

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار التليجي الاغواط

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة اعمال



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

بعنوان :

في رفع الكفاءة الريادية لأصحاب NESDA دور البرامج التدريبية لمؤسسة
المشاريع المصغرة

دراسة حالة على عينة من متدربين مؤسسة NESDA - بالأغواط -

تحت اشراف استاذ:

-د. عبد القادر بن برطال

من اعداد الطالبتين :

- خيرة قورين

- نصيرة علاوي

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بوعيسى كريم	دكتور	رئيسا
بن برطال عبد القادر	دكتور	مشرفا و مقررا
الهاشمي بعاج	دكتور	ممتحنا

السنة الجامعية 2025/2024

شكر و عرفان

. الشكر أولا الى الله عز و جل القائل في محكم كتابه العزيز (لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ)

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبعونه وتوفيقه أنجزنا هذا العمل، ومنحنا القوة والصبر في مسيرة البحث والمعرفة.

نتقدّم بخالص آيات الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذنا الفاضل، المشرف الكريم الدكتور عبد القادر بن برطال لما قدّمه لنا من دعم علمي مستمر، وتوجيهات سديدة، وملاحظات بناءة كان لها الأثر الكبير في توجيه هذه المذكرة والارتقاء بها إلى المستوى المرجو. لقد كان مثالا في التفاني والحرص على جودة العمل الأكاديمي، فله منّا جزيل الشكر والعرفان.

كما نعرب عن بالغ شكرنا وامتناننا لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة، الذين شرفونا بقبول مناقشة هذا العمل، وأسهموا بملاحظاتهم العلمية الرفيعة في تطويره وتحسينه، فجزاهم الله عنا كل خير.

ولا يفوتنا أن نثمن عالياً جهود أساتذتنا الكرام وطاقم كلية الاقتصاد علوم التسيير بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، الذين نهلنا من علمهم، واستلهمنا من أخلاقهم الأكاديمية الرفيعة قيم الانضباط والمسؤولية والجدّ. وإلى كل من ساندنا ووقف إلى جانبنا، علماً أو دعماً أو تشجيعاً، لا نملك إلا أن نرفع أسمى عبارات الشكر والامتنان، سائلين الله أن يجزيهم خير الجزاء.

الاهداء

إلى من غرسا في قلبي حب العلم، وكانا لي دعاءً لا ينقطع...
إلى أبي وأمي، مصدر الحكمة والحنان، ونبع العطاء الذي لا
يجف، فلكما كل الامتنان والتقدير

إلى زوجي العزيز، سندي ورفيق دربي، من شاركني التعب وكان
عوناً لي في كل لحظة... جزاك الله عني خير الجزاء.

إلى أولادي الأحبة، نوري وفخري، الذين منحتم من وقتي،
فأهدوني الصبر والدافع للاستمرار.

وإلى كل من ساندني بكلمة، بدعوة، أو بموقف صادق...
أهديكم هذا العمل، عربون وفاء ومحبة، وثمار تعبٍ لم يكتمل إلا
بوجودكم.

نصيرة علاوي

الاهداء

إهداء

إلى من كانت نورًا يضيء دربي، ودعاءً يرافق خطواتي...
إلى أمي الحبيبة، التي غرست في قلبي حب العلم والصبر على المشقة،
فكانت لي نعم الأم والمُلهمَة.

إلى زوجي العزيز، رفيق الدرب، وسندي في كل لحظة، من منحتني القوة
والدعم والتفهم لأكمل هذا المشوار بثبات وإيمان.

إلى أولادي الأحبة، زينة حياتي وبهجتي، الذين منحوني الدافع لأكون قدوة
لهم، واحتملوا غيابي وانشغالي بكل حب وبراءة.

لكم جميعًا، أهدي هذا العمل المتواضع، عرفانًا وامتنانًا، فأنتم خير سند في
طريق الإنجاز.

