع عدم وضوح أهدافها من جهة وقلة متابعتها للمشاريع التي أنشئت في إطارها من جهة أخرى، فاعتمدت على سياسة الكم غير مراعية لمدى توفر المقدرات الريادية لرواد الأعمال المتقدمين لها ووفق نهج متذبذب ورؤية غير واضحة، وهو ما يطرح مأزقاً آخر يتمثل في تخبطها في التقليد وتغنيها بالإبداع والابتكار في حين أن منطق تطبيق القواعد الموجودة سلفاً هو السائد في تسييرها للملفات، وقد ينطبق عليها القول التالي: فاقد الشيء لا يعطيه.

- لقد بلغ عدد أجهزة الدعم والمرافقة المدروسة (12) جهازاً موزعين على ثلاث ولايات بمعدل أربع أجهزة في كل ولاية، وهي ولايات كل من: المدينة، الجلفة، والأغواط، وهي مناطق تمثلت الشمال والهضاب العليا (الوسط) والجنوب، (مشابهة لدراسات الديوان الوطني للإحصاء)، وتمثلت هذه الأجهزة في كل من: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، حيث وزّعنا (154) استبانة بصفة عامة على مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات سالفة الذكر، وتمكنا من استرجاع (129) استبانة فكانت نسبة الاسترجاع (83.77%).

- لقد خلص اختبار مصداقية وصلاحية أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة إلى وجود علاقة طردية بين جميع فقراته مع المجال الكلي للدراسة، وهو الأمر الذي أكدته الصدق البنائي بوجود علاقة طردية بين أبعاد الدراسة والمجال الكلي لها، وهو ما يدفعنا إلى القول أن الاستبانة صادقة وقادرة على تحقيق الأهداف التي نريد الوصول إليها، كما أكد هذا الطرح معامل ألفا كرونباخ الذي بلغ (0.952) وإن دل هذا على شيء فإنما يدل على أن الأداة متكاملة ومتجانسة بدرجة (95.20%) وستعطي نفس النتائج لو تم توزيعها بنفس الظروف.

- بينت نتائج الدراسة الميدانية أن عينة الدراسة المكونة من مسيري أجهزة الدعم والمرافقة توزعت بنسبة (09.40%) للإطارات السامية ممثلين في مديري الفروع المحلية لأجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاثة محل الدراسة، و(90.60%) للإطارات ممثلين في رؤساء المصالح وإطارات المتابعة والتحصيل والمرافقين.

- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أنَّ بعض مسيري أجهزة الدعم والمرافقة يحملون شهاداتٍ ومؤهلاتٍ لا تُمتُّ بِصلةٍ للأجهزة التي يعملون بها ومنها شهادة مهندس دولة في الهندسة المدنية وماستر في العلوم الرياضية، اللغات، وإدارة المستشفيات، علم اقتصاد المكتبات، الديموغرافيا، وهو ما يدعو للقول أنَّ بعض أجهزة الدعم والمرافقة تنتهج كذلك سياسةً توظيفٍ غير واضحة المعالم وربما يُعزى ذلك للمحابة والتعيين وفق منطق الولاءات والمحسوبية، وقد يكون هذا عاملاً محبطاً في بلوغها الأهداف المنشودة.
- بصفةٍ عامة كانت الخبرة المهنية لمسيري أجهزة الدعم والمرافقة للفئة التي تراوحت بين 05 والـ 10 سنوات بنسبة (64.60%) من عينة الدراسة، لتليها الفئة التي فاقت خبرتها المهنية الـ 10 سنوات بنسبة (28.30%)، في حين لم تمثل الفئة التي كانت خبرتها المهنية أقل من 05 سنوات أكثر من (07.10%).
- مثَّلت الإناث نسبة (21.25%) من عينة الدراسة ومثَّلت الذكور نسبة (78.75%) منها، وقد يُعزى هذا إلى طبيعة المهام التي يقوم بها مسيرو أجهزة الدعم والمرافقة التي تتطلب تنقلات وزيارات لمقرات مؤسسات رواد الأعمال إضافةً إلى أنَّ أغلب أجهزة الدعم والمرافقة موجهة لفئة البطالين، ويتوجب ذلك معاملةً خاصة لهذه الفئة وهي مهاراتٌ يتميز بها الذكور عن الإناث.
- بصفةٍ عامة كان مستوى العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال متوسطاً من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.25)، أما من منظور الأبعاد فقد جاء بُعد التأهيل والتدريب الريادي في المرتبة الأولى بمتوسطٍ حسابيٍ مرجح يقدر بـ (3.57)، ليأتي بعده بُعد المقومات الشخصية والنفسية بمتوسطٍ حسابيٍ مرجح يقدر بـ (3.43)، ليأتي في الأخير بُعد المقدرات والمهارات الريادية بمتوسطٍ حسابيٍ مرجح يقدر بـ (3.06)، وقد يفسر هذا بأن مسيري أجهزة الدعم والمرافقة يرون لرواد الأعمال كروادٍ ضرورة، والباحثين عن مصادر الرزق وتكوين الثروة وليسوا راود الفرص.
- بصفةٍ عامة جاء مستوى العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال مرتفعاً من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.88)، أما من منظور الأبعاد فقد جاء بُعد البيئة ذات العلاقة الحكومية في المرتبة الأولى بمتوسطٍ حسابيٍ مرجح يقدر بـ (4.02)، ليأتي بعده بُعد البيئة الديموغرافية بمتوسطٍ حسابيٍ مرجح يقدر بـ (3.91)، ليأتي بعده بُعد البيئة العائلية والشبكية بمتوسطٍ حسابيٍ مرجح يقدر بـ (3.87)، وفي الأخير جاء بُعد البيئة الثقافية بمتوسطٍ حسابيٍ مرجح يقدر بـ (3.68)، ويعزو الطالب هذا للدور الذي يمكن أن تؤديه السياسات الحكومية في توجيه الأفراد بالدرجة

الأولى والذي لا يتأتى إلا من خلال النية الصادقة في بعث ريادة الأعمال كمحركٍ لعجلة التنمية وقوةٍ دافعة للاقتصاد.

- بصفة عامة كان مستوى العوامل المتعلقة بالمنظمة متوسطاً من وجهة نظرٍ مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.34)، ومن منظور الأبعاد فقد جاء بُعد التخطيط الريادي في المرتبة الأولى بمتوسطٍ حسابيٍ مرجحٍ يقدر بـ (3.63)، ليأتي بعده بُعد الرقابة الريادية بمتوسطٍ حسابيٍ مرجحٍ يقدر بـ (3.38)، ليأتي بعده بُعد التنظيم الريادي بمتوسطٍ حسابيٍ مرجحٍ يقدر بـ (3.32)، ليأتي بعده بُعد القيادة الريادية بمتوسطٍ حسابيٍ مرجحٍ يقدر بـ (3.28)، وفي الأخير جاء بُعد التوجيه الريادي بمتوسطٍ حسابيٍ مرجحٍ يقدر بـ (3.27)، وهو ما يدفعنا للقول أنّ المنظمات التي يتم إنشاؤها في إطار أجهزة الدعم والمرافقة تفتقر لأنماط التسيير الريادية إضافةً إلى قلة متابعتها المتابعة المتخصصة من طرف أجهزة الدعم والمرافقة، وقد يُعزى ذلك للهدف من إنشائها منذ البداية حيث تركز أجهزة الدعم والمرافقة على إنشاء المنظمات دون النظر إلى ديمومة استمرارها في النشاط المطلوب أو نجاحه ومدى فشله.

- بصفة عامة كذلك جاء مستوى ريادة الأعمال متوسطاً من وجهة نظرٍ مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاثة، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (2.83)، أما من حيث ترتيب الأبعاد فقد جاء بُعد خلق الثروة في المرتبة الأولى بمتوسطٍ حسابيٍ مرجحٍ يقدر بـ (3.34)، ليأتي بعده بُعد الإبداع بمتوسطٍ حسابيٍ مرجحٍ يقدر بـ (2.72)، ليأتي بعده بُعد الابتكار بمتوسطٍ حسابيٍ مرجحٍ يقدر بـ (2.72)، ليأتي بعده بُعد تحمل الأخطار بمتوسطٍ حسابيٍ مرجحٍ يقدر بـ (2.62)، ليأتي في الأخير بُعد تميمين واغتنام الفرص بمتوسطٍ حسابيٍ مرجحٍ يقدر بـ (2.62)، وقد يُعزى ذلك للنظرة السلبية لأجهزة الدعم والمرافقة من طرف رواد الأعمال الذين يطمحون من خلال مشاريعهم إلى خلق الثروة بالدرجة الأولى، كما نلاحظ أنّ تميمين واغتنام الفرص وتحمل الأخطار من أضعف الأبعاد في مجال ريادة الأعمال.

- لقد نبّه مسيرو أجهزة الدعم والمرافقة من خلال المساحة التي تركها لهم الطالب مفتوحةً لإبداء رأيهم في الموضوع إلى تنامي الأنشطة غير الرسمية وما يمكن أن تؤديه من دورٍ في عدم تكافؤ الفرص، فمن وجهة نظر بعضهم فإنّ رواد الأعمال لا يمكنهم العمل في بيئة تفتقر للرقابة في الأنشطة التجارية.

- كما نوه بعض مسيري أجهزة الدعم والمرافقة إلى ضرورة محاربة التعسف الإداري والمحسوبة خاصة من طرف لجان الانتقاء والاعتماد والتمويل CSVF، ونادوا بشفافية قبول المشاريع من طرف هذه الأخيرة ووفق معايير تراعي الجدية والحداثة والإبداع، إضافة إلى تكوين أعضائها في هذا المجال.
- ركز بعض مسيري أجهزة الدعم والمرافقة على تنامي ظاهرة تحويل المشاريع إلى غير وجهتها وما يمكن أن يعود بالضرر على التنمية من حيث التضخم والمظاهر السلبية في حالة عدم إنجاز المشاريع على أرض الواقع، داعين إلى إيجاد آليات رقابة حقيقية تقضي على تصريف الأموال وتبديدها.
- أشار بعض مسيري أجهزة الدعم والمرافقة إلى عامل الوازع الديني الذي يفرض على أفراد المجتمع بصفة عامة عدم التقرب من أجهزة الدعم والمرافقة لوجود شبهة الربا في القروض التي تمنحها.

ج . نتائج اختبار الفرضيات:

- نصت الفرضية الاحصائية الرئيسة الأولى على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه أبعاد زيادة الأعمال تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية)»، وقد تفرغ عنها ست فرضيات فرعية، كما بينت النتائج قبول الفرضية الاحصائية الرئيسة الأولى التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات المختارة اتجاه أبعاد زيادة الأعمال (الإبداع، الابتكار، تثمين واغتنام الفرص، تحمل الأخطار، خلق الثروة) تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية للمحاور (الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية)، كما تم قبولها في محور (الجهاز) باستثناء بُعدي (الإبداع، وتحمل الأخطار)، وقبولها أيضاً في محور (الرتبة الوظيفية) باستثناء بُعد (خلق الثروة).
- نصت الفرضية الاحصائية الرئيسة الثانية على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية)»، وقد تفرغت عنها هي الأخرى ست فرضيات فرعية، كما بينت النتائج قبول الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات المختارة اتجاه العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال (المقومات الشخصية والنفسية، المقدرات والمهارات الريادية، التأهيل والتدريب الريادي) تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية).

- نصت الفرضية الإحصائية الرئيسة الثالثة على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية)»، وقد تفرعت عنها ست فرضيات فرعية، كما بينت النتائج قبول الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات المختارة اتجاه العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال (البيئة العائلية والشبكية، البيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية، البيئة الديموغرافية) تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية للمحاور (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية)، ورفضها في محور (الرتبة الوظيفية) بالنسبة ل (البيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية) والعوامل المتعلقة بالبيئة ككل.

- نصت الفرضية الإحصائية الرئيسة الرابعة على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال (بعد إنشائها) تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجهاز، الجنس، السن، المستوى والمؤهل، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية)»، وقد تفرعت عنها ست فرضيات فرعية، كما بينت النتائج قبول الفرضية الرئيسة الرابعة التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لآراء مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات المختارة اتجاه العوامل المتعلقة بمنظمة رائد الأعمال بعد إنشائها (التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، التوجيه الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية) تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية للمحاور (الجهاز، الجنس، المستوى والمؤهل، الرتبة الوظيفية)، وقبولها أيضاً في محور (السن) نحو جميع الأبعاد إلا بالنسبة للقيادة الريادية وتم رفضها في محور (الخبرة المهنية) إلا في أبعاد (التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، القيادة الريادية والرقابة الريادية).

- نصت الفرضية الإحصائية الرئيسة الخامسة على أنه «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$ لعوامل تطوير الأعمال على مستوى ريادة الأعمال في الجزائر من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة»، وقد تفرعت عنها ثلاث فرضيات فرعية، وقد بينت النتائج ما يلي:

- رفض الفرضية الفرعية الأولى بدلالة ارتفاع معامل الانحدار والذي بلغ (0.76) ، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (9.87) وبقية احتمالية بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومع وجود تأثير قوي وعلاقة طردية للعوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال على ريادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات المختارة.

- رفض الفرضية الفرعية الثانية بدلالة ارتفاع معامل الانحدار والذي بلغ (0.41) ، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (3.68) وبقية احتمالية بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية

(0.05) ومع وجود تأثيرٍ متوسطٍ وعلاقةٍ طرديةٍ العوامل المتعلقة ببيئة رائد الأعمال على زيادة الأعمال من وجهة نظرٍ مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات المختارة.

- **رفض الفرضية الفرعية الثالثة** بدلالة ارتفاع معامل الانحدار والذي بلغ (0.43)، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (6.46) وبقيمة احتمالية بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومع وجود تأثيرٍ متوسطٍ وعلاقةٍ طرديةٍ لعوامل التطوير المتعلقة بالمنظمة على زيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بالولايات المختارة.

ثالثاً: المقترحات

على ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج هذه الدراسة نقترح ما يلي:

- إنشاء برامج "التربية الريادية" و "التعليم الريادي" من طرف مستشاري وزارة التربية الوطنية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ينطلق من المرحلة الابتدائية إلى المتوسطة ثم الثانوية؛ وفق مناهج علمية تراعي خصوصية المجتمع الجزائري وثقافته.
- تشجيع الأفراد (الموظفين) الذين تتوافر لديهم نية إنشاء مشاريع ريادية عن طريق إيجاد أجهزة جديدة تساعد على إنشاء منظماتهم الخاصة وتقديم المساعدات المالية والدعم والمتابعة، مع احتفاظهم بحقهم في العودة لوظائفهم في حالة فشلهم وتحملهم لخسائر ذلك من خلال تقاسم الأعباء، وهذا ما سيقبل من ضخامة العمالة بالقطاع الحكومي من جهة ويكون مبرراً قانونياً لقطع سبل محاولات الثراء ومحاربة للفساد في الوقت نفسه.
- وضع ميثاق أخلاقيات بأجهزة الدعم والمرافقة يساعد المسيرين والعاملين بها على وضع جسور الثقة بينهم وبين رواد الأعمال المحتملين ويعزز من المحافظة على الأفكار الريادية وخصوصيتها، بحيث لا يتخوف رواد الأعمال من أي سلوك من شأنه السطو على أفكارهم، كما يفضل توسيع هذا ليشمل موظفي البنوك الذين لهم علاقة بالمصادقة على المشاريع وتمويلها.
- بما أن القروض التي تمنحها أجهزة الدعم والمرافقة هي قروض دون فائدة، كما أن القروض التي تمنحها البنوك في حالة التمويل الثلاثي هي مخفضة بنسبة 100 بالمائة، وبما أن كل القروض الممنوحة هي أموال عمومية مصدرها الأساس الخزينة العمومية نقترح تغيير صيغة القروض الممنوحة من طرف البنوك من صيغة التخفيض الكلي للفوائد الممنوحة إلى صيغة "قروض دون فائدة"، إضافة إلى إبرام اتفاقيات البنوك مع رواد الأعمال باللغة العربية لإزالة اللبس من جهة ومسايرة لقيم المجتمع الجزائري.

