

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير
تخصص: إدارة اعمال



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير
رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

إعداد الطلبة:

شعبي اسماء

روباش ابتسام

تحت عنوان:

مدى تبني ثقافة ريادة الاعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. بن تومي سارة
مشرفا و مقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. بركاتي حسين
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. الوافي رابع

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الشكر الأول والأخير لله عز وجل الذي يسر لنا إتمام هذا العمل.

ثم نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف " بركاتي حسين " الذي كان دائما عوننا

لنا من خلال نصائحه وتوجيهاته، كما نخص بالشكر الاستاذ " حوحو مصطفى " على

المساعدة التي قدمها لنا.

والشكر الجزيل للجنة المناقشة التي سيكون لها دور كبير في تقويم وتثمين هذا

البحث.

كما نشكر كل من دعمنا وساندنا لإتمام هذا البحث من قريب أو بعيد..

اهداء

الى القلب الرحيم الذي رعاني والوجه الباسم الذي رباني والنبع الحنون الذي سقاني من

فيض الحنان الى اول كلمة نطق بها لساني الى أغلي ما في الوجود أمي الحبيبة " روباش

فتيحة "

الى قررة العين بلسم الشفاه ومصدر الامان الى الذي لا يسعى الا ان أقف امامه حبا

واحتراما وعرفانا وطاعة بعد الله ورسوله أبي الغالي " روباش عمر "

الى سندي وشريك حياتي " عماري ايمن "

الى رياحين حياتي وسر سعادتي اخوتي " رايح، محمد، وفاء، امينة، خديجة "

الى الذين احببتهم وأحبوني وجعلهم الله اخواتي بالله " حنان، راضية، حياة "

الى صديقاتي الأوفياء دون استثناء.

الى كل اساتذة وعمال قسم علوم التسيير.

ابتسام

اهداء

اشكر الله عزوجل اولاً واخيراً، له الحمد وله الفضل، ما كنت افعل لولا فضل الله، فالحمد لله

عند البدء وعند الختام، الحمد لله ما انتهى درب ولا ختم جهد ولا تم سعي الا بفضلله

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.. الى من علمني العطاء بدون انتظار.. الى من احمل اسمه

بكل افتخار.. والدي العزيز " شعني السعيد "

إلى ملايكي في الحياة.. الى معنى الحب والحنان والتفاني.. الى بسمه الحياة وسر الوجود..

الى من كان دعائها سر نجاحي.. والدتي العزيزة " عيساني نادية "

إلى رياحين حياتي اخوتي " هاجر، محمد، اسلام "، الى الذين احببتهم وأحبوني

صديقاتي " ابتهاج، خديجة، بثينة، نور، اكرام "، وجميع الالهل والاقارب، الى جدي الغالي رحمه

الله

الى كل من ساهم في وصولي الى هذا المستوى اساتذتي الاعزاء.

أسماء



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول والأشكال

أ	مقدمة
7	الفصل الأول: الإطار النظري لريادة الأعمال
9	المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للريادة
9	المطلب الأول: ماهية الريادة
9	أولاً: مفهوم الريادة
10	ثانياً: نشأة وتطور الريادة
11	ثالثاً: أنواع الريادة
13	رابعاً: مستويات الريادة
14	المطلب الثاني: الريادي، أدواره وخصائصه
14	أولاً: تعريف الريادي
15	ثانياً: أدوار الريادي
16	ثالثاً: خصائص الريادي
18	المطلب الثالث: الأنماط والمهارات الريادية
18	أولاً: الأنماط الريادية
19	ثانياً: المهارات الريادية
20	المطلب الرابع: المنظمات الريادية
20	أولاً: تعريف المنظمات الريادية
21	ثانياً: خصائص المنظمات الريادية
22	المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول ريادة الأعمال
22	المطلب الأول: ماهية ريادة الأعمال
22	أولاً: مفهوم ريادة الأعمال
23	ثانياً: خصائص ومميزات ريادة الأعمال
23	ثالثاً: أهداف وأهمية ريادة الأعمال
25	رابعاً: أبعاد ريادة الأعمال
27	المطلب الثاني: دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب

27	أولاً: مفهوم ثقافة ريادة الأعمال
28	ثانياً: دور الجامعة في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب
29	المطلب الثالث: الآليات التي تساهم في تفعيل دور الجامعات في دعم ونجاح ريادة الأعمال
29	أولاً: التعليم الريادي
30	ثانياً: الثقافة الريادية
31	ثالثاً: القيادة الريادية
33	رابعاً: حاضنات الأعمال
34	المطلب الرابع: عوامل ومعوقات نجاح ريادة الأعمال داخل الجامعات
34	أولاً: عوامل نجاح ريادة الأعمال
34	ثانياً: معوقات نجاح ريادة الأعمال
37	خلاصة الفصل
38	الفصل الثاني: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
39	تمهيد
40	المبحث الأول: تقديم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
40	المطلب الأول: التعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
40	أولاً: نشأة الكلية
42	ثانياً: هيكل استقبال الطلبة
42	ثالثاً: البحوث العلمية والاتفاقيات
42	المطلب الرابع: إحصائيات عن الطلبة بالكلية
44	المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية
44	المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
45	المطلب الثاني: تصميم واختبار صلاحية أداة الدراسة
45	أولاً: تصميم أداة الدراسة
46	ثانياً: مرتكزات توزيع الاستبيان على عينة الدراسة
46	ثالثاً: صدق وثبات الاستبيان واختبار طبيعة بياناته
51	المبحث الثالث: التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات
51	المطلب الأول: عرض وتحليل أبعاد محاور الاستبيان
51	أولاً: عرض وتحليل محور البيانات الوصفية
52	ثانياً: عرض وتحليل محور المحاور الرئيسية للدراسة
57	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

57.....	أولاً: اختبار صحة الفرضية الأولى
58.....	ثانياً: اختبار صحة الفرضية الثانية
59.....	ثالثاً: اختبار صحة الفرضية الثالثة
60.....	رابعاً: اختبار صحة الفرضية الرابعة
62.....	خلاصة الفصل
63.....	خاتمة
67.....	قائمة المراجع
72.....	الملاحق
92.....	ملخص الدراسة



فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
15	أهم الاختلافات بين المديرين والرياديين	01
19	الأنماط الريادية وأبرز مؤشرات كل نمط	02
20	مهارات رائد الاعمال	03
43	إحصائيات عن الطلبة بالكلية	04
45	درجات مقياس الدراسة	05
45	محاور وأبعاد أداة الدراسة	06
46	قيمة معامل الثبات ألفا كرومباخ لأداة الدراسة	07
47	الاتساق الداخلي لبعء دعم لجامعة	08
48	الاتساق الداخلي لبعء وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال	09
49	الاتساق الداخلي لبعء استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال	10
49	الاتساق الداخلي لبعء معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال	11
50	اختبار طبيعية البيانات	12
51	تحليل بيانات محور البيانات الشخصية وفق الشعبة	13
52	تحليل بيانات محور البيانات الشخصية وفق المستوى التعليمي	14
53	تحليل معطيات بعد دعم الجامعة	15
54	تحليل معطيات بعد وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال	16
55	تحليل معطيات بعد استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال	17
56	تحليل معطيات بعد معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال	18
57	نتائج اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) للفرضية الأولى	19
58	نتائج اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) للفرضية الثانية	20
59	نتائج اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) للفرضية الثالثة	21
61	نتائج اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) للفرضية الرابعة	22

فهرس الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
01	أنواع الريادة	12
02	التخصصات المتوفرة بالكلية	40
03	التخصصات المتوفرة بأقسام الكلية	41
04	شكل توزيع بيانات محور البيانات الشخصية وفق الشعبة	51
05	شكل توزيع بيانات محور البيانات الشخصية وفق المستوى التعليمي	52
06	المدرج التكراري لتوزيع متوسطات البعد الأول	58
07	المدرج التكراري لتوزيع متوسطات البعد الثاني	59
08	المدرج التكراري لتوزيع متوسطات البعد الثالث	60
09	المدرج التكراري لتوزيع متوسطات البعد الرابع	61

فهرس الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	استمارة الاستبيان	73
02	مخرجات SPSS	76



مقدمة

مقدمة

الدخول في عالم الأعمال يعد خطوة مهمة جدا في حياة الأفراد بمختلف مستوياتهم عامة والطلبة المقبلين على التخرج من الجامعة بصفة خاصة، وهذا لأهميته في تحقيق الذات بإنشاء مشروع خاص يحقق لهم الثروة المالية والاستقلالية في العمل، ولكن أهم ما يساعدهم في تحقيق النجاح في عالم الأعمال هو امتلاكهم حد أدنى من المهارات الريادية، لهذا نجد أغلب الرواد رغم جودة مشاريعهم الريادية إلا أنهم يصطدمون بالفشل في طريقهم نحو تحقيق النجاح في عالم الأعمال.

وعلى العكس مما يحدث في بعض الدول النامية؛ فقد اهتمت الدول المتقدمة بريادة الاعمال ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية، وبادرت بطرح العديد من الاستراتيجيات والبرامج التعليمية التي تهتم بتنمية وتطوير ثقافة ريادة الاعمال، ودعم وتشجيع الافراد الرياديين لإنشاء مشاريعهم الخاصة بهم، وقامت هذه الاخيرة بمراجعة البرامج التعليمية والتدريبية في مختلف الجامعات وتطويرها بشكل يشجع الطلبة نحو التوجه لعمل مشروعات خاصة بهم بدلا من العمل في القطاع العام او الخاص، وذلك من خلال توفير لهم بيئة اقتصادية ملائمة لتطبيق أفكارهم الريادية على ارض الواقع.

ونتيجة لذلك فإن الجامعات عليها دور كبير في دعم وتشجيع هؤلاء الطلبة، وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لديهم واكسابهم الخصائص الريادية التي تدفعهم الى العمل الريادي، وفي الوقت الذي اهتمت فيه الجامعات العالمية بريادة الاعمال وقامت بتعديل برامجها التدريسية وطورتها بإدخال مقاييس ومقررات متعلقة بريادة الاعمال، نجد ان الوضع في جامعات الوطن العربي بشكل عام، والجزائر بشكل خاص مازال يعاني من القصور الواضح في دعم ريادة الاعمال وتنمية الثقافة الريادية لدى الطلبة.

1. الإشكالية الرئيسية:

بناءً على ما سبق؛ يمكن حصر إشكالية الموضوع في السؤال الرئيسي الآتي:

ما مدى تبني ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟

انطلاقا من السؤال الرئيسي يمكن طرح الأسئلة الفرعية الآتية:

الأسئلة الفرعية:

السؤال الفرعي رقم 01: هل تقوم جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بتدعيم تبني ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟

السؤال الفرعي رقم 02: هل يوجد وعي لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمفهوم وأهمية ريادة الأعمال؟

السؤال الفرعي رقم 03: هل يوجد استعداد لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لتبني ثقافة ريادة الأعمال؟

السؤال الفرعي رقم 04: هل تواجه طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير معوقات تحد من تحقيق هدف تبني ثقافة ريادة الأعمال؟

2. فرضيات الدراسة:

على ضوء الإشكالية المطروحة، تم اعتماد الفرضية الرئيسية الآتية:

الفرضية الرئيسية:

يتبنى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ثقافة ريادة الأعمال.

يندرج تحت الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية رقم 01: تقوم جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بتدعيم تبني ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الفرضية الفرعية رقم 02: يوجد وعي لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمفهوم وأهمية ريادة الأعمال.

الفرضية الفرعية رقم 03: يوجد استعداد لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لتبني ثقافة ريادة الأعمال.

الفرضية الفرعية رقم 04: تواجه طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مجموعة من المعوقات التي تحد من تحقيق هدف تبني ثقافة ريادة الأعمال.

3. أهمية الدراسة:

- اهتمامها بأحد المواضيع الجديدة وخاصة في ظل بيئة الأعمال الحالية ويتعلق الأمر بريادة الأعمال.
- توعية القيادات الجامعية والطلبة بأهمية ريادة الأعمال، وتنمية الثقافة الريادية لديهم.
- تقدم الدراسة استراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات الجزائرية في تنمية ريادة الأعمال لدى الطلبة.

4 . أهداف الدراسة:

- تقديم الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال.
- إبراز دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.
- التعرف إلى درجة تبني ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

5 . أسباب اختيار الموضوع:

- الميل لمعالجة الموضوع.
- الرغبة في إثراء المعارف في مجال ريادة الأعمال.
- توافق الموضوع مع التخصص.
- الاستفادة من نتائج الدراسة على الصعيد النظري والتطبيقي على حد سواء.

6 . صعوبات الدراسة:

- قلة الدراسات المتعلقة بموضوع ريادة الأعمال، ككتب أو مراجع إلا البعض منها وهذا في حدود اطلاعنا.
- عدم تفرغ الطلبة لملا استمارات الاستبيان وهذا راجع لكثرة مشاغلهم مما أدى إلى عدم ملا بعض الاستمارات وإلغاء البعض الآخر لعدم جديتها.

7 . منهج الدراسة:

لمناقشة إشكالية الدراسة ومحاول معرفة مدى توافق الجانب النظري مع ما هو مطبق في الواقع تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتبر من أبرز وأكثر المناهج شيوعاً، حيث يهدف إلى وصف الظواهر والأحداث، وجمع الحقائق والمعلومات عنها ومحاولة تفسيرها بطريقة موضوعية، كما تم استخدام المنهج الإحصائي في معالجة وتحليل البيانات لتفسير الدلالات الإحصائية بين المتغير المستقل والمتغيرات التابعة.

8 . الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت دراسة وتحليل موضوع ريادة الأعمال ومن بين هذه الدراسات نذكر منها ما يلي:

الدراسة الأولى:

صاحب الدراسة	وائل محمد جبريل 2020.
--------------	-----------------------

عنوان الدراسة	مدى توافر ريادة الاعمال لدى طلبة كلية الاقتصاد بجامعة عمر المختار فرع درنة (ليبيا).
طبيعة الدراسة	مقال علمي
الهدف من الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> • الوقوف على مستوى توافر ريادة الاعمال لدى طلاب سنوات التخرج بكلية الاقتصاد - درنة. • معرفة مدى وجود فروق جوهرية للأراء المشاركين حول توافر ريادة الاعمال تعزى لمتغيري النوع، القسم العلمي. • تقديم بعض التوصيات والمقترحات والتي من شأنها ان تعضد وتعزز ريادة الاعمال لدى طلبة كلية الاقتصاد قيد الدراسة.
النتائج المتوصل اليها	<ul style="list-style-type: none"> • كشفت الدراسة ان مستوى توافر ريادة الاعمال وبعديها لدى طلبة كلية الاقتصاد بجامعة عمر المختار فرع درنة جاء مرتفعا. • أظهرت الدراسة عدم وجود فروق إحصائية لأراء المبحوثين حول الخصائص الريادية تعزى لمتغير النوع. • أظهرت الدراسة وجود فروق إحصائية لأراء المبحوثين حول مجال ريادة الاعمال اجمالا وبعد الطموح في الاعمال الريادية تعزى لمتغير القسم العلمي ولصالح إدارة الاعمال وبدرجة مرتفعة.

الدراسة الثانية:

صاحب الدراسة	نور خالد محمود بحر 2019.
عنوان الدراسة	واقع الثقافة الريادية وعلاقتها بأبعاد الريادة الأخرى في كلية المهن التطبيقية / جامعة بوليتكنك فلسطين.
طبيعة الدراسة	مذكرة ماجستير
الهدف من الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> • التعرف على مستوى الابداع والابتكار من خلال تطبيق ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية. • التعرف على مستوى المخاطر من خلال تطبيق ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية. • التعرف على مستوى التنافسية من خلال تطبيق ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية. • التعرف على مستوى الاستقلالية من خلال تطبيق ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية.

<ul style="list-style-type: none"> • كلية المهن التطبيقية في جامعة البوليتكنك تعمل على الاهتمام بالثقافة الريادية وابعاد الريادة. • تسعى ادارة الكلية على توفير الدعم المالي والممولين للمشاريع الريادية التي يتم تقديمها من قبل الطلبة والعاملين الأفكار الجديدة المقدمة. • يتمتع الطلبة بدرجة من الاستقلالية في اختيار المشاريع الريادية التي يتم العمل عليها. • يعمل المدرسين في كلية المهن التطبيقية على بث الثقافة الريادية بين الطلبة من اجل الوصول الى اعلى مستوى من الريادة. 	النتائج المتوصل اليها
--	-----------------------

الدراسة الثالثة:

بسام سمير الرميدي 2018.	صاحب الدراسة
تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب.	عنوان الدراسة
مقال	طبيعة الدراسة
<ul style="list-style-type: none"> • ابراز دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب. • تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب. • طرح استراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب، وتحولها الى جامعات ريادية. 	الهدف من الدراسة
<ul style="list-style-type: none"> • تلعب المؤسسات التعليمية دورا هام في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى طلابها، وتشجيعهم على التوسع في المشروعات الريادية. • عدم اهتمام القيادات الجامعية بشكل كبير بتشجيع الطلاب على ريادة الاعمال. • عدم وجود حاضنات الاعمال للمشروعات الريادية داخل هذه الجامعات، بجانب ضعف الموارد والبنية التحتية لدعم ريادة الاعمال لدى الطلاب. • غياب التعليم الريادي بشكل كبير في مختلف التخصصات، بجانب ضعف الدعم الجامعي لريادة الاعمال لدى الطلاب. 	النتائج المتوصل اليها

الدراسة الرابعة:

عامر خربوطي 2018.	صاحب الدراسة
ريادة الاعمال وادارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة.	عنوان الدراسة
كتاب	طبيعة الدراسة
<ul style="list-style-type: none"> • التمكن من إدراك مفهوم ريادة الاعمال. 	الهدف من الدراسة

<ul style="list-style-type: none"> • التعرف على صفات رواد الاعمال ومقدراتهم. • التعرف على اجراءات الريادة وابعادها. • محولة التعرف على مدى انطباق مهارات رواد الاعمال على أصحاب المشروعات الصغيرة. 	
<ul style="list-style-type: none"> • توصلت الدراسة الى اهمية ريادة الاعمال التي من شأنها ان تبليغ المشروعات الصغيرة والمتوسطة الى مراحل متطورة ينتج عنها تقدم وازدهار. • اظهرت الدراسة قدرة رواد الاعمال في تحقيق النمو الاقتصادي لأي بلد على المدى الطويل. 	النتائج المتوصل اليها

تتشابه دراستنا مع مختلف الدراسات السابقة في الجوانب النظرية المتعلقة بريادة الاعمال، وتختلف في ميدان الدراسة حيث تمت دراستنا في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

9 . هيكل البحث:

ان عملية تنظيم البحث استدعت تقسيمه الى فصلين، فصل نظري وفصل اخر تطبيقي كما يلي:

الفصل الأول: الإطار النظري لريادة الاعمال؛ تم التطرق من خلال هذا الفصل الى مختلف المفاهيم المرتبطة بريادة الاعمال مثل: مفهوم الريادة خصائصها وانواعها، تعريف ريادة الاعمال أهدافها ابعادها وكذا أهميتها، بالإضافة الى دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد بوضياف المسيلة؛ من خلال هذا الفصل تم التطرق الى منهجية الدراسة والتعرف على المجتمع المستهدف والأدوات الإحصائية المستخدمة؛ عرض البيانات وتحليلها، اختبار الفرضيات وإثبات صحتها او نفيها وتفسير النتائج المترتبة عنها.



الفصل الأول: الإطار النظري لريادة الأعمال

تمهيد

تعد ريادة الأعمال من أهم المجالات التي شهدت نموا كبيرا في العقود الأخيرة، حيث يعسى الكثير من الأفراد إلى تحقيق أحلامهم وإطلاق مشاريعهم الخاصة، كما تعد ريادة الأعمال مجالا مليئا بالتحديات والفرص، ويتطلب من الرائد العمل بجهد واجتهاد لتحقيق نجاح مشروعه. تتميز ريادة الأعمال بأنها تجمع بين الإبداع الابتكار والتكنولوجيا والمخاطرة، حيث يتحدى الرائدون النماذج التقليدية للأعمال ويعملون على تقديم خدمات ومنتجات جديدة ومبتكرة.

وتعتبر ريادة الأعمال من العوامل الرئيسية للتنمية الاقتصادية، حيث تساهم في خلق فرص العمل وتحسين جودة الحياة، كما تساهم في توسيع نطاق الأعمال والابتكار وتطوير المجتمعات وزيادة الازدهار الاقتصادي وإذا حدث الفشل فالريادي متفهم لذلك ولديه القدرة على تعلم وبدأ شيء آخر.

ويتطلب النجاح في ريادة الأعمال الكثير من المعرفة والخبرة، وهنا يلعب التعليم الجامعي دورا حاسماً في تمكين الرائدین وتوفير المعرفة اللازمة لتحقيق النجاح في مجال الأعمال.

بناء عما سبق، ونظراً لأهمية الموضوع سنحاول في هذا الفصل استعراض النقاط التالية:

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للريادة**المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول ريادة الأعمال**

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للريادة

يركز هذا المبحث على الجوانب المرتبطة بالريادة والريادي، حيث يستعرض في البداية ذكر لأهم المفاهيم الأساسية، ل يتم بعدها ضبط ما قدم من تعاريف وخصائص المنظمات الريادية في مجال الأعمال.