خيرة قورين

فهرس المحتويات

	شكر و عرفان
	الأهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الاشكال
أ-ط	مقدمة
الاطار النظري للدراسة	
الفصل الاول: الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال والتدريب الريادي	
20	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال والمشاريع المصغرة
20	المطلب الأول: ماهية ريادة الأعمال و خصائص رواد الأعمال
22	المطلب الثاني: ماهية المشاريع المصغرة و اهم خصائصها
25	المطلب الثالث: العلاقة التفاعلية بين ريادة الأعمال والمشاريع المصغرة كمدخل للتنمية المستدامة
28	المبحث الثاني: الكفاءة الريادية كعامل استراتيجي في نجاح المشاريع
28	المطلب الأول: ماهية الكفاءة الريادية و ابعادها
31	المطلب الثاني: دور الكفاءة الريادية في ضمان استدامة المشاريع المصغرة وتحقيق التميز التنافسي
34	المطلب الثالث: مؤشرات قياس الكفاءة الريادية وأساليب تقييمها
37	المبحث الثالث: التدريب الريادي كآلية لرفع الكفاءة الريادية
37	المطلب الأول: ماهية التدريب الريادي وأهميته في بيئة ريادة الأعمال
40	المطلب الثاني: استراتيجيات وأساليب التدريب الريادي الحديثة
44	المطلب الثالث: أثر البرامج التدريبية على تطوير المهارات الإدارية والتسويقية لدى رواد الأعمال
الاطار التطبيقي للدراسة	
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية دراسة حالة في مؤسسة nesda	
50	المبحث الأول: مؤسسة NESDA وبرامجها التدريبية
50	المطلب الأول: نبذة عن مؤسسة NESDA وأهدافها
52	المطلب الثاني: البرامج التدريبية المقدمة من المؤسسة
55	المبحث الثاني: وصف استجابة عينة الدراسة
55	المطلب الأول: تصميم أداة الدراسة
58	المطلب الثاني: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص
64	المطلب الثالث: اختبار صدق أداة الدراسة
68	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات وعرض النتائج
68	المطلب الأول: تحليل بيانات الدراسة
72	المطلب الثاني: طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع
81	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

فهرس المحتويات

85	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
55	الجدول رقم 01: ترميز متغير السن
56	الجدول رقم 02: ترميز المؤهل العلمي
56	الجدول رقم 03: ترميز المنطقة أو الولاية
56	الجدول رقم 04: ترميز امتلاك مشروع حالي
57	الجدول رقم 05: ترميز عدد البرامج التدريبية
57	الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب السن
58	الجدول رقم 07: توزيع العينة حسب الجنس
59	الجدول رقم 08: توزيع العينة حسب المؤهل العلمي
61	الجدول رقم 09: توزيع العينة حسب الولاية
62	الجدول رقم 10: توزيع العينة حسب امتلاك مشروع
64	الجدول رقم 11: توزيع العينة حسب عدد البرامج التدريبية المستفاد منها
65	الجدول رقم 12: معاملات الارتباط لمحور تطوير المعارف
67	الجدول رقم 13: معاملات الارتباط لمحور التدريب
68	الجدول رقم 14: معاملات الارتباط لمحور تغير السلوك
69	الجدول رقم 15: معاملات الارتباط لمحور الكفاءة الريادية
70	الجدول رقم 16: قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ
71	الجدول رقم 17: المتوسطات المرجحة والاتجاه العام للعبارات
72	الجدول رقم 18: المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات
73	الجدول رقم 19: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تطوير المعارف
74	الجدول رقم 20: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور التدريب
75	الجدول رقم 21: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تغير السلوك
76	الجدول رقم 22: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الكفاءة الريادية
79	الجدول رقم 23: اختبار الفرضيات باستخدام تحليل التباين ANOVA
	الجدول رقم 24: نتائج التحليل الخطي المتعدد

قائمة الاشكال

الصفحة	الشكل
ط	الشكل رقم 01: الشكل التوضيحي لنموذج الدراسة
58	الشكل رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب الجنس
59	الشكل رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب السن
60	الشكل رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي
61	الشكل 05: توزيع أفراد العينة حسب امتلاك مشروع حالي من عدمه
62	الشكل 06: توزيع أفراد العينة حسب عدد برامج تدريبيه

مَقْدِمَةٌ

مقدمة

تعد زيادة الأعمال من المحركات الأساسية للنمو الاقتصادي، حيث تلعب المشاريع المصغرة دورًا مهمًا في خلق فرص العمل، وتحفيز الابتكار، وتنشيط الاقتصاد المحلي. ومع ذلك، فإن نجاح هذه المشاريع واستدامتها يعتمد بشكل كبير على مدى امتلاك رواد الأعمال للمهارات والمعرفة اللازمة لإدارة مشاريعهم بفعالية. فالقدرة على التخطيط الاستراتيجي، واتخاذ القرارات الصائبة، وإدارة الموارد المالية، والتسويق الفعال، كلها عوامل تؤثر بشكل مباشر على استمرارية المشاريع المصغرة وقدرتها على المنافسة في الأسواق.