- إدراج مقرراتٍ لريادة الأعمال على شكل ندواتٍ لبعض التخصصات الجامعية ومراكز التكوين المهني، على أن تكون إجباريةً بالتخصصات ذات العلاقة بالأعمال الحرة بأهمية أكبر.
- اعتماد جوائز سنوية تحت لواء لجنة أكاديمية ومهنية تضمن تمويل أحسن مشروع ريادي مع امتيازات مالية وجبائية تتبعه، ووفق معايير تقييم شفافة.
- إيجاد طريقةٍ مرافقة الأستاذ الجامعي للطلاب في مشروعه منذ السنة الأولى الجامعية، فيقوم من خلالها بإعداد تقريرٍ حول جدوى المشروع فيخرج الطالب بشهادة جامعية ومشروع ريادي تم إعداده في عدة سنوات، ويخص هذا الإجراء التخصصات التي تعنى بالأعمال الحرة بأهمية أكبر.
- بما أن مسيري أجهزة الدعم والمرافقة لا يختلفون حول أغلب محاور الدراسة نقترح العمل على توحيد جهود أجهزة الدعم والمرافقة من خلال خلق جهازٍ جديد (يعمل على تطوير ريادة الأعمال)، وقد يمهّد هذا إلى إنشاء وزارةٍ تجمع كل الأجهزة في جهازٍ واحد، وإيجاد الإطار التشريعي لذلك وفق ما تقتضيه الضرورة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري.

رابعاً: آفاق الدراسة

- لقد حاول الطالب من خلال هذه الدراسة معالجة موضوع تطوير ريادة الأعمال في الجزائر في حدود إشكاليته ووفق الزاوية التي اختارها وما توفر له من معلومات، ولا يمكن أن تكون هذه الدراسة قد أحاطت بكل أبعاد الموضوع وجوانبه، واعترافاً منه بشمول النقص على عموم البشر يقترح الطالب البحث في المواضيع التالية:
- اقتراح نموذج لنشر ثقافة ريادة الأعمال في الجزائر.
 - إصلاح منظومة ريادة الأعمال في الجزائر من منظور إسلامي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- 1- أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك، مبادئ ريادة الأعمال، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، الطبعة الأولى، 2016.
- 2- أحمد عبد الوهاب، تعريف حاضنات الأعمال ودراسة مقارنة بين مصر والتجارب الدولية، المركز المصري لدراسات السياسات العامة، القاهرة، 2016.
- 3- أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام برنامج SPSS، دون دار نشر، القاهرة، 2008.
- 4- أوما سيكاران، طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية، تعريب إسماعيل على بسيوني، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2006.
- 5- إبراهيم بدران، مصطفى الشيخ، الريادية: الإبداع في إنشاء المشاريع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2013.
- 6- إيهاب سمير القبح، نعمة عباس الخفاجي، ريادة الأعمال الداخلية، منظور القدرات الإستراتيجية، دار الأيام، عمان، الطبعة العربية، 2015.
- 7- بشير مصيطفى، الإصلاحات التي نريد مقالات في الاقتصاد الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2012.
- 8- بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2009.
- 9- بلال خلف السكارنة، الريادة و إدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2010.
- 10- حسين التهامي، التفكير الابتكاري في السلوك التدريبي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى، 2013.
- 11- خالد عبد الوهاب الباجوري، ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في الدول العربية، اتحاد الغرف العربية، دائرة البحوث الاقتصادية، 2017.
- 12- دلال القاضي، محمود البياتي، منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 13- رجي مصطفى عليان وآخرون، أساليب البحث العلمي وتطبيقاته في التخطيط والإدارة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

- 14- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي، أساسياته النظرية وممارسته العملية، دار الفكر المعاصر، دمشق، الطبعة الأولى، 2000.
- 15- سالم القحطاني وآخرون، منهج البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض، 2004.
- 16- سعاد نائف بزنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2008.
- 17- سعد الله داود، الأزمات النفطية والسياسات المالية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2013.
- 18- سمير زهير الصوص، بعض التجارب الدولية الناجحة في مجال تنمية وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، السياسات والتحليل والإحصاء، مكتب محافظة قلقيلية، وزارة الاقتصاد الفلسطينية، 2010.
- 19- سمير عبد الله وآخرون، سياسيات النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، القدس، 2014.
- 20- صالح مهدي العامري، طاهر محسن الغالي، الإدارة والأعمال، دار وائل ، عمان ، الطبعة الثانية، 2008.
- 21- صالح مهدي محمد، أكرم محسن الياسري، مفاهيم معاصرة في الإدارة الإستراتيجية ونظرية المنظمة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، الطبعة الأولى، 2015.
- 22- طيب عساف، واقع البيئة الحاضنة لريادة الأعمال : المملكة العربية السعودية، أبحاث ومضة، المملكة العربية السعودية، 2017.
- 23- عامر قنديلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط 1، 2008.
- 24- عامر قنديلجي، إيمان السامرائي، البحث العلمي الكمي والنوعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 25- عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011.
- 26- عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان، كتابة البحث العلمي صياغة جديدة، مكتبة الرشد ناشرون، الرياض، 2002.
- 27- عثمان رشدي، الريادة و العمل التطوعي، دار الراية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2013.
- 28- عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للإقتصادات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007.

- 29- فايز النجار، عبد الستار العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2010.
- 30- فايز جمعة النجار وآخرون، أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- 31- قدي عبد المجيد، أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والإدارية، دار الأبحاث والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009.
- 32- كمال الدين الدهراوي، منهجية البحث العلمي في الإدارة والمحاسبة، دار الفتح للتجليد الفني، الإسكندرية، 2008.
- 33- ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2012.
- 34- مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، دار الفكر، دمشق، سوريا، الطبعة الأولى، 2000.
- 35- ماهر الحشوة، التربية من أجل الريادة في فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، القدس، فلسطين المحتلة، 2012.
- 36- مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، الطبعة الأولى، 2011.
- 37- مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج و المداخل العلمية، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
- 38- محمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- 39- محمد عبد الفتاح الصيرفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثالثة، 2009.
- 40 - محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، دار وائل للنشر، عمان، 1999.
- 41- محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2003.
- 42- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
- 43- منير إبراهيم هندی، الخصخصة: خلاصة التجارب العالمية، دار الكتب والوثائق القومية، الإسكندرية، 2012.

- 44- مروة أحمد، نسيم برهم، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2010.
- 45- مزهر شعبان العاني وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
- 46- منذر المصري، وآخرون، التعليم للريادة في الدول العربية، مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة StratREAL، بيروت، لبنان، 2010.
- 47- منظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، الطبعة العربية، بيروت، لبنان، 2010.
- 48 - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، ط 2، 2006.
- 49- نجم عبود نجم، القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2015.
- 50- هالة السكري وآخرون، ريادة الأعمال: منظور إماراتي، معهد الدراسات الاجتماعية والاقتصادية، جامعة زايد، الإمارات العربية المتحدة، 2014.
- 51- هايل عبد المولى طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2012.
- ثانيا: أطروحات الدكتوراه
- 1- إلياس غقال، تقييم الدور التمويلي للشراكة الأورو جزائرية في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2000-2014)، رسالة دكتوراه في الاقتصاد غير منشورة، نقود وتمويل، جامعة محمد خيضر بيسكرة، 2017.
- 2- بدرابي سفيان، ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول، أطروحة دكتوراه علم الاجتماع التنمية البشرية غير منشورة، جامعة تلمسان، 2015.
- 3- جودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراه علوم التسيير غير منشورة، جامعة بيسكرة، 2015.
- 4- حسين عليان إرشيد الخالدي، العوامل المؤثرة في إقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية، أطروحة دكتوراه إدارة أعمال غير منشورة ، جامعة عمان، 2007.

- 5- صندرة صايبي، المقاولة واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص علوم اقتصادية، جامعة قسنطينة 2، 2014.
- 6- فؤاد محمد حسين الحمدي، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال غير منشورة، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2003.
- 7- قاسي فاطمة الزهراء، المرافقة المقاولاتية وتنشيط المشروعات الاستثمارية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود، مالية و بنوك غير منشورة، جامعة البليدة 02.
- 8- محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، 2016.
- 9- محمود شحماط، قانون الخوصصة في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، 2007.
- 10- ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2013.
- ثالثا: رسائل الماجستير
- 1- بسمة فتحي عوض برهوم، دور حاضرات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية غزة، 2014.
- 2- بوعمامة أحمد فارس، المهارات القيادية ودورها في الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، 2010.
- 3- دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، رسالة ماجستير علوم التسيير تخصص إدارة أعمال غير منشورة، جامعة الجزائر، 2012.
- 4- عباوي الزهرة، المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي، رسالة ماجستير تخصص تنظيم وعمل غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، 2015.
- 5- غيتي نسرين، مرافقة الشباب في إنشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة، رسالة ماجستير تنمية وتسيير الموارد البشرية غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، 2008.
- 6- نيار نعيمة، الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ لمؤسسات المصغرة، رسالة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة، جامعة الجزائر، 2008.

رابعاً: المجالات

- 1- إحسان دهش جلاب، طيبة فارس جنة، المقدرات الريادية ودورها في تعزيز الريادة الإستراتيجية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 03، 2016.
- 2- أحسن جميلة، عامر عامر أحمد، خصوصية تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين التميز والاختلاف مع نظرة حول تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة المالية والأسواق، المجلد 01، العدد 02، 2015.
- 3- أحمد عبد الله أمانة الشمري وآخرون، تأثير عمليات إدارة الموهبة في المنظمات الريادية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 01، العدد 37، 2016.
- 4- أسعد حمدي محمد ماهر وآخرون، أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال على التسويق الإسلامي، دراسة استطلاعية على المصارف العاملة في محافظة السليمانية، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 3، العدد 2، جوان 2017.
- 5- آسيا بن عمر وآخرون، هياكل دعم المقاولات لترقية مشاريعها في الجزائر، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 02، العدد 01، جوان 2018.
- 6- إيثار عبد الهادي آل فيحان، سعدون محسن سلمان، دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 30، 2012.
- 7- بلهاشمي جهيزة، بلحوت عبد المجيد، تشخيص دور التجربة الجزائرية في توفير مختلف آليات الدعم المالي لتنمية تطور مسار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 02، العدد 01، جوان 2018.
- 8- بن منصور نجيم، مغراوي محي الدين عبد القادر، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وآليات دعمها مخاض التحول الاقتصادي في الجزائر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تلمسان كآلية دعم أنموذجا، المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجمنت، المجلد 05، العدد 01، مارس 2018.
- 9- بودرامة مصطفى، دور المشروعات المصغرة في تحقيق ريادة الأعمال في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 24، مارس 2012.
- 10- بودرجه رمزي وآخرون، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في خلق المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب المستثمرين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المجلد 01، العدد 02، 2017.
- 11- بوطرفة نوال، الفعل المقاولاتي في الجزائر بين إملاءات العولمة و كوابح المجتمع، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي 26، المجلد 01، مارس 2016.

- 12- بيطات نور الدين، بوزليفة صابر، آليات تدعيم وتنمية الابتكار والإبداع كأداة لاستدامة المشاريع المقاولاتية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المجلد 01، العدد 02، 2017.
- 13- جابر مهدي، أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، مجلة العلوم الاقتصادية، لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلد 16، العدد 02، 2015.
- 14- جمام محمود، دباش أميرة، دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بالجزائر في جذب الاستثمار الأجنبي باستخدام الحوافز الجبائية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد 04، ديسمبر 2015.
- 15- حامد كريم الحدراوي، الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري، دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، السنة 09، العدد 27، 2013.
- 16- حيولة إيمان، ترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للنهوض بالاقتصاد الوطني، دراسة حالة الجزائر، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 12، العدد 02، جانفي 2019.
- 17- خالد رجم وآخرون، تقييم برامج دعم المشاريع المقاولاتية للوكالة الجهوية لتسيير القرض المصغر بولاية ورقلة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 06، جوان 2017.
- 18- دبي علي، بن تومي سارة، دور الوكالة الوطنية لثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية في تشجيع المؤسسات الاقتصادية على الإبداع، المجلة الجزائرية للمالية العامة، المجلد 05، العدد 01، 2015.
- 19- دينا حامد جمال، عبد الكريم مزعل طاهر، أثر المعرفة الالكترونية في القيادة الريادية، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 40، العدد 110، 2017.
- 20- رأفت عاصي العبيدي، أعضاء كمال الجراح، رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال، مجلة دراسات إدارية، مجلد 06، العدد 12، ماي 2014.
- 21- ربيع علي زكر، دور تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز الريادة الشخصية، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 34، العدد 108، 2012.
- 22- رحال علي، بغيظ آمال، واقع المقاولاتية في الجزائر، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 11، ديسمبر 2016.
- 23- رحيم حسين، سياسات التشغيل في الجزائر : تحليل و تقييم، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 61 /62، شتاء . ربيع 2013.

- 24- رشيدة خالدي، دور الجامعة في بناء ثقافة ريادة الأعمال، مجلة الاقتصاد والتنمية، جامعة المدية، العدد 01، 2013.
- 25- ريم رمضان، تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد 02، 2012.
- 26- ريم رمضان، عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 29، العدد 01، 2013.
- 27- ريم لونيسي، صعوبات ريادة الأعمال النسوية بحجمها الصغير والمتوسط في الجزائر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد 13، المجلد 07، العدد 02، 2018.
- 28- سلامي منيرة، يوسف قريشي، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05، 2014، جامعة ورقلة.
- 29- سماش كمال، جغوط عبد الرزاق، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في تنمية القطاع الصناعي الجزائري (الواقع والآفاق)، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 10، العدد 02، 2018.
- 30- سمير عبد الله علي، سبل النهوض بمشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الخاص، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 86، 2015.
- 31- سهير عادل حامد الجادر، زهراء غانم مرباح، دور المهارات القيادية في الثقة التنظيمية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 87، 2016.
- 32- شراد وافية، مساهمة أخلاقيات الأعمال في مكافحة الفساد الإداري، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 14، ديسمبر 2013.
- 33- صالح مهدي العامري، طاهر محسن الغالي، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وشفافية نظام المعلومات دراسة تطبيقية لعينة من المصارف الأردنية، مجلة وقائع المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2002.
- 34- طلاس سامية، التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين : اختبار نموذج Autio، Maghreb Review of Economics and Management، Vol 04، N 01، March 2017.
- 35- طلبة صبرينة، الفكر المقاولي ومدخله، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة قسنطينة 2، عبد الحميد مهري، العدد 04، المجلد 02، جوان 2017.
- 36- طلحي سماح، دور أجهزة المرافقة في دعم إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 05، جوان 2016.

- 37- عادل ذاکر النعمة، عبد العزيز بشار حسیب زکریا، دور الخصائص الشخصية للرياديين في دعم الأداء المنظمي، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 06 ، العدد 01، 2016.
- 38- عالیة جواد محمد علي، دور السلوك الإبداعي للأفراد في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 2016، المجلد 22، العدد 89.
- 39- عبد الفتاح بوخمخم، صندرة سايبی، دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة، مجلة الاقتصاد والمجتمع، المجلد 04، العدد 04، 2006.
- 40- عصام سيد أحمد السعيد، التعليم الريادي : مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، العدد 18، 2015.
- 41- علي حسون الطائي، خصائص المنظمة المتعلمة وإدارة الريادة العلاقة والأثر، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 10، العدد 01، 2008.
- 42- عمر خضيرات، الريادة الاقتصادية والمشروعات الصغيرة في الأردن، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة التاسعة، العدد ثلاثون، 2011.
- 43- عمر خضيرات، الريادة الاقتصادية والمشروعات الصغيرة، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة 09، العدد 30، 2011.
- 44- عمر علي اسماعيل، خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي بنيوى، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 04، المجلد 12، 2010.
- 45- فاضل حمد سلمان، طارق كاظم الناصري، ريادة المنظمات في إطار ممارسة القيادة الإستراتيجية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 87، 2016، جامعة بغداد.
- 46- فهد بن صالح السلطان ، ريادة الأعمال: التحديات ومفاتيح النجاح، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، الرياض، 29 مارس 2016.
- 47- فؤاد نجيب الشيخ، صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 04، 2009.
- 48- لطفي دميري، القيادة الإدارية و مهارات القائد للحكم الراشد في المؤسسات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 1، عدد 38، 2012.
- 49- ماجد محمد صالح، مدى توافر السمات الريادية لدى القيادات الإدارية في معمل اسمنت بادوش، دراسة استطلاعية، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، كلية الإدارة و الاقتصاد، المجلد 35، العدد 111، 2013.