المطلب الأول: ماهية الريادة

أصبحت الريادة والتنوع سمة أساسية من سمات الاقتصادات المعاصرة، إذ أن التطور التكنولوجي وتقدم الاتصالات وازدياد المعرفة وانتقال الاقتصاد إلى اقتصاد رقمي مترابط أسهمت في ازدياد دور الأفكار الإبداعية والريادية وتطلبت إشراك الجميع بتنوعهم الثقافي والحضاري لغرض تحقيق النجاح والتقدم على مختلف المستويات. (البنوان، 2011، صفحة 11)

أولاً: مفهوم الريادة

لقد تعددت تعاريف الريادة، نذكر منها:

عرفت الريادة بأنها: "مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها الشخص أو مجموعة من الأشخاص من أجل إيجاد مشروع ريادي جديد بهدف تقديم شيء مميز يحقق رغبات الزبائن ويحقق قيمة مضافة، تضاف إلى الخدمة أو الطريقة أو الإجراءات أو المنتج". (غانم، 2017، صفحة 15)

كما اعتبرت الريادة بأنها: " قدرة المنظمات على تعظيم العوائد والأرباح من خلال الاستغلال الأمثل للفرص لتحقيق التميز، وقد أشار إلى المنظمات الرائدة في بيئة عملها وعرفها أنها تلك التي تحتل موقع مهيمن في السوق وتحقق ميزة تنافسية بين منافسيها". (بوداود، 2022، صفحة 302)

وكما عرفت بأنها: "ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة والمخاطرة والتعامل مع الظروف غير الواضحة، والاستعداد لتقبل الفشل، والحاجة إلى الإنجاز الذي يقود إلى الثروة والنمو، وتبني القيم الجديدة، مثل إضافة خدمات أو تحسينات جديدة للمنتج أو أي مزايا أخرى". (الشواهين، 2017، صفحة 16)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الريادة هي اغتنام الفرص بناء على الموارد المتاحة لابتكار شيء جديد ذا قيمة مع الأخذ بعين الاعتبار عنصر المخاطرة.

ثانياً: نشأة وتطور الريادة

الريادة Entrepreneurship مصطلح قديم أصله فرنسي، استعمل أول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر ميلادي، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشاف العسكرية فأطلق مصطلح الريادة على الذين ينظمون هذه الحملات ويقودونها أو يديرون مشاريع كبيرة كبناء الحصون والقلاع والجسور، ثم دخل مفهوم الريادة إلى النشاطات الاقتصادية في القرن الثامن عشر الميلادي من قبل الاقتصادي الإيرلندي، وقد عرف Cantillon Richard الريادة بأنها: "أي عمل يتضمن التشغيل الذاتي، أي أن الريادة تعني إنشاء مشروع أو عمل خاص وتحمل صاحب المشروع مسؤولية قدراته والخسائر المستقبلية والظروف الغامضة، وأن يكون هدفه الأساسي من ذلك هو العائد المالي طويل الأمد. (موسى، 2018، صفحة 14)

Cantillon Richard أول من أطلق مصطلح الريادة في مجال الأعمال للتعبير على الريادي بالشخص الذي يمارس الأعمال في ظل عدم اليقين حيث أطلق عليه مصطلح منظم لكون علماء الاقتصاد الأوائل ركزوا على مهارة الريادي في تنظيم وإقامة عمل المنظمة، ثم مصطلح مقال والسبب هو أن فئة المقاولين كانت الفئة التي أظهرت أعلى استعدادات ريادية، ومن ثم تحولت في الثمانينات إلى مصطلح ريادة فقد أدرك العلماء أن الاستعدادات الريادية غير محصورة بالمقاولين، بل أن الكثير من الشباب والشابات الذين اقاموا منظمات لتقديم خدمات حاسوب أو تجارة الهواتف النقالة وخدمات الإنترنت أو متاجر الملابس والأغذية وغيرها واقاموا منظمات صغيرة حولها خلال مدة قصيرة إلى منظمات كبيرة وأحياناً عملاقة، لذلك تم تغيير الترجمة العربية مرة أخرى إلى الريادة. (ضيف، 2020، صفحة 31)

وقد تأثرت الريادة أثناء تطورها بمختلف المدارس الفكرية، فقد ساهم رواد المدرسة الكلاسيكية بنصيب وافر في تفسير السلوك الريادي، ويرجع الفضل في ذلك إلى كل من جان باست ساي وريتشارد كانتيلون في إدخال مصطلح الريادة إلى النظرية الاقتصادية، أما المدرسة الاقتصادية فقد اعتبرت الريادة عنصر من عناصر الإنتاج الأمر الذي لخصه آدم سميث في أن الريادي هو من يملك رأس المال أو يساهم به، وقد ركزت المدرسة النمساوية بقيادة الاقتصادي شومبيتر على اعتبار مصطلح مرادف للإبداع والابتكار. (بوداود، 2022، صفحة 302)

ثالثاً: أنواع الريادة

يمكن تصنيف الريادة إلى عدة أنواع فيما يلي: (علالي و علالي، 2021، صفحة 467)

فمن حيث النطاق نجد ريادة محلية والتي تمارس ضمن الحدود الوطنية وريادة دولية فتعني باستغلال واغتنام الفرص خارج الحدود الدولية والأخذ بالاعتبار بعض العناصر المرتبطة ب (التطور الاقتصادي، البيئة الثقافية، التكنولوجية، القانونية أو السياسية)، أما من حيث المسؤولية فتصنف إلى ريادة فردية أو الريادة المستقلة وريادة تنظيمية أما الريادة الفردية هي التي تعبر عن الجهود الريادية للأفراد الذين يعملون خارج نطاق المنظمات القائمة، وأما الريادة التنظيمية والتي تمثل ممارسة الريادة داخل منظمات قائمة اعتماد أعلى موارد المنظمة تتعامل مع الموارد الداخلية التي تمتلكها، أما من حيث التبني فيمكن تصنيف الريادة إلى ثلاث أنواع وهي:

1. أعمال ابتكارية بحتة: يقوم الريادي بنقل الفكرة الجديدة إلى منتج جديد ويبني نشاطا جديدا في عالم الأعمال.

2. أعمال ابتكارية مطورة من أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة: يقوم الريادي بتأسيس أعمال ريادية بناءً على أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة، حيث يقوم المبادر بتوظيف التكنولوجيا المطورة لأغراض تخصصية في أعمال ومجالات أخرى مختلفة.

3. ملكية الأعمال الابتكارية: يعتبر هذا الوضع أقل أنواع الريادة، حيث أن الشخص المبادر يشتري مؤسسة أو يمتلك عمال، فالحاجة للإبداع والابتكار أقل في هذا الوضع، لكنه سوف يتحمل المخاطر المالية ويقتنص الفرص.

ويمكننا تلخيص أنواع الريادة سابقة الذكر في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): أنواع الريادة



المصدر: علالي الزهرة، علالي فتيحة، مخطط الاعمال وتحقيق ريادة الاعمال، العدد2، المجلد9، مجلة التكامل الاقتصادي، جامعة العقيد احمد دراية، ادراار(الجزائر)، 2021، ص468.

رابعاً: مستويات الريادة

تتمثل مستويات الريادة فيما يلي: (بحر، 2019، صفحة 13)

1. الفرد: حيث تكون الريادة محفزا قويا للتفوق والإبداع، وتحقيق الذات، والالتزام والرضا الوظيفي، وتراكم الثروة من خلال تحسين دخله المتحقق من النشاط الريادي، وحافزا لتطوير قابلياته ومهاراته.

2. الفريق: فالريادة تعمل على زيادة تماسك الفريق، وتخلق مناخ من الإبداع والابتكار بين أعضائه، وتمثل المحرك الأساسي نحو زيادة قدرة الفريق وقابليات أفرادها على إنجاز المهام والواجبات الموكلة إليه بالشكل الذي يحقق أهداف أعضاء الفريق والمنظمة في آن واحد.

3. المنظمة: تعمل الريادة على استثمار قابليات المنظمة ومواردها، وزيادة قدرتها التي تتسم بالتغيير المستمر، وكذلك تعمل الريادة على أنشطة وعمليات وأداء المنظمة، وتحقيق الرضا والولاء للزبون، وقدرتها التنافسية وتكوين الثروة بما يمكنها من تقديم منتجات وخدمات جديدة لإشباع حاجات الزبائن الحاليين والجدد في أسواقها الحالية أو الجديدة كضرورة البقاء والنمو.

4. المجتمع: تبرز أهمية الريادة في هذا المستوى في قدرة الريادة على زيادة فرص العمل مما يؤدي إلى امتصاص البطالة، وتخفيض معدلات الفقر، وتحقيق متطلبات عدالة التنمية الاجتماعية بين أفراد المجتمع، وكذلك قدرة الريادة على توليد قيم وثقافة الإبداع والابتكار، وتحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية التي تقع على عاتق المنظمة.

5. الإقتصاد: جوهر الريادة هو الهدف الاقتصادي، حيث تعمل على المساهمة في إجمالي الدخل والاحتياطي النقدي والقومي، والتعجيل في مستويات النمو الاقتصادي في جميع القطاعات، والسبب الجوهري في تراكم الثروة وجذب رأس المال الاستثماري المحلي والأجنبي، وتكون الريادة المادة الأساس في التغيير التكنولوجي الخارطة التنافسية في الأسواق، وزيادة الانتعاش الاقتصادي، ومع ظهور العولمة فإن الريادة تعمل على تحسين أداء المنظمات وقدرتها على الحصول على المعرفة وانتقالها إلى التنافس العالمي.

المطلب الثاني: الريادي، أدواره وخصائصه

لقد أسهمت التطورات الفكرية المعاصرة للإدارة الحديثة بشكل واسع النطاق على إفرار العديد من المفاهيم التي ساعدت على ارساء القواعد والمرتكزات المعاصرة للفكر الإداري الحديث وما نجم عنه من تطورات واسعة سيما مفهوم الريادي وغيره من المفاهيم التي أثرت الأنشطة الإدارية وجعلت منها علما متسارعا في التطوير والتحسين. (اسماعيل، 2010، صفحة 71)

أولاً: تعريف الريادي

لقد تعددت تعاريف الريادي، نذكر منها:

يعرف الريادي بأنه: "ذلك الشخص الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة وينظم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك القبول بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على طلب الموارد والعاملين والمعدات وباقي الأصول ويجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم شيئاً مبدعاً وجديداً، وكذلك يتمتع بالمهارات والخصائص سواء الإدارية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك؛"

كما يعرف الريادي في اللغة الفرنسية بأنه: "هو الذي يأخذ ويتوسط ما بين شيئين، ولديه القدرة على أخذ موقع ما بين المورد والزبون، وكذلك القدرة على أخذ المخاطرة، والعمل على تحويل الموارد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى من الإنتاجية". (بلال، 2010، صفحة 20)

وتأتي كلمة الريادي في اللغة الإنجليزية لتعطي مصطلحا ذا دلالة خاصة، ورغم ثراء اللغة العربية فإن كافة الترجمات لهذا المصطلح اتسمت بالقصور في التعبير عن المدلول المراد باللغة بالإنجليزية، ففي القواميس والأدبيات الإدارية ترجمت إلى المبادر_ المنظم _ المخاطر _ المخطط _ المروج _ صائد الفرص _ صانع الفرص _ المبدع الإنتاجي أو المستثمر، للتعبير عن الراغب في بدء مشروع خاص أو امتلاك مشروعاً بالفعل ويريد أن يديره بصورة صحيحة وسليمة. (غانم، 2017، صفحة 21)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الريادي هو ذلك الشخص المبادر والمبدع الذي يتحمل المخاطرة ولديه القدرة على اكتشاف الفرص واغتنامها من أجل تقديم منتجات وخدمات جديدة.

لقد تم في القرن التاسع عشر الفصل بين الريادي وبين مالك رأس المال، إذ أن المخترعين لم يملكوا المال لتمويل اختراعاتهم وحصلوا عليه من مصادر مختلفة، ولكنهم قاموا بابتكار سلعة جديدة، ولذلك فهم ريادةيون وليسوا أصحاب الأموال، إلا أنه لم يكن من السهل الفصل بين الريادي وبين الإداري، وذلك لأن من مهام الريادي إدارة المشروع أيضا. (الحدراوي، 2010، صفحة 17)

والجدول التالي يوضح أهم الاختلافات بين المديرين والرياديين:

الجدول رقم (01): أهم الاختلافات بين المديرين والرياديين

الرياديون	المديرون
1-البحث عن التفكير	1-البحث عن الاستقرار
2-متخذ للمخاطر	2-تجنب المخاطر
3-مدخل اجتهادي على المستجدات	3-مدخل نظمي على المستجدات
4-مستقل	4-متشارك
5-مبدع	5------
6-باحث عن التحدي	6------

المصدر: حامد كريم الحدراوي وآخرون، الريادة الاستراتيجية ودورها في صياغة استراتيجية التسويق الريادي في منظمات الاعمال، العدد4، المجلد12، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، 2010، ص17.

ثانياً: أدوار الريادي

إن الدور الذي يقوم به الريادي يختلف عن دور المدير، حيث يمارس الأنشطة الآتية: (البنوان،

2011، صفحة 24)

1. ملكية المنظمة: يمتلك العديد من الرياديين منظمات خاصة بهم، وتتصف المنظمات الحديثة بأنها تفرق بين ملكية المنظمة، وبين تشغيلها وإدارتها. وإذا كان الريادي يملك المشروع فإنه يمارس دور المدير ودور مالك المشروع.

2. **إيجاد منظمة جديدة:** يعتقد معظم الباحثين والأكاديميين بأن إيجاد منظمة جديدة هو ما يميز الشخص الريادي عن غيره، لأنه يأخذ على عاتقه مهمة إيجاد وتشغيل جميع العناصر المختلفة المكونة للمنظمة والتي تشمل (الأفراد، الممتلكات، مصادر الإنتاج)، وإعطائها مسمى قانونياً.

3. **تقديم ابتكار إلى السوق:** يعد الابتكار جزءاً مهماً من أنشطة الريادة وعنصر أساسياً لإيجاد الثروة، خاصة وأن تقديم الابتكار هو المهمة الأساسية للمدير، والابتكار ليس محصوراً فقط في تطوير منتج أو تكنولوجيا جديدة، ولكنه يتعدى ذلك إلى ابتكار أو إدخال طريقة جديدة في توزيع الخدمة أو إنتاج المنتج (بطريقة أقل تكلفة أو أكثر ملائمة) من أجل إضافة قيمة جديدة إلى المستهلك.

4. **تحديد الفرصة السوقية:** الفرصة هي الفجوة في السوق بين ما هو محتمل وبين ما هو موجود فعلاً، واستغلالها بتقديم ما هو أفضل وذو قيمة. إن الفرص متوافرة في كل الأوقات، وليس من الضروري أن تعبر عن وجودها، فإذا تم استغلالها فإن هذا يعني أنه تمت رؤيتها وتمييزها بشكل فعال.

5. **القدرة على اكتساب التطبيقات والأساليب والخبرات الجديدة:** يتميز الريادي بالطريقة التي يمارس بها أعماله نتيجة الخبرة أو القدرة على الابتكار أو اكتشاف الفرص الجديدة أو المعرفة، والقدرة الخاصة على اتخاذ القرار حول كيفية تحديد المصادر النادرة في حالات محدودة المعلومات وعدم التأكد.

6. **القدرة على القيادة:** تعد القيادة من المهارات التي يجب أن يتحلى بها الريادي عند تطوير مشروعه، إذ تم اعتبارها عاملاً مهماً لنجاح الإدارة من خلال: (ممارسة دور القيادة في بناء الاستراتيجية، والتأكد من فهم المرؤوسين للأهداف وإدراكهم لأهميتها وتأييدهم لها، والقدرة على تغيير الرموز والشعارات، والتأكيد على وجهات النظر الجديدة، والمرونة وحب خوض التجارب الجديدة).

ثالثاً: خصائص الريادي

الخصائص الريادية ميزة إنسانية تعبر عن القدرات والسمات التي تتوفر في شخص معين لكي يكون ريادياً في مجال اهتماماته من خلال تجسيد أفكاره في واقع عملي. والريادي لكي يكون كذلك يجب أن تتوفر فيه خصائص ومميزات تتمثل في: (جبريل، 2020، صفحة 18)

1. الخصائص الشخصية: وتشمل:

أ. **الثقة بالنفس:** أن الأشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس يشعرون بأنهم يمكن أن يقابلوا التحديات، وعن طريق ذلك يستطيع أصحاب الأعمال الصغيرة والرياديون أن يجعلوا من أعمالهم عمالاً ناجحة.

ب. **الاستعداد والميل نحو المخاطرة:** إن البعض يعتقد أن الرياديين هم الأشخاص الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة، ولكننا نعتقد أن أي شخص لديه الشجاعة أن يبدأ عمالاً جديداً أو فريداً، هو رجل ريادي حيث يحمل هذا المشروع والعمل نوعاً من المخاطرة.

ج. **الحاجة للإنجاز والنجاح:** يعرف الرياديون أهدافهم جيداً، ويعملون بمتابعة لتحقيق تلك الأهداف، أنهم منظمون فسيولوجياً على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح، ويملكون درجات أكبر من الأشخاص العاديين حيث يقدمون مسؤولية ذاتية لأعمالهم ووظائفهم.

د. **التفاؤل:** إن أصحاب الأعمال الصغيرة يمتلكون خاصية التفاؤلية، فهم غير متشائمين، إنهم متفائلون أكثر من غيرهم، إذ أن هذه الخاصية تجعلهم يتوقعون نجاحات في أعمالهم وتحركاتهم مما تجعلهم بسبب هذا التفاؤل دائماً ما يحاولون حتى يصلون إلى تحقيق نواتهم وطموحاتهم ونجاحاتهم. (احمد هيج، 2018، صفحة 14)

2. الخصائص السلوكية: وتشمل:

أ. **المهارات التفاعلية:** وهي المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الإبداع وإقامة قنوات اتصال فعالة وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الأداء.

ب. **المهارات التكاملية:** وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأنها خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال بين الفعاليات والأقسام. (اسماعيل، 2010، صفحة 74)

3. الخصائص الإدارية: وتشمل:

أ. **المهارات الإنسانية:** وهي القدرة على إقامة علاقات إنسانية جديدة داخل المشروع، والعمل على تطوير هذه العلاقات الإنسانية باستمرار على أساس الاحترام المتبادل والثقة المتبادلة والإشادة الدائمة بالعنصر

البشري ودوره الكبير في إنجاح المشروع، ويحتم على هذا المبادر الناجح الاهتمام بمشكلات العاملين معه خارج نطاق العمل والمشروع وهو ما يخلق لديهم الروح الأسرية والدافع والإخلاص في العمل.

ب. **المهارات الفكرية:** ويقصد بها اكتساب وتمتع المبادر بالأسس العلمية في الإدارة واتخاذ القرارات، وتحليل المشكلات والقضايا اليومية والطارئة في العمل، وسرعة الوصول إلى أسبابها الحقيقية، وإيجاد الحلول السريعة لها. (خربوطلي، 2018، صفحة 14)

المطلب الثالث: الأنماط والمهارات الريادية

يستعرض هذا المطلب أنماط الرياديين وأهم المهارات الريادية:

أولاً: الأنماط الريادية

صنف الرواد الى خمس مجموعات: (البنوان، 2011، صفحة 29)

1. **المثاليون (Idéalistes):** هم الذين يحبون العمل الجديد المبدع او يشعرون ان له معنى ومتعة شخصية، وما يثير الأشخاص ضمن هذه المجموعة الرضا الشخصي والمعنوي من متابعة الأفكار الجديدة.
2. **الباحثون (Optimizers):** يرون أن امتلاك عمل معين هو الغاية الأساسية حيث يتحقق لهم الرضا الكامل بهذا التملك، وفي العادة يرغب هؤلاء بالاستقلالية وإيجاد منظمتهم الخاصة.
3. **المثابرون (Hard Workers):** إذ يعمل أصحاب هذه الفئة بجد ومثابرة لساعات طويلة ويسعون إلى زيادة حجم الأعمال وكسب المزيد من الأرباح، وفي الغالب فإن المردود المالي بالإضافة إلى الموقع الاجتماعي يولد المزيد من الرضا لهذه المجموعة من الرواد.
4. **الشطار (Jogglers):** هم ذوي طاقات هائلة وهمة عالية، يستمتعون بمعرفة كامل التفاصيل مهما كانت صغيرة ومهما فرضت عليهم من محددات وقيود تعوق تحقيق ذلك.
5. **المؤازرون (Sustainers)** هذه المجموعة تركز على إيجاد موازنة بين عملهم الخاص وحياتهم الشخصية ولا يرغبون بالتضحية في جانب لصالح الآخر.

والجدول أدناه يوضح الأنماط الريادية وأبرز مؤشرات كل نمط:

الجدول رقم (02): الأنماط الريادية وأبرز مؤشرات كل نمط

ت	النمط	مؤشرات قياسية
1	idealistes المثاليون	يحبون العمل الجديد المبدع او الذي يشعرون ان له معنى و متعة شخصية.
2	optimizers الباحثون	يسعون لتملك عمل لأنه يمهل غايتهم الأساسية ويحقق لهم الرضا الكامل.
3	hardworkers المثابرون	يعملون ساعات طويلة بجد ومثابرة او يسعون الى زيادة حجم العمل وكسب المزيد من الأرباح.
4	Joggers الشطار	يستمتعون بمعرفة كافة التفاصيل مهما كانت صغيرة ومهما كانت القيود والمحددات التي تعوقهم.
5	Sustainerrrs المؤازرون	الموازنة بين عملهم الخاص وحياتهم الشخصية ولا يجيدون عوامل العمل ليصبح كبيرا.

المصدر: ازهار نعمة ابو غنيم واخرون، الريادة الاستراتيجية ودورها في صياغة استراتيجية التسويق الريادي في منظمات الاعمال، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، العدد4، المجلد 12، جامعة الكوفة، العراق، 2010، ص21.