رغم أهمية هذه العوامل، يواجه العديد من رواد الأعمال تحديات مختلفة، مثل نقص الخبرة الإدارية، وضعف القدرة على تحليل المخاطر، وصعوبة التكيف مع تغيرات السوق، مما يؤدي إلى تعثر مشاريعهم أو عدم استدامتها. ومن هنا تبرز أهمية البرامج التدريبية كوسيلة لتعزيز الكفاءة الريادية، حيث تعمل على تطوير مهارات رواد الأعمال وتمكينهم من مواجهة التحديات المختلفة بفعالية، مما يساهم في تحسين أداء مشاريعهم وزيادة فرص نجاحها.

في هذا السياق، تقدم مؤسسة **NESDA** برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى دعم رواد الأعمال وتعزيز قدراتهم في مختلف الجوانب الإدارية والتسويقية والمالية، مما يساعدهم على بناء مشاريع قوية ومستدامة. ولكن يبقى السؤال المطروح:

إلى أي مدى تساهم البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة **NESDA** في تحسين الكفاءة الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة وتعزيز استدامتها؟

التساؤلات الفرعية

للإجابة على الإشكالية الرئيسية، يتم طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تساعد في تحليل مختلف جوانب الدراسة، وهي كالتالي:

1. ما هي أهم المهارات الريادية التي تستهدفها البرامج التدريبية لمؤسسة **NESDA**؟
2. ما الأساليب والاستراتيجيات المستخدمة في هذه البرامج لتطوير الكفاءة الريادية؟
3. كيف ينعكس اكتساب المهارات الريادية على أداء أصحاب المشاريع المصغرة في بيئة الأعمال؟
4. ما أوجه القصور المحتملة في البرامج التدريبية، وما الحلول المقترحة لتحسينها؟

مقدمة

فرضيات الدراسة

استنادًا إلى التساؤلات المطروحة، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للبرامج التدريبية في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين

بمؤسسة NESDA.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لبعث تطوير المعارف في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين

بمؤسسة NESDA.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لبعث التدريب في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين

بمؤسسة NESDA.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لبعث تغيير السلوك في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين

بمؤسسة NESDA.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الأساسية، وهي:

1. تحليل مدى فاعلية البرامج التدريبية لمؤسسة NESDA في تطوير المهارات الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة.

2. دراسة الأساليب والاستراتيجيات المستخدمة في هذه البرامج ومدى تأثيرها على الأداء الإداري والتسويقي والمالي لرواد الأعمال.

3. تقييم أثر التدريب الريادي على استدامة المشاريع المصغرة وتحقيق نجاحها في بيئة الأعمال.

4. تحديد أوجه القصور والتحديات التي تواجه البرامج التدريبية، واقتراح حلول لتطويرها بما يتناسب مع احتياجات رواد الأعمال.

مقدمة

أسباب اختيار الموضوع

يعود اختيار هذا الموضوع إلى مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية التي تجعل دراسته ذات أهمية كبيرة:

الاسباب الذاتية :

من فمنا الناحية الذاتية، ينبع اهتمامنا بزيادة الأعمال من إدراكه للدور الحيوي الذي تلعبه في تعزيز التنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل. كما أن دراسة تأثير التدريب الريادي على تحسين أداء المشاريع المصغرة تعد من الموضوعات التي تثير اهتمامنا، نظرًا لأهميتها في سد الفجوات المعرفية التي تواجه رواد الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، نطمح إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تطوير البرامج التدريبية وتحقيق نتائج إيجابية على أرض الواقع، مما يضيف على الدراسة بُعدًا تطبيقيًا مهمًا.