- 50- مجدوب بحوصي، عمار عريس، استراتيجية الذكاء الاقتصادي لاستدامة المقاولاتية مع الإشارة لحالة الجزائر، مجلة اقتصاديات المال و الأعمال، العدد 01، 2017.
- 51- محمد جودت ناصر، غسان العمري، قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، مجلد 27، العدد 04، 2011.
- 52- محمد صلاح وآخرون، دور المقاولاتية في إنشاء وتمويل المؤسسات المصغرة، إشارة إلى هيئات الدعم والمرافقة في الجزائر، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 05، العدد 01، جانفي 2019.
- 53- محمد فوجيل، يوسف قريشي، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07، 2015.
- 54- مراد بودية سكينه، براهيم حنان، أثر التحولات الديموغرافية على المقاولاتية في الجزائر، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، العدد 02، 2017.
- 55- مراد كواشي، مفيدة سعدي، التوجه المقاولاتي المسؤول اجتماعيا ودوره في إرساء التنمية المستدامة، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد 07.
- 56- مقري زكية، خنوقة وردة، التوجه المقاولاتي لمخابر البحث الجامعية ودورها في إنشاء مشاريع مبتكرة، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 03، 2016.
- 57- ميسون علي حسين، ريادية الأعمال، الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 2، 2013.
- 58- نصر الدين بن نذير، محمد غردي، التجربة الجزائرية في دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة دراسات، المجلد 16، العدد 01، جانفي 2019.
- 59- وهاب محمد، رادي نور الدين، واقع المؤسسة المصغرة في الجزائر في ظل إصرار القطاع غير الرسمي وحتمية الإبداع والابتكار، مجلة الابتكار والتسويق، العدد 03، 2016، ص 106.
- خامسا: المؤتمرات والملتقيات
- 1- أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي و الأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات و مراكز ريادة الأعمال، الرياض، المملكة العربية السعودية، 09 و 11 سبتمبر 2014، ص 146.
- 2- إيثار عبد الهادي محمد، سعدون محمد سلمان، دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية، الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 22 و 23 نوفمبر 2011.

- 3- برحومة عبد الحميد، صورية بوظرفة، واقع حاضنات الأعمال التقنية في الجزائر وسبل تغييرها على ضوء التجارب العالمية، عرض نماذج عالمية لحاضنات الأعمال، الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية، 03 و04 ماي 2011، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 4- بودي عبد القادر، بن سفيان الزهرة، المسؤولية الاجتماعية للمقاول ومؤسسته الخاصة في تحقيق التنمية المستدامة، الملتقى الدولي حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بشار، 14 و15 فيفري 2012.
- 5- بوقموم محمد، معيزي جزيرة، إضاءات على بعض التجارب العالمية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، 18 و19 أفريل 2012.
- 6- بنونة شعيب، خلوط عواطف، أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة، الملتقى الدولي حول " الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب بالبليدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 18 و19 ماي 2011
- 7- تركي الشمري، رمضان الشراح، نموذج مقترح من النماذج الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، الرياض، المملكة العربية السعودية، 09 و11 سبتمبر 2014.
- 8- خذري توفيق، بن الطاهر حسين، المقابلة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية. المسارات والمحددات. ، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05 و06 ماي 2013.
- 9- زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول: المقاولاتية، التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضر بسكرة، أيام 06 و07 و08 أفريل 2010.
- 10- سايب فاطمة، هاملي عبد القادر، المهارات المقاولاتية ودورها في تفعيل روح المقاولاتية، المؤتمر الدولي الأول حول المقاولاتية المستدامة بين إشكالية البقاء وحتمية الابتكار، 18 و19 أفريل 2017، المركز الجامعي بميلة.
- 11- سعدون محسن سلمان، وآخرون، دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية: تجارب عربية بالتركيز على التجربة العراقية، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 01، 2012.

- 12- سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر: بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، يومي 18 و19 أبريل 2012.
- 13- عادل رضوان، مداني بلقاسم، دور الأستاذ الجامعي في غرس ودعم روح المقاولانية لدى الطلبة، المؤتمر الدولي الأول حول المقاولانية المستدامة بين إشكالية البقاء وحتمية الابتكار، 18 و19 أبريل 2017، المركز الجامعي بميلة.
- 14- عبد الملك طاهر المخلافي، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية، مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، 11 و12 جانفي 2017، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.
- 15- عبد الوهاب بن بريكة، نجوى حبه، خصوصية النظم الوطنية للمقاولانية، الملتقى الدولي: المقاولانية التكوينية والفرص، أيام 06 و07 و08 أبريل 2010، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 16- فالتة اليمين، برني لطيفة، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولانية، الملتقى الدولي: المقاولانية: التكوينية وفرص الأعمال، أيام 06 و07 و08 أبريل 2010، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 17- مصطفى محمود أبو بكر، منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، الرياض، المملكة العربية السعودية، 09 و11 سبتمبر 2014.
- 18- مطالي ليلي، شيخاوي سهام، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة: مفاهيم، دوافع ومعوقات، الملتقى الدولي الثالث عشر حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة. الواقع و الرهان. ، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 14 و15 نوفمبر 2016.
- 19- منتدى الرياض الاقتصادي، تنمية دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، الدورة السادسة، 09 و11 ديسمبر 2013.
- 20- منصورى الزين، آليات دعم ومساندة المشروعات الريادية والمبدعة لتحقيق التنمية، حالة الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة، يومي: 12 و13 ماي 2010.
- 21- الورشة الثالثة، الدور الجديد للدبلوماسية الاقتصادية الجزائرية في جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة من أجل إنعاش الاقتصاد الوطني، الملتقى العلمي الدولي الأول حول الإقليم، المقاولانية والإبداع: عناصر فاعلة من أجل الإنعاش الاقتصادي، جامعة البويرة، يومي 18 و19 نوفمبر 2017.

- 22- وفاء ناصر المبيريك، صفية مختار الشيباني، منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، جامعة الملك سعود، الرياض، 29 مارس 2016.
- 23- وفاء ناصر المبيريك، نورة جاسر الجاسر، النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، الرياض، المملكة العربية السعودية، 09 و 11 سبتمبر 2014.
- 24- يحياوي مفيدة، إنشاء المؤسسة والمقاولاتية، هل هي قضية ثقافة؟، الملتقى الدولي المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، أيام 06 و 07 و 08 أبريل 2010، جامعة محمد خيضر بسكرة.

سادسا: القوانين والوثائق الرسمية

- 1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادر في 10 أكتوبر 1993.
- 2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر في 26 ماي 1994.
- 3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادر في 06 جويلية 1994.
- 4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996.
- 5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر في 03 ماي 1998.
- 6- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 22 أوت 2001.
- 7- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادر في 15 ديسمبر 2001.
- 8- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر في 22 جانفي 2004.
- 9- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003.
- 10- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، الصادر في 10 سبتمبر 2003.
- 11- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 19، الصادر في 28 مارس 2004.
- 12- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادر في 04 ماي 2005.
- 13- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 19 جويلية 2006.
- 14- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 27، الصادر في 25 أبريل 2007.
- 15- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 19، الصادر في 27 مارس 2011.
- 16- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 45، الصادر في 31 جويلية 2016.
- 17- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر في 11 جانفي 2017.

18- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادر في 05 أوت 2018.

سابعاً: منشورات وتقارير

1 - عبد العزيز بن ناصر آل خليفة، تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال، تقرير دولة قطر لسنة 2017، بنك قطر للتنمية، 2017.

ثامناً: مواقع الانترنت

2 - باتريشيا جرين ، وآخرون، تعليم ريادة الأعمال ، نظرة عالمية من الممارسة إلى السياسة حول العالم، مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم، 2016، متاح على:

www.wise-qatar.org/sites/.../insideentrepreneurship-ar_online.pdf

3 - محمد زين العابدين عبد الفتاح، الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها، متاح على:

http://cfy.ksu.edu.sa/male/sites/py.ksu.edu.sa.male/files/images/6_0.pdf

4 - منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ، السيدات والأعمال 2014، تعزيز دور المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا، متاح على:

www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm

5 - ميسر إبراهيم أحمد الجبوري، ياسر اليوزيكى، العلاقة بين دوافع الريادة ونتائج الأعمال، متاح على:

platform.almanhal.com/GoogleScholar/Details/?ID=2-56915 -

باللغات الأجنبية:

أولاً: الكتب

1 - ADLER Nancy, Comportement organisationnel, Une approche multiculturelle, Ottawa, Editions Reynald et Goulet, 1994.

2 - Bill Bolton, John Thompson, Entrepreneurs, Talent, Temperament, Technique, Second edition, Elsevier Butterworth-Heinemann, Oxford, UK, 2004.

- 3 - Christine K. Volkmann, Holger Bergi, **Ethical Dilemmas in entrepreneurial Decision Making**, Schumpeter School of Business and economics, University of Wuppertal, Germany.
- 4 - Coulter Mary, **Entrepreneurship in action**, Upper saddle River, New Jersey, 2001.
- 5 - Donald F, Kuratko, **The emergence of entrepreneurship, Education: Developement, Trends, and challenges**, Entrepreneurship Theory and Praticce.
- 6 - Harper A David, **Entrepreneurship and the market process : an enquiry into the growth knowledge**, Burus, Oates, 1996.
- 7 - Hisrich Robert, Peters Michael, Shepherd Dean, **Entrepreneurship**, McGaw Hill, 2010.
- 8 - Holly Butner, **Entrepreneurial Stress: Is it Hazardous to Your Health**, Journal of Managerial Issues, 4(2), 1992.
- 9 - Jean La cheman, **Le Financement des stratégies de l'innovation**, Economica, Paris.
- 10 - Joseph Schumpeter, **Théorie de l'évolution économique**, Recherches sur le profit, le credit, l'intérêt et le cycle de le conjuncture, traduction française, 1935, edition complétée le 18 Avril 2002, à Chicautini, Québec.
- 11 - Louis Jacques Fillion, **Defining the Entrepreneur Complexity and Multi-Dimensional Systems Some Reflections**, World Encyclopedia of Entrepreneurship.Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA, Edward Elgar, August 2008.
- 12 - Marc Dollinger, **Entrepreneurship : Strategies and resources**, Fourth Edition, Lombard, USA, 2008.

13 - Mohamed Madoui, Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat en Algérie, Entrepreneurs Maghrébains, IRMC- KARTHALA, Paris, 2011.

14 - Peter Drucker, Innovation and Entrepreneurship, Perfect Bound, New York, 2002.

15 - Sara Carter, Dylan Jones-Evans, Enterprise and Small Business, Principles, Practice and Policy, Second Edition, Pearson Education, Essex, England, 2006.

ثانيا: أطروحات ورسائل

1 - Azzedine Tounés, L'intention entrepreneuriale, Thèse de doctorat, Université de Rouem, France, 2003.

2 - Berber Nawel, L'entrepreneuriat en Algérie, Magister en management, Université d'Oran, 2014.

3 - Firlas Mohamed, Impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes, Cas : ANSEJ de Tizi-Ouzou, Magister en sciences de Gestion, Option Management des Entreprises, Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, 2012.

4 - Jean François Lalonde, L'entrepreneuriat arabe, Cultures et équipes entrepreneuriale multiethnique, Thèse de doctorat non publié, Université de Montréal, 2012.

5 - Robert Wtterwulghe, La PME une entreprise humaine, Université de Boeck, Paris, 1998.

ثالثا: منشورات وتقارير

1 - Bouyacoub Ahmed, Les caractéristique de la gestion des ressources humain dans les PME en Algérie a l'heure de la transition vers l'économie de marché, La gestion des ressources humain dans les

PMI/PME au Maghreb, Les cahier de CREAD, NS, du la revue, Alger, 2004.

2 - Dd. Dipl.-Vw. Malte Kaufmann, **The Impact Of Corporate Social Responsibility On Business Performance – Can It Be Measured, And If So, How?**, The Berlin International Economics Congress 2012, March 7th-10th, 2012, The Bucharest Academy of Economic Studies.

3 - European Commission, **Entrepreneurship Education: Enabling Teachers as a Critical Success Factor**, Final Report, Entrepreneurship Unit, Bruxelles, 2011.

4 - Louis Jacques Fillion, **Le champ de l'entrepreneuriat** : Historique, évolution, tendances, Cahier de Recherche N 97-01, Revue Internationale PME, HEC, Montréal, 1997.

5 - Ministère de L'industrie, de la Petite et Moyenne Entreprises de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information, Statistique de La PME, Edition 2018, N 33.

6 - Mohamed Arezki Isli, **La création d'entreprise en Algérie**, Les cahiers du CREAD, n 73, Algérie, 2005.

7 - Zoltant J Aca and All, **Global Entrepreneurship Index**, GEDI, Washington DC, 2016.

8 - Zoltant J Aca and All, **Global Entrepreneurship Index**, GEDI, Washington DC, 2017.

9 - Zoltant J Aca and All, **Global Entrepreneurship Index**, GEDI, Washington DC, 2018.

رابعاً: المجالات

1 - Brahim Allali, **Vers une théorie de l'entrepreneuriat**, Cahier de recherche N 17, ISKAE.

- 2 - John Withey, Bill N. Schwartz, **The ethical orientation of aspiring entrepreneurs**, *Jornal of Academic and Business Ethics*, Vol 08, Jul 2014.
- 3 - Manish kumar Gautam, Sunil Kumar Singh, **Entrepreneurship Education: Concept, Characteristics and Implications for Teacher Education**, *SPIJE*, Vol 5, No 1, 2015.
- 4 - Nader Seyed Amiri and Mohammad Reza Marimaei, **Concept of Entrepreneurship and Entrepreneurs Traits and Characteristics**, *Scholarly Journal of Business Administration*, Vol 2(7), November 2012.
- 5 – Nihan Yıldırım, Özgür Çakır, Olcay Bige Akun, **Ready to Dare A Case Study on the Entrepreneurial Intentions of Business and Engineering Students in Turkey** , Vol 229, *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, Elsevier, 19 August 2016.
- 6 - Osman Eroglu, **Entrepreneurship National culture and Turkey**, *Intrenational Jornal of business and social science*, Vol 02, N° 16, Sep 2011.
- 7 - Patrick Marphy and All, **A Conceptual history of entrepreneurial thought**, *Jornal of mangement history*, 2006, Vol 12, Issue : 1.
- 8 - Serena Sandri, **The Need for Entrepreneurial Education in Jordan**, *Jordan Journal of Business Administration*, Vol 12, No 2, 2016.
- 9 - Sergiu Rusu, **Entrepreneurship and entrepreneur: A review of literature concepts**, *African Journal of Business Management*, Vol 6(10), 14 March, 2012.

- 10 - Sophie Boutillier, Dimitri Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur**, Edition la découverte et Syros, Paris, 1999.
- 11 - Stephen R. C. Hicks, **What Business Ethics Can Learn from Entrepreneurship ?**, the journal of private enterprise, 24 (2), 2009.
- 12 - Veerabhadrapa Havinal, **Mangement and Entrepreneurship**, New Age Intrenational (P) Limited Publihers, New Delhi, India, 2009.
- 13 - William Gartner, **Who is an entrepreneur ? Is the wrong question ?**, American Jornal of small Business, 1989, Vol 12, N 4.
- 14 - Xiaojiang Ji, Wen Yan, **Spirit Transcendence: Entrepreneurs' Ego Development**, Canadian Center of Science and Education, Vol 07, No 01, 2011.

خامسا: مواقع الانترنت

<https://www.uv.es/bcjauveg/docs/LibroCuervoRibeiroRoigIntroduction.pdf>, .

<https://www.arageek.com>.