ثانيا: المهارات الريادية

لقد صنفت المهارات الريادية إلى ثلاث أنواع رئيسية والمتمثلة في: (خلوفي، 2019، صفحة 47)

1. **المهارات التقنية:** تشمل مهارات الكتابة وتحليل البيئة الخارجية ومتغيراته والتعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة وبناء الشبكات والتدريب، والعمل ضمن فريق وغيرها.

2. **مهارات إدارة الأعمال:** وتشمل وضع الأهداف والتخطيط وصنع القرار، وإدارة العلاقات الإنسانية والتسويق والمبيعات، والمهارات المالية والمحاسبية والرقابة وتقييم الأداء والقدرة على التفاوض الفعال، وتنظيم وإدارة نمو المشروع.

3. **المهارات الشخصية:** وتشمل عمق السيطرة الداخلية والمخاطرة والإبداع والابتكار، والقدرة على التغيير والمثابرة والعمل الجاد، والرؤية القيادية.

والجدول أدناه يوضح أنواع المهارات الريادية:

الجدول رقم (03): مهارات رائد الاعمال

المهارات التقنية	مهارات ادارة الاعمال	مهارات الريادي الشخصية
الكتابة	يوضح الاهداف والتخطيط	الالتزام والرقابة
القدرة على الاتصال	صنع القرار	اخذ المخاطرة
مراقبة البيئة	التسويق	الابداع
الاعمال التقنية	المالية	القدرة على التقييد
التكنولوجية	المحاسبة	المثابرة
الشخصية	الادارة	الرؤية القيادية
الاصغاء		يركز على التقييد
القدرة على التنظيم	الرقابة	
بناء العلاقات	التفاوض	
العمل ضمن طريق مدرب	طرح المنتج	
	تنظيم النمو	

المصدر: قرفي عبد العزيز، قياس اتجاهات طلبة الماستر لمكانة برامج تعليم ريادة الأعمال في تحفيزهم نحو التفكير الريادي، مجلة آفاق للبحوث والدراسات، العدد 2، المجلد 4، جامعة باجي مختار، عنابة، 2021، ص 298.

المطلب الرابع: المنظمات الريادية

المنظمات الريادية هي المنظمات التي تتميز بالإبداع والابتكار والتغيير، والتي تعمل على تحويل الفرص المتاحة إلى أعمال ناجحة ومستدامة.

أولاً: تعريف المنظمات الريادية

تعرف المنظمات الريادية بأنها: "تلك المنظمات التي يكون لديها القدرة على الإبداع والابتكار، من خلال منتجات جديدة أو طرق جديدة في الإنتاج، وأسواق جديدة ونماذج جديدة في المنظمات، والتي تركز على إدارة الاستراتيجية في تحسين الأداء؛"

والمنظمة الريادية هي تلك المنظمة التي تكون قادرة على إيجاد شيء جديد ذي قيمة في الوقت المناسب، مع الأخذ بالاعتبار الموارد المالية والمعنوية والمخاطر الاجتماعية، وتوفير الحوافز والاستقلالية للعاملين لكسب قناعاتهم. (خلف، 2008، صفحة 87)

كما تعرف بأنها: "تلك المنظمات التي تبني شيئاً ذا قيمة من لا شيء، وتقوم على اغتنام الفرص بناء على الموارد والمصادر وضمن رؤية محددة مع الأخذ بعين الاعتبار تقدير المخاطر على الأنشطة الريادية". (بن حارث و دردور، 2015، صفحة 180)

من خلال التعريفات نستنتج أن المنظمات الريادية هي مؤسسات تتميز بالابتكار والإبداع في خدماتها ومنتجاتها.

ثانياً: خصائص المنظمات الريادية

يرى Peter Drucker ان المنظمة الريادية تتميز بأربعة صفات أساسية وهي: (ضيف، 2020، صفحة 36)

1. مقدار خلق الثروات: فالمشروعات الصغيرة تهدف إلى توليد مستمر ومرضي لصاحبه يتجاوز ويكون أفضل من التوظيف التقليدي، اما ريادة الأعمال فتهدف إلى إنشاء ثروة مستمرة ودائمة يتجاوز مداها الأحلام البسيطة إلى بناء الثراء الكبير.

2. سرعة بناء الثروة: إن المشروعات الصغيرة تبني ثروتها عادة عبر حياة صاحبها وفق وقت زمني طويل، في حين الثروة الريادية يبنيها رائد الأعمال خلال زمن قياسي في حياته العملية لا تتجاوز عادة خمس إلى عشر سنوات.

3. المخاطرة: تتميز ريادة الأعمال بالمخاطرة العالية، وهي الثمن الذي يتوقع لرائد الأعمال ان يدفعه مقابل الثراء، ويغير المخاطرة فإن الريادة تزول وتكون مشروعاً صغيراً.

4. الابتكار والإبداع: تتصف ريادة الأعمال بالإبداع والابتكار، وتحويل تلك الأفكار إلى منتجات وخدمات مريحة وهي أكثر بكثير مما يمكن أن تتصف به المؤسسات الصغيرة، هذا الابتكار والإبداع يحقق لريادة الأعمال الميزة التنافسية المستدامة التي تخلق الثروة، أن تظهر تلك الإبداعات والابتكارات بصيغة منتجات جديدة أو خدمات ذات قيمة مضافة، أو أساليب إدارية وعملية وتقنية جديدة.

بالإضافة إلى ضرورة توفر عناصر أساسية تتكون من:

- المبادرين (الأفراد أو الجماعات التي تأخذ المبادرة).

- المنظمة (التي تضمن كافة الموارد من أجل إنجاز الأهداف الموجودة).
- الاستقلالية (في اتخاذ القرارات من طرف المبادرين).
- البيئة (كافة الأحداث المتعلقة بالأنشطة الريادية المرتبطة بالفرص والموارد والمنافسين).

المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول ريادة الأعمال

اكتسب مفهوم ريادة الأعمال أهمية كبرى في الآونة الأخيرة، وباتت الدول تتسابق في دعم قطاع مشروعات ريادة الأعمال، خاصة تلك التي تتسم بالإبداع والابتكار للخروج بأفكار ريادية تفتح آفاق لمنتجات جديدة وتنوع في اقتصاد الدول وتعزز من نموها الاقتصادي. (العضاهي، 2022، صفحة 32)

المطلب الأول: ماهية ريادة الأعمال

نحاول ضمن هذا المطلب التطرق إلى أساسيات ريادة الأعمال

أولاً: مفهوم ريادة الأعمال

لقد أعطيت مجموعة من تعاريف لريادة الأعمال نذكر منها:

عرفت ريادة الأعمال بأنها: " عملية تحديد مشروع تجاري معين للبدء به والتركيز عليه وتوفير الموارد اللازمة وتنظيمها وتحمل المخاطر في سبيل تحقيق ربح مالي". (بوكحيل، 2021، صفحة 554)

كما عرفت بأنها: " عملية ايجاد منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح او النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد". (بن ناصر المبيرك و بن عبد الله الشميري، 2015، صفحة 13)

كما يعرف Banney و Busentiz ريادة الأعمال بأنها: " عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري، مع التركيز على ان تكون المحصلة النهائية لهذا الجهد اما زيادة في الدخل او استقلالية أكثر إضافة الى احساس بالفخر نتيجة الجهد الإبداعي الذي تم بذله ". (طعيبة و عبيرات، 2021، صفحة 73)

من خلال تعاريف السابقة نستنتج ان ريادة الأعمال هي عملية انشاء وتطوير مشروع جديد يمكن تحويل الأفكار إلى أعمال من خلال الاستثمار في الموارد والخبرات والمهارات المتاحة.

ثانياً: خصائص ومميزات ريادة الأعمال

- لريادة الأعمال مجموعة من الخصائص والمميزات، نوجزها فيما يلي: (بوعتلي، 2022، صفحة 463)
- تتزامن الريادة مع مهارات وقدرات رجال الأعمال المبتكرين والبدعين والتميزين وبذلك فإن الأنشطة الريادية تتطلب مهارات خاصة غير اعتيادية.
- تتميز الأنشطة الريادية بتوافر رؤيا استراتيجية مستقبلية.
- تتميز العمليات الريادية بالقدرة على انشاء مشاريع صغيرة ذات الصفة المستمرة وان تعمل على تطويرها وتهيئة المقومات التنافسية لخلق إجراءات ابتكارية.
- تتصف الريادة في الأعمال على قدرتها على التكيف والموائمة مع الأحداث والمتغيرات البيئية وسرعة الاستجابة للحاجات والرغبات الخاصة بالمستهلكين، فضلا من القدرة على مواجهة التحديات التنافسية وفقا لأخلاقيات الأعمال.
- تتصف ريادة المنظمات بالتصوير العالي للقدرات المتميزة على تحقيق اهداف أصحاب المصالح وتعظيم ثروة المالكين.

ثالثاً: اهداف وأهمية ريادة الأعمال

1. اهداف ريادة الأعمال:

- تسعى المؤسسات الريادية لتحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها: (دروم، 2019، صفحة 28)
- تحسين الوضع الحالي والمستقبلي للشركة.
- زيادة الدخل الوطني او النمو الاقتصادي.
- السعي على إنتاج المزيد من السلع مع خلق أسواق جديدة.
- التأكد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاج.
- إقامة مشروعات جديدة او استقلال المشروعات الجديدة، او الوحدات داخل المنظمات.

- تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الأعمال على مستوى التنظيم المؤسسي.
- إعادة التفكير في توجهات الشركة والفرص المتاحة لها أو ما يسمى بالتجديد الاستراتيجي.
- ويمكن إضافة أهداف أخرى لريادة الأعمال نذكر منها: (ابراهيم، 2015، صفحة 142)
- توفر المزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة.
- تطوير المزيد من الصناعات، خصوصا في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفيد من التطورات الاقتصادية.
- التشجيع على تصنيع الموارد المحلية في صورة منتجات سواء الاستهلاك المحلي او للتصدير.
- تشجيع المزيد من الأبحاث والدراسات وتطوير الاجهزة والمعدات الحديثة للسوق المحلي.
- التحرر والاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين.
- التقليل من هجرة الخبراء بتوفر مناخ محلي جديد لريادة الأعمال.

2. أهمية ريادة الأعمال:

- تساهم ريادة الأعمال بجملة من المنافع أهمها: (ال فيجان و سلمان، 2022، صفحة 74)
- خلق الثروة من خلال توفير منتجات (السلع والخدمات) متفوقة لتلبية حاجات متقدمة للزبائن، ومن ثم توسيع ونمو المنظمات، وتطوير المناطق التي تتواجد فيها.
- إيجاد أعمال وأنشطة اقتصادية جديدة، توفر فرص العمل، وتخلق أسواق 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 فيه كونها قادرة على المحافظة على تنافسيات الأعمال محليا وخارجيا.

- تحقيق رضا ولاء زبون متفوق بامتلاك المرونة الاستراتيجية اللازمة، وتشجيع الابتكار.
 - تعزيز سمعة الاعمال من خلال الاستقامة والمسؤولية.
 - محرك ودافع اساسي لتغير ثقافة المجتمع عن طريق تغير ثقافة الاعمال.
- كما يمكن أن تحقق لنا ريادة الأعمال منافع أخرى منها: (مولات و بودية، 2022، صفحة 296)
- تنمية القدرات الادارية والتنظيمية لمديري المشروعات.
 - خلق مجتمع منتج من الشباب يثق في قدراته ومؤمن بالعمل الحر.
 - تحقيق العدالة في التنمية الاجتماعية المتوازنة بين مختلف فئات الدولة.
- هناك فوائد كثيرة يمكن أن تتحقق من ريادة الاعمال تتمثل في الاتي: (سلامة، 2021، صفحة 588)
- **الاستقلالية:** ذلك أن المؤسسة تتبع لرائد العمل الاستقلالية والفرصة لتحقيق ما يصبو اليه.
 - **تحقيق أقصى الطموحات:** إذ يجد رواد الاعمال في استثماراتهم فرصة للتعبير عن الذات وتحقيق الذات، فهم يعلمون أن حدود نجاحهم هو ابداعهم، وحماسهم ورؤيتهم. فامتلاك الاستثمار يمنحهم الشعور بالقوة والتمكن.
 - **فرصة للتميز:** إذا يمكن من خلال الريادة تحقيق اهداف متميزة ومختلفة عن الآخرين.
 - **فرصة لتحقيق الأرباح:** ذلك أن الأرباح التي تسعى رواد الاعمال لتحقيقها تعتبر من أهم الدوافع لإنشاء المؤسسات.
 - **ايجاد فرص عمل جديدة:** حيث أن ما يميز ريادة الاعمال انها لا تقدم للرائد عمل فحسب، بل تجعله قادرا على ايجاد فرص عمل لآخرين.

رابعاً: أبعاد ريادة الأعمال

هناك أربعة أبعاد رئيسة للريادة وهي: (دروم، 2019، صفحة 05)

1. الإجراءات الاستباقية:

هي اتخاذ الإجراءات والمبادرة من خلال اكتشاف الفرص المتاحة، والبحث عن الأسواق التي تدعم من المركز التنافسي للمؤسسة، وقدرتها وجاهزيتها على تقديم المنتجات الجديدة التي تتميز بيها عن المؤسسات الأخرى في ذات الصناعة، فالإجراءات الاستباقية تشير قدرة المؤسسة على مواجهة الظروف المتحتملة، والتفوق على المنافسين من خلال تهيئة العاملون فيها، واستخدام الموارد الكفؤة، ودراسة السوق وعوامله، مما يتيح لها القدرة على التنبؤ بتحركات المنافسين والتحرك على أساسها، وهذا يتطلب منها أن تعتمد على التخطيط الاستراتيجي، لمعرفة الأداء التشغيلي والأداء التنافسي والأداء المالي لها.

2. تحمل المخاطر:

تعرف المخاطرة بأنها عملية اتخاذ قرارات جريئة لغرض اغتنام فرص والوصول لنتيجة ايجابية، حيث تمثل المخاطرة إطار للوصول إلى الريادية الذي يشير للرغبة في المغامرة، وتتمثل بقدرة المؤسسة على تحمل المخاطر التي تواجهها، والسرعة في عملية اتخاذ القرار السليم لذلك. وتتمثل قدرة المؤسسة في تحمل المخاطر بإقدامها على المخاطرة وتحمل نتائج ذلك من خلال إطار عمل منظم هدفه التوجه إلى الريادة، وتحقيق أرباح في حال نجاح الإطار المخطط له، فالمؤسسة في الغالب تواجهها ثلاثة أنواع للمخاطرة وهي:

- مخاطرة العمل الناتجة عن المجازفة دون معرفة احتمالية النجاح.
- المخاطرة المالية الناتجة على استخدام كم كبير من الموارد التي تمتلكها المؤسسة دون ايجاد احتياط لذلك.
- المخاطرة الشخصية الناتجة عن موقف المدير تجاه شيء ما او اتباعه لطريقة ما دون النظر للاحتتمالات.

3. الابتكار والإبداع:

ان تبني المؤسسات للأنشطة الإبداعية يؤدي إلى خلق قيمة لها، ويساعدها في السعي لإيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات، والابداع هو قدرة المؤسسة على ايجاد افكار أخلاقية او قدرتها للحصول على المعلومات واتاحتها لدى العالمين لمساعدتهم في إنجاز الاعمال بطريقة إبداعية، ويعد عامل الإبداع عنصر مهم للارتقاء بمستوى المؤسسة وعمالها ودفعها نحو التوسع الخارجي. وينص الإبداع على انجاز الاعمال بالطرق الإبداعية والمختلفة للتفوق بآدائها عن المؤسسات الأخرى.

4. انتهاز الفرص:

يعد أمر انتهاز الفرص أو استغلالها أمراً في بالغ الأهمية، وهي قدرة المؤسسة على استغلال الظروف التي تواجهها في خلق منتجات أو خدمات توافي ذلك، فعملية الريادة تتمثل في قدرة المؤسسة على إشباع الحاجات غير المشبعة للفرد وللسوق، والاستحواذ عن الفرص قبل المنافسين. والفرص تأتي لعدة أسباب منها:

- عدم تماثل المنافسة في السوق.
- عدم تماثل عوامل إنتاج السلع والخدمات.
- عدم تماثل توزيع المعلومات المتعلقة بالمنافسة بين الأفراد والمنظمات.

ومن سمات وخصائص الفرص المربحة والمهمة ان تكون جذابة وقابلة للتحقيق وبفترة زمنية كافية للانتشار، وان تكون ذات قيمة ومربحة وتحقق منافع.

المطلب الثاني: دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب

تلعب الجامعة دوراً حيوياً في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، حيث توفر لهم الفرص المناسبة لتعلم المهارات اللازمة لبناء وإدارة عمل ناجح. وفيما يلي بعض الأمور التي يمكن للجامعات القيام بها لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.

أولاً: مفهوم ثقافة ريادة الأعمال

من الضروري التعرف على ثقافة ريادة الأعمال، حيث تعد من المفاهيم ذات الأبعاد الاقتصادية الهامة في المجتمع.

تعرف ثقافة ريادة الأعمال على أنها: "مزيج من القيم الشخصية والمهارات الإدارية والسلوكيات التي تميز رائد الأعمال من حيث روح المبادرة والخاطرة والقدرة الابتكارية، وإدارة علاقات المشروع مع البيئة الاقتصادية. وثقافة ريادة الأعمال هي برمجة جماعية للعقل تجاه قيم ومعايير ريادة الأعمال مثل الاستباقية والمخاطرة وقبول الفشل والانفتاح على الأفكار الجديدة والفردية والاستقلالية والإنجاز، على سبيل المثال لا حصر فتثقافة ريادة الأعمال هي سمة نفسية مجتمعية للسكان". (مدخل و طير، 2021، صفحة 194)

ثانياً: دور الجامعة في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب

تساهم ريادة الأعمال في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات محلياً وعالمياً، وفي نفس الوقت تحقيق التوازن بين كون الجامعة مؤسسة تعليمية عامة، وكوسيلة للتسويق وريادة الأعمال، كما أن اكتساب الطلاب المهارات الريادية يتطلب من الجامعات بذل المزيد من الجهود لاكتساب هؤلاء الطلاب هذه المهارات، وتأهيلهم نفسياً وفكرياً للبدء في العمل الحر، حيث اتجهت العديد من الجامعات في أنحاء العالم إلى تصميم البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال، كما اتجهت الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة في أعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال. ونتيجة لذلك ما يسمى بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب حتى يكون رواد الأعمال في المستقبل، وتدريبهم على كيفية بدء مشروعات خاصة، واكتساب المهارات الريادية اللازمة، كما يستهدف هذا النوع من الجامعات إدارة وتنظيم مشاريعهم بطريقة ريادية وتقديم المساعدات المالية لهم، كما يقع على هذه الجامعات مهمة تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر، والرغبة في تحمل المخاطر، وتدريبهم على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلى مشروعات هامة، واكتسابهم مهارات أعداد وتنفيذ المشروعات، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلاب. (الرميدي، 2018، صفحة 377)

بالإضافة إلى بعض المرتكزات الضرورية لزيادة دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وتتمثل هذه المرتكزات فيما يلي: (طارق عبد الله، 2022، صفحة 104)

- ترتكز الجامعة على خلق فرص العمل بدلاً من التركيز على توظيف، وذلك من خلال تطوير البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، واستحداث بعض البرامج والمقررات الدراسية التي تعزز التعلم الريادي، بهدف إيجاد قاعدة من الخريجين الراغبين في العمل الحر وخلق فرص عمل جديدة.

- قيام الجامعات بعقد شركات وبروتوكولات تعاون مع كافة القطاعات ذات العلاقة بها، مثل الجهات الحكومية أو المؤسسات الخاصة أو المجتمع المحلي أو الخريجين، والتواصل المستمر فيما بينهم.

- توفير الدعم الكامل من قبل الإدارة العليا، وإيمانها بأهمية ريادة الأعمال، وسعيها لتوفير كافة المتطلبات المالية والمادية لرواد الأعمال.

- الاستغناء عن أساليب التعلم والتعليم القائمة على حفظ والتلقين، واستبدالها بأنماط التعليم القائمة على الابتكار والابداع، ودفع الطلاب لخلق المعرفة بدلا من تلقيها فقط، وتشجيعهم على عرض آرائهم ومقترحاتهم، ودعمها ومحاولة مناقشتهم في آليات تنفيذ بشكل إبداعي.

المطلب الثالث: الآليات التي تساهم في تفعيل دور الجامعات في دعم ونجاح ريادة الاعمال

تلعب الجامعات دورا هاما في دعم ريادة الاعمال وتشجيع الابتكار والتطوير في المجتمع، ولتحقيق ذلك يمكن تفعيل دور الجامعات من خلال عدة آليات، ومنها:

اولا: التعليم الريادي

يساهم التعليم الريادي في تحسين جودة مخرجات التكوين الجامعي فالتعليم الريادي هو: " عملية منظمة لتطوير الصفات والقيم الريادية لدى الفرد، وتعزيز الابداع والابتكار والتطوير والاستكشاف، والاستفادة من الفرص، واكتساب المهارات الادارية القائمة على الإدارة المنهجية لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال التجارية بكفاءة وفعالية، وتحقيق الربحية والنمو المستدام ". (بن حامد و بن حبيرش، 2021، صفحة 136) ويعرف كذلك بأنه: "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على اعلام، وتدريب اي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس مشاريع الأعمال وتطوير مشاريع الأعمال الصغيرة ". (قرفي، 2021، صفحة 300)

كما يمكن القول بأنه: "نوع من انواع التعليم الذي يمكن من خلاله التأثير في نمو وتطوير الريادي من خلال التدريب الفني والمهني، ويتم من خلاله توليد الرغبة والقدرة لدى الفرد للسعي نحو استثمار الفرص في المجتمع من ناحية، وأن يكون قادرا على بناء مشروع بنجاح اعتمادا على الفرص المحددة من ناحية اخرى ". (عليوط و فرعون، 2022، صفحة 120)

وعليه يمكن أن نستنتج ان التعليم الريادي هو عبارة عن مجموعة من برامج التدريسية التي تهدف إلى اكساب الفرد مجموعة من المهارات والمعارف اللازمة التي تسمح له بالابداع والابتكار والتطوير وتحمل مسؤولية انشاء مشروع خاص به.