الاسباب الموضوعية :

من الناحية الموضوعية، فتبرز أهمية هذا الموضوع نظرًا للدور الكبير الذي تلعبه المشاريع المصغرة في الاقتصاد، حيث تُعتبر إحدى الأدوات الرئيسية لتعزيز الابتكار ودعم التنمية المستدامة. وعلى الرغم من أهمية هذه المشاريع، إلا أنها تواجه تحديات كبيرة تتعلق بالإدارة والتخطيط المالي والتسويقي، مما يجعل التدريب الريادي ضرورة لتعزيز نجاحها واستدامتها. كما أن مؤسسة NESDA تُعد من الجهات الفاعلة في تقديم البرامج التدريبية لرواد الأعمال، لذا فإن تقييم فاعلية هذه البرامج يسهم في تطويرها وتحسين مخرجاتها. إضافة إلى ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات التي تتناول العلاقة بين التدريب الريادي ونجاح المشاريع المصغرة، مما يجعل هذه الدراسة إضافة علمية قيمة في هذا المجال.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة من الجانبين النظري والتطبيقي. فمن الناحية النظرية، تسهم الدراسة في تعزيز المعرفة حول دور التدريب الريادي في تحسين الكفاءة الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة، مما يساعد على فهم العلاقة بين التدريب واستدامة المشاريع. كما تقدم إطارًا نظريًا يمكن أن يكون مرجعًا للباحثين المستقبليين المهتمين بدراسة تأثير البرامج التدريبية على رواد الأعمال. علاوة على ذلك، تبرز

مقدمة

الدراسة أهمية الكفاءة الريادية كعامل حاسم في نجاح المشاريع المصغرة، وهو ما يمكن أن يفتح المجال لمزيد من الأبحاث في هذا الجانب.

أما من الناحية التطبيقية، فإن الدراسة تقدم تقييمًا عمليًا للبرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة NESDA، مما يساعد في تحسين جودة هذه البرامج وزيادة فعاليتها. كما تسهم في توجيه مؤسسات الدعم الريادي نحو تطوير استراتيجيات تدريب أكثر كفاءة تلبي احتياجات رواد الأعمال بشكل أفضل. بالإضافة إلى ذلك، تساعد الدراسة أصحاب المشاريع المصغرة على إدراك أهمية التدريب الريادي والاستفادة منه لتحسين أدائهم وزيادة فرص نجاحهم في بيئة الأعمال التنافسية.

حدود الدراسة

- **الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة في دار المقاولاتية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، باعتبارها الإطار المكاني الذي احتضن فعاليات البحث والتكوين.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على عينة مكونة من 45 متدربًا من المشاركين في النشاطات التكوينية.
- **الحدود الزمانية:** تم تنفيذ الدراسة خلال الفترة الممتدة من 7 جوان إلى 14 جوان، حيث تم خلالها جمع البيانات وتحليل النتائج.

منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب المنهجية التي تتيح تحليل دور البرامج التدريبية لمؤسسة NESDA في رفع الكفاءة الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المفاهيم المرتبطة بالكفاءة الريادية والتدريب الريادي والمشاريع المصغرة، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وتحليل الإطار النظري للدراسة. كما تم استخدام المنهج الميداني لجمع البيانات من أصحاب المشاريع المصغرة المستفيدين من برامج مؤسسة NESDA، مما يسمح بفهم مدى تأثير هذه البرامج على تطوير مهاراتهم الريادية وتحسين استدامة مشاريعهم.

ادوات جمع البيانات

مقدمة

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان سيتم تصميم استبيان موجه إلى أصحاب المشاريع المصغرة الذين استفادوا من برامج التدريب التي تقدمها مؤسسة NESDA، وذلك لقياس مدى تأثير هذه البرامج على مهاراتهم وأداء مشاريعهم.

- تحليل الوثائق والتقارير: سيتم الاستعانة بتقارير ودراسات سابقة حول أثر التدريب الريادي على المشاريع المصغرة لدعم نتائج الدراسة.