<https://www.sasapost.com>

<https://www.menaherald.com>

<http://www.alayam.com>

<https://www.tamkeen.bh>

<http://alwatannews.net>

<http://arabic.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/algeria#dealing-with-construction-permits>

<https://www.angem.dz/ar/article/objectifs-et-missions>

https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx

<http://www.andi.dz/index.php/ar/a-propos>

<http://www.andi.dz/index.php/fr/>

<https://www.oecd.org/std/business-stats/39651330.pdf>.

<https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/27491/02chapter2.pdf>,.

<http://elraaed.com/ara/>

<http://www.marw.dz>

<http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/>

الملاحق

ملحق رقم 01

قائمة المحكمين

قائمة المحكمين

العنوان الالكتروني	الهيئة	المحكم	
a.derroum@mail.univ-djelfa.dz	جامعة الجلفة	الدكتور: أحمد دروم	01
m.benmoussa@mail.univ-djelfa.dz	جامعة الجلفة	الدكتور: محمد بن موسى	02
djmed20@yahoo.fr	جامعة الجلفة	الدكتور: محمد علي الجودي	03
f.maamar@mail.univ-djelfa.dz	جامعة الجلفة	الدكتورة: فطوم معمر	04
taibaoui.ahmed@gmail.com	جامعة البويرة	الدكتور: أحمد طيباوي	05
Isffp8@gmail.com	جامعة الجزائر	الدكتور: نصر الدين قردوبة	06
khenniche.y@gmail.com	جامعة غرداية	الدكتور: يوسف خنيش	07
dew@yahoo.com	مدير التشغيل بالجلفة	السيد: عبد العزيز مسعودي	08
laghouatdew@yahoo.fr	مدير التشغيل بالأغواط	السيد: الهاشمي شوشة	09

ملحق رقم 02

الاستبانة المرسلة لتحكيم

الأستاذة

جامعة زيان عاشور . الجلفة .

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع: طلب تحكيم استبانة

أستاذي الكريم،

يسرني أن أضع بين يديك هذه الاستبانة التي تم تصميمها خصيصا بهدف جمع المعلومات اللازمة للبحث الذي أقوم بإنجازه بغية نيل شهادة الدكتوراه، تخصص إدارة منظمات والموسوم بالعنوان التالي:

عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر

. دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة .

تحت إشراف الأستاذ الدكتور: ضيف أحمد

من إعداد الطالب: ميساوي عبد الباقي

أمل من سيادتكم إبداء رأيكم حول عبارات هذه الاستبانة ومدى ملاءمتها وإن تطلب الأمر تصحيحها وتقديم النصح والإرشاد، كما أحيط سيادتكم علما أنني اخترت مقياس ليكارت الخماسي لقياس اتجاهات المبحوثين نحو كل عبارة.

المترشح: ميساوي عبد الباقي

abdelbaki_missaoui@yahoo.fr

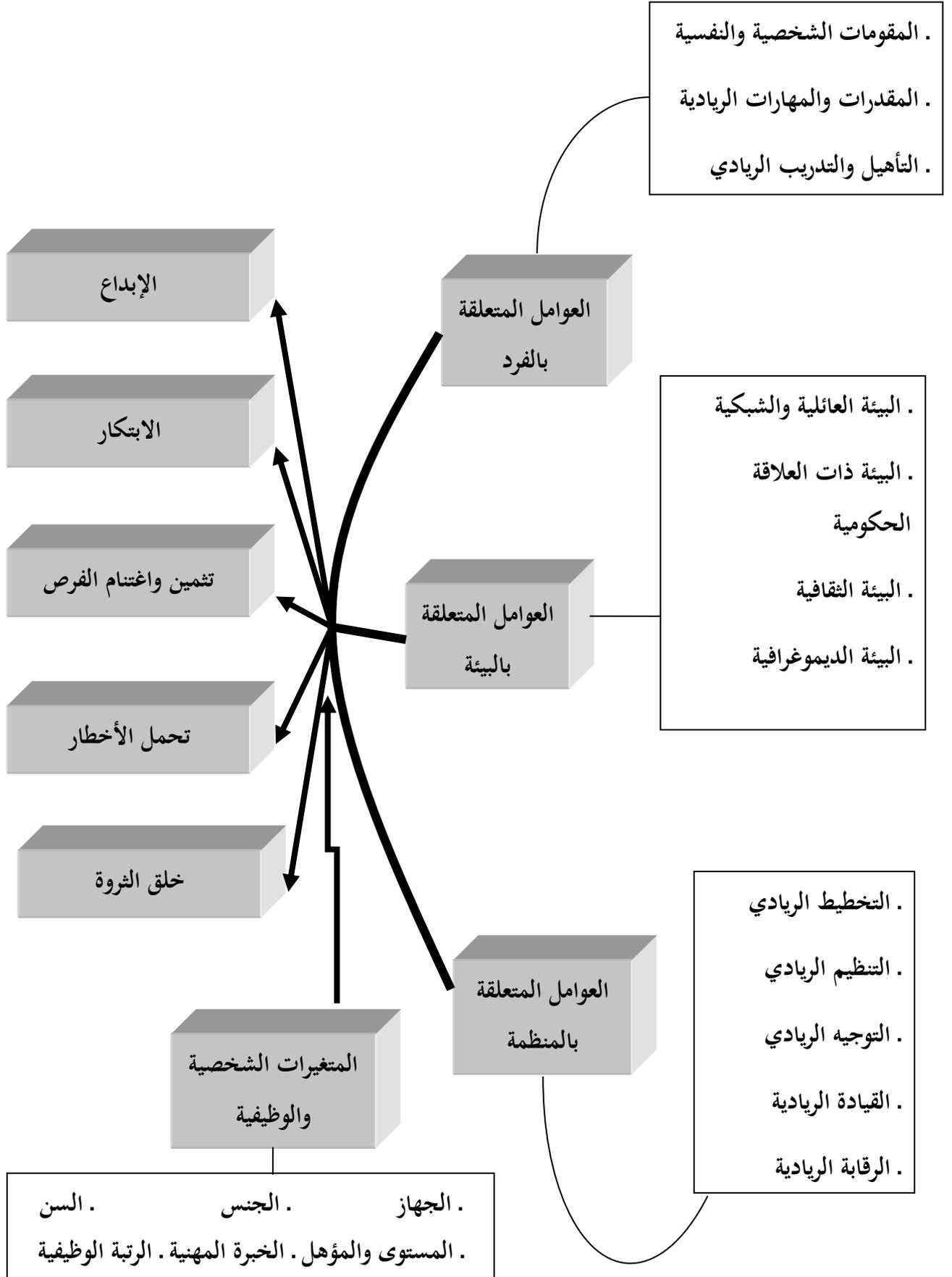
ملاحظة: 1- ريادة الأعمال = المقاولاتية

2 - رائد الأعمال = المقاول = المستثمر = صاحب المشروع

3 - المنظمة = المؤسسة

4 - لا داعي لكتابة الاسم واللقب

المخطط الافتراضي للدراسة



البيانات الشخصية والوظيفية

يرجى التفضل بوضع علامة (X) عند الإجابة المناسبة

1. الجهاز: ANSEJ ANGEM CNAC ANDI
2. الجنس: ذكر أنثى
3. السن: من 20 إلى 24 سنة من 25 إلى 29 سنة
- من 30 إلى 34 سنة من 35 إلى 39 سنة
- من 40 إلى 44 سنة من 45 إلى 49 سنة
- من 50 إلى 54 سنة من 55 إلى 59 سنة
4. المستوى والمؤهل:
- ثانوي
- تكوين مهني
- ليسانس
- ماستر
- ماجستير
- دكتوراه
- شهادة أخرى
5. الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
6. الرتبة الوظيفية: إطار سام إطار عون تحكم

لإعطاء البحث مصداقية أكثر أرجو منك سيدي (ت) أن تتمعن (ي) جيدا في العبارات وتضع (ي) علامة (X) عند الإجابة التي تراها الأنسب مع أن كل عبارة تقبل إجابة واحدة فقط.

الجزء 2 أبعاد ريادة الأعمال (المقاولاتية)

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبارة	البعد
	لا	نعم	لا	نعم		
					1 . يعتمد أصحاب المشاريع على التفكير الإبداعي في إنتاج أفكار مشاريعهم	الإبداع
					2 . مشاريع المقاولين هي نتاج أفكار جديدة غير مقلدة من قبل	
					3 . يركز أصحاب المشاريع على تطبيق الأفكار الجديدة من حيث الأسلوب والطريقة والتقدم	
					4 . تتوفر لدى أصحاب المشاريع القدرة على التخلص من الأفكار القديمة والتوجه نحو المبادأة بالأفكار الجديدة	الابتكار
					5 . يقوم أصحاب المشاريع بإجراء تعديلات وتحسينات جذرية على مشاريعهم	
					6 . يقدم أصحاب المشاريع منتجات جديدة لا تتوفر في السوق	
					7 . تتوفر لدى أصحاب المشاريع كل المعلومات الضرورية والكافية حول الفرص الاستثمارية	تتمين واغتنام الفرص
					8 . أصحاب المشاريع لديهم استشعار ومعرفة بكل الظروف الاقتصادية التي تفرز الفرص الاستثمارية	
					9 . لدى أصحاب المشاريع القدرة على استنباط واستغلال الفرص الاستثمارية	
					10 . أصحاب المشاريع لديهم القدرة على مواجهة وتقبل الفشل	تحمل الأخطار
					11 . أصحاب المشاريع مغامرين ولديهم الشجاعة الكافية لإنشاء المشاريع	
					12 . أصحاب المشاريع لديهم القدرة على تحمل الخسارة بكل أشكالها المادية والمعنوية	
					13 . ينجح أصحاب المشاريع في كل المشاريع التي ينشطون فيها	خلق الثروة
					14 . يسعى أصحاب المشاريع الجديدة إلى توليد الثروة	
					15 . يركز أصحاب المشاريع على تعظيم الأرباح دون التركيز على الطريقة أو الوسيلة	

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبارة	البعد الجزئي	البعد الكلي
	لا	نعم	لا	نعم			
					16 . يمكن للصفات الجينية أن تؤثر على توجهات صاحب المشروع (المقاول)	الصفات الجينية	المقومات الشخصية والنفسية
					17 . يؤدي سن صاحب المشروع (المقاول) دورا مهما في تمكنه من مشروعه	العمر	
					18 . يميل صاحب المشروع (المقاول) لانجاز ما يطمح إليه بطريقة معقدة	الميل للتعقيد	
					19 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) الحساسية الجمالية والحساسة واللمسة الفنية وله حدس يساعده على تحقيق أحلامه	الحساسية الجمالية والحدس	
					20 . يعتمد أصحاب المشاريع (المقاولون) على ذواتهم أكثر من اعتمادهم على غيرهم	الاعتماد على الذات	
					21 . يسعى صاحب المشروع (المقاول) للتغيير ولا يتقبل الروتين في العمل	عدم تقبل الروتين	
					22 . يمكن لجنس صاحب المشروع (المقاول) أن يحدد نزعتة المقاولاتية	الجنس	
					23 . يؤدي نوع الشخصية (انطوائية، هجومية، سلبية، متحفظة، عفوية) دورا في توجيه الأفراد لتوجههم للمقاولاتية	نوع الشخصية	
					24 . تمثل الحاجة للإنجاز المحرك الأساسي لصاحب المشروع (المقاول)	الحاجة للإنجاز	
					25 . يؤدي الخوف من الفشل إلى كبح صاحب المشروع (المقاول) وعدم البدء بمشروع مقاولاتي	الخوف من الفشل	
					26 . يمكن تمييز نية أصحاب المشاريع (المقاولين) من البداية	النية	المقدرات والمهارات الريادية
					27 . يقدر صاحب المشروع (المقاول) المؤهلات التي تسمح له بالتخطيط والتنظيم	القدرة على التخطيط والتنظيم	
					28 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) التخطيط المالي المناسب لمشروعه	التخطيط المالي	
					29 . يبيع صاحب المشروع (المقاول) منتجاته وأفكاره بطريقة جيدة	بيع المنتجات والأفكار	

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي
	لا	نعم	لا	نعم		
					30 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) الكفاءة الإدارية اللازمة للمشروع	الإدارة
					31 . يطور صاحب المشروع (المقاول) مهارات الاتصال مع الآخرين ويبسط إجراءات العمل	العمل مع الآخرين وتطوير مهارات الاتصال وتبسيط إجراءات العمل
					32 . يحدد صاحب المشروع (المقاول) الأخطار قبل الانجاز في ظل جميع الظروف	تحديد الأخطار قبل الانجاز في ظل جميع الظروف
					33 . يمكن لصاحب المشروع (المقاول) العمل وحيدا مثلما يمكنه قيادة الفريق وضبط نفسه معه	القدرة على القيادة والعمل وحيدا، ضبط النفس
					34 . يؤدي صاحب المشروع (المقاول) المهام التي يضعها بمهارات عالية	الأداء العالي
					35 . يجتهد صاحب المشروع (المقاول) علما بجميع الميكانيزمات والسبل الإنتاجية	المعرفة بمهارات الإنتاج
					36 . يلتزم صاحب المشروع (المقاول) بأخلاقيات الأعمال والقيم الاجتماعية السائدة	الالتزام بالأخلاقيات والقيم
					37 . يحظى صاحب المشروع (المقاول) بشبكة أصدقاء جيدة تدفعه قدما لتحقيق ما يصبو إليه	شبكة الأصدقاء
					38 . يؤدي النظر للأشخاص العظماء من خلال ما يمثلونه في المجتمع إلى تكوين نزعات مقاولاتية لصاحب المشروع (المقاول)	فكرة الرجل العظيم

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبارة	البعد الجزئي	
	لا	نعم	لا	نعم			
					39 . يدفع انسجام صاحب المشروع (المقاول) في بيئته لتحريكه نحو مشروعه المقاوالاتي	عدم التطابق والانسجام الاجتماعي	
					40 . يولد الاضطرابُ الشعورَ بالحرمان من الحياة الاقتصادية والاجتماعية صدمة لصاحب المشروع (المقاول) تخلق حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح	الحاجة الملحة والإرادة الصارمة للنجاح	
					41 . يتعين على صاحب المشروع (المقاول) امتلاك القدرة على تحديد الفرص وتصورها واستثمارها عبر طرائق مختلفة	القدرة على تحديد الفرص	
					42 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) مجموعة العلاقات التفاعلية ويبني إطار من التعامل القائم على الثقة والقدرة على الإقناع	امتلاك مقدرات بناء العلاقات والتواصل والحفاظ عليها	
					43 . تؤدي الخبرة المكتسبة لصاحب المشروع (المقاول) من الأعمال السابقة إلى توجيهه لمزيد من المقاوالاتية	تاريخ العمل السابق	التأهيل والتدريب الريادي
					44 . يعد صاحب المشروع (المقاول) مستمعا جيدا وله قدرة على تعلم ما يفيد مشروعه	القدرة على الاستماع والتعلم	
					45 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) الفاعلية في تنظيم العلاقات والدعم العائلي والأصدقاء	الفاعلية في تنظيم الخطورة والدعم العائلي والأصدقاء	
					46 . يتمكن صاحب المشروع (المقاول) من التغلب على المشكلات التي تواجهه من خلال ما تلقاه من تعليم وما اكتسبه من خبرة	نوع التعليم وخبرة العمل	
					47 . يؤدي الاستشاريون ورجال التعليم دورا مهما ومؤثرا في إقامة و تطوير المشروعات المقاوالاتية الجديدة	التأهيل والتدريب	