يلقى التعليم الريادي اهتمام كبير من طرف الهيئات الحكومية وحتى من طرف أصحاب المشاريع الريادية، وذلك نظرا للأهمية هذا النوع من التعليم، حيث يساهم هذا النوع من التعليم في تفسير ثقافة الأفراد والمجتمع، وفي اعداد وتأهيل الثروة البشرية، كما أن له أهمية تتمثل في: (جودي و بن غزال، 2020، صفحة 19)

- التعليم الريادي أصبح وسيلة العصر في تغير ثقافة الأفراد والمجتمع وأساليب تفكيرهم ليصبحوا مبادرين، لديهم الارادة والقدرة لتحويل الأفكار او الاختراعات الى مشروعات تجارية ناجحة، وهذا يفتح آفاقا اخرى للنظر لدور الأفراد في ادارة المعرفة.
- توفير أفراد ريادين قادرين على العمل في وظائف الدولة المختلفة، ويسهمون في الوقت نفسه في رفع مستوى الاقتصادي والاجتماعي لأفراد الدولة وزيادة رفاهيتهم، كما يعمل التعليم الريادي على تعديل أنماط السلوك التقليدي ونمط التفكير التقليدي ونظام القيم والاتجاهات بما يناسب الطموحات التنموية للمجتمع.
- كما أن نشر وتعزيز وادماج التعليم الريادي في الجامعات له نتائج كبيرة ومكتسباته المستقبلية واثاره القوية على التنمية المستدامة، لأنه يخلق قاعدة عريضة من الريادين المبدعين في جميع المجالات من خلال اعداد طلاب الجامعة لثقافة ريادية قوامها الإبداع والابتكار والإنجاز.
- زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات اعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية، والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكل البطالة والفقر، وإنتاج رواد في الإبداع والابتكار يمكن من التحول نحو احداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.

ثانيا: الثقافة الريادية

الثقافة الريادية تساعد على التغيير والتجديد إذا تعمل على ايجاد التالف بين جميع العاملين بالمؤسسة في تحقيق الفرص لرفع ارصدة المؤسسة التي تساعد على ايجاد مشاريع الاعمال الجديدة، وتعرف الثقافة الريادية بأنها: " الجو او المناخ الذي يساعد او يشجع على توليد الأفكار والابداع والتجربة". وهناك عدد من المكونات الخاصة بالثقافة الريادية وهي: إمكانات التنظيم للقيام بالتجربة، والقيام بالمخاطرة

ومشاركة العاملين في عملية تطوير المنظمة، ورفض السلوك الدفاعي بل الاستباقية من أهم عناصرها، القدرة على تشكيل فرق عمل مستقبلي للمشروع، الاعتراف الرسمي بالنجاحات والعمليات الإبداعية بل يؤدي إلى أداء تنظيمي عال.

وتؤدي الثقافة الريادية دورا حيويا في دعم وتطوير ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي حيث:

- تتميز الثقافة الريادية بوجود وثيقة عمل تشجع الإبداع وتتمس أفرادها بالقدرة على مواجهة التحديات وحب المخاطرة في اتخاذ القرارات، فهي ثقافة موجهة نحو تحقيق الهدف وإنجاز العمل والتركيز على النتائج.
 - يعتبر التعليم من العناصر التي تتدرج تحت الثقافة الريادية فهو محور رئيسي في تنمية ريادة الأعمال وتطوير مهارات الإبداع والمبادرة، وبالتالي يمكن ترسيخ ريادة الأعمال منذ مراحله الأولى وصولا للتعليم الجامعي.
 - يرتبط مفهوم الثقافة الريادية بالاتجاه الاجتماعي الايجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية الذي يساعد ويدعم النشاط الريادي وهي من العوامل التي تساعد على تحديد اتجاهات الطلاب نحو مبادرات ريادة الأعمال حيث أن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها تساعد في الترويج لحدوث تغييرات وتحولات اقتصادية وابتكارية جذرية في المجتمع.
- (محمد اسماعيل، 2018، صفحة 431)

ثالثا: القيادة الريادية

تعرف القيادة الريادية بأنها: " العملية التي تشمل وضع اهداف محددة، وتوفير الفرص، وتمكين الأفراد، وتطوير نظام الموارد البشرية، ولهذا يرى البعض أن القيادة الريادية تتطلب توفير القدرة على التأثير في الآخرين، وإدارة الموارد البشرية بنجاح من خلال ما يتمتع به من مهارات.

والقيادة الريادية هي: " عملية بموجبها يقوم الفرد او مجموعة من الأفراد بخلق رؤية وخلق روح المبادرة والابتكار داخل منظمة قائمة والعمل في فريق لتفعيل وتحقيق الرؤية في سرعة كبيرة، بالإضافة إلى القدرة على التأثير في الآخرين وإقناع العاملين بضرورة التحلي بالمخاطرة والاستباقية والتحريض على الابتكار والإبداع، وتهيئة الظروف التي تؤدي إلى النجاح في إدارة الموارد، كما تشير القيادة الريادية إلى القدرة على

العمل في بيئات غامضة وغير مؤكدة داخل التنظيم والتعامل مع العناصر الرئيسية". (محمد اسماعيل، 2018، صفحة 434)

كما تعرف بأنها: "عملية خلق رؤية ريادة الأعمال الملهمة لفريق العمل"، وتتكون من ثلاث عوامل وهي: (الحواجرة، 2018، صفحة 417)

1. المبادرة: وتشير إلى قدرة التأثير في الآخرين لحفزهم على الإبداعات بدلا من انتظار الفرصة الجيدة للقدم.

2. الإبداع: يعني القدرة على التفكير وتطوير الأفكار المفيدة للمنظمة وزيادة الاستفادة منها بشكل أفضل من الموارد.

3. تحمل المخاطر: وهو الاستعداد لتحمل عدم التأكد والتعقد البيئي واتخاذ عبء المسؤولية للتنبؤ بمتغيرات المستقبل.

فالقيادة الريادة لها مجموعة من المهام ومجموعة من الخصائص: (ثامر و باهي، 2021، صفحة 168)

بالنسبة للمهام:

- تطوير الكادر البشري للجامعة.
- احداث التكامل بين مكونات الجامعة.
- تطوير نظام رقابي.
- تحديد التوجه الاستراتيجي للكلية.

ومن الخصائص الهامة:

- الإيمان بأهمية الفكر الريادي.
- المبادرة والاستباقية واستغلال الفرص.
- القدرة على اتخاذ قرارات جريئة والمخاطرة.

- إيجاد الحلول بطريقة إبداعية.

رابعاً: حاضنات الأعمال

حاضنات الأعمال، أو مسرعات الأعمال ولها أسماء مختلفة أخرى فلقد تعددت واختلفت التعاريف التي قدمت لها وقد اخترنا منها ما يلي:

"هي حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات واليات المساندة والاستشارة، توفرها ولمرحلة محددة من الزمن مؤسسة قائمة، لها خبرتها وعلاقتها بالمباردين الذين يرغبون بالبداية في إقامة مؤسسة صغيرة بهدف تخفيف أعباء مرحلة الانطلاق". (عايب، 2019، صفحة 27)

ويمكن القول ان حاضنات الأعمال هي: "بيئة متكاملة من التسهيلات والليات المدعمة لرواد الأعمال في ادارة وتنمية وتطوير المؤسسات الاقتصادية، ورعايتها لمدة محدودة لا تتجاوز في الغالب ثلاث سنوات، بما يكفل لها فرص أكبر للنجاح ويقلل من حجم المخاطرة واحتمالات الفشل التي تصادفها من خلال تهيئة كيان قانوني مؤسس لهذا الغرض يتمتع بالإمكانات والعلاقات التشابكية اللازمة". (سلاطية، 2013، صفحة 33)

كما تعرف بأنها: "بناء مؤسسي حكومي او خاص تمارس مجموعة من الأنشطة التي تستهدف تقديم المشورة والنصح والخدمات والمساعدات المالية والإدارية والفنية لمنشآت الأعمال والصناعات الصغيرة في المراحل الأولى لبدء النشاط او أثناء ممارسته، أو من خلال مراحل النمو التي تمر بها المنشآت المختلفة، كما توفر هذه الحاضنات فرصاً للشركة في الخدمات المكتسبة والتجهيزات والآلات والتأجير ونقل التقنيات". (دروم، 2019، صفحة 03)

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف حاضنات الأعمال بأنها عبارة عن مؤسسة تهدف إلى مساعدة المؤسسات الناشئة من خلال توفير الدعم اللازم من الوسائل والمعدات بهدف تخفيف أعباء الانطلاق.

المطلب الرابع: عوامل ومعوقات نجاح ريادة الاعمال داخل الجامعات

تعد ريادة الأعمال من أهم المجالات الحديثة في العالم اليوم، حيث تشكل المشاريع الناشئة جزء هاماً من اقتصاد الدول وتساهم في خلق فرص العمل وتطوير الابتكارات التي تلبي احتياجات المجتمع وتعتمد ريادة الأعمال على روح المبادرة والابداع والشغف بتحقيق الأهداف وتحويل الأفكار إلى مشاريع ناجحة وتتطلب ريادة الأعمال العديد من المهارات والخصائص الضرورية مثل الرؤية الواضحة والادارة الجيدة والقدرة على التكيف والتغيير، وغيرها من الخصائص.

اولاً: عوامل نجاح ريادة الأعمال

من أبرز عوامل نجاح الاعمال ريادية ما يأتي: (ثامر و باهي، 2021، صفحة 168)

- وجود الخبرة الجيدة للريادين في المشروع او الفكرة المراد إقامتها.
- الاستفادة من التجارب الفاشلة السابقة والبناء عليها.
- وجود علاقة او شبكات مهنية مهمة للريادي فتساعده على النجاح في المشاريع.
- الحصول على التمويل الكافي لتحويل الأفكار الريادية من صيغة نظرية إلى واقع عملي.
- تحديد العقبات الحقيقية التي قد تعترض المشاريع الريادية من أجل تلاقيها والحد من تأثير على نجاح المشروع.

ثانياً: معوقات نجاح ريادة الاعمال

تواجه الاعمال ريادية معوقات تم ذكرها فيما يلي: (ثامر و باهي، 2021، صفحة 169)

1. الخوف من الفشل:

في الغالب تجد عضو هيئة التدريس لديه الخوف من الفشل وعدم المخاطرة بأخذ خطوات جريئة، فلهذا صورة يريد المحافظة عليها امام الزملاء ولديه حسابات إدارية مختلفة تجعله في الأغلب محافظ وغير مبادر بينما يبدا العمل الريادي من منطقة المبادرة والمغامرة التي تتساوى فيها فرص النجاح والفشل، وإذا حدث الفشل فالريادي متفهم لذلك ولديه القدرة على تعلم وبدأ شيء آخر.

2. الخوف من القادمين الجدد:

في الجامعات والمؤسسات الحكومية هناك دائما خوف من القادمين الجدد، من الآخر المختلف، ان عقلية الموظف الحكومي تجعله يفكر بطريقة براغماتية، ماذا لي وماذا لهم؟، ماهي حدودي وماهي حدودهم؟، هل سيؤثر هذا على مناصبي او على صورتني امام رؤسائي ومرؤوسي، لمن ينسب النجاح، من يستحمل الفشل؟ في القابل تجد ان الريادي الحقيقي حساباته أكثر بساطة ووضوح، هو يرحب باي قادم جديد لديه إضافة ولديه ما يقدمه للشركة الناشئة لن يقبل ان يعمل مع أحد لا يقدم له فائدة ولن يتردد في اشتراك شخص يكمل النواقص لديه.

3. عدم وجود تمويل كافي:

طبيعة الجامعات انها تعتمد على الدعم المباشر وتراعي الإجراءات المالية والميزانية المعدة مسبقا مما يجعل اي مشروع غير مدرج منذ وقت كافي من الصعب أن يتم الموافقة عليه مهما كانت تكلفة منخفضة، بينما المشروع الريادي، حتى لو كان في طور الفكرة الأولية، يستطيع فريق العمل ان يتحرك ويحصل على دعم مباشر من المهتمين كشركاء في استثمار بل وفي كثير من الأحيان يبدعون في الحصول على مصادر تمويل دون التعذر بعدم وجود الدعم الكافي.

4. احترام التسلسل الاداري:

يعتبر احترام التسلسل الاداري جزء أصيل في الجامعات فعضو هيئة التدريس يتحرك داخل إطار قسمه وبدوره رئيس القسم يحتاج ان يناقش المقترحات في مجلس القسم ثم العرض في مجلس كلية وهكذا، هذه الصلابة الإدارية ليست محفزة للأفكار الإبداعية، العمل الريادي الإبداعي لا يحتمل هذا الروتين، هو يعرف شيء واحد، ماذا احتاج ومن يستطيع مساعدتي؟، فتعبئة النماذج وانتظار توقيعها وموافقة صاحب الصلاحية في كل خطوة يقتل العمل الريادي ويدخل المشروع في دوامة البيروقراطية التي تعتبر من صميم عمل الجامعات والمؤسسات الحكومية ولكنها من أكبر أعداء المشاريع الناشئة وريادة الاعمال.

5. التحكم والسيطرة:

مبدأ التحكم والسيطرة صفة شائعة في مجتمع المغذيين، فكما يقول براد فيلد، الموظف التقليدي في الغالب يحتاج لفرض النفوذ والسيطرة على مجال ما قبل ان يبذل فيه جهد كبير، هذه الثقة الادارية التي تجعل صاحب المنصب الأعلى دائماً أقوى ليست مشجعة للعمل الريادي ولا تصلح، فالعمل الحكومي ينطلق من القمة للقاع، عكس المشروع الريادي الذي يتحرك من القاع للقمة ويتبع معادلة بسيطة وواضحة: من يعمل أكثر يحصل على الحصة الأكبر.

6. عدم الالتزام بالفكرة:

إذا لم تكن الفكرة فكرتك والمشروع لك، لن يكون هناك التزام حقيقي او اهتمام بالنتائج. لذلك تجد من الخطأ الشائع ان يتم وضع حقيبة من المشاريع الريادية تحت ادارة موظف مسؤول يرجع له أصحاب المشاريع في كل خطوة للموافقة على الخطوة التالية.

خلاصة الفصل

تعد ريادة الأعمال من المجالات الحديثة التي تساهم في تنمية الاقتصاد وتوفير فرص العمل وزيادة الإنتاجية، كما تعد من الموضوعات الهامة في الجامعات، حيث تهدف إلى تحفيز الطلبة وتمكينهم من تحويل افكارهم إلى مشاريع ناجحة تساهم في تطوير المجتمع، ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير الدعم والتدريب للطلبة في مجالات الابتكار والتصميم والتطوير، بالإضافة إلى توفير فرص للتعلم من رواد الأعمال الناجحين والعمل على تطبيق المهارات المكتسبة على أرض الواقع.



**الفصل الثاني: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير**

تمهيد

بعد أن تم التطرق في الفصل السابق إلى الإطار النظري لريادة الأعمال في الجامعات بهدف تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة، يأتي هذا الفصل ليتناول بالتحليل للدراسة التطبيقية التي تمت على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وهو بمثابة الإسقاط الميداني لما تم تناوله في الفصول السابق، وذلك بهدف الإجابة على إشكالية الدراسة واختبار فرضياتها، بالإضافة إلى تفسير النتائج التي تم التوصل إليها وتقديم جملة الاقتراحات، ولهذا جاء هذا الفصل متضمنا ثلاث مباحث:

المبحث الأول: تقديم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية

المبحث الثالث: التحليل الاحصائي واختبار الفرضيات

المبحث الأول: تقديم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

يستعرض هذا المبحث نشأة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، إضافة إلى أهم التخصصات المتوفرة بالكلية، وكذا هيكل استقبال الطلبة، والبحوث العلمية والاتفاقيات، وأخيرا إحصائيات عن الطلبة في الكلية.

المطلب الأول: التعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

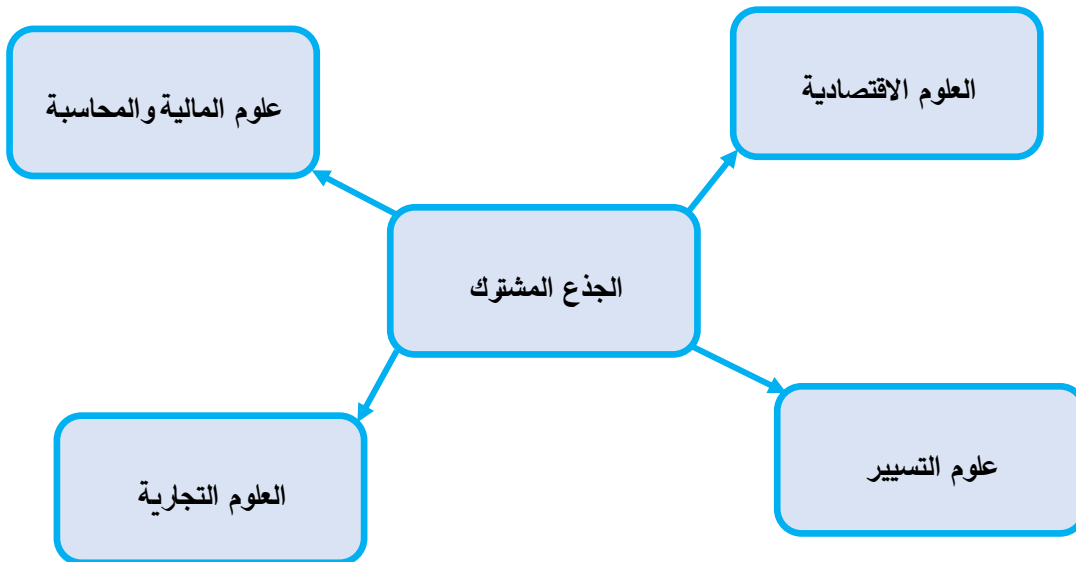
تعد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير واحدة من الكليات المهمة في مجال الدراسات الجامعية، حيث تهتم بتدريب وتأهيل الطلبة في مجالات الاقتصاد والإدارة وغيرها من المواضيع ذات الصلة.

أولاً: نشأة الكلية

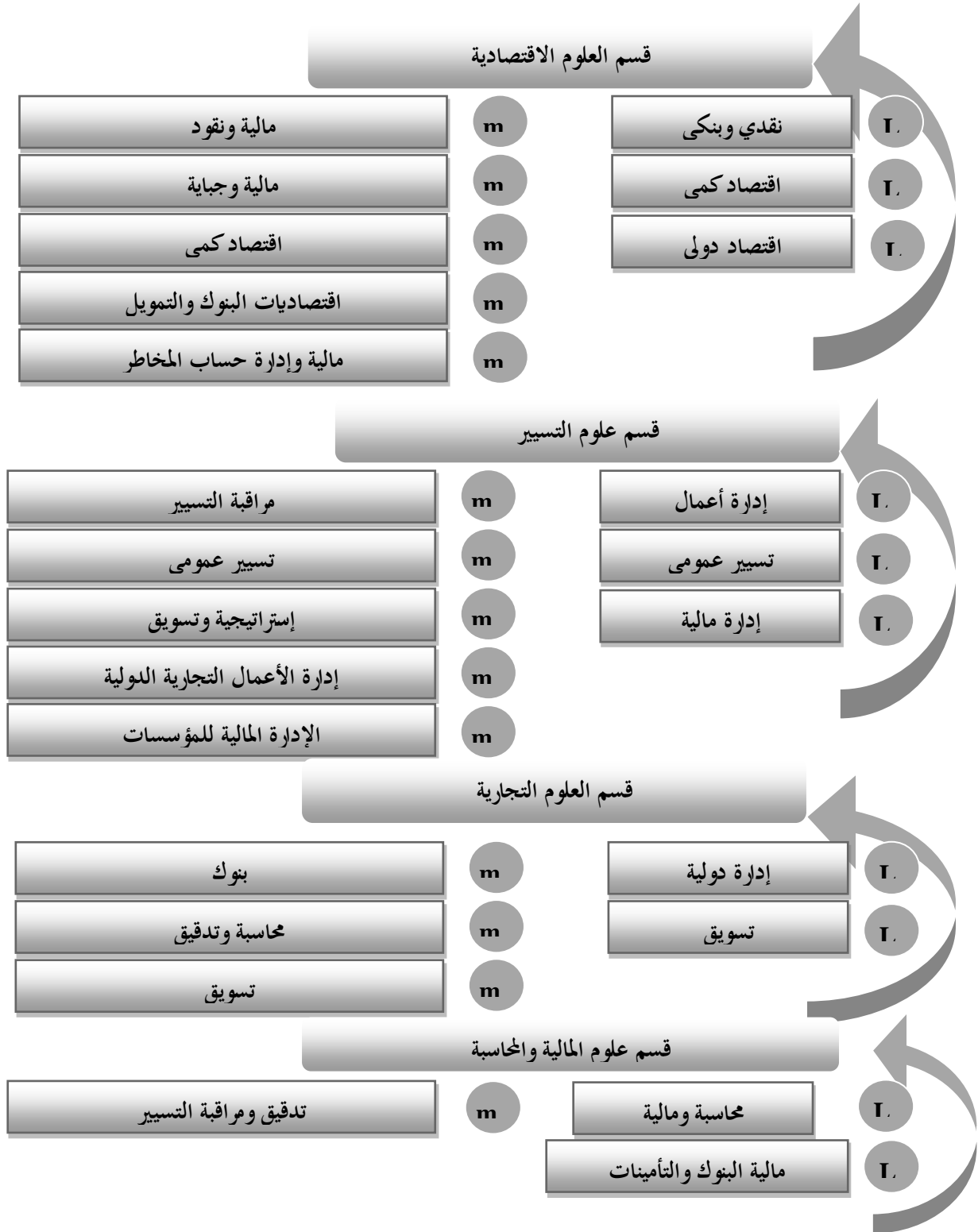
أنشأت الكلية بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 01 / 274 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 الموافق ل 18 سبتمبر 2007 والمتضمن إنشاء جامعة المسيلة. وتضم حالياً أربعة أقسام:

- قسم علوم التسيير
- قسم العلوم الاقتصادية
- قسم العلوم التجارية
- قسم المحاسبة والمالية
- التخصصات المتوفرة بالكلية:

الشكل رقم (02): التخصصات المتوفرة بالكلية



الشكل رقم (03): التخصصات المتوفرة بالكلية



ثانيا: هياكل استقبال الطلبة

توفر الكلية لطلبتها مجموعة من الهياكل منها:

- مكتبة بها أكثر من 8000 كتاب وقاموس ومجلة باللغات: العربية، الفرنسية والإنجليزية.
- قاعة مطالعة 600 مقعد مجهزة بخدمة الـ (WIFI)
- 08 مدرجات كبيرة ومتوسطة لإلقاء المحاضرات.
- 60 قاعة للتدريس.
- 03 قاعات للإعلام الالي.
- قاعة كبيرة في كل قسم من أقسام الكلية مخصصة للأساتذة.
- قاعة مخصصة لمناقشة أطروحات الدكتوراه.

ثالثا: البحوث العلمية والاتفاقيات**1 . البحث العلمي والعلاقات الخارجية:**

تتوفر الكلية على مخبرين الأول مجسد ويحمل اسم " مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر"، والمخبر الثاني قيد الدراسة والتجسيد.

2 . الاتفاقيات:

أبرمت الكلية عدة اتفاقيات تعاون في مجال البحث العلمي مع بعض الكليات على المستوى الوطني والدولي، لتبادل الخبرات والمعارف من بينها:

- جامعة مدريد
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة البشير الإبراهيمي - برج بوعريج
- اتفاقيات أخرى في طريقها إلى التجسيد مع مؤسسات اقتصادية محلية ووطنية

المطلب الرابع: إحصائيات عن الطلبة بالكلية

الجدول رقم (04): إحصائيات عن الطلبة بالكلية

القسم	سنة أولى	سنة ثانية	التخصص	سنة ثالثة	التخصص	سنة أولى ماستر	التخصص	سنة ثانية ماستر	مجموع القسم	
علوم تجارية	340	161	تسويق	62	تسويق مصرفي	97	0	103	799	
			تجارة دولية	41	تسويق الخدمات		43			88
					مالية وتجارة دولية		54			
			تسويق صناعي	0	10					
علوم التسيير	288	374	إدارة مالية	22	تسيير عمومي	385	69	325	1683	
			إدارة الأعمال	303	إدارة مالية		65			292
					إدارة الأعمال		229			
					إدارة إستراتيجية		22			
					إدارة الموارد البشرية في المؤسسات		35			
اقتصادية علوم	347	184	اقتصاد كمي	27	اقتصاد كمي	150	27	168	1020	
			اقتصاد دولي	9	اقتصاد دولي		23			
			اقتصاد نقدي وبنكي	132	اقتصاد نقدي وبنكي		100			
علوم مالية ومحاسبة	262	345	محاسبة ومالية	310	مالية وبنوك	311	60	310	1445	
					محاسبة وتدقيق		93			
					محاسبة وجباية معمقة		158			
					تدقيق ومراقبة التسيير		0			7
طور الليسانس	3207		سنة أولى ماستر أكاديمي	943	سنة أولى ماستر أكاديمي	768				
طور الماستر	1740		سنة أولى ماستر مهني	0	سنة أولى ماستر مهني	29				
مجموع الكلية	4947		سنة أولى ماستر	943	سنة أولى ماستر	797				

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية

بعد تحديد المنهج العلمي المتبع في هذه الدراسة، نقوم بتبيان الأدوات الأساسية المستخدمة في جمع البيانات وأساليب التحليل المستعملة في الدراسة الميدانية إضافة إلى مجال الدراسة واختيار عينة الدراسة، ثم القيام بعرض وتحليل وتفسير البيانات المعالجة لاستخلاص النتائج واختبار الفروض.

المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1. **المنهج المستخدم:** قبل تحديد منهجية الدراسة فقد تم الاستعانة بمختلف الدراسات السابقة التي تقاطعت مع الموضوع في أحد أو كلا متغيراته.

ولمعالجة الموضوع المدروس فقد تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي لأنه المنهج الذي يتلاءم وطبيعة الموضوع المعالج ميدانيا والذي يقوم على البيانات والمعلومات في الدراسات الوصفية، عن طريق جمع مختلف البيانات ذات العلاقة بالموضوع وتحليلها لاستخلاص النتائج التي تساعد في عملية اتخاذ القرار حول قبول أو عدم قبول الفرضيات.

2. **مصادر جمع البيانات:** يشكل الاستبيان أداة رئيسية في جمع البيانات المعدة على ضوء الدراسات السابقة والجانب النظري بوصفه تتلاءم مع البحوث التي تستخدم المنهج الوصفي والتحليلي، حيث من خلالها يتم جمع البيانات حول آراء وتوجهات مفردات أفراد العينة وتصنيفها وتبويبها ومعالجتها.

3. **مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة، أخذت منها عينة عشوائية تتكون من (114) مفردة.

4. **الأدوات الإحصائية المستخدمة:** يتم استخدام العديد من الأساليب والأدوات الإحصائية لاختبار الأداة (الاستبيان) بالإضافة إلى الأساليب والأدوات المستخدمة في اختبار الفرضيات، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) النسخة رقم (26)، والتي تضمنت ما يلي:

- اختبارات الصدق والثبات: للتأكد من صلاحية أداة الاستبيان للتحليل الإحصائي.
- اختبار التوزيع الطبيعي: لتحديد طبيعة البيانات.
- الاختبارات الوصفية: كالتكرارات، المتوسطات والانحراف المعياري للوقوف على التوجه العام لإجابات وآراء أفراد العينة.
- اختبار ولكوكسون (Wilcoxon): لاختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الثاني: تصميم واختبار صلاحية أداة الدراسة

أولاً: تصميم أداة الدراسة

1. تم تصميم أداة الدراسة بالاعتماد على استبيانات لدراسات سابقة، وقد تم تكييفه بما يناسب هذه الدراسة بالاعتماد على السلم الترتيبي الذي يحدد الإجابات المحتملة لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت (likert) الخماسي، حيث يقابل كل عبارة قائمة تحمل الاختيارات والمتناسبة مع الأوزان (1-2-3-4-5) على التوالي، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): درجات مقياس الدراسة

التقدير	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	01	02	03	04	05
مدى الإجابة	1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على سلم ليكرت الخماسي.

2. تم توزيع عبارات الاستبيان الى قسمين حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (06): محاور وأبعاد أداة الدراسة

المحور	الرقم	البعد	الفقرات
البيانات الشخصية	-	القسم، المستوى الدراسي	
المحاور الرئيسية للدراسة	01	دعم الجامعة	من 01 إلى 09
	02	وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال	من 10 إلى 17
	03	استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال	من 18 إلى 24
	04	معوقات تبني ثقافة ريادة الأعمال	من 18 إلى 33

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على أداة الدراسة.

من خلال الجدول فإن الأداة (الاستبيان) قد تم تقسيمها حسب الآتي:

أ. المحور التمهيدي: يتضمن المعلومات العامة ويضم معلومات حول المجيب عن الاستبيان والمتمثلة

في: السن، المؤهل العلمي، التخصص، الخبرة.

ب. المحاور الرئيسية للدراسة: وتتضمن ما يلي:

- المحور الأول: دعم الجامعة؛
- المحور الثاني: وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال؛
- المحور الثالث: استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال؛

- المحور الرابع: معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال.

ثانياً: مرتكزات توزيع الاستبيان على عينة الدراسة

من أجل ضمان الحصول على إجابات دقيقة، تم إتباع مجموعة من الخطوات عند إعداد وتوزيع الاستبيان وهي:

1. بداية عبارة عن فقرة تمهيدية توضح موضوع الدراسة والهدف منها.
2. تشير إلى أن المعلومات المراد جمعها لا تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة، وهذا بهدف طمأنة المستجوبين.
3. توضيح أبعاد الدراسة لأفراد العينة.
4. استخدام العبارات البسيطة بهدف ضمان فهمها، ومن ثم ضمان قدرتهم على الإجابة عليها.

ثالثاً: صدق وثبات الاستبيان واختبار طبيعة بياناته

تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال اختبار الثبات لفقرات الاستبيان كالتالي:

1. اختبار الثبات

يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه ولإجراء اختبار الثبات لفقرات الاستبيان تم استخدام معامل ألفا كرومباخ (Cronbach's Alpha)، لكل محور وفق ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (07): قيمة معامل الثبات ألفا كرومباخ لأداة الدراسة

الرقم	البعد	Cronbach's Alpha
01	دعم الجامعة	0.854
02	وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال	0.900
03	استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال	0.779
04	معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال	0.862

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26).

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة معامل الثبات ألفا كرومباخ (Cronbach's Alpha) قد بلغت مستوى (0.854) بالنسبة لبعد دعم الجامعة، (0.900) لبعد وعي الطلبة بمفهوم ريادة الاعمال، (0.779) بالنسبة لبعد استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال، (0.862) لبعد معوقات تبني ثقافة ريادة الأعمال، وهي ومستويات تفوق القيمة المعيارية (0.7) وعليه وحسب سلم جورج ومالري " George & Mallery فإن الاستبيان يمتاز بخاصية الثبات. (Darren & Paul , 2020)

2. الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان

يوضح الاتساق الداخلي مدى ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي له، وفيما يلي عرض لمستويات الاتساق المحسوبة لكل بعد من أبعاد الأداة:

- بعد دعم الجامعة

الجدول رقم (08): الاتساق الداخلي لبعد دعم لجامعة

الرقم	الفقرة	Pearson	Sig
01	تعمل الجامعة على اكتشاف الطلبة أصحاب الأفكار الريادية	0.706	0.000
02	تشجع الجامعة الأفكار والمشاريع الطموحة	0.462	0.000
03	تدعم الجامعة الطلبة أصحاب الأفكار الريادية من خلال مساعدتهم في الحصول على التمويل	0.568	0.000
04	تمتلك الجامعة حاضنة أعمال للأفكار الريادية	0.518	0.000
05	تتضمن البرامج التدريسية في الجامعة مقاييس تتعلق بريادة الأعمال	0.437	0.000
06	تمنح الجامعة جوائز لأصحاب الأفكار الريادية	0.506	0.000
07	تعمل الجامعة على توعية الطلبة بثقافة ريادة الأعمال من خلال عقد الندوات وورشات العمل	0.547	0.000
08	توفر الجامعة فضاءات لتكوين الطلبة أصحاب الأفكار الريادية	0.575	0.000
09	تبرم الجامعة اتفاقيات مع منظمات الأعمال لتبني الأفكار الريادية لطلبتها	0.882	0.000

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26).

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة الارتباط (معامل بيرسون) بين الفقرات وقيمة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تراوحت بين نسبة (43.7%) ونسبة (88.2%)، وهي نسب تتراوح بين الارتباط الإيجابي (الطردى) متوسط القوة والارتباط الطردى شديد القوة بدلالة إحصائية أقل من القيمة المعيارية (0.05) أي بهامش خطأ يقل عن (5%) لكل فقرات البعد، وعليه فإن البعد يتصف بوجود اتساق داخلي بين الفقرات المشكّلة له ودرجته الكلية.

- بعد وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال

الجدول رقم (09): الاتساق الداخلي لبعدي وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال

الرقم	الفقرة	Pearson	Sig
10	ريادة الأعمال تعني بها ايجاد مشروعات جديدة والابتعاد عن الروتين المعتاد	0.855	0.000
11	الريادة تعني الابتكار والابداع	0.674	0.000
12	تعني الريادة تحمل المخاطرة في انجاز المشاريع	0.660	0.000
13	تتطلب الريادة الخبرة والمعرفة بالسوق	0.536	0.000
14	يتسم رواد الأعمال بمستوى عال من الطموح	0.655	0.000
15	المشروعات الريادية لديها القدرة على منافسة المشروعات الكبيرة	0.556	0.000
16	يتميز رواد الأعمال بمستوى عال من الثقة بالنفس	0.716	0.000
17	يتميز رواد الأعمال بمجموعة من المهارات الإدارية والاستقلالية في العمل	0.884	0.000

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26).

بلغت قيمة الارتباط (معامل بيرسون) بين الفقرات وقيمة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه مستويات محددة بين النسبتين (53.6%) ونسبة (88.4%)، وهي نسب تتراوح بين الارتباط الإيجابي (الطردى) متوسط القوة والارتباط الطردى شديد القوة بدلالة إحصائية أقل من القيمة المعيارية (0.05) أي بهامش خطأ يقل عن (5%) لكل فقرات البعد، وعليه فان البعد يتصف بوجود اتساق داخلي بين الفقرات المشكّلة له ودرجته الكلية.

- بعد استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال

الجدول رقم (10): الاتساق الداخلي لبعدي استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال

الرقم	الفقرة	Pearson	Sig
18	اكتسبت من خلال دراستي المعارف الكافية للقيام بمشروع ريادي	0.833	0.000

0.000	0.405	استفدت من عدة ندوات حول ريادة الاعمال لدار المقاولاتية في الجامعة	19
0.000	0.532	لدي قناعة بأن خلق الثروة لا يكون الا من خلال مشروعوي الخاص	20
0.000	0.520	لدي تكوين من خلال دراستي في مجال تسيير المشاريع الريادية	21
0.000	0.534	مشروعوي الريادي يمكنني من اكتساب الاحترام والتقدير في المجتمع	22
0.000	0.494	لدي القدرة على المخاطرة وتحمل المسؤولية	23
0.000	0.815	القوانين واللوائح مشجعة على تبني المشاريع الريادية	24

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26).

تراوحت قيمة الارتباط (معامل بيرسون) بين الدرجة الكلية لبعده استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال والفقرات التي تنتمي إليه بين النسبتين (40.5%) ونسبة (81.5%)، وهي نسب تتراوح بين الارتباط الإيجابي (الطردي) متوسط القوة والارتباط الطردي شديد القوة وبدلالة إحصائية أقل من القيمة المعيارية (0.05) أي بهامش خطأ يقل عن (5%) لكل فقرات البعد، وعليه فإن البعد يتصف بوجود اتساق داخلي بين الفقرات المشكّلة له ودرجته الكلية.

- بعد معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال

الجدول رقم (11): الاتساق الداخلي لبعده معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال

الرقم	الفقرة	Pearson	Sig
25	يفضل معظم الطلبة العمل في القطاع الحكومي	0.713	0.000
26	تخوف الطلبة من فشل مشاريعهم الريادية	0.708	0.000
27	ضعف الامكانيات المادية لتجسيد المشروع الريادي	0.582	0.000
28	صعوبة الحصول على التمويل اللازم لتجسيد المشروع الريادي	0.662	0.000
29	التخوف من المنافسة الشديدة خاصة في بداية المشروع	0.508	0.000

0.000	0.478	عدم وجود قوانين واضحة لحماية الملكية الفكرية وبراءة الاختراع	30
0.000	0.584	عدم وجود اتفاقيات بين الجامعة ومؤسسات دعم رواد الاعمال	31
0.000	0.603	عدم ثقة أرباب الأعمال في المشاريع الريادية المقدمة من طرف الطلبة	32
0.000	0.664	ثقافة المجتمع لا تشجع على قيام المرأة بمشاريع حرة وريادية	33

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26).

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة الارتباط (معامل بيرسون) بين الفقرات والدرجة الكلية لبعد معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال قد تراوحت بين النسبتين (80.8%) ونسبة (71.3%)، وهي نسب تتراوح بين الارتباط الإيجابي (الطردى) متوسط القوة والارتباط الطردى شديد القوة بدلالة إحصائية أقل من القيمة المعيارية (0.05) أي بهامش خطأ أقل من (5%) لكل فقرات البعد، وعليه فإن بعد معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال الاستبيان يتميز بوجود اتساق داخلي بين درجته الكلية والفقرات المكونة له.

3. اختبار طبيعية البيانات

لاختبار طبيعية البيانات يتم الاعتماد على اختبار كولنجروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnova) الذي يستخدم للعينات ذات المفردات الأكبر من (50) مفردة، حيث ان قاعدة اتخاذ القرار هنا تكون عكس باقي الاختبارات الإحصائية، أي البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ما عدا في حالة ان الدلالة الإحصائية لاختبار كولنجروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnova) أكبر من القيمة المعيارية (0.05) وليس أقل، والجدول التالي وضح نتائج اختبار الطبيعية لبيانات الدراسة:

الجدول رقم (12): اختبار طبيعية البيانات

الرقم	المحور	شابيرو ويلك	الدلالة الإحصائية Sig	طبيعة التوزيع
01	دعم الجامعة	0.163	0.000	غير طبيعي
02	وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال	0.243	0.000	غير طبيعي
03	استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال	0.151	0.000	غير طبيعي
04	معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال	0.154	0.000	غير طبيعي

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26).

تفيد معرفة شكل البيانات في تحديد الاختبار المناسب لكل فرضية من الفرضيات، فإذا كانت البيانات تأخذ الشكل الطبيعي يتم استخدام الاختبارات المعلمية (البارامترية) كاختبار ستودنت (T-test)، وأما إذا كانت غير طبيعية يتم استخدام الاختبارات اللامعلمية (اللابارامترية) كاختبار ولكوكسن (Wilcoxon) وحسب الجدول أعلاه يتضح أن قيمة الدالة الاحصائية للمحاور تقل عن القيمة المعيارية (0.05) وعليه فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي والاختبار الملائم لمعالجة الفرضيات هو اختبار ولكوكسن (Wilcoxon).

المبحث الثالث: التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

من خلال هذا المبحث يتم التطرق إلى عرض وتحليل الخصائص الوصفية لمفردات العينة محل الدراسة، بالاستناد إلى الإجابات المتحصل عليها من خلال الاستبيان، ومن ثم القيام بالاختبارات اللازمة لاتخاذ القرار حول قبول أو عدم قبول الفرضيات التي تم صياغتها.

المطلب الأول: عرض وتحليل أبعاد محاور الاستبيان

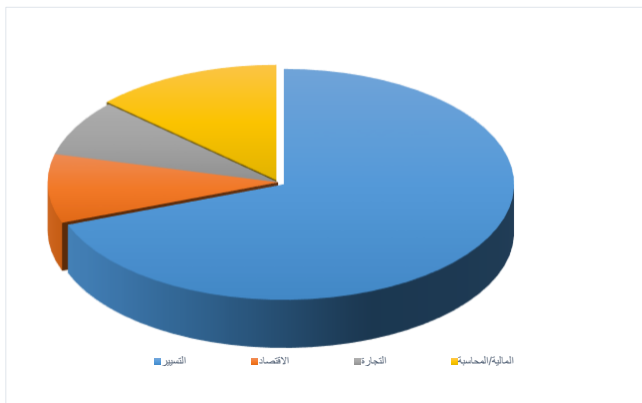
أولاً: عرض وتحليل محور البيانات الوصفية

لتحليل البيانات الشخصية للعينة يتم الاستعانة بعرض النسب المئوية والتكرارات، وهذا وفقاً للمتغيرات الموضوعية في هذا المحور (الشعبة، المستوى التعليمي).

1- تحليل بيانات محور البيانات الشخصية وفق الشعبة (القسم)

لدراسة وتحليل توزيع مفردات العينة محل الدراسة حسب متغير الشعبة نستعرض كلا من الجدول والشكل التاليين:

الشكل رقم (04): شكل توزيع بيانات محور البيانات الشخصية وفق الشعبة



الجدول رقم (13): تحليل بيانات محور البيانات الشخصية وفق الشعبة

النسبة (%)	التكرار	الشعبة/القسم
69.3	79	التسيير
9.6	11	الاقتصاد
7.9	9	التجارة
13.2	15	المالية/المحاسبة
100	114	المجموع

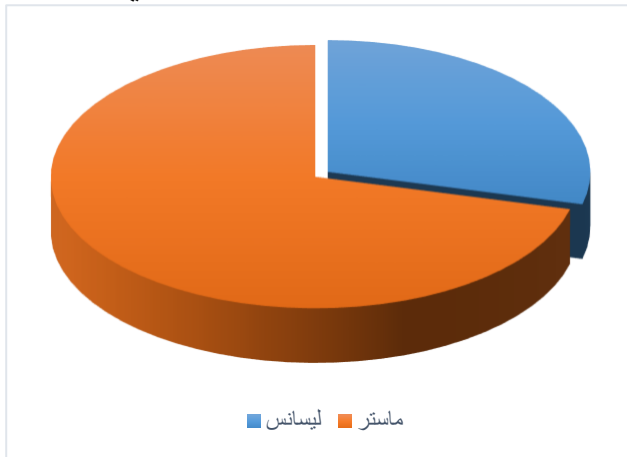
المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26) وبرنامج (Exel 2016).