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	البعد الكلي
	لا	نعم	لا	نعم			
					48 . يؤدي الوالدان دورا مهما في توجيه الأبناء نحو المقاوالتية خاصة إذا كانوا هم مقاولين وعادة ما يشكلون المثل الأعلى	وظيفة الوالدين	البيئة العائلية والشبكية
					49 . تسهم المكانة الاجتماعية لصاحب المشروع (المقاول) في توجيهه نحو الأنشطة المقاوالتية	المكانة الاجتماعية	
					50 . تؤثر العلاقة بين الوالدين في تحديد مصير أولادهم للتوجه نحو المشاريع المقاوالتية	العلاقة بين الوالدين	
					51 . يمثل توفير أصحاب الأجرور الإضافية في الأسرة لتقاسم الأخطار الكامنة	عامل السلامة (توفير أصحاب الأجرور الإضافية في الأسرة لتقاسم الأخطار الكامنة)	
					52 . تؤدي الأسرة ولا سيما الأب أو الأم دورا مهما في تحديد نجاح ومصادقية المشروع الريادي كمسار وظيفي	تشجيع الوالدين للمسار الوظيفي	
					53 . يؤثر تكوين الأصدقاء من ذوي الاختصاصات المختلفة في تحقيق النجاح الشخصي المقاوالتية	الأشخاص القدوة	
					54 . يمكن أن يعمل المعلمون على غرس روح المقاوالتية من خلال ما يقدمونه من استشارات ونصح	المعلمون	
					55 . يشكل الإخوة والأقارب سندا مهما لصاحب المشروع (المقاول)	الإخوة والأقارب	
					56 . يساعد نشر أهمية التكنولوجيا في المجتمع واستقطاب المبدعين وتكوين حاضنات تقنية للاستمرار في الإبداع وإعداد الإطار	نشر أهمية التكنولوجيا	البيئة ذات العلاقة الحكومية

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	
	لا	نعم	لا	نعم			
					57 . تسهل الإجراءات التي تضعها الدولة لأصحاب المشاريع (المقاولين) البدء في المشروع وتقلل من العوائق التي تقف حائلا أما ذلك	السياسات والإجراءات الحكومية	
					58 . يبرز الدور الفعال للعوامل الاقتصادية والاجتماعية في تعزيز المقاولاتية في المجتمع من خلال توفير القروض وتسهيلاتها	الظروف الاقتصادية والاجتماعية	
					59 . تعد الموارد المالية من أهم المصادر لنجاح المشروع ونقص هذا النوع من الموارد سيكون عائقا أمام صاحب المشروع (المقاول) لبدء مشروعه	الدعم المالي المقدم للمشروع	
					60 . تساهم الأجهزة التي تعنى بالمقاولاتية في دعم أصحاب المشاريع وحبوهم على المعلومات المناسبة	الدعم والاستشارة الفنية	
					61 . يؤدي تناقل المعرفة إلى اكتساب مهارات تعزز من المقاولاتية	امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة	
					62 . تؤدي وسائل الإعلام دورا في زرع ثقافة المقاولاتية من خلال تغطيتها للقصص الناجحة	تغطية وسائل الإعلام للقصص الناجحة	
					63 . يمكن للموارد باختلاف نوعيتها ودرجة ندرتها أن تعزز من ظهور بيئة خصبة للمقاولين	اختلاف نوعية ودرجة ندرة الموارد	
					64 . يمثل استقرار أنظمة الحكم والسياسة المتبعة بها عاملا مهما لضمان ظهور المقاولين واستقرارهم	اختلاف أنظمة الحكم والسياسة واستقرارها	
					65 . تؤدي الثقافة السائدة في المجتمع إلى إفراز العديد من الأنشطة المقاولاتية وإظهار السلوك المقاولاتي لدى العديد من الأفراد الذين يعيشون في ذلك المجتمع	الثقافة السائدة التي تشجع على الريادة	البيئة الثقافية

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	
	لا	نعم	لا	نعم			
					66 . تسهل الثقة المجتمعية امتلاك رأس مال اجتماعي يؤهل لبناء منظمات ريادية ويعزز من ظهور المقاولين	الثقة الاجتماعية	
					67 . تساعد زيادة مشاركة المرأة في مجال المقاولاتية في تحفيز الابتكار والنمو	زيادة مشاركة المرأة	
					68 . يمثل اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد عاملا مهما في ظهور المقاولين	اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد	
					69 . يساعد إيلاء مكانة عالية للمقاولين الناجحين في توجيه المجتمع نحو المقاولاتية	إيلاء مكانة عالية للرياديين الناجحين	
					70 . تصبح جهود نشر ثقافة المقاولاتية وبناء المهارات المقاولاتية مجرد جهود فردية غير مترابطة لا تحقق نتائج مجتمعية وتنموية ملموسة مع وجود الفساد المالي والإداري	الفساد الإداري	
					71 . تعد شبابية السكان عاملا رئيسا يرفع من النشاط من خلال بعث الابتكار والمقاولاتية	شبابية المجتمع (العوامل الديموغرافية)	البيئة الديموغرافية

العوامل المتعلقة بمؤسسة صاحب المشروع (المقاول)

ألفت انتباهك سيدي (ت) أن هذا الجزء يتعلق بمؤسسة صاحب المشروع بعد أن ينشئ مؤسسته

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	البعد الكلي
	لا	نعم	لا	نعم			
					72 . يساعد المقاول تكوينه لإطار فهم واستيعاب إدارة التغيير في المشروع إلى بقاء واستمرارية ونمو المشروعات الجديدة	تكوين إطار لفهم واستيعاب إدارة التغيير في المشروع	التخطيط المقاولاتي
					73 . يقوم المقاول بدراسات جدوى أولية يضع بموجبها خطة للمشروع	دراسات جدوى أولية (اللائحة)	
					74 . يحدد المقاول المسؤوليات داخل منظمته ويفوض السلطة بما يؤدي إلى سيادة بيئة تنظيمية مرنة وابتكارية وداعمة	تحديد المسؤوليات وتفويض السلطة	
					75 . يتقن المقاول مهارات بيع المنتجات والتعامل مع العملاء على اختلاف أنواعهم وأنماطهم الشخصية، والحفاظ عليهم	مهارات بيع المنتجات	التنظيم المقاولاتي
					76 . يتبنى المقاول هيكل تنظيمي أفقياً مرناً يتماشى مع التوجهات المقاولاتية الحديثة	الهيكل التنظيمي الأفقي	
					77 . يستطيع المقاول احتساب الأخطار وإدراكها ووعيها والقدرة على مواجهتها قبل الانجاز وفي ظل الظروف القائمة	إدارة الأخطار	
					78 . يستوحي المقاول تسامحه مع تجارب مع الفشل من خلال ما مر به و تعلمه في مرحلة انطلاق المشروع وهو ما يزيد من فرص النمو	التسامح مع تجارب الفشل	
					79 . يمتلك المقاول مهارات أخذ المبادرة والعمل والمثابرة والجهد والعمل ضمن مقاييس الأداء العالي بما يساعد على نجاح مؤسسته	مهارات أخذ المبادرة والعمل والمثابرة والجهد	

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	
	لا	نعم	لا	نعم			
					80 . يراعي رائد الأعمال الالتزام بأخلاقيات العمل داخل مؤسسته مما يزيد من رياديتها	مهارات الالتزام بأخلاقيات العمل	
					81 . يحدد رائد الأعمال الفرص ويختارها بطرق علمية من خلال ما يضعه من بنيات وهيكل معرفية	تطوير المعرفة الريادية	
					82 . يوفر المقاول القدرة على الحصول على الموارد اللازمة لتحقيق النمو وهو ما يتحقق من خلال المرونة في إقامة العلاقات	المرونة	
					83 . يعزز ويدعم المقاول وظيفة التسويق بمؤسسته بما يساعد في معرفة السوق والفرص التسويقية والحرص على تحسين جودة المنتج	تعزيز ودعم وظيفة التسويق	
					84 . يزرع المقاول ثقافة المؤسسة الداعمة للمعرفة الريادية ويعزز ذلك ويطوره	تعزيز وتطوير ثقافة المنظمة الداعمة للمعرفة الريادية	
					85 . يضع المقاول برنامجا متعددًا ومتنوعًا لمكافحة العاملين في تبني الريادة منهجا	تعدد وتنوع المكافآت	التوجيه المقاولاتي
					86 . يتقبل المقاول الاختلافات الثقافية والفكرية في بيئة العمل وله القدرة على تطوير مهارات الاتصال ليحافظ على ذلك	القدرة على العمل مع فريق	
					87 . ينشر المقاول رؤية مستقبلية لموظفيه تساعد على تبني الريادة في الأعمال كمنهج	نشر الرؤية (بلورة رؤية تبني الريادة منهجا)	القيادية المقاولاتية
					88 . يشارك المقاول موظفيه في بلورة الرؤية المستقبلية للمؤسسة مما يعزز من انتقال الريادية من الفردية إلى الجماعية	تعزيز المشاركة الريادية	

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	
	لا	نعم	لا	نعم			
					89 . يوجه المقاول فريقه ويؤثر فيه للإنجاز والعمل بصفة دائمة	مهارات القيادة والتوجيه	
					90 . يتحدث المقاول مع موظفيه بأسلوب مثير وجذاب ويستطيع الاستماع والإنصات لهم	القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين	
					91 . يشارك المقاول العاملين في بلورة نظم معرفية متطورة	مشاركة العاملين في بلورة نظم معرفية متطورة	
					92 . يحافظ المقاول على الحالة الابتكارية والاستثمارية مع تغيير الخطط ومراعاة دورة حياة المشروع	الحفاظ على الحالة الابتكارية والاستثمارية مع تغيير الخطط	
					93 . يوفق المقاول بين وضع آليات رقابة مناسبة وبناء الثقة المنظمة التي تعزز النمو والديمومة	التوفيق بين الرقابة والقيادة والسيطرة	الرقابة المقاولاتية

ملاحظة : قد تكون العبارات أعلاه لم تعطك الحرية لتتحدث عن عوامل تطوير ريادة الأعمال (المقاولاتية) في الجزائر فإذا كان لك رأي مخالف أو إضافة أرجو منك اطلاعي عليها في المساحة التالية:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

معلومات عامة حول المحكم

1 - الاسم:

2 - اللقب:

3 - الدرجة العلمية:

4 - الهيئة المستخدمة:

5 - عدد سنوات الخبرة:

الرأي النهائي للمحكم حول الاستبانة:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ملحق رقم 03

الاستبانة المرسله لتحكيم

المهنيين

جامعة زيان عاشور . الجلفة .

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع: طلب تحكيم استبانة

سيدي المدير،

يسرنا أن أضع بين يديك هذه الاستبانة التي تم تصميمها خصيصا بهدف جمع المعلومات اللازمة للبحث الذي نقوم بإنجازه بغية نيل شهادة الدكتوراه، تخصص إدارة منظمات والموسوم بالعنوان التالي:

عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر

. دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة .

تحت إشراف الأستاذ الدكتور: ضيف أحمد

من إعداد الطالب: ميساوي عبد الباقي

اعتبارا من كونكم خبراء في مجال المقاولاتية (ريادة الأعمال)، نرجو منكم التكرم بتحكيم الاستبانة الآتية، والذي نأمل أن تحاكي الواقع العملي، وليتسنى لنا تقديم مقترحات ملائمة لإشكالية الدراسة.

أؤكد لكم أن ما سيرد في الاستبانة سيحاط بالسرية ولن نستخدمه إلا لأغراض البحث العلمي شاكرين لكم تعاونكم وكرم تجاوبكم.

المتشرح: ميساوي عبد الباقي

abdelbaki_missaoui@yahoo.fr

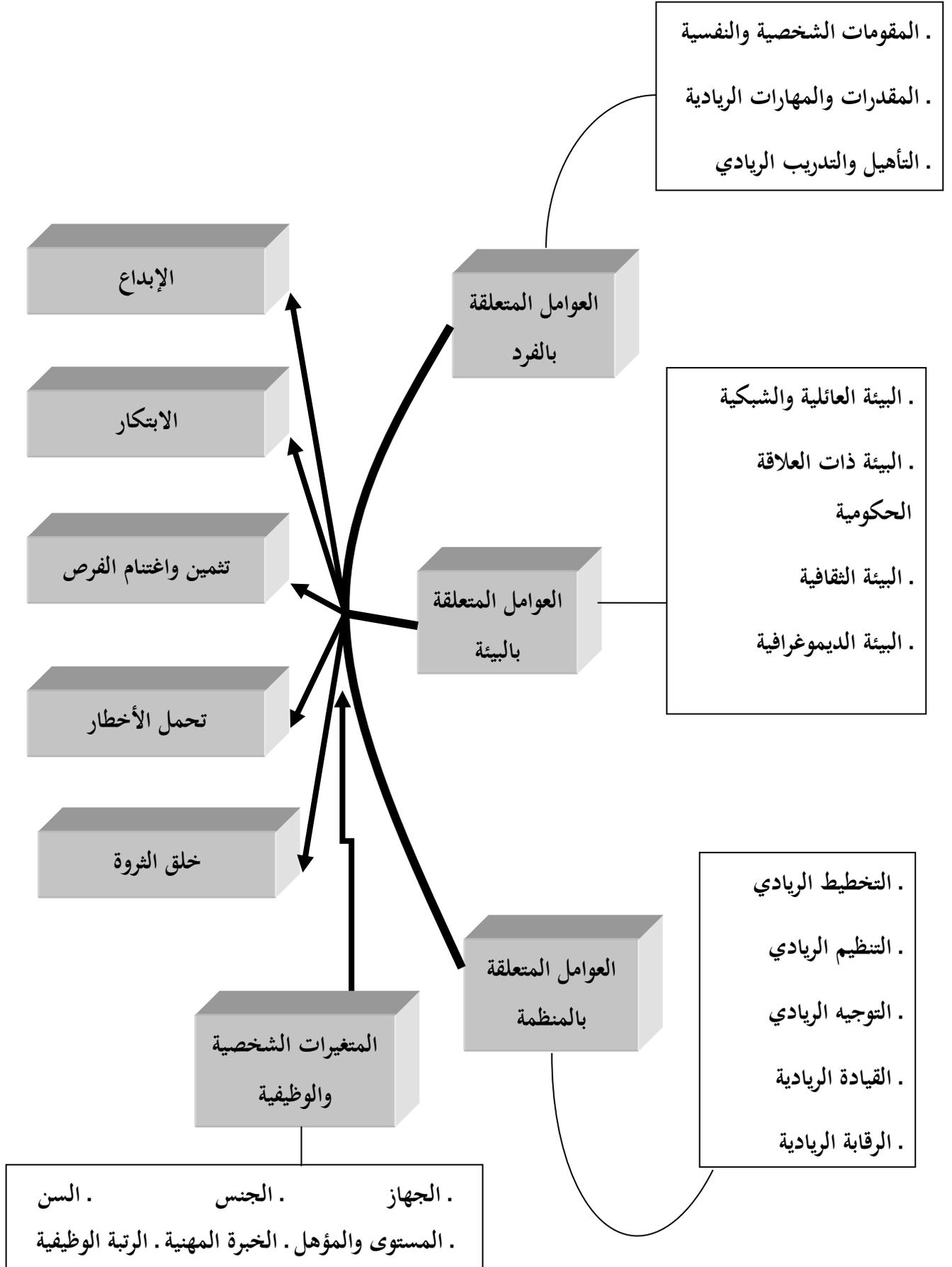
ملاحظة: 1- ريادة الأعمال = المقاولاتية

2- رائد الأعمال = المقاول = المستثمر = صاحب المشروع

3- المنظمة = المؤسسة

4- لا داعي لكتابة الاسم واللقب

المخطط الافتراضي للدراسة



البيانات الشخصية والوظيفية

يرجى التفضل بوضع علامة (X) عند الإجابة المناسبة

1. الجهاز: ANSEJ ANGEM CNAC ANDI
2. الجنس: ذكر أنثى
3. السن: من 20 إلى 24 سنة من 25 إلى 29 سنة
- من 30 إلى 34 سنة من 35 إلى 39 سنة
- من 40 إلى 44 سنة من 45 إلى 49 سنة
- من 50 إلى 54 سنة من 55 إلى 59 سنة
4. المستوى والمؤهل:
- ثانوي
- تكوين مهني
- ليسانس
- ماستر
- ماجستير
- دكتوراه
- شهادة أخرى
5. الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
6. الرتبة الوظيفية: إطار سام إطار عون تحكم

لإعطاء البحث مصداقية أكثر أرجو منك سيدي (ت) أن تتمعن (ي) جيدا في العبارات وتضع (ي) علامة (X) عند الإجابة التي تراها الأنسب مع أن كل عبارة تقبل إجابة واحدة فقط.

الجزء 2 أبعاد ريادة الأعمال (المقاولاتية)

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبارة	البعد
	لا	نعم	لا	نعم		
					1 . يعتمد أصحاب المشاريع على التفكير الإبداعي في إنتاج أفكار مشاريعهم	الإبداع
					2 . مشاريع المقاولين هي نتاج أفكار جديدة غير مقلدة من قبل	
					3 . يركز أصحاب المشاريع على تطبيق الأفكار الجديدة من حيث الأسلوب والطريقة والتقدم	
					4 . تتوفر لدى أصحاب المشاريع القدرة على التخلص من الأفكار القديمة والتوجه نحو المبادأة بالأفكار الجديدة	الابتكار
					5 . يقوم أصحاب المشاريع بإجراء تعديلات وتحسينات جذرية على مشاريعهم	
					6 . يقدم أصحاب المشاريع منتجات جديدة لا تتوفر في السوق	
					7 . تتوفر لدى أصحاب المشاريع كل المعلومات الضرورية والكافية حول الفرص الاستثمارية	تتمين واغتنام الفرص
					8 . أصحاب المشاريع لديهم استشعار ومعرفة بكل الظروف الاقتصادية التي تفرز الفرص الاستثمارية	
					9 . لدى أصحاب المشاريع القدرة على استنباط واستغلال الفرص الاستثمارية	
					10 . أصحاب المشاريع لديهم القدرة على مواجهة وتقبل الفشل	تحمل الأخطار
					11 . أصحاب المشاريع مغامرين ولديهم الشجاعة الكافية لإنشاء المشاريع	
					12 . أصحاب المشاريع لديهم القدرة على تحمل الخسارة بكل أشكالها المادية والمعنوية	
					13 . ينجح أصحاب المشاريع في كل المشاريع التي ينشطون فيها	خلق الثروة
					14 . يسعى أصحاب المشاريع الجديدة إلى توليد الثروة	
					15 . يركز أصحاب المشاريع على تعظيم الأرباح دون التركيز على الطريقة أو الوسيلة	

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبارة	البعد الجزئي	البعد الكلي
	لا	نعم	لا	نعم			
					16 . يمكن للصفات الجينية أن تؤثر على توجهات صاحب المشروع (المقاول)	الصفات الجينية	المقومات الشخصية والنفسية
					17 . يؤدي سن صاحب المشروع (المقاول) دورا مهما في تمكنه من مشروعه	العمر	
					18 . يميل صاحب المشروع (المقاول) لإنجاز ما يطمح إليه بطريقة معقدة	الميل للتعقيد	
					19 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) الحساسية الجمالية والحساسة واللمسة الفنية وله حدس يساعده على تحقيق أحلامه	الحساسية الجمالية والحدس	
					20 . يعتمد أصحاب المشاريع (المقاولون) على ذواتهم أكثر من اعتمادهم على غيرهم	الاعتماد على الذات	
					21 . يسعى صاحب المشروع (المقاول) للتغيير ولا يتقبل الروتين في العمل	عدم تقبل الروتين	
					22 . يمكن لجنس صاحب المشروع (المقاول) أن يحدد نزعتة المقاولاتية	الجنس	
					23 . يؤدي نوع الشخصية (انطوائية، هجومية، سلبية، متحفظة، عفوية) دورا في توجيه الأفراد لتوجههم للمقاولاتية	نوع الشخصية	
					24 . تمثل الحاجة للإنجاز المحرك الأساسي لصاحب المشروع (المقاول)	الحاجة للإنجاز	
					25 . يؤدي الخوف من الفشل إلى كبح صاحب المشروع (المقاول) وعدم البدء بمشروع مقاولاتي	الخوف من الفشل	
					26 . يمكن تمييز نية أصحاب المشاريع (المقاولين) من البداية	النية	المقدرات والمهارات الريادية
					27 . يقدر صاحب المشروع (المقاول) المؤهلات التي تسمح له بالتخطيط والتنظيم	القدرة على التخطيط والتنظيم	
					28 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) التخطيط المالي المناسب لمشروعه	التخطيط المالي	
					29 . يبيع صاحب المشروع (المقاول) منتجاته وأفكاره بطريقة جيدة	بيع المنتجات والأفكار	

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي
	لا	نعم	لا	نعم		
					30 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) الكفاية الإدارية اللازمة للمشروع	الإدارة
					31 . يطور صاحب المشروع (المقاول) مهارات الاتصال مع الآخرين ويبسط إجراءات العمل	العمل مع الآخرين وتطوير مهارات الاتصال وتبسيط إجراءات العمل
					32 . يحدد صاحب المشروع (المقاول) الأخطار قبل الانجاز في ظل جميع الظروف	تحديد الأخطار قبل الانجاز في ظل جميع الظروف
					33 . يمكن لصاحب المشروع (المقاول) العمل وحيدا مثلما يمكنه قيادة الفريق وضبط نفسه معه	القدرة على القيادة والعمل وحيدا، ضبط النفس
					34 . يؤدي صاحب المشروع (المقاول) المهام التي يضعها بمهارات عالية	الأداء العالي
					35 . يجتهد صاحب المشروع (المقاول) علما بجميع الميكانيزمات والسبل الإنتاجية	المعرفة بمهارات الإنتاج
					36 . يلتزم صاحب المشروع (المقاول) بأخلاقيات الأعمال والقيم الاجتماعية السائدة	الالتزام بالأخلاقيات والقيم
					37 . يحظى صاحب المشروع (المقاول) بشبكة أصدقاء جيدة تدفعه قدما لتحقيق ما يصبو إليه	شبكة الأصدقاء
					38 . يؤدي النظر للأشخاص العظماء من خلال ما يمثلونه في المجتمع إلى تكوين نزعات مقاولاتية لصاحب المشروع (المقاول)	فكرة الرجل العظيم

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبارة	البعد الجزئي	
	لا	نعم	لا	نعم			
					39 . يدفع انسجام صاحب المشروع (المقاول) في بيئته لتحريكه نحو مشروعه المقاوالاتي	عدم التطابق والانسجام الاجتماعي	
					40 . يولد الاضطرابُ الشعورَ بالحرمان من الحياة الاقتصادية والاجتماعية صدمة لصاحب المشروع (المقاول) تخلق حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح	الحاجة الملحة والإرادة الصارمة للنجاح	
					41 . يتعين على صاحب المشروع (المقاول) امتلاك القدرة على تحديد الفرص وتصورها واستثمارها عبر طرائق مختلفة	القدرة على تحديد الفرص	
					42 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) مجموعة العلاقات التفاعلية ويبني إطار من التعامل القائم على الثقة والقدرة على الإقناع	امتلاك مقدرات بناء العلاقات والتواصل والحفاظ عليها	
					43 . تؤدي الخبرة المكتسبة لصاحب المشروع (المقاول) من الأعمال السابقة إلى توجيهه لمزيد من المقاوالاتية	تاريخ العمل السابق	التأهيل والتدريب الريادي
					44 . يعد صاحب المشروع (المقاول) مستمعا جيدا وله قدرة على تعلم ما يفيد مشروعه	القدرة على الاستماع والتعلم	
					45 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) الفاعلية في تنظيم العلاقات والدعم العائلي والأصدقاء	الفاعلية في تنظيم الخطورة والدعم العائلي والأصدقاء	
					46 . يتمكن صاحب المشروع (المقاول) من التغلب على المشكلات التي تواجهه من خلال ما تلقاه من تعليم وما اكتسبه من خبرة	نوع التعليم وخبرة العمل	
					47 . يؤدي الاستشاريون ورجال التعليم دورا مهما ومؤثرا في إقامة وتطوير المشروعات المقاوالاتية الجديدة	التأهيل والتدريب	

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	البعد الكلي
	لا	نعم	لا	نعم			
					48 . يؤدي الوالدان دورا مهما في توجيه الأبناء نحو المقاولاتية خاصة إذا كانوا هم مقاولين وعادة ما يشكلون المثل الأعلى	وظيفة الوالدين	البيئة العائلية والشبكية
					49 . تسهم المكانة الاجتماعية لصاحب المشروع (المقاول) في توجيهه نحو الأنشطة المقاولاتية	المكانة الاجتماعية	
					50 . تؤثر العلاقة بين الوالدين في تحديد مصير أولادهم للتوجه نحو المشاريع المقاولاتية	العلاقة بين الوالدين	
					51 . يمثل توفير أصحاب الأجرور الإضافية في الأسرة لتقاسم الأخطار الكامنة	عامل السلامة (توفير أصحاب الأجرور الإضافية في الأسرة لتقاسم الأخطار الكامنة)	
					52 . تؤدي الأسرة ولا سيما الأب أو الأم دورا مهما في تحديد نجاح ومصادقية المشروع الريادي كمسار وظيفي	تشجيع الوالدين للمسار الوظيفي	
					53 . يؤثر تكوين الأصدقاء من ذوي الاختصاصات المختلفة في تحقيق النجاح الشخصي المقاولاتي	الأشخاص القدوة	
					54 . يمكن أن يعمل المعلمون على غرس روح المقاولاتية من خلال ما يقدمونه من استشارات ونصح	المعلمون	
					55 . يشكل الإخوة والأقارب سندا مهما لصاحب المشروع (المقاول)	الإخوة والأقارب	
					56 . يساعد نشر أهمية التكنولوجيا في المجتمع واستقطاب المبدعين وتكوين حاضنات تقنية للاستمرار في الإبداع وإعداد الإطار	نشر أهمية التكنولوجيا	البيئة ذات العلاقة الحكومية

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبارة	البعد الجزئي	
	لا	نعم	لا	نعم			
					57 . تسهل الإجراءات التي تضعها الدولة لأصحاب المشاريع (المقاولين) البدء في المشروع وتقلل من العوائق التي تقف حائلا أما ذلك	السياسات والإجراءات الحكومية	
					58 . يبرز الدور الفعال للعوامل الاقتصادية والاجتماعية في تعزيز المقاولاتية في المجتمع من خلال توفير القروض وتسهيلاتها	الظروف الاقتصادية والاجتماعية	
					59 . تعد الموارد المالية من أهم المصادر لنجاح المشروع ونقص هذا النوع من الموارد سيكون عائقا أمام صاحب المشروع (المقاول) لبدء مشروعه	الدعم المالي المقدم للمشروع	
					60 . تساهم الأجهزة التي تعنى بالمقاولاتية في دعم أصحاب المشاريع وحبوهم على المعلومات المناسبة	الدعم والاستشارة الفنية	
					61 . يؤدي تناقل المعرفة إلى اكتساب مهارات تعزز من المقاولاتية	امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة	
					62 . تؤدي وسائل الإعلام دورا في زرع ثقافة المقاولاتية من خلال تغطيتها للقصص الناجحة	تغطية وسائل الإعلام للقصص الناجحة	
					63 . يمكن للموارد باختلاف نوعيتها ودرجة ندرتها أن تعزز من ظهور بيئة خصبة للمقاولين	اختلاف نوعية ودرجة ندرة الموارد	
					64 . يمثل استقرار أنظمة الحكم والسياسة المتبعة بها عاملا مهما لضمان ظهور المقاولين واستقرارهم	اختلاف أنظمة الحكم والسياسة واستقرارها	
					65 . تؤدي الثقافة السائدة في المجتمع إلى إفراز العديد من الأنشطة المقاولاتية وإظهار السلوك المقاولاتي لدى العديد من الأفراد الذين يعيشون في ذلك المجتمع	الثقافة السائدة التي تشجع على الريادة	البيئة الثقافية

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	
	لا	نعم	لا	نعم			
					66 . تسهل الثقة المجتمعية امتلاك رأس مال اجتماعي يؤهل لبناء منظمات ريادية ويعزز من ظهور المقاولين	الثقة الاجتماعية	
					67 . تساعد زيادة مشاركة المرأة في مجال المقاولاتية في تحفيز الابتكار والنمو	زيادة مشاركة المرأة	
					68 . يمثل اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد عاملا مهما في ظهور المقاولين	اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد	
					69 . يساعد إيلاء مكانة عالية للمقاولين الناجحين في توجيه المجتمع نحو المقاولاتية	إيلاء مكانة عالية للرياديين الناجحين	
					70 . تصبح جهود نشر ثقافة المقاولاتية وبناء المهارات المقاولاتية مجرد جهود فردية غير مترابطة لا تحقق نتائج مجتمعية وتنموية ملموسة مع وجود الفساد المالي والإداري	الفساد الإداري	
					71 . تعد شبابية السكان عاملا رئيسا يرفع من النشاط من خلال بعث الابتكار والمقاولاتية	شبابية المجتمع (العوامل الديموغرافية)	البيئة الديموغرافية

العوامل المتعلقة بمؤسسة صاحب المشروع (المقاول)

ألفت انتباهك سيدي (ت) أن هذا الجزء يتعلق بمؤسسة صاحب المشروع بعد أن ينشئ مؤسسته

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	البعد الكلي
	لا	نعم	لا	نعم			
					72 . يساعد المقاول تكوينه لإطار فهم واستيعاب إدارة التغيير في المشروع إلى بقاء واستمرارية ونمو المشروعات الجديدة	تكوين إطار لفهم واستيعاب إدارة التغيير في المشروع	التخطيط المقاولاتي
					73 . يقوم المقاول بدراسات جدوى أولية يضع بموجبها خطة للمشروع	دراسات جدوى أولية (الارتحالية)	
					74 . يحدد المقاول المسؤوليات داخل منظمته ويفوض السلطة بما يؤدي إلى سيادة بيئة تنظيمية مرنة وابتكارية وداعمة	تحديد المسؤوليات وتفويض السلطة	
					75 . يتقن المقاول مهارات بيع المنتجات والتعامل مع العملاء على اختلاف أنواعهم وأنماطهم الشخصية، والحفاظ عليهم	مهارات بيع المنتجات	التنظيم المقاولاتي
					76 . يتبنى المقاول هيكلًا تنظيميًا أفقيًا مرنا يتماشى مع التوجهات المقاولاتية الحديثة	الهيكل التنظيمي الأفقي	
					77 . يستطيع المقاول احتساب الأخطار وإدراكها ووعيها والقدرة على مواجهتها قبل الانجاز وفي ظل الظروف القائمة	إدارة الأخطار	
					78 . يستوحي المقاول تسامحه مع تجارب مع الفشل من خلال ما مر به وتعلمه في مرحلة انطلاق المشروع وهو ما يزيد من فرص النمو	التسامح مع تجارب الفشل	
					79 . يمتلك المقاول مهارات أخذ المبادرة والعمل والمثابرة والجهد والعمل ضمن مقاييس الأداء العالي بما يساعد على نجاح مؤسسته	مهارات أخذ المبادرة والعمل والمثابرة والجهد	

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	
	لا	نعم	لا	نعم			
					80 . يراعي رائد الأعمال الالتزام بأخلاقيات العمل داخل مؤسسته مما يزيد من رياديتها	مهارات الالتزام بأخلاقيات العمل	
					81 . يحدد رائد الأعمال الفرص ويختارها بطرق علمية من خلال ما يضعه من بنيات وهيكل معرفية	تطوير المعرفة الريادية	
					82 . يوفر المقاول القدرة على الحصول على الموارد اللازمة لتحقيق النمو وهو ما يتحقق من خلال المرونة في إقامة العلاقات	المرونة	
					83 . يعزز ويدعم المقاول وظيفة التسويق بمؤسسته بما يساعد في معرفة السوق والفرص التسويقية والحرص على تحسين جودة المنتج	تعزيز ودعم وظيفة التسويق	
					84 . يزرع المقاول ثقافة المؤسسة الداعمة للمعرفة الريادية ويعزز ذلك ويطوره	تعزيز وتطوير ثقافة المنظمة الداعمة للمعرفة الريادية	
					85 . يضع المقاول برنامجا متعددًا ومتنوعًا لمكافحة العاملين في تبني الريادة منهجا	تعدد وتنوع المكافآت	التوجيه المقاولاتي
					86 . يتقبل المقاول الاختلافات الثقافية والفكرية في بيئة العمل وله القدرة على تطوير مهارات الاتصال ليحافظ على ذلك	القدرة على العمل مع فريق	
					87 . ينشر المقاول رؤية مستقبلية لموظفيه تساعد على تبني الريادة في الأعمال كمنهج	نشر الرؤية (بلورة رؤية تبني الريادة منهجا)	القيادية المقاولاتية
					88 . يشارك المقاول موظفيه في بلورة الرؤية المستقبلية للمؤسسة مما يعزز من انتقال الريادية من الفردية إلى الجماعية	تعزيز المشاركة الريادية	

ملاحظة	درجة التناسب		درجة الوضوح		العبرة	البعد الجزئي	
	لا	نعم	لا	نعم			
					89 . يوجه المقاول فريقه ويؤثر فيه للإنجاز والعمل بصفة دائمة	مهارات القيادة والتوجيه	
					90 . يتحدث المقاول مع موظفيه بأسلوب مثير وجذاب ويستطيع الاستماع والإنصات لهم	القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين	
					91 . يشارك المقاول العاملين في بلورة نظم معرفية متطورة	مشاركة العاملين في بلورة نظم معرفية متطورة	
					92 . يحافظ المقاول على الحالة الابتكارية والاستثمارية مع تغيير الخطط ومراعاة دورة حياة المشروع	الحفاظ على الحالة الابتكارية والاستثمارية مع تغيير الخطط	
					93 . يوفق المقاول بين وضع آليات رقابة مناسبة وبناء الثقة المنظمة التي تعزز النمو والديمومة	التوفيق بين الرقابة والقيادة والسيطرة	الرقابة المقاولاتية

ملاحظة : قد تكون العبارات أعلاه لم تعطك الحرية لتتحدث عن عوامل تطوير ريادة الأعمال (المقاولاتية) في الجزائر فإذا كان لك رأي مخالف أو إضافة أرجو منك اطلاعي عليها في المساحة التالية :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

معلومات عامة حول المحكم

1 - الاسم:

2 - اللقب:

3 - الدرجة العلمية:

4 - الهيئة المستخدمة:

5 - عدد سنوات الخبرة:

الرأي النهائي للمحكم حول الاستبانة:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ملحق رقم 04

الاستبانة في شكلها

النهائي بالأبعاد

جامعة زيان عاشور . الجلفة .