يشكل طلبة علوم التسيير أغلبية مفردات العينة محل الدراسة بنسبة (69.3%) وهذا راجع لكونهم أكثر تجاوبا من جهة ومن جهة أخرى فان قسم التسيير يضم عدد أكبر من الطلبة بالمقارنة مع باقي الأقسام والتي سجلت معدلات استجابة متقاربة نسبيا بلغت (13.2%)، (9.6%)، (7.9%) لكل من طل قسم المالية والمحاسبة، طلبة قسم العلوم الاقتصادية، طلبة قسم العلوم التجارية على التوالي.

2- تحليل بيانات محور البيانات الشخصية وفق المستوى التعليمي

لدراسة توزيع مفردات العينة محل الدراسة حسب المستوى التعليمي نستعرض كلا من الجدول والشكل التاليين:

الشكل رقم (05): شكل توزيع بيانات محور البيانات الشخصية وفق المستوى التعليمي



الجدول رقم (14): تحليل بيانات محور البيانات الشخصية وفق المستوى التعليمي

النسبة (%)	التكرار	المستوى التعليمي
28.9	33	ليسانس
71.1	81	ماستر
100	114	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26) وبرنامج (Exel 2016).

يُلاحظ أن توزيع عينة البحث حسب متغير المستوى التعليمي تميل إلى طلبة الماستر بنسبة (71.2%) من حاملي الطلبة محل الدراسة في مقابل (28.9%) فقط لطلبة مستوى ليسانس، حيث تبين أن طلبة الماستر كانوا أكثر استجابة واهتماما بالموضوع محل الدراسة ذلك أن الطالب المقبل على التخرج يكون مقبلا كذلك على الاندماج في المحيط الاقتصادي والاجتماعي وهو أمر جد مهم بالنسبة له لارتباطه أساس بالمستقبل المهني.

ثانيا: عرض وتحليل محور المحاور الرئيسية للدراسة

نعتمد في تحليل معطيات هذا المحور على حسابات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف فضلا عن تحديد اتجاه المتوسط، وقد كانت نتائج التحليل الاحصائي للفقرات مبينة كالتالي:

- بعد دعم الجامعة

الجدول رقم (15): تحليل معطيات بعد دعم الجامعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	درجة المتوسط	ترتيب المتوسط
01	تعمل الجامعة على اكتشاف الطلبة أصحاب الأفكار الريادية	4,21	0,68	0,16	موافق تماما	4
02	تشجع الجامعة الأفكار والمشاريع الطموحة	4,30	0,76	0,18	موافق تماما	2
03	تدعم الجامعة الطلبة أصحاب الأفكار الريادية من خلال مساعدتهم في الحصول على التمويل	3,67	1,09	0,30	موافق	8
04	تمتلك الجامعة حاضنة أعمال للأفكار الريادية	4,39	0,72	0,16	موافق تماما	1
05	تتضمن البرامج التدريسية في الجامعة مقاييس تتعلق بريادة الأعمال	4,01	0,95	0,24	موافق	5
06	تمنح الجامعة جوائز لأصحاب الأفكار الريادية	3,50	1,10	0,31	موافق	9
07	تعمل الجامعة على توعية الطلبة بثقافة ريادة الأعمال من خلال عقد الندوات وورشات العمل	4,24	0,70	0,16	موافق تماما	3
08	توفر الجامعة فضاءات لتكوين الطلبة أصحاب الأفكار الريادية	3,84	1,03	0,27	موافق	6
09	تبرم الجامعة اتفاقيات مع منظمات الأعمال لتبني الأفكار الريادية لطلبتها	3,83	1,03	0,27	موافق	7

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26).

تراوحت قيم المتوسط الحسابي بعد دعم الجامعة بين الدرجات: موافق (05 فقرات) والموافق تماما (04 فقرات)، وبالأستناد إلى قيم الانحراف المعياري المحددة بالمجال (0.68-1.1) وكذا معامل الاختلاف والمتراوح بين (16% و31%) فإنه يلاحظ وجود تجانس (نسبي) في إجابات مفردات العينة فيما يخص البعد، أي ان هنالك جهودا تقوم بها الجامعة من أجل دعم المشاريع الريادية وحسب ترتيب المتوسط الحسابي للفقرات فإنها تتلخص أساسا في سعيها على اكتشاف الأفكار الريادية وتشجيعها عبر حاضنة الأعمال التي تضطلع كذلك بمهنة توعية الطلبة بثقافة ريادة الأعمال عن طريق الندوات والدورات التكوينية إضافة إلى:

- توفير خدمات تمويلية، إدارية، تقنية، تسويقية؛

- ابرام اتفاقيات مع منظمات الأعمال كجزء من ضمان الانفتاح الاقتصادي والاجتماعي الايجابي لحاملي المشاريع.

- بعد وعي الط بمفهوم ريادة الأعمال

الجدول رقم (16): تحليل معطيات بعد وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	درجة المتوسط	ترتيب المتوسط
10	ريادة الأعمال نعني بها ايجاد مشروعات جديدة والابتعاد عن الروتين المعتاد	4,09	0,89	0,22	موافق	5
11	الريادة تعني الابتكار والابداع	4,25	0,89	0,21	موافق تماما	2
12	تعني الريادة تحمل المخاطرة في انجاز المشاريع	4,14	0,94	0,23	موافق	4
13	تتطلب الريادة الخبرة والمعرفة بالسوق	3,96	1,04	0,26	موافق	7
14	يتسم رواد الأعمال بمستوى عال من الطموح	4,29	0,90	0,21	موافق تماما	1
15	المشروعات الريادية لديها القدرة على منافسة المشروعات الكبيرة	3,86	1,04	0,27	موافق	8
16	يتميز رواد الأعمال بمستوى عال من الثقة بالنفس	4,21	0,92	0,22	موافق تماما	3
17	يتميز رواد الأعمال بمجموعة من المهارات الإدارية والاستقلالية في العمل	4,06	1,01	0,25	موافق	6

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26).

تراوحت قيم المتوسط الحسابي بعد وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال: موافق (05 فقرات) والموافق تماما (03 فقرات)، وبالاستناد إلى قيم الانحراف المعياري المحددة بالمجال (0.89-1.04) وكذا معامل الاختلاف والمتراوح بين (21% و 27%) فإنه يلاحظ وجود تجانس (نسبي) في إجابات مفردات العينة فيما يخص البعد، أي ان هنالك وعي من طرف الطلبة محل الدراسة في الاتجاه الإيجابي بخصوص مفهوم وأهمية ريادة الأعمال، حيث يتصنف بـ:

- إدراك مفهوم معنى الريادة وعلاقتها الابتكار والابداع؛
- مستوى عال من الطموح؛
- مستوى عال من الثقة بالنفس.

- بعد استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال

الجدول رقم (17): تحليل معطيات بعد استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	درجة المتوسط	ترتيب المتوسط
18	اكتسبت من خلال دراستي المعارف الكافية للقيام بمشروع ريادي	3,54	1,06	0,30	موافق	5
19	استفدت من عدة ندوات حول ريادة الاعمال لدار المقاولاتية في الجامعة	3,48	0,98	0,28	موافق	6
20	لدي قناعة بأن خلق الثروة لا يكون الا من خلال مشروعني الخاص	4,02	0,96	0,24	موافق	2
21	لدي تكوين من خلال دراستي في مجال تسيير المشاريع الريادية	3,39	0,96	0,28	محايد	7
22	مشروعني الريادي يمكنني من اكتساب الاحترام والتقدير في المجتمع	4,25	0,81	0,19	موافق تماما	1
23	لدي القدرة على المخاطرة وتحمل المسؤولية	3,95	0,86	0,22	موافق	3
24	القوانين واللوائح مشجعة على تبني المشاريع الريادية	3,61	1,01	0,28	موافق	4

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26).

تراوحت قيم المتوسط الحسابي بعد استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال: موافق (06 فقرات) والموافق تماما (فقرة واحدة)، وبالاستناد إلى قيم الانحراف المعياري المحددة بالمجال (1.06-0.81) وكذا معامل الاختلاف والمتراوح بين (19% و30%) فإنه يلاحظ وجود تجانس (نسبي) في إجابات مفردات العينة فيما يخص البعد، أي ان هنالك استعداد لتبني ثقافة ريادة الأعمال يظهر جليا من خلال (بالاستعانة بترتيب المتوسط الحسابي):

- ارتباط فكرة المشروع بالنفع العام للمجتمع الذي يولد احتراما وتقدير لصاحب المشروع المحقق للثروة؛
- القدرة على تحمل المسؤولية والمخاطرة المتأتمية من وجود كفاءة واطلاع كامل حول القوانين واللوائح المنظمة؛
- الاستفادة من الندوات المنظمة ذات العلاقة بريادة الأعمال لتغطية فجوة المعلومات التي لم يتم التحصل عليها خلال المسار الجامعي (حسب نتيجة الفقرة 21 التي كانت عند درجة المحايد).

- بعد معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال

الجدول رقم (18): تحليل معطيات بعد معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	درجة المتوسط	ترتيب المتوسط
25	يفضل معظم الطلبة العمل في القطاع الحكومي	3,76	1,14	0,30	موافق	8
26	تخوف الطلبة من فشل مشاريعهم الريادية	4,19	0,88	0,21	موافق	3
27	ضعف الامكانيات المادية لتجسيد المشروع الريادي	4,40	0,84	0,19	موافق تماما	1
28	صعوبة الحصول على التمويل اللازم لتجسيد المشروع الريادي	4,28	0,88	0,20	موافق تماما	2
29	التخوف من المنافسة الشديدة خاصة في بداية المشروع	4,01	0,92	0,23	موافق	4
30	عدم وجود قوانين واضحة لحماية الملكية الفكرية وبراءة الاختراع	3,93	0,96	0,24	موافق	6
31	عدم وجود اتفاقيات بين الجامعة ومؤسسات دعم رواد الاعمال	3,63	1,07	0,30	موافق	9
32	عدم ثقة أرباب الأعمال في المشاريع الريادية المقدمة من طرف الطلبة	3,97	0,98	0,25	موافق	5
33	ثقافة المجتمع لا تشجع على قيام المرأة بمشاريع حرة وريادية	3,88	1,07	0,28	موافق	7

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26).

تراوحت قيم المتوسط الحسابي معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال: موافق (08 فقرات) والموافق تماما (فقرة واحدة)، وبالاستناد إلى قيم الانحراف المعياري المحددة بالمجال (0.84-1.14) وكذا معامل الاختلاف والمتراوح بين (19% و30%) فإنه يلاحظ وجود تجانس (نسبي) في إجابات مفردات العينة فيما يخص البعد، أي ان هنالك استعداد في الاتجاه الإيجابي بخصوص وجود معوقات لتبني ثقافة ريادة الأعمال يمكن ترتيبها من الأكثر تأثيرا إلى الأقل بناء على ترتيب المتوسط كالتالي:

1. قلة الإمكانيات بما فيها صعوبة الحصول على التمويل؛
2. رغم أن هنالك استعداد لتحمل المخاطرة من طرف الطلبة إلا ان ذلك لا يعني وجود بعض المخاوف كتلك المتعلقة بإمكانية فشل المشروع وصعوبة المنافسة؛
3. عدم ثقة أرباب الأعمال في المشاريع الريادية المقترحة من جهة، وعدم وضوح القوانين المتعلقة بحماية حقوق الطلبة حسب رأي الطلبة - من جهة أخرى؛

4. ترى الطلبة محل الدراسة أن جزء من تحديات المشاريع الريادية يتعلق بعدم تشجيع المشاريع النسوية بالأساس من طرف المجتمع؛
5. الميول إلى العمل في القطاع الحكومي كنتيجة لوجود الكثير المعوقات خاصة ما تعلق منها بقلة وجود اتفاقيات كافية بين الجامعة ومؤسسات دعم رواد الاعمال.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

يتناول هذا المطلب تحليل وتفسير نتائج اختبار فرضيات الدراسة حسب شكل بيانات كل بعد من أبعاد الدراسة المتعلقة بمدى تبني ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، حيث وللتأكد من صحة هذه الفرضيات نقوم بإجراء اختبار ولكوكسن (Wilcoxon)، بمقارنة متوسط كل بعد بقيمة افتراضية (03)، وعند مستوى دلالة محدد وفق الدراسات السابقة ب: 5% (0.05)، وتكون قاعدة اتخاذ القرار بالشكل التالي:

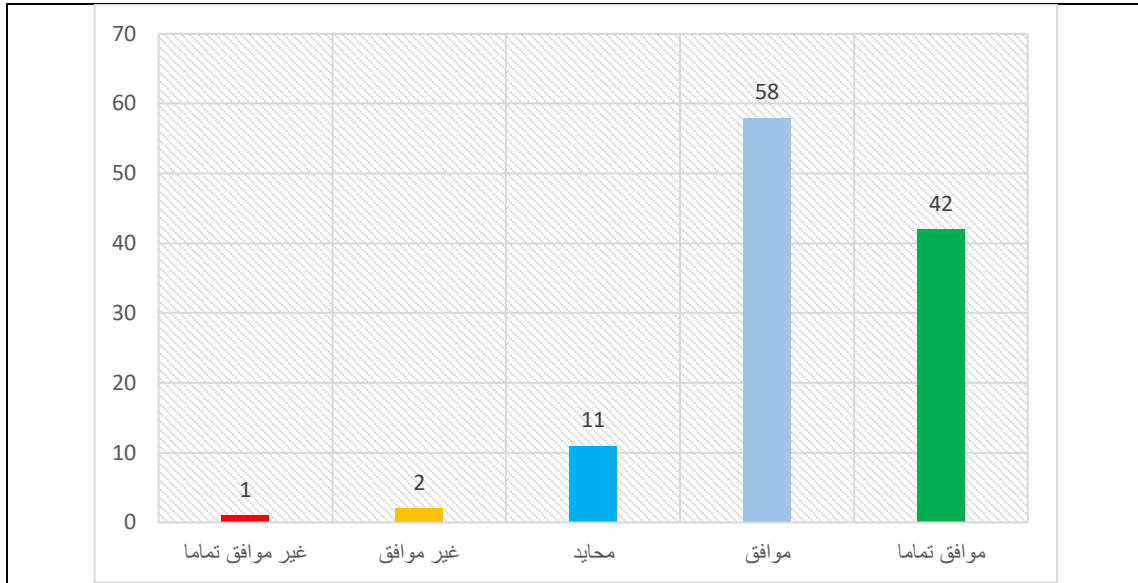
1. قبول الفرضية الصفرية (H_0) ورفض الفرضية البديلة (H_1) إذا كانت $(\alpha > 0.05)$.
2. رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) إذا كانت $(\alpha \leq 0.05)$.

أولاً: اختبار صحة الفرضية الأولى

للتأكد من قبول أو عدم قبول الفرضية الأولى نستخدم اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) كون أن بيانات هذا البعد لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أظهر الاختبار النتائج الموضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (19): نتائج اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) للفرضية الأولى

عدد المفردات	المتوسط الحسابي	القيم فوق المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيمة Z	الدلالة Sig
114	4.02	100	0.70	0.1741	-8.470-	0.000
المتوسط المعياري = 3						
درجة المتوسط: موافق						
الشكل رقم (06): المدرج التكراري لتوزيع متوسطات البعد الأول						



المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26) وبرنامج (Exel 2016).

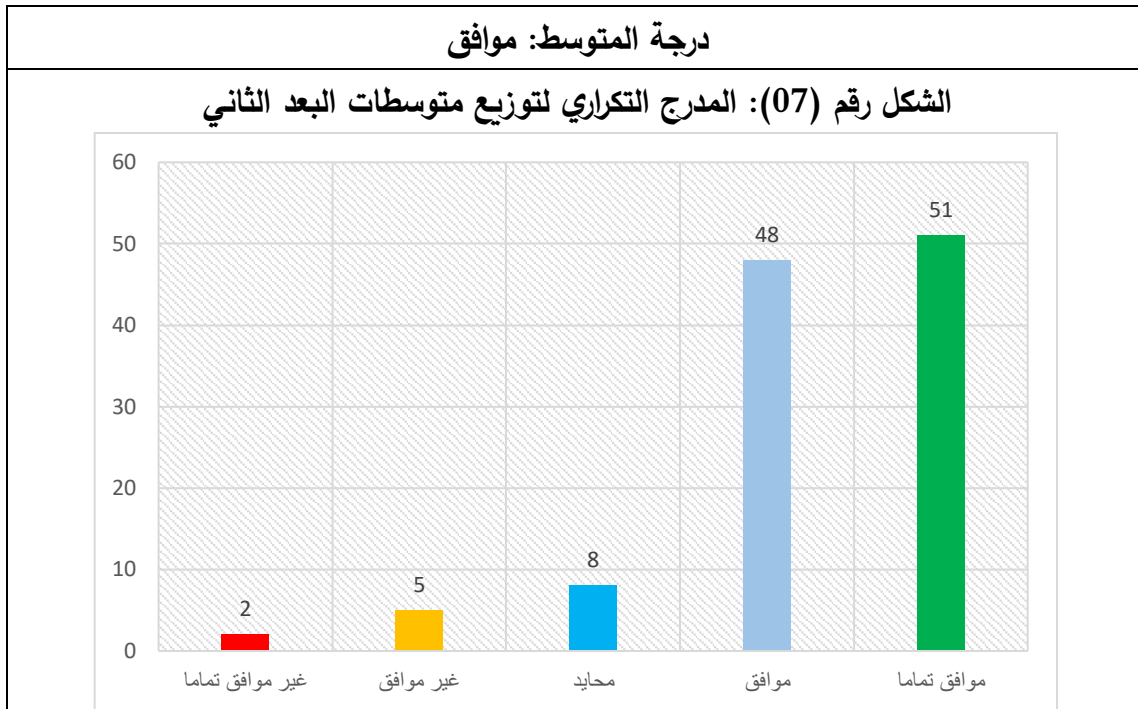
يتضح من البيانات الواردة أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد قدر بلغ (4.02) بدرجة موافق (58) قيمة عند هذه الدرجة) أعلى من قيمة المتوسط المعيارية (3) ويدعم ذلك أن معظم الإجابات فاق المتوسط فيها المحسوبة القيمة الافتراضية (3) حيث قدرت بـ: (100) قيمة، في حين أن الانحراف المعياري الذي قدر بـ: (0.78) ومعامل الاختلاف المقدر بـ: (17.41%) يدلان على أن البيانات غير متشعبة عن متوسطها الحسابي بسبب وجود تجانس في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذا البعد، أما مستوى دلالة اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) فقد بلغ مستوى معنوية (0.000) أقل من القيمة المعيارية (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية العدمية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) وهذا ما يثبت صحة قبول الفرضية الأولى التي تنص على الآتي: "تقوم جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بتدعيم تبني ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير".

ثانيا: اختبار صحة الفرضية الثانية

للتأكد من قبول أو عدم قبول الفرضية الثانية نستخدم اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) كون أن بيانات هذا البعد لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أظهر الاختبار النتائج الموضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (20): نتائج اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) للفرضية الثانية

الدالة Sig	قيمة Z	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	القيم فوق المتوسط	المتوسط الحسابي	عدد المفردات
0.000	-8.013	0.2014	0.82	99	4.07	114
المتوسط المعياري = 3						



المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26) وبرنامج (Exel 2016).

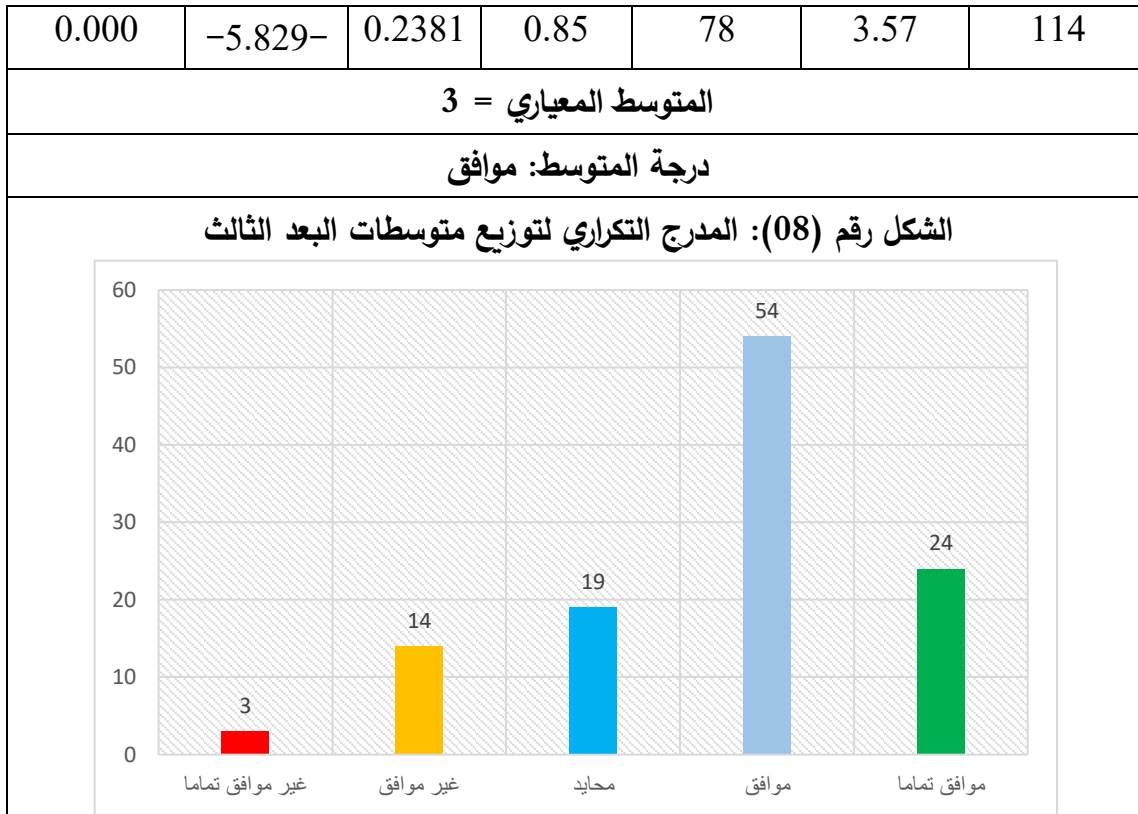
يتضح من البيانات الواردة أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد قدر بلغ (4.07) بدرجة موافق (48 قيمة عند هذه الدرجة) أعلى من قيمة المتوسط المعيارية (3) ويدعم ذلك أن معظم الإجابات فاق المتوسط فيها المحسوبة القيمة الافتراضية (3) حيث قدرت بـ: (99) قيمة، في حين أن الانحراف المعياري الذي قدر بـ: (0.82) ومعامل الاختلاف المقدر بـ: (20.14%) يدلان على أن البيانات غير مشتتة عن متوسطها الحسابي بسبب وجود تجانس في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذا البعد، أما مستوى دلالة اختبار ولوكوكسن (Wilcoxon) فقد بلغ مستوى معنوية (0.000) أقل من القيمة المعيارية (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية العدمية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) وهذا ما يثبت صحة قبول الفرضية الثانية التي تنص على الآتي: "يوجد وعي لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمفهوم وأهمية ريادة الأعمال".