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع: استبانة

السيدات والسادة مسيري أجهزة الدعم والمرافقة،

يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي تم تصميمها خصيصا لأغراض البحث العلمي بغية نيل شهادة الدكتوراه، تخصص إدارة منظمات وهذا بهدف جمع المعلومات اللازمة للبحث الذي أقوم بإنجازه حول موضوع :

عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر

. دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة .

تحت إشراف الأستاذ الدكتور : ضيف أحمد

من إعداد الطالب : ميساوي عبد الباقي

abdelbaki_missaoui@yahoo.fr

0655100011

أرجو منكم الإجابة بكل مصداقية وأعاهدكم أنها ستبقى سرية ولن تستغل إلا للأغراض العلمية

ملاحظة: 1- ريادة الأعمال = المقاولاتية

2 - رائد الأعمال = المقاول = المستثمر = صاحب المشروع

3 - المنظمة = المؤسسة

4 - لا داعي لكتابة الاسم واللقب

يرجى التفضل بوضع علامة (X) عند الإجابة المناسبة

1. الجهاز : ANSEJ ANGEM CNAC ANDI
2. الجنس : ذكر أنثى
3. السن : من 20 إلى 29 سنة
 من 30 إلى 39 سنة
 من 40 إلى 49 سنة
 من 50 إلى 59 سنة
4. المستوى و المؤهل :
- ثانوي
- تكوين مهني
- ليسانس
- ماستر
- ماجستير
- دكتوراه
- شهادة أخرى
5. الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
6. الرتبة الوظيفية : إطار سام إطار

لإعطاء البحث مصداقية أكثر أرجو منك سيدي (ت) أن تتمعن (ي) جيدا في العبارات وتضع (ي) علامة (X) عند الإجابة التي تراها الأنسب مع أن كل عبارة تقبل إجابة واحدة فقط.

أبعاد ريادة الأعمال (المقاولاتية)

الجزء 2

البعد	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق بشدة
الإبداع	1 . يعتمد أصحاب المشاريع على التفكير الإبداعي في إنتاج أفكار مشاريعهم					
	2 . يسعى أصحاب المشاريع إلى التميز في أفكارهم عن الآخرين					
	3 . يركز أصحاب المشاريع على تطبيق الأفكار الجديدة من حيث الأسلوب والطريقة والتقدم					
الابتكار	4 . تتوفر لدى أصحاب المشاريع القدرة على التخلص من الأفكار القديمة والتوجه نحو المبادأة بالأفكار الجديدة					
	5 . يقوم أصحاب المشاريع بإجراء تعديلات وتحسينات جذرية على مشاريعهم					
	6 . يقدم أصحاب المشاريع منتجات جديدة لا تتوفر في السوق					
تتمين واغتنام الفرص	7 . تتوفر لدى أصحاب المشاريع كل المعلومات الضرورية والكافية حول الفرص الاستثمارية					
	8 . أصحاب المشاريع لديهم استشعار ومعرفة بكل الظروف الاقتصادية التي تتيح الفرص الاستثمارية					
	9 . لدى أصحاب المشاريع القدرة على استنباط واستغلال الفرص الاستثمارية					
تحمل الأخطار	10 . أصحاب المشاريع لديهم القدرة على مواجهة الصعوبات وتجاوزها					
	11 . أصحاب المشاريع مغامرين ولديهم الشجاعة الكافية لإنشاء المشاريع					
	12 . أصحاب المشاريع لديهم القدرة على تحمل الخسارة بكل أشكالها المادية وغير المادية					
خلق الثروة	13 . ينجح أصحاب المشاريع في تنفيذ المشاريع التي ينشطون فيها					
	14 . يسعى أصحاب المشاريع الجديدة إلى توليد الثروة					
	15 . يركز أصحاب المشاريع على تعظيم الثروة دون التركيز على الطريقة أو الوسيلة					

العبد الكلي	العبد الجزئي	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق بشدة
المقومات الشخصية والنفسية	العمر	16 . يؤدي سن صاحب المشروع (المقاول) دورا مهما في تمكنه من مشروعه					
	الميل للتعقيد	17 . يميل صاحب المشروع (المقاول) لانجاز ما يطمح إليه بطريقة معقدة					
	الاعتماد على الذات	18 . يعتمد أصحاب المشاريع (المقاولون) على إمكانياتهم الخاصة أكثر من اعتمادهم على غيرهم					
	عدم تقبل الروتين	19 . يسعى صاحب المشروع (المقاول) للتغيير ولا يتقبل الروتين في العمل					
	الجنس	20 . يمكن لجنس (أنثى أو ذكر) صاحب المشروع (المقاول) أن يحدد نزعتة المقاولاتية					
	نوع الشخصية	21 . يؤدي نوع الشخصية (هجومية، سلبية، متحفظة، عفوية) دورا في توجيه الأفراد لتوجههم للمقاولاتية					
	الحاجة للانجاز	22 . تمثل الحاجة للانجاز والنجاح المحرك الأساسي لصاحب المشروع (المقاول)					
المقدرات والمهارات الريادية	الخوف من الفشل	23 . يؤدي الخوف من الفشل إلى كبح صاحب المشروع (المقاول) وعدم البدء بمشروع مقاولاتي					
	التخطيط المالي	24 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) التخطيط المالي المناسب لمشروعه					
	الإدارة	25 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) الكفاية الإدارية اللازمة للمشروع					
	العمل مع الآخرين وتطوير مهارات الاتصال وتبسيط إجراءات العمل	26 . يطور صاحب المشروع (المقاول) مهارات الاتصال مع الآخرين ويبسط إجراءات العمل					
	تحديد الأخطار قبل الانجاز في	27 . يحدد صاحب المشروع (المقاول) الأخطار قبل الانجاز في ظل جميع الظروف					

						ظل جميع الظروف	
					28 . يستطيع صاحب المشروع (المقاول) العمل وحيدا كما يمكنه قيادة الفريق وضبط نفسه معه	القدرة على القيادة والعمل وحيدا، ضبط النفس	
					29 . يؤدي صاحب المشروع (المقاول) المهام التي يضعها بمهارات عالية	الأداء العالي	
					30 . يحيط صاحب المشروع (المقاول) علما بجميع الميكانيزمات وأنماط الإنتاج	المعرفة بمهارات الإنتاج	
					31 . يلتزم صاحب المشروع (المقاول) بأخلاقيات الأعمال والقيم الاجتماعية السائدة	الالتزام بالأخلاقيات والقيم	
					32 . يبني صاحب المشروع (المقاول) شبكة أصدقاء جيدة تدفعه قدما لتحقيق ما يصبو إليه	شبكة الأصدقاء	
					33 . يؤدي النظر للأشخاص العظماء من خلال ما يمثلونه في المجتمع إلى تكوين نزعات مقاوالتية لصاحب المشروع (المقاول)	فكرة الرجل العظيم	
					34 . يدفع انسجام صاحب المشروع (المقاول) في بيئته لتحريكه نحو مشروعه المقاوالتية	عدم التطابق والانسجام الاجتماعي	
					35 . يولد الاضطراب الشعور بالحرمان من الحياة الاقتصادية والاجتماعية صدمة لصاحب المشروع (المقاول) تخلق حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح	الحاجة الملحة والإرادة الصارمة للنجاح	
					36 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) القدرة على تحديد الفرص وتصورها واستثمارها عبر طرائق مختلفة	القدرة على تحديد الفرص	
					37 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) مجموعة العلاقات التفاعلية ويبنى إطار من التعامل القائم على الثقة والقدرة على الإقناع والحفاظ عليها	امتلاك مقدرات بناء العلاقات والتواصل والحفاظ عليها	
					38 . تؤدي الخبرة المكتسبة لصاحب المشروع (المقاول) من الأعمال السابقة إلى	تاريخ العمل السابق	التأهيل

					توجيهه لمزيد من المقاولاتية	والتدريب
					39 . يعد صاحب المشروع (المقاول) مستمعا جيدا وله قدرة على تعلم ما يفيد مشروعه	الريادي
					40 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) الفاعلية في تنظيم الخطورة والدعم العائلي والأصدقاء	
					41 . يتمكن صاحب المشروع (المقاول) من التغلب على المشكلات التي تواجهه من خلال ما تلقاه من تعليم وما اكتسبه من خبرة	

العوامل المتعلقة ببيئة صاحب المشروع (المقاول)

الجزء 4

الموافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارة	البعد الجزئي	البعد الكلي
					42 . يؤدي الوالدان دورا مهما في توجيه الأبناء نحو المقاولاتية خاصة إذا كانوا هم مقاولين وعادة ما يشكلون المثل الأعلى	وظيفة الوالدين	البيئة العائلية والشبكية
					43 . تسهم المكانة الاجتماعية لصاحب المشروع (المقاول) في توجيهه نحو الأنشطة المقاولاتية	المكانة الاجتماعية	
					44 . تؤثر العلاقة بين الوالدين في تحديد مصير أولادهم للتوجه نحو المشاريع المقاولاتية	العلاقة بين الوالدين	
					45 . يمثل توفير أصحاب الأجر الإضافية في الأسرة لتقاسم الأخطار المحتملة	عامل السلامة (توفير أصحاب الأجر الإضافية في الأسرة لتقاسم الأخطار الكامنة)	
					46 . تؤدي الأسرة ولا سيما الأب أو الأم دورا مهما في تحديد نجاح ومصادقية المشروع الريادي كمسار وظيفي	تشجيع الوالدين للمسار الوظيفي	

				47 . يؤثر تكوين الأصدقاء من ذوي الاختصاصات المختلفة في تحقيق النجاح الشخصي المقاولاتي	الأشخاص القدوة	
				48 . يمكن أن يعمل النظام التعليمي على غرس روح المقاولاتية من خلال ما يقدمه المعلمون من استشارات ونصح	النظام التعليمي	
				49 . يشكل الإخوة والأقارب سندا مهما لصاحب المشروع (المقاول)	الإخوة والأقارب	
				50 . يساعد نشر أهمية التكنولوجيا في المجتمع واستقطاب المبدعين وتكوين حاضنات تقنية للاستمرار في الإبداع وإعداد الإطارات	نشر أهمية التكنولوجيا	
				51 . تسهل الإجراءات التي تضعها الدولة لأصحاب المشاريع (المقاولين) البدء في المشروع وتقلل من العوائق التي تقف حائلا أمام ذلك	سهولة الإجراءات والسياسات الحكومية	
				52 . يبرز الدور الفعال للعوامل الاقتصادية والاجتماعية في تعزيز المقاولاتية في المجتمع من خلال توفير القروض وتسهيلاتها	الظروف الاقتصادية والاجتماعية	
				53 . تعد الموارد المالية من أهم المصادر لنجاح المشروع ونقص هذا النوع من الموارد سيكون عائقا أمام صاحب المشروع (المقاول) لبدء مشروعه	الدعم المالي المقدم للمشروع	البيئة ذات العلاقة الحكومية
				54 . تساهم الأجهزة التي تعنى بالمقاولاتية في دعم أصحاب المشاريع وحصولهم على المعلومات المناسبة	الدعم والاستشارة الفنية	
				55 . يؤدي تشارك المعرفة إلى اكتساب مهارات تعزز من المقاولاتية	امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة	
				56 . تؤدي وسائل الإعلام دورا في زرع ثقافة المقاولاتية من خلال تغطيتها للقصص الناجحة	تغطية وسائل الإعلام للقصص الناجحة	

				57 . يمكن للموارد باختلاف نوعيتها ودرجة ندرتها أن تعزز من ظهور بيئة خصبة للمقاولين	تنوع الموارد ودرجة اختلافها	
				58 . يمثل استقرار أنظمة الحكم والسياسة المتبعة بها عاملا مهما لضمان ظهور المقاولين واستقرارهم	اختلاف أنظمة الحكم والسياسة واستقرارها	
				59 . تؤدي الثقافة السائدة في المجتمع إلى إفراز العديد من الأنشطة المقاولاتية وإظهار السلوك المقاولاتي لدى العديد من الأفراد الذين يعيشون في ذلك المجتمع	الثقافة السائدة التي تشجع على الريادة	البيئة الثقافية
				60 . تسهل الثقة المجتمعية امتلاك رأس مال اجتماعي يؤهل لبناء منظمات ريادية ويعزز من ظهور المقاولين	الثقة الاجتماعية	
				61 . تساعد زيادة مشاركة المرأة في مجال المقاولاتية في تحفيز الابتكار والنمو	زيادة مشاركة المرأة	
				62 . يمثل اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد عاملا مهما في ظهور المقاولين	اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد	
				63 . يساعد إيلاء مكانة عالية للمقاولين الناجحين في توجيه المجتمع نحو المقاولاتية	إيلاء مكانة عالية للرياديين الناجحين	
				64 . يبقى نشر ثقافة المقاولاتية وبناء المهارات المقاولاتية مجرد جهود فردية لا تحقق نتائج مجتمعية وتنموية ملموسة في ظل الفساد المالي والإداري	الفساد الإداري	
				65 . يعد ارتفاع نسبة الشباب في المجتمع عامل مهم في بعث المقاولاتية	ارتفاع نسبة الشباب في المجتمع	البيئة الديموغرافية

العوامل المتعلقة بمؤسسة صاحب المشروع (المقاول)

الجزء 5

ألفت انتباهك سيدي (ت) أن هذا الجزء يتعلق بمؤسسة صاحب المشروع بعد أن ينشئ مؤسسته

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق بشدة	البعد الجزئي	البعد الكلي
66 . يساعد تكوين المقاول لإطار فهم واستيعاب إدارة التغيير في المشروع إلى بقاء واستمرارية ونمو المشروعات الجديدة						تكوين إطار لفهم واستيعاب إدارة التغيير في المشروع	التخطيط المقاولاتي
67 . يقوم المقاول بدراسات جدوى أولية يضع بموجبها خطة للمشروع						دراسات جدوى أولية (اللائحة المالية)	
68 . يتقن المقاول مهارات بيع المنتجات والتعامل مع العملاء على اختلاف أنواعهم وأنماطهم الشخصية، والحفاظ عليهم						مهارات بيع المنتجات	التنظيم المقاولاتي
69 . يتبنى المقاول هيكلًا تنظيميًا أفقيًا مرنا يتماشى مع التوجهات المقاولاتية الحديثة						الهيكل التنظيمي الأفقي	
70 . يستطيع المقاول احتساب الأخطار وإدراكها ووعيها والقدرة على مواجهتها قبل الانجاز وفي ظل الظروف القائمة						إدارة الأخطار	
71 . يستوحي المقاول تسامحه مع تجارب الفشل من خلال ما مر به وتعلمه في مرحلة انطلاق المشروع وهو ما يزيد من فرص النمو						التسامح مع تجارب الفشل	
72 . يمتلك المقاول مهارات المبادرة والعمل والمثابرة والإصرار والعمل ضمن مقاييس الأداء العالي بما يساعد على نجاح مؤسسته						مهارات أخذ المبادرة والعمل والمثابرة والجهد	
73 . يراعي المقاول الالتزام بأخلاقيات العمل داخل مؤسسته مما يزيد من ريادتها						مهارات الالتزام بأخلاقيات العمل	
74 . يحدد المقاول المسؤوليات داخل منظمته ويفوض السلطة بما يؤدي إلى سيادة بيئة تنظيمية مرنة وابتكارية وداعمة						تحديد المسؤوليات وتفويض السلطة	
75 . يعزز ويدعم المقاول وظيفة التسويق بمؤسسته بما يساعد في معرفة السوق والفرص التسويقية والحرص على تحسين جودة المنتج						تعزيز ودعم وظيفة التسويق	
76 . يزرع المقاول ثقافة المؤسسة الداعمة						تعزيز وتطوير	التوجيه

					للمعرفة الريادية ويعزز ذلك ويطوره	ثقافة المنظمة الداعمة للمعرفة الريادية	المقاولاتي
					77 . يضع المقاول برنامجا متعدد ومتنوعا لمكافأة العاملين في تبني الريادة منهاجا	تعدد وتنوع المكافآت	
					78 . يتقبل المقاول الاختلافات الثقافية والفكرية في بيئة العمل وله القدرة على تطوير مهارات الاتصال ليحافظ على ذلك	القدرة على العمل مع فريق	
					79 . يشارك المقاول موظفيه في بلورة الرؤية المستقبلية للمؤسسة مما يعزز من انتقال الريادية من الفردية إلى الجماعية	تعزيز المشاركة الريادية	
					80 . ينشر المقاول رؤية مستقبلية لموظفيه تساعد على تبني الريادة في الأعمال كمنهج (الريادة منهاجا)	نشر الرؤية (بلورة رؤية تبني الريادة منهاجا)	
					81 . يوجه المقاول فريقه و يؤثر فيه للانجاز والعمل بصفة دائمة	مهارات القيادة والتوجيه	القيادية
					82 . يتحدث المقاول مع موظفيه بأسلوب مثير وجذاب ويستطيع الاستماع لهم	القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين	المقاولاتية
					83 . يشارك المقاول العاملين في بلورة نظم معرفية متطورة	مشاركة العاملين في بلورة نظم معرفية متطورة	
					84 . يوفق المقاول بين وضع آليات رقابة مناسبة وبناء الثقة التي تعزز النمو والديمومة	التوفيق بين الرقابة والقيادة والسيطرة	الرقابة المقاولاتية

ملاحظة : قد تكون العبارات أعلاه لم تعطك الحرية لتتحدث عن عوامل تطوير ريادة الأعمال (المقاولاتية) في الجزائر
فإذا كان لك رأي مخالف أو إضافة أرجو منك اطلاعي عليها في المساحة التالية :

.....

.....

.....

.....

أشكرك جدا على وقتك وعلى تعاونك

ملحق رقم 05

الاستبانة في شكلها

النهائي الموزع

جامعة زيان عاشور . الجلفة .

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع: استبانة

السيدات والسادة مسيري أجهزة الدعم والمرافقة،

يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي تم تصميمها خصيصا لأغراض البحث العلمي بغية نيل شهادة الدكتوراه، تخصص إدارة منظمات وهذا بهدف جمع المعلومات اللازمة للبحث الذي أقوم بإنجازه حول موضوع:

عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر

. دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة .

تحت إشراف الأستاذ الدكتور: ضيف أحمد

من إعداد الطالب: ميساوي عبد الباقي

abdelbaki_missaoui@yahoo.fr

0655100011

أرجو منكم الإجابة بكل مصادقية وأعاهدكم أنها ستبقى سرية ولن تستغل إلا للأغراض العلمية

ملاحظة: 1- ريادة الأعمال = المقاولاتية

2 - رائد الأعمال = المقاول = المستثمر = صاحب المشروع

3 - المنظمة = المؤسسة

4 - لا داعي لكتابة الاسم واللقب

يرجى التفضل بوضع علامة (X) عند الإجابة المناسبة

1. الجهاز: ANSEJ ANGEM CNAC ANDI

2. الجنس: ذكر أنثى

3. السن: من 20 إلى 29 سنة

من 30 إلى 39 سنة

من 40 إلى 49 سنة

من 50 إلى 59 سنة

4. المستوى والمؤهل:

ثانوي

تكوين مهني

ليسانس

ماستر

ماجستير

دكتوراه

التخصص

شهادة أخرى

5. الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

6. الرتبة الوظيفية: إطار سام إطار

لإعطاء البحث مصداقية أكثر أرجو منك سيدي (ت) أن تتمعن (ي) جيدا في العبارات وتضع (ي) علامة (X) عند الإجابة التي تراها (ينها) الأنسب مع أن كل عبارة تقبل إجابة واحدة فقط.

أبعاد ريادة الأعمال (المقاولاتية)

الجزء 2

موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارة
					1 . يعتمد أصحاب المشاريع على التفكير الإبداعي في إنتاج أفكار مشاريعهم
					2 . يسعى أصحاب المشاريع إلى التميز في أفكارهم عن الآخرين
					3 . يركز أصحاب المشاريع على تطبيق الأفكار الجديدة من حيث الأسلوب والطريقة والتقدم
					4 . تتوفر لدى أصحاب المشاريع القدرة على التخلص من الأفكار القديمة والتوجه نحو المبادأة بالأفكار الجديدة
					5 . يقوم أصحاب المشاريع بإجراء تعديلات وتحسينات جذرية على مشاريعهم
					6 . يقدم أصحاب المشاريع منتجات جديدة لا تتوفر في السوق
					7 . تتوفر لدى أصحاب المشاريع كل المعلومات الضرورية والكافية حول الفرص الاستثمارية
					8 . أصحاب المشاريع لديهم استشعار ومعرفة بكل الظروف الاقتصادية التي تتيح الفرص الاستثمارية
					9 . لدى أصحاب المشاريع القدرة على استنباط واستغلال الفرص الاستثمارية
					10 . أصحاب المشاريع لديهم القدرة على مواجهة الصعوبات وتجاوزها
					11 . أصحاب المشاريع مغامرين ولديهم الشجاعة الكافية لإنشاء المشاريع
					12 . أصحاب المشاريع لديهم القدرة على تحمل الخسارة بكل أشكالها المادية وغير المادية
					13 . ينجح أصحاب المشاريع في تنفيذ المشاريع التي ينشطون فيها
					14 . يسعى أصحاب المشاريع الجديدة إلى توليد الثروة
					15 . يركز أصحاب المشاريع على تعظيم الثروة دون التركيز على الطريقة أو الوسيلة

موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارة
					16 . يؤدي سن صاحب المشروع (المقاول) دورا مهما في تمكنه من مشروعه
					17 . يميل صاحب المشروع (المقاول) لانجاز ما يطمح إليه بطريقة معقدة
					18 . يعتمد أصحاب المشاريع (المقاولون) على إمكانياتهم الخاصة أكثر من اعتمادهم على غيرهم
					19 . يسعى صاحب المشروع (المقاول) للتغيير ولا يتقبل الروتين في العمل
					20 . يمكن لجنس (أنثى أو ذكر) صاحب المشروع (المقاول) أن يحدد نزعتة المقاولاتية
					21 . يؤدي نوع الشخصية (هجومية، سلبية، متحفظة، عفوية) دورا في توجيه الأفراد لتوجههم للمقاولاتية
					22 . تمثل الحاجة للإنجاز والنجاح المحرك الأساسي لصاحب المشروع (المقاول)
					23 . يؤدي الخوف من الفشل إلى كبح صاحب المشروع (المقاول) وعدم البدء بمشروع مقاولاتي
					24 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) التخطيط المالي المناسب لمشروعه
					25 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) الكفاءة الإدارية اللازمة للمشروع
					26 . يطور صاحب المشروع (المقاول) مهارات الاتصال مع الآخرين ويبسط إجراءات العمل
					27 . يحدد صاحب المشروع (المقاول) المخاطر قبل الانجاز في ظل جميع الظروف
					28 . يستطيع صاحب المشروع (المقاول) العمل وحيدا كما يمكنه قيادة الفريق وضبط نفسه معه
					29 . يؤدي صاحب المشروع (المقاول) المهام التي يضعها بمهارات عالية
					30 . يحيط صاحب المشروع (المقاول) علما بجميع الميكانيزمات وأنماط الإنتاج
					31 . يلتزم صاحب المشروع (المقاول) بأخلاقيات الأعمال والقيم الاجتماعية السائدة

موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارة
					32 . يبني صاحب المشروع (المقاول) شبكة أصدقاء جيدة تدفعه قدما لتحقيق ما يصبو إليه
					33 . يؤدي النظر للأشخاص العظماء من خلال ما يمثلونه في المجتمع إلى تكوين نزعات مقاوالتية لصاحب المشروع (المقاول)
					34 . يدفع انسجام صاحب المشروع (المقاول) في بيئته لتحريكه نحو مشروعه المقاوالتية
					35 . يولد الاضطرابُ الشعورَ بالحرمان صدمة لصاحب المشروع (المقاول) تخلق حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح
					36 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) القدرة على تحديد الفرص وتصورها واستثمارها عبر طرائق مختلفة
					37 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) مجموعة العلاقات التفاعلية ويبني إطار من التعامل القائم على الثقة والقدرة على الإقناع
					38 . تؤدي الخبرة المكتسبة لصاحب المشروع (المقاول) من الأعمال السابقة إلى توجيهه لمزيد من المقاوالتية
					39 . يعد صاحب المشروع (المقاول) مستمعا جيدا وله قدرة على تعلم ما يفيد مشروعه
					40 . يمتلك صاحب المشروع (المقاول) الفاعلية في تنظيم العلاقات والدعم العائلي
					41 . يتمكن صاحب المشروع (المقاول) من التغلب على المشكلات التي تواجهه من خلال ما تلقاه من تعليم وما اكتسبه من خبرة

العوامل المتعلقة ببيئة صاحب المشروع (المقاول)

الجزء 4

موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارة
					42 . يؤدي الوالدان دورا مهما في توجيه الأبناء نحو المقاوالتية خاصة إذا كانوا هم مقاولين وعادة ما يشكلون المثل الأعلى
					43 . تسهم المكانة الاجتماعية لصاحب المشروع (المقاول) في توجهه نحو الأنشطة المقاوالتية
					44 . تؤثر العلاقة بين الوالدين في تحديد مصير أولادهم للتوجه نحو المشاريع المقاوالتية
					45 . يمثل توفير أصحاب الأجر الإضافية في الأسرة دورا في تقاسم المخاطر المحتملة
					46 . تؤدي الأسرة ولا سيما الأب أو الأم دورا مهما في تحديد نجاح ومصداقية المشروع الريادي كمسار وظيفي

موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارة
					47 . يؤثر تكوين الأصدقاء من ذوي الاختصاصات المختلفة في تحقيق النجاح الشخصي المقاولاتي
					48 . يمكن أن يعمل النظام التعليمي على غرس روح المقاولاتية من خلال ما يقدمه المعلمون من استشارات ونصح
					49 . يشكل الإخوة والأقارب سندا مهما لصاحب المشروع (المقاول)
					50 . يساعد نشر أهمية التكنولوجيا في المجتمع واستقطاب المبدعين وتكوين حاضنات تقنية للاستمرار في الإبداع وإعداد الأطارات
					51 . تسهل الإجراءات التي تضعها الدولة لأصحاب المشاريع (المقاولين) البدء في المشروع وتقلل من العوائق التي تقف حائلا أمام ذلك
					52 . يبرز الدور الفعال للعوامل الاقتصادية والاجتماعية في تعزيز المقاولاتية في المجتمع من خلال توفير القروض وتسهيلاتها
					53 . تعد الموارد المالية من أهم المصادر لنجاح المشروع ونقص هذا النوع من الموارد سيكون عائقا أمام صاحب المشروع (المقاول) لبدء مشروعه
					54 . تساهم الأجهزة التي تعنى بالمقاولاتية في دعم أصحاب المشاريع وحصولهم على المعلومات المناسبة
					55 . يؤدي تشارك المعرفة إلى اكتساب مهارات تعزز من المقاولاتية
					56 . تؤدي وسائل الإعلام دورا في زرع ثقافة المقاولاتية من خلال تغطيتها للقصص الناجحة
					57 . يمكن للموارد باختلاف نوعيتها ودرجة ندرتها أن تعزز من ظهور بيئة خصبة للمقاولين
					58 . يمثل استقرار أنظمة الحكم والسياسة المتبعة بها عاملا مهما لضمان ظهور المقاولين واستقرارهم
					59 . تؤدي الثقافة السائدة في المجتمع إلى إفراز العديد من الأنشطة المقاولاتية وإظهار السلوك المقاولاتي لدى العديد من الأفراد الذين يعيشون في ذلك المجتمع
					60 . تسهل الثقة المجتمعية امتلاك رأس مال اجتماعي يؤهل لبناء منظمات ريادية ويعزز من ظهور المقاولين
					61 . تساعد زيادة مشاركة المرأة في مجال المقاولاتية في تحفيز الابتكار والنمو
					62 . يمثل اعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد عاملا مهما في ظهور المقاولين

العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق بشدة
63 . يساعد إيلاء مكانة عالية للمقاولين الناجحين في توجيه المجتمع نحو المقاولاتية					
64 . يبقى نشر ثقافة المقاولاتية وبناء المهارات المقاولاتية مجرد جهود فردية لا تحقق نتائج مجتمعية وتنموية ملموسة في ظل الفساد المالي والإداري					
65 . يعد ارتفاع نسبة الشباب في المجتمع عامل مهم في بعث المقاولاتية					

الجزء 5 العوامل المتعلقة بمؤسسة صاحب المشروع (المقاول)

ألفت انتباهك سيدي (ت) أن هذا الجزء يتعلق بمؤسسة صاحب المشروع بعد أن ينشئ مؤسسته

العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق بشدة
66 . يساعد تكوين المقاول لإطار فهم واستيعاب إدارة التغيير في المشروع إلى بقاء واستمرارية ونمو المشروعات الجديدة					
67 . يقوم المقاول بدراسات جدوى أولية يضع بموجبها خطة للمشروع					
68 . يتقن المقاول مهارات بيع المنتجات والتعامل مع العملاء على اختلاف أنواعهم وأنماطهم الشخصية، والحفاظ عليهم					
69 . يتبنى المقاول هيكلًا تنظيميًا أفقياً مرناً يتماشى مع التوجهات المقاولاتية الحديثة					
70 . يستطيع المقاول احتساب المخاطر وإدراكها ووعيها والقدرة على مواجهتها قبل الانجاز وفي ظل الظروف القائمة					
71 . يستوحي المقاول تسامحه مع تجارب الفشل من خلال ما مر به وتعلمه في مرحلة انطلاق المشروع وهو ما يزيد من فرص النمو					
72 . يمتلك المقاول مهارات المبادرة والعمل المثابرة والإصرار والعمل ضمن مقاييس الأداء العالي بما يساعد على نجاح مؤسسته					
73 . يراعي المقاول الالتزام بأخلاقيات العمل داخل مؤسسته مما يزيد من رياديتها					
74 . يحدد المقاول المسؤوليات داخل منظمته ويفوض السلطة بما يؤدي إلى سيادة بيئة تنظيمية مرنة وابتكارية وداعمة					
75 . يعزز ويدعم المقاول وظيفة التسويق بمؤسسته بما يساعد في معرفة السوق والفرص التسويقية والحرص على تحسين جودة المنتج					