ثالثا: اختبار صحة الفرضية الثالثة

للتأكد من قبول أو عدم قبول الفرضية الثالثة نستخدم اختبار ولوكوكسن (Wilcoxon) كون أن بيانات هذا البعد لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أظهر الاختبار النتائج الموضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (21): نتائج اختبار ولوكوكسن (Wilcoxon) للفرضية الثالثة

عدد المفردات	المتوسط الحسابي	القيم فوق المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيمة Z	الدلالة Sig



المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26) وبرنامج (Exel 2016).

يتضح من البيانات الواردة أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد قدر بلغ (3.57) بدرجة موافق (54 قيمة عند هذه الدرجة) أعلى من قيمة المتوسط المعيارية (3) ويدعم ذلك أن معظم الإجابات فاق المتوسط فيها المحسوبة القيمة الافتراضية (3) حيث قدرت بـ: (78) قيمة، في حين أن الانحراف المعياري الذي قدر بـ: (0.85) ومعامل الاختلاف المقدر بـ: (23.81%) يدلان على أن البيانات غير مشتتة عن متوسطها الحسابي بسبب وجود تجانس في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذا البعد، أما مستوى دلالة اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) فقد بلغ مستوى معنوية (0.000) أقل من القيمة المعيارية (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية العدمية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) وهذا ما يثبت صحة قبول الفرضية الثالثة التي تنص على الآتي: "يوجد استعداد لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لبني ثقافة ريادة الأعمال".

رابعاً: اختبار صحة الفرضية الرابعة

للتأكد من قبول أو عدم قبول الفرضية الرابعة نستخدم اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) كون أن بيانات هذا البعد لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أظهر الاختبار النتائج الموضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (22): نتائج اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) للفرضية الرابعة

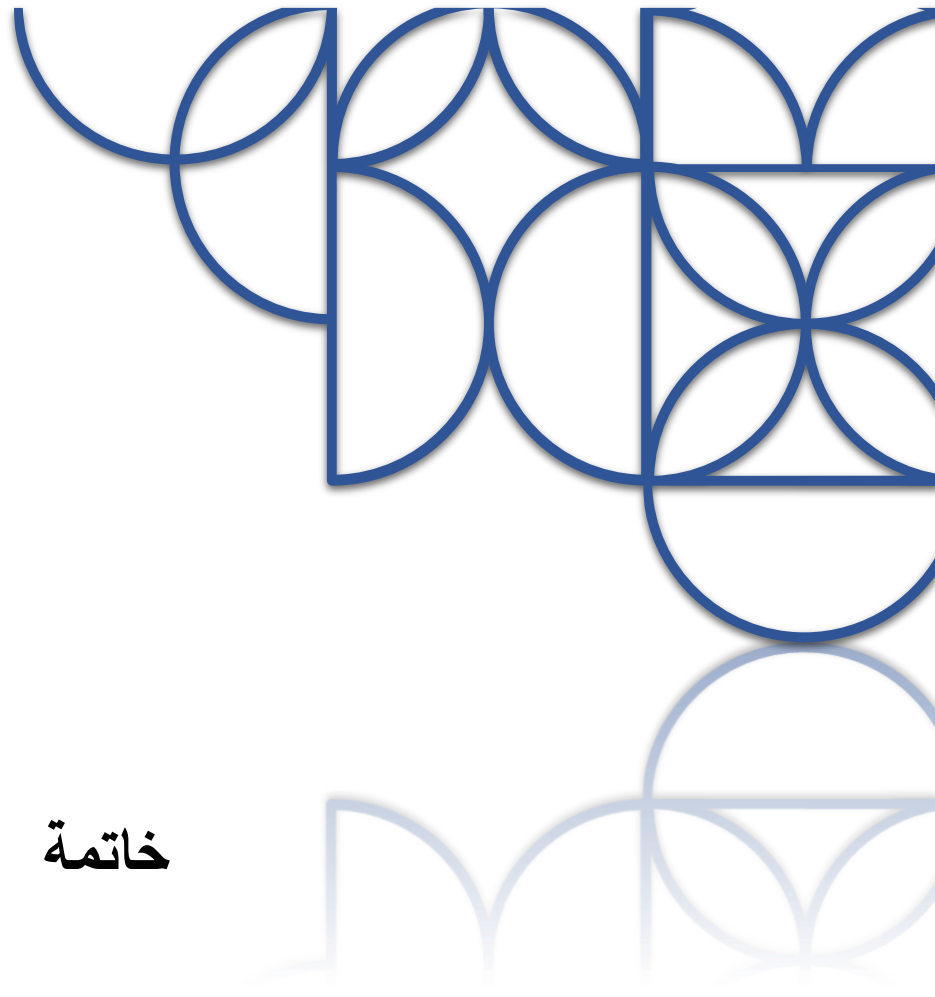
الدالة Sig	قيمة Z	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	القيم فوق المتوسط	المتوسط الحسابي	عدد المفردات												
0.000	-7.941-	0.1969	0.76	87	3.86	114												
المتوسط المعياري = 3																		
درجة المتوسط: موافق																		
الشكل رقم (09): المدرج التكراري لتوزيع متوسطات البعد الرابع																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>تصنيف</th> <th>عدد</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>غير موافق تماما</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>غير موافق</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>محايد</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>موافق</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>موافق تماما</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>							تصنيف	عدد	غير موافق تماما	1	غير موافق	10	محايد	16	موافق	47	موافق تماما	40
تصنيف	عدد																	
غير موافق تماما	1																	
غير موافق	10																	
محايد	16																	
موافق	47																	
موافق تماما	40																	

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26) وبرنامج (Exel 2016).

يتضح من البيانات الواردة أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد قدر بلغ (3.86) بدرجة موافق (57 قيمة عند هذه الدرجة) أعلى من قيمة المتوسط المعيارية (3) ويدعم ذلك أن معظم الإجابات فاق المتوسط فيها المحسوبة القيمة الافتراضية (3) حيث قدرت بـ: (87) قيمة، في حين أن الانحراف المعياري الذي قدر بـ: (0.76) ومعامل الاختلاف المقدر بـ: (19.69%) يدلان على أن البيانات غير متشتتة عن متوسطها الحسابي بسبب وجود تجانس في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذا البعد، أما مستوى دلالة اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) فقد بلغ مستوى معنوية (0.000) أقل من القيمة المعيارية (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية العدمية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) وهذا ما يثبت صحة قبول الفرضية الرابعة التي تنص على الآتي: "تواجه طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مجموعة من المعوقات التي تحد من تحقيق هدف تبني ثقافة ريادة الأعمال".

خلاصة الفصل

في هذا الفصل تعرفنا على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة محل الدراسة واعتمدنا في هذه الدراسة على الاستمارة التي تم توزيعها على طلبة الكلية، وعند استرجاع الاستمارة تم تفرغها وتحليل بياناتها بالاعتماد على برنامج SPSS ثم الاعتماد على الاختبارات الإحصائية اللازمة للإجابة على إشكالية الدراسة واختبار فرضيات الدراسة، ومن خلال تحليل إجابات افراد العينة وتفسيرها توصلنا إلى أنه تتبنى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ثقافة ريادة الأعمال.



خاتمة

خاتمة

مما سبق عرضه يمكن استنتاج أن ريادة الأعمال من القضايا الهامة في الجامعات وتحتل مكانة مهمة في التعليم العالي والبحث العلمي، وهنا يكمن دور الجامعات في تحفيز وتشجيع الطلبة نحو التوجه لتبني ثقافة ريادة الأعمال، وإنشاء مشاريعهم الحرة يرتكز بدرجة أولى بتوفرهم على حد أدنى من خصائص ومهارات ريادة الأعمال من جهة وتلقيهم للمعرفة الريادية من جهة أخرى، لهذا نجد الدول المتقدمة تستخدم مجموعة من الاستراتيجيات لتحقيق هدف توجه الطلبة نحو العمل الريادي الحر وأهمها إنشاء شبكات اتصال وتعاون مع الشركات الكبرى والمؤسسات الناشئة والمستثمرين، وتشجيع الطلبة والأساتذة على التعاون معهم لتحويل أفكارهم إلى مشاريع تجارية ناجحة، و هذا ما بيناه في الجزء النظري حيث أكدنا من خلال الكتاب اللذين كتبوا على هذا الموضوع ان لريادة الاعمال أهمية بالغة حيث تحقق تنمية اقتصادية مستدامة و أجيال جديدة مؤهلة فكريا.

ومن خلال إسقاط الدراسة النظرية على طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير خلصنا النتائج التالية:

- نتج عن تحليل معطيات بعد دعم الجامعة لريادة الاعمال متوسط حسابي يتراوح بين درجة موافق (5 فقرات) والموافق تماما (4 فقرات)، وعليه أي ان هنالك جهودا تقوم بها الجامعة من اجل دعم المشاريع الريادية.
- نتج عن تحليل معطيات بعد وعي الطلبة بمفهوم واهمية ريادة الاعمال متوسط حسابي يتراوح بين درجة موافق (5 فقرات) والموافق تماما (3 فقرات)، اي ان هنالك وعي من طرف الطلبة محل الدراسة في الاتجاه الايجابي بخصوص مفهوم واهمية ريادة الاعمال.
- نتج عن تحليل معطيات بعد استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الاعمال متوسط حسابي يتراوح بين درجة موافق (6 فقرات) والموافق تماما (فقرة واحدة)، اي ان هنالك استعداد لتبني ثقافة ريادة الاعمال.

- نتج عن تحليل معطيات بعد معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال متوسط حسابي يتراوح بين درجة موافق (8 فقرات) والموافق تماما (فقرة واحدة)، اي ان هنالك استعداد في الاتجاه الايجابي بخصوص وجود معوقات لتبني ثقافة ريادة الاعمال.
- نتج عن اختبار الفرضية الرئيسية مستوى عالي من القبول والموافقة، وعليه يتبنى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ثقافة ريادة الاعمال،
- نتج عن اختبار الفرضية الاولى مستوى عالي من القبول والموافقة بمتوسط حسابي قدره (4.02)، وعليه قبول الفرضية الاولى.
- نتج عن اختبار الفرضية الثانية مستوى عالي من القبول والموافقة بمتوسط حسابي قدره (4.07)، وعليه قبول الفرضية الثانية.
- نتج عن اختبار الفرضية الثالثة مستوى عالي من القبول والموافقة بمتوسط حسابي قدره (3.57)، وعليه قبول الفرضية الثالثة.
- نتج عن اختبار الفرضية الرابعة مستوى عالي من القبول والموافقة بمتوسط حسابي قدره (3.86)، وعليه قبول الفرضية الرابعة.

الاقتراحات:

وفقا للنتائج التي تم التوصل اليها نتقدم ببعض الاقتراحات:

- إضافة مقاييس جديدة تتضمن برامج تدريبية تتعلق بريادة الأعمال.
- توفير فضاءات لتكوين الطلبة أصحاب الأفكار الريادية.
- إبرام اتفاقيات مع منظمات الأعمال لتبني الأفكار الريادية لطلبتها.
- الاهتمام بالطلبة اصحاب الأفكار الريادية من خلال مساعدتهم في الحصول على التمويل.
- تشجيع وتحفيز الطلبة أصحاب الأفكار الريادية بمنحهم حوافز مادية.

آفاق الدراسة:

من خلال مسار هذه الدراسة ظهرت بعض الجوانب والإشكاليات التي تستطيع ان تكون مصدرا للبحث نظرا لأهميتها النظرية والتطبيقية ومنها:

- ✦ متطلبات تحول جامعة محمد بوضياف بالمسيلة من جامعة تقليدية الى جامعة ريادية.
- ✦ مدى تبني مفهوم المؤسسات الناشئة لدى الطلبة.
- ✦ مدى تبني مفهوم المقاولاتية النسوية لدى طلبة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.



قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. Darren , G., & Paul , M. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 step by step A simple guid and reference* (USA : 16th ed.). New York: Routleged.
2. ابراهيم فلاح ابراهيم الشواهين. (2017). اثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي (مذكرة ماجستير). الاردن: جامعة الشرق الاوسط.
3. احمد دروم. (2019). *الابداع، ريادة الاعمال والتنمية الاقليمية المستدامة*. الجزائر: منشورات مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم ادارة الاعمال وتطبيقاتها من اجل التنمية المستدامة.
4. احمد هادي احمد هيج. (2018). الخصائص الريادية لدى رواد الاعمال واثرها في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في امانة العاصمة الصنعاء (مذكرة ماجستر). صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا.
5. الزهرة علالي، و فتيحة علالي. (2021). *مخطط الاعمال وتحقيق ريادة الاعمال*. مجلة التكامل الاقتصادي، صفحة 474.459.
6. السكارنة بلال خلف. (2008). استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الاردن). مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، صفحة 112.77.
7. اميرة عليوط، و محمد فرعون. (2022). دراسة تقييمية لواقع التعليم الريادي لعينة من الجامعات الجزائرية سطيف، المسيلة، بسكرة. مجلة الاقتصاد والمالية، صفحة 133.116.
8. امينة جودي، و ابتسام بن غزال. (2020). دور التعليم الريادي في تنمية مهارات رائد الاعمال في ظل اقتصاد المعرفة. مجلة البحوث الادارية والاقتصادية، صفحة 24.13.
9. ايثار عبد الهادي ال فيجان، و سعدون محسن سلمان. (2022). دور حاضنات الاعمال في تعزيز ريادة اعمال المنظمات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، صفحة 97.69.
10. بسام سمير الرميدي. (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب. مجلة اقتصاديات المال والاعمال، صفحة 394.372.
11. بلال خلف السكارنة. (2008). استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، صفحة 112.77.
12. بلال خلف السكارنة. (2010). *الريادة وادارة منظمات الاعمال*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

13. حامد كريم واخرون الحدراوي. (2010). الريادة الاستراتيجية ودورها في صياغة استراتيجية التسويق الريادي في منظمات الاعمال. مجلة كلية الادارة والاقتصاد، صفحة 358.
14. حياة بن حارث، و امال دردور. (2015). الابداع والابتكار كاحد استراتيجيات المنظمات الريادية. مجلة دفاتر بواكس، صفحة 176.194.
15. خالد السيد واخرون محمد اسماعيل. (2018). اليات دعم ريادة الاعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الامريكية وامكانية الافادة منها في مصر. مجلة كلية التربية، صفحة 477.413.
16. خالد مدخل، و عبد الحق طير. (2021). مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الاعمال بين الطلبة. مجلة اقتصاديات المال والاعمال، صفحة 191.208.
17. خالد يونس موسى. (2018). واقع تنمية المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية : دراسة مقارنة (مذكرة ماجستير). غزة: جامعة الاقصى.
18. سارة سلامة. (2021). حاضنات الاعمال السبيل لدعم وتطوير ريادة الاعمال . مجلة العلوم الانسانية ، صفحة 584.599.
19. سعيدة واخرون ضيف. (2020). نحو تحقيق تنمية اقتصادية من خلال تعزيز دور ريادة منظمات الاعمال مع الاشارة الى تجربة الجزائر. مجلة اقتصاديات الاعمال والتجار، صفحة 29.48.
20. سفيان خلوفي. (2019). سياسات وبرامج التعليم المقاولاتي في ضوء خبرة معهد ريادة الاعمال وادارة الاعمال التقنية في المملكة العربية السعودية. مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، صفحة 39.57.
21. عامر خربوطلي. (2018). ريادة الاعمال وادارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة. الجمهورية العربية السورية: من منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
22. عبد الغاني بن حامد ، و محمد بن حبيرش. (2021). جودة التكوين واثرها في ريادة الاعمال لدى الخريجين الجامعيين. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، صفحة 133.148.
23. عبدالعزيز قرفي. (2021). قياس اتجاهات طلبة الماستر لمكانة برامج تعليم ريادة الاعمال في تحفيزهم نحو التفكير الريادي. مجلة افاق للبحوث والدراسات، صفحة 293.310.
24. عصام سيد احمد السعيد ابراهيم. (2015). التعليم الريادي : مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية، صفحة 132.177.
25. عمر علي اسماعيل. (2010). خصائص الريادي في المنظمات الصناعية واثرها على الابداع التقني . مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، صفحة 66.90.

26. فاطمة الزهرة عايب. (2019). حاضنات الاعمال كالية لتعزيز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الابتكار . دراسة حالة مجموعة من حاضنات الاعمال في الجزائر . (اطروحة دكتوراه) . سطيف: جامعة فرحات عباس.
27. فاطمي مولات، و مراد محمد جميل بودية. (2022). المحيط المؤسسي المؤثر على ريادة الاعمال في الجزائر. مجلة مخبر ادارة الافراد والمنظمات، صفحة 315.294.
28. فاطيمة الزهرة بوداود. (2022). دور حاضنات الاعمال في تعزيز ريادة الاعمال بالجزائر . مجلة اباحث اقتصادية معاصرة، صفحة 318.300.
29. كامل محمد الحواجرة. (2018). الدور الوسيط لقدرات ذكاء الاعمال بين الريادة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي في الجامعات الحكومية الاردنية. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، صفحة 444.413.
30. لمياء واخرون طارق عبد الله. (2022). دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب. مجلة الباحث الاقتصادي، صفحة 117.101.
31. ليلي بوكحيل. (2021). مبادئ ريادة الاعمال وحوكمة المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر. مجلة الحقوق والعلوم السياسية، صفحة 569.552.
32. محسن ثامر، و يوسف باهي. (2021). اليات اعتماد ودعم الجامعات لريادة الاعمال. مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، صفحة 177.161.
33. محمد بوعتلي. (2022). دراسة تحليلية وتصنيفية للدول العربية وفقا لمؤشرات ريادة الاعمال باستخدام تقنية التحليل العنقودي الهرمي. مجلة اضافات اقتصادية، صفحة 478.460.
34. محمد رضوان محمود غانم. (2017). اثر الخصائص الريادية لدى الادارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الاغذية (مذكرة ماجستير) . غزة: جامعة الازهر .
35. محمد سمير طعيبة ، و مقدم عبيرات. (2021). جدلية تكوين اطار مفاهيمي لريادة الاعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر. مجلة دراسات اقتصادية، صفحة 82.69.
36. مشاري عبد القادر البنون. (2011). اثر الانماط الريادية على اداء المشاريع الصغيرة (مذكرة ماجستير) . الكويت: جامعة الشرق الاوسط.
37. موسى مسفر عبد الله العضاوي. (2022). دور مشروعات ريادة الاعمال في تحقيق التنمية المستدامة. مجلة بحوث الاقتصاد، صفحة 51.31.
38. نجبية سلاطنية. (2013). دور حاضنات اعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر (اطروحة دكتوراه) . سطيف: جامعة فرحات عباس.

39. نور خالد محمود بحر. (2019). واقع الثقافة الريادية وعلاقتها بابعاد الريادة الاخرى (مذكرة ماجستير). فلسطين: جامعة بوليتكنك.
40. وائل محمد جبريل. (2020). مدى توافر ريادة الاعمال لدى طلبة كلية الاقتصاد بجامعة عمر المختار فرع درنة. *مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة* ، صفحة 29.13.
41. وفاء بن ناصر المبيرك، و احمد بن عبد الله الشميري. (2015). *مبادئ ريادة الاعمال*. الرياض: نشر وتوزيع المملكة العربية السعودية.



الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



استمارة استبيان

حول موضوع

مدى تبني ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تحية طيبة وبعد

في إطار اعداد دراسة حول " مدى تبني ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير
وعلوم التجارية جامعة محمد بوضياف بالمسيلة "

، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال،
يرجى منكم التفضل ووضع علامة (x) في الاختيار الذي يتوافق مع رأيكم في كل محاور البحث
ونشكر تعاونكم معنا مسبقا في انجاز هذا البحث، مع العلم بأن المعلومات التي سيتم الحصول عليها لن
تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

المحور الأول: المعلومات الشخصية

- 1- القسم: علوم التسيير علوم التجارية علوم اقتصادية علوم المالية
- 2- المستوى الدراسي: الطور الأول ليسانس الطور الثاني ماستر

المحور الثاني: أبعاد ثقافة ريادة الأعمال

الرقم	الفقرة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
دعم الجامعة:						
1	تعمل الجامعة على اكتشاف الطلبة أصحاب الأفكار الريادية					
2	تشجع الجامعة الأفكار والمشاريع الطموحة					

					3	تدعم الجامعة الطلبة أصحاب الأفكار الريادية من خلال مساعدتهم في الحصول على التمويل
					4	تمتلك الجامعة حاضنة أعمال للأفكار الريادية
					5	تتضمن البرامج التدريسية في الجامعة مقاييس تتعلق بريادة الأعمال
					6	تمنح الجامعة جوائز لأصحاب الأفكار الريادية
					7	تعمل الجامعة على توعية الطلبة بثقافة ريادة الأعمال من خلال عقد الندوات وورشات العمل
					8	توفر الجامعة فضاءات لتكوين الطلبة أصحاب الأفكار الريادية
					9	تبرم الجامعة اتفاقيات مع منظمات الأعمال لتبني الأفكار الريادية لطلبتها
وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال						
					10	ريادة الأعمال نعني بها ايجاد مشروعات جديدة والابتعاد عن الروتين المعتاد
					11	الريادة تعني الابتكار والابداع
					12	تعني الريادة تحمل المخاطرة في انجاز المشاريع
					13	تتطلب الريادة الخبرة والمعرفة بالسوق
					14	يتسم رواد الأعمال بمستوى عال من الطموح
					15	المشروعات الريادية لديها القدرة على منافسة المشروعات الكبيرة
					16	يتميز رواد الأعمال بمستوى عال من الثقة بالنفس
					17	يتميز رواد الأعمال بمجموعة من المهارات الإدارية والاستقلالية في العمل
استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال						
					18	اكتسبت من خلال دراستي المعارف الكافية للقيام بمشروع ريادي
					19	استفدت من عدة ندوات حول ريادة الاعمال لدار المقاولاتية في الجامعة
					20	لدي قناعة بأن خلق الثروة لا يكون الا من خلال مشروعى الخاص
					21	لدي تكوين من خلال دراستي في مجال تسيير المشاريع الريادية

					مشروع الريادي يمكنني من اكتساب الاحترام والتقدير في المجتمع	22
					لدي القدرة على المخاطرة وتحمل المسؤولية	23
					القوانين واللوائح مشجعة على تبني المشاريع الريادية	24
معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال						
					يفضل معظم الطلبة العمل في القطاع الحكومي	25
					تخوف الطلبة من فشل مشاريعهم الريادية	26
					ضعف الامكانيات المادية لتجسيد المشروع الريادي	27
					صعوبة الحصول على التمويل اللازم لتجسيد المشروع الريادي	28
					التخوف من المنافسة الشديدة خاصة في بداية المشروع	29
					عدم وجود قوانين واضحة لحماية الملكية الفكرية وبراءة الاختراع	30
					عدم وجود اتفاقيات بين الجامعة ومؤسسات دعم رواد الاعمال	31
					عدم ثقة أرباب الأعمال في المشاريع الريادية المقدمة من طرف الطلبة	32
					ثقافة المجتمع لا تشجع على قيام المرأة بمشاريع حرة وريادية	33

شكرا لكم على حسن تعاونكم

01) ثبات الاستبيان

دعم الجامعة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	9

وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	7

معوقات تبني ثقافة ريادة الأعمال

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

02) الاتساق الداخلي للاستبيان

Correlations

		دعم الجامعة
دعم الجامعة	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	114
تعمل الجامعة على اكتشاف الطلبة أصحاب الأفكار الريادية	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
تشجع الجامعة الأفكار والمشاريع الطموحة	Pearson Correlation	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114

تدعم الجامعة الطلبة أصحاب الأفكار الريادية من خلال مساعدتهم في الحصول على التمويل	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
تمتلك الجامعة حاضنة أعمال للأفكار الريادية	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
تتضمن البرامج التدريسية في الجامعة مقاييس تتعلق بريادة الأعمال	Pearson Correlation	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
تمنح الجامعة جوائز لأصحاب الأفكار الريادية	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
تعمل الجامعة على توعية الطلبة بثقافة ريادة الأعمال من خلال عقد الندوات وورشات العمل	Pearson Correlation	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
توفر الجامعة فضاءات لتكوين الطلبة أصحاب الأفكار الريادية	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
تبرم الجامعة اتفاقيات مع منظمات الأعمال لتبني الأفكار الريادية لطلبتها	Pearson Correlation	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال
وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	114
ريادة الأعمال تعني بها إيجاد مشروعات جديدة والابتعاد عن الروتين المعتاد	Pearson Correlation	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
الريادة تعني الابتكار والابداع	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
تعني الريادة تحمل المخاطرة في انجاز المشاريع	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
تتطلب الريادة الخبرة والمعرفة بالسوق	Pearson Correlation	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	114
يتسم رواد الأعمال بمستوى عال من الطموح	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
المشروعات الريادية لديها القدرة على منافسة المشروعات الكبيرة	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
يتميز رواد الأعمال بمستوى عال من الثقة بالنفس	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
يتميز رواد الأعمال بمجموعة من المهارات الإدارية والاستقلالية في العمل	Pearson Correlation	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال	
استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	114
اكتسبت من خلال دراستي المعارف الكافية للقيام بمشروع ريادي	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
استفدت من عدة ندوات حول ريادة الأعمال لدار المقاولاتية في الجامعة	Pearson Correlation	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
لدي قناعة بأن خلق الثروة لا يكون الا من خلال مشروع خاص	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
لدي تكوين من خلال دراستي في مجال تسيير المشاريع الريادية	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
مشروعي الريادي يمكنني من اكتساب الاحترام والتقدير في المجتمع	Pearson Correlation	.34**5.
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
لدي القدرة على المخاطرة وتحمل المسؤولية	Pearson Correlation	.494**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
القوانين واللوائح مشجعة على تبني المشاريع الريادية	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000

N 114

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

معوقات تبني ثقافة ريادة

الاعمال

معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	114
يفضل معظم الطلبة العمل في القطاع الحكومي	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
تخوف الطلبة من فشل مشاريعهم الريادية	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
ضعف الامكانيات المادية لتجسيد المشروع الريادي	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
صعوبة الحصول على التمويل اللازم لتجسيد المشروع الريادي	Pearson Correlation	.662
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
التخوف من المنافسة الشديدة خاصة في بداية المشروع	Pearson Correlation	.508**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
عدم وجود قوانين واضحة لحماية الملكية الفكرية وبراءة الاختراع	Pearson Correlation	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
عدم وجود اتفاقيات بين الجامعة ومؤسسات دعم رواد الاعمال	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
عدم ثقة أرباب الأعمال في المشاريع الريادية المقدمة من طرف الطلبة	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114
ثقافة المجتمع لا تشجع على قيام المرأة بمشاريع حرة وريادية	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	114

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
دعم الجامعة	.163	114	.000	.918	114	.000
وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال	.243	114	.000	.846	114	.000
استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال	.151	114	.000	.949	114	.000
معوقات تبني ثقافة ريادة الأعمال	.154	114	.000	.934	114	.000

a. Lilliefors Significance Correction

04 الإحصاءات الوصفية

الشعبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid علوم التسيير	79	69.3	69.3	69.3
العلوم الاقتصادية	11	9.6	9.6	78.9
العلوم التجارية	9	7.9	7.9	86.8
العلوم المالية والمحاسبية	15	13.2	13.2	100.0
Total	114	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الطور الأول ليسانس	33	28.9	28.9	28.9
الطور الثاني ماستر	81	71.1	71.1	100.0
Total	114	100.0	100.0	

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تعمل الجامعة على اكتشاف الطلبة أصحاب الأفكار الريادية	114	4.2105	.68451	.06411
تشجع الجامعة الأفكار والمشاريع الطموحة	114	4.2982	.76343	.07150
تدعم الجامعة الطلبة أصحاب الأفكار الريادية من خلال مساعدتهم في الحصول على التمويل	114	3.6667	1.09437	.10250
تمتلك الجامعة حاضنة أعمال للأفكار الريادية	114	4.3947	.72403	.06781

تتضمن البرامج التدريسية في الجامعة مقاييس تتعلق بريادة الأعمال	114	4.0088	.94537	.08854
تمنح الجامعة جوائز لأصحاب الأفكار الريادية	114	3.5000	1.09907	.10294
تعمل الجامعة على توعية الطلبة بثقافة ريادة الأعمال من خلال عقد الندوات وورشات العمل	114	4.2368	.69515	.06511
توفر الجامعة فضاءات لتكوين الطلبة أصحاب الأفكار الريادية	114	3.8421	1.02689	.09618
تبرم الجامعة اتفاقيات مع منظمات الأعمال لتبني الأفكار الريادية لطلبتها	114	3.8333	1.02979	.09645
ريادة الأعمال نعني بها ايجاد مشروعات جديدة والابتعاد عن الروتين المعتاد	114	4.0877	.88809	.08318
الريادة تعني الابتكار والابداع	114	4.2456	.88809	.08318
تعني الريادة تحمل المخاطرة في انجاز المشاريع	114	4.1404	.93956	.08800
تتطلب الريادة الخبرة والمعرفة بالسوق	114	3.9649	1.03846	.09726
يتسم رواد الأعمال بمستوى عال من الطموح	114	4.2895	.89959	.08425
المشروعات الريادية لديها القدرة على مناقسة المشروعات الكبيرة	114	3.8596	1.03801	.09722
يتميز رواد الأعمال بمستوى عال من الثقة بالنفس	114	4.2105	.91665	.08585
يتميز رواد الأعمال بمجموعة من المهارات الإدارية والاستقلالية في العمل	114	4.0614	1.00692	.09431
اكتسبت من خلال دراستي المعارف الكافية للقيام بمشروع ريادي	114	3.5351	1.05746	.09904
استفدت من عدة ندوات حول ريادة الاعمال لدار المقاوالاتية في الجامعة	114	3.4825	.97973	.09176
لدي قناعة بأن خلق الثروة لا يكون الا من خلال مشروعى الخاص	114	4.0175	.95919	.08984
لدي تكوين من خلال دراستي في مجال تسيير المشاريع الريادية	114	3.3947	.95582	.08952
مشروعى الريادي يمكنني من اكتساب الاحترام والتقدير في المجتمع	114	4.2544	.80717	.07560

لدي القدرة على المخاطرة وتحمل المسؤولية	114	3.9474	.86056	.08060
القوانين واللوائح مشجعة على تبني المشاريع الريادية	114	3.6053	1.00985	.09458
يفضل معظم الطلبة العمل في القطاع الحكومي	114	3.7632	1.13903	.10668
تخوف الطلبة من فشل مشاريعهم الريادية	114	4.1930	.88124	.08254
ضعف الامكانيات المادية لتجسيد المشروع الريادي	114	4.4035	.83845	.07853
صعوبة الحصول على التمويل اللازم لتجسيد المشروع الريادي	114	4.2807	.87753	.08219
التخوف من المنافسة الشديدة خاصة في بداية المشروع	114	4.0088	.91686	.08587
عدم وجود قوانين واضحة لحماية الملكية الفكرية وبراءة الاختراع	114	3.9298	.95676	.08961
عدم وجود اتفاقيات بين الجامعة ومؤسسات دعم رواد الاعمال	114	3.6316	1.07476	.10066
عدم ثقة أرباب الأعمال في المشاريع الريادية المقدمة من طرف الطلبة	114	3.9737	.98179	.09195
ثقافة المجتمع لا تشجع على قيام المرأة بمشاريع حرة وريادية	114	3.8772	1.07374	.10057

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تعمل الجامعة على اكتشاف الطلبة أصحاب الأفكار الريادية	18.882	113	.000	1.21053	1.0835	1.3375
تشجع الجامعة الأفكار والمشاريع الطموحة	18.157	113	.000	1.29825	1.1566	1.4399
تدعم الجامعة الطلبة أصحاب الأفكار الريادية من خلال مساعدتهم في الحصول على التمويل	6.504	113	.000	.66667	.4636	.8697
تمتلك الجامعة حاضنة أعمال للأفكار الريادية	20.568	113	.000	1.39474	1.2604	1.5291
تتضمن البرامج التدريسية في الجامعة مقاييس تتعلق بريادة الأعمال	11.393	113	.000	1.00877	.8334	1.1842
تمنح الجامعة جوائز لأصحاب الأفكار الريادية	4.857	113	.000	.50000	.2961	.7039

تعمل الجامعة على توعية الطلبة بثقافة ريادة الأعمال من خلال عقد الندوات وورشات العمل	18.997	113	.000	1.23684	1.1079	1.3658
توفر الجامعة فضاءات لتكوين الطلبة أصحاب الأفكار الريادية	8.756	113	.000	.84211	.6516	1.0326
تبرم الجامعة اتفاقيات مع منظمات الأعمال لتبني الأفكار الريادية لطلبتها	8.640	113	.000	.83333	.6423	1.0244
ريادة الأعمال تعني بها ايجاد مشروعات جديدة والابتعاد عن الروتين المعتاد	13.077	113	.000	1.08772	.9229	1.2525
الريادة تعني الابتكار والابداع	14.975	113	.000	1.24561	1.0808	1.4104
تعني الريادة تحمل المخاطرة في انجاز المشاريع	12.959	113	.000	1.14035	.9660	1.3147
تتطلب الريادة الخبرة والمعرفة بالسوق	9.921	113	.000	.96491	.7722	1.1576
يتسم رواد الأعمال بمستوى عال من الطموح	15.304	113	.000	1.28947	1.1225	1.4564
المشروعات الريادية لديها القدرة على منافسة المشروعات الكبيرة	8.842	113	.000	.85965	.6670	1.0523
يتميز رواد الأعمال بمستوى عال من الثقة بالنفس	14.100	113	.000	1.21053	1.0404	1.3806
يتميز رواد الأعمال بمجموعة من المهارات الإدارية والاستقلالية في العمل	11.255	113	.000	1.06140	.8746	1.2482
اكتسبت من خلال دراستي المعارف الكافية للقيام بمشروع ريادي	5.403	113	.000	.53509	.3389	.7313
استفدت من عدة ندوات حول ريادة الاعمال لدار المقاولتية في الجامعة	5.258	113	.000	.48246	.3007	.6642
لدي قناعة بأن خلق الثروة لا يكون الا من خلال مشروع خاص	11.327	113	.000	1.01754	.8396	1.1955
لدي تكوين من خلال دراستي في مجال تسيير المشاريع الريادية	4.409	113	.000	.39474	.2174	.5721
مشروعي الريادي يمكنني من اكتساب الاحترام والتقدير في المجتمع	16.593	113	.000	1.25439	1.1046	1.4042
لدي القدرة على المخاطرة وتحمل المسؤولية	11.754	113	.000	.94737	.7877	1.1070
القوانين واللوائح مشجعة على تبني المشاريع الريادية	6.399	113	.000	.60526	.4179	.7926
يفضل معظم الطلبة العمل في القطاع الحكومي	7.154	113	.000	.76316	.5518	.9745
تخوف الطلبة من فشل مشاريعهم الريادية	14.454	113	.000	1.19298	1.0295	1.3565

ضعف الامكانيات المادية لتجسيد المشروع الريادي	17.873	113	.000	1.40351	1.2479	1.5591
صعوبة الحصول على التمويل اللازم لتجسيد المشروع الريادي	15.582	113	.000	1.28070	1.1179	1.4435
التخوف من المنافسة الشديدة خاصة في بداية المشروع	11.747	113	.000	1.00877	.8386	1.1789
عدم وجود قوانين واضحة لحماية الملكية الفكرية وبراءة الاختراع	10.377	113	.000	.92982	.7523	1.1074
عدم وجود اتفاقيات بين الجامعة ومؤسسات دعم رواد الاعمال	6.274	113	.000	.63158	.4322	.8310
عدم ثقة أرباب الأعمال في المشاريع الريادية المقدمة من طرف الطلبة	10.589	113	.000	.97368	.7915	1.1559
ثقافة المجتمع لا تشجع على قيام المرأة بمشاريع حرة وريادية	8.723	113	.000	.87719	.6780	1.0764

05) اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
دعم الجامعة	114	4.0219	.69572	.06516

Ranks

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mean - Negative Ranks	100 ^a	52.29	5229.00
Positive Ranks	3 ^b	42.33	127.00
Ties	11 ^c		
Total	114		

a. Mean <

b. Mean >

c. Mean =

Test Statistics^a

	Mean - دعم الجامعة
Z	-8.470 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

الفرضية الثانية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
--	---	------	----------------	-----------------

وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال	114	4.0789	.82435	.07721
---------------------------------	-----	--------	--------	--------

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال	Negative Ranks	99 ^a	54.02	5348.00
	Positive Ranks	7 ^b	46.14	323.00
	Ties	8 ^c		
	Total	114		

a. Mean < وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال

b. Mean > وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال

c. Mean = وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال

Test Statistics^a

وعي الطلبة

بمفهوم ريادة الأعمال

Z	-8.013 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

الفرضية الثالثة

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال	114	3.5702	.85154	.07975

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال	Negative Ranks	78 ^a	49.12	3831.00
	Positive Ranks	17 ^b	42.88	729.00
	Ties	19 ^c		
	Total	114		

a. Mean < استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال

b. Mean > استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال

c. Mean = استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال

Test Statistics^a

استعدادات

الطلبة لتبني ثقافة ريادة

الأعمال

Z	-5.829 ^b
---	---------------------

Asymp. Sig. (2-tailed) .000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

الفرضية الرابعة

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال	114	3.8553	.76344	.07150

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mean - معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال	Negative Ranks	87 ^a	53.40	4646.00
	Positive Ranks	11 ^b	18.64	205.00
	Ties	16 ^c		
	Total	114		

a. Mean < معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال

b. Mean > معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال

c. Mean = معوقات تبني ثقافة ريادة الاعمال

Test Statistics^a

Mean - معوقات

تبني ثقافة ريادة الاعمال

Z	-7.941 ^{-b}
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

دعم الجامعة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.50	1	.9	.9
	2.00	1	.9	1.8
	2.50	1	.9	2.6
	3.00	11	9.6	12.3
	3.50	23	20.2	32.5
	4.00	35	30.7	63.2
	4.50	22	19.3	82.5
	5.00	20	17.5	100.0
	Total	114	100.0	100.0

وعي الطلبة بمفهوم ريادة الأعمال

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.8	1.8	1.8
	2.00	4	3.5	3.5	5.3
	2.50	1	.9	.9	6.1
	3.00	8	7.0	7.0	13.2
	3.50	10	8.8	8.8	21.9
	4.00	38	33.3	33.3	55.3
	4.50	27	23.7	23.7	78.9
	5.00	24	21.1	21.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

استعدادات الطلبة لتبني ثقافة ريادة الأعمال

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	1.50	2	1.8	1.8	2.6
	2.00	7	6.1	6.1	8.8
	2.50	7	6.1	6.1	14.9
	3.00	19	16.7	16.7	31.6
	3.50	27	23.7	23.7	55.3
	4.00	27	23.7	23.7	78.9
	4.50	16	14.0	14.0	93.0
	5.00	8	7.0	7.0	100.0
Total	114	100.0	100.0		

معوقات تبني ثقافة ريادة الأعمال

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	2.50	10	8.8	8.8	9.6
	3.00	16	14.0	14.0	23.7
	3.50	21	18.4	18.4	42.1
	4.00	26	22.8	22.8	64.9
	4.50	26	22.8	22.8	87.7

5.00	14	12.3	12.3	100.0
Total	114	100.0	100.0	



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم



المسيلة في:

رقم:/...../.....

إلى السيد:

.....

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة: التسيير الاقتصادي والإداري تخصص: إدارة الأعمال فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسستكم. تفضلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س.	الإمضاء
01	شحنية أسماء	181835077972	11000101300540004	
02	رواشن إينسام	181835087448	119991013003300003	
عنوان المذكرة: <u>تسيير الأعمال</u> - <u>جامعة محمد بوضياف بالمسيلة</u> - <u>كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير</u>				
المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)		هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)		رئيس القسم (الإمضاء والختم)

أ.د. بوتيارة عمر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Université Mohamed Boudiaf a M'sila
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département:



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم:
بكالوريوس / التسيير

تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة و النزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): المولود(ة) بتاريخ: 1999.01.09 بن
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أورس) رقم: 1884561771 الصادرة بتاريخ: 15.05.15
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: تخصص:
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "....."
التي تم إعدادها في إطار إعداد مذكرة الماستر في كلية العلوم
بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

أصرح بشرقي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ:/...../.....

التوقيع و البصمة

.....
.....



من رئيس المجلس الشعبي البلدي
وتفويض منه عون رئيسي للإدارة الإقليمية
بنت معتوق عيسى





ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تبني ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بعد الشهرة التي عرفتتها في السنوات الأخيرة بين الجامعات الجزائرية، وذلك من خلال الإشارة إلى دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، ليتم بعدها التطرق إلى أهم الآليات التي تتبناها الجامعة من أجل تفعيل دورها.

وللوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية لها، حيث تم توزيع 114 استمارة على طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة محل الدراسة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن درجة تبني ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلبة في الكلية متوسطة، والخروج ببعض المقترحات التي يمكن لإدارة الكلية الاستئارة بها لتخفيف من بعض المعوقات التي تحول دون تبني ثقافة ريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية:

ريادة الأعمال- رائد الأعمال - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

summary

This study aimed to identify the extent to which the culture of entrepreneurship is adopted among students of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Mohamed Boudiaf in M'Sila after the fame it has known in recent years among Algerian universities, by referring to the university's role in developing a culture of entrepreneurship among students, after which the most important mechanisms adopted by the university in order to activate its role are addressed.

To reach the objectives of the study, the descriptive approach was relied upon, and the questionnaire was used as the main tool for collecting its primary data, where 114 questionnaires were distributed to students of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Mohamed Boudiaf University in M'Sila, the subject of study.

This study found that the degree of adopting the culture of entrepreneurship from the point of view of students in the college is average, and came up with some suggestions that the college administration can enlighten to alleviate some of the obstacles that prevent the adoption of the culture of entrepreneurship.

Keywords :

Entrepreneurship - Entrepreneur - Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