مفاهيم الدراسة: لغةً، اصطلاحًا، وإجراءيًا

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تحتاج إلى توضيح من حيث المعنى اللغوي والاصطلاحى والإجراءي، وذلك لتحديد الإطار المفاهيمي للدراسة. ومن أبرز هذه المفاهيم:

1. الكفاءة الريادية

- لغةً: تعني الكفاءة القدرة على أداء المهام بفاعلية ودقة، أما الريادة فتعني التميز والابتكار في إدارة المشاريع وتحقيق النجاح فيها¹.
- اصطلاحًا: تُعرف الكفاءة الريادية بأنها مجموعة المهارات والقدرات التي يمتلكها رائد الأعمال، وتشمل التفكير الابتكاري، واتخاذ القرار، والقدرة على إدارة الموارد وتحمل المخاطر، مما يمكنه من تحقيق النجاح في مشاريعه².
- إجراءيًا: تشير الكفاءة الريادية في هذه الدراسة إلى مستوى المهارات الريادية التي يكتسبها أصحاب المشاريع المصغرة بعد خضوعهم للبرامج التدريبية لمؤسسة NESDA، ومدى انعكاسها على نجاح مشاريعهم.

2. البرامج التدريبية

¹ أحمد، محمد عبد الفتاح. "ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة"، الطبعة الثانية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2020، ص 56

² العلي، فاطمة. "أثر البرامج التدريبية على تنمية المهارات الريادية لأصحاب المشاريع الصغيرة"، مجلة البحوث الإدارية، المجلد 15، العدد 2، 2021، ص 45

مقدمة

- **لغةً:** تعني البرامج مجموعة من الأنشطة المنظمة التي تهدف إلى تحقيق غاية محددة، والتدريب هو عملية تعليمية تهدف إلى تطوير المهارات والمعرفة¹.
- **اصطلاحًا:** تُعرف البرامج التدريبية بأنها مجموعة من الدورات والورش التعليمية المصممة لتحسين قدرات الأفراد وتمكينهم من اكتساب مهارات جديدة في مجالات معينة².
- **إجرائيًا:** في هذه الدراسة، تعني البرامج التدريبية تلك التي تقدمها مؤسسة **NESDA** لرواد الأعمال بهدف تعزيز مهاراتهم الإدارية، التسويقية، والمالية، بما يساهم في تطوير مشاريعهم المصغرة.

3. المشاريع المصغرة

- **لغةً:** المشروع هو أي نشاط اقتصادي يهدف إلى تحقيق الربح، أما المصغر فيعني الشيء الصغير أو المحدود الحجم³.
- **اصطلاحًا:** تُعرف المشاريع المصغرة بأنها أنشطة اقتصادية صغيرة الحجم تتم إدارتها بشكل مستقل، وعادة ما تحتاج إلى رأس مال محدود وتستهدف سوقًا محلية أو متخصصة⁴.
- **إجرائيًا:** في هذه الدراسة، يقصد بالمشاريع المصغرة تلك المشروعات التي يمتلكها ويديرها رواد أعمال تلقوا تدريبًا من مؤسسة **NESDA**، والتي تتميز بمراد مالية وإدارية محدودة..

الدراسات السابقة :

اولا دراسات اجنبية :

¹ النجار، خالد. "التدريب والتطوير في منظمات الأعمال"، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2018، ص89

² محمود، سعيد"دور المؤسسات التدريبية في دعم رواد الأعمال"، مجلة الاقتصاد والإدارة، المجلد 12، العدد 4، 2018 ص 101.

³ سليمان، حنان"العلاقة بين الكفاءة الريادية واستدامة المشروعات الناشئة"، المجلة العربية للإدارة، المجلد 14، العدد 1، 2019 ص 23

⁴ منصور، حسن. "الكفاءة الريادية وتأثيرها على نجاح المشاريع الصغيرة"، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص19

مقدمة

1. الدراسة الأولى

The Impact of Entrepreneurial Training Programs on Small Business Success: A Case Study of Emerging Markets BY: Smith, J., & Johnson, R. South Africa, Nigeria, India, Brazil, Indonesia *Journal of Entrepreneurship Development*, Vol. 25, No. 3, 2020, pp. 145–167.

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر البرامج التدريبية الريادية على نجاح المشاريع الصغيرة في الأسواق الناشئة. ركز الباحثان على قياس تأثير البرامج التدريبية على الأداء الريادي لرواد الأعمال في خمس دول نامية، وذلك من خلال متابعة 500 رائد أعمال قبل وبعد تلقيهم برامج تدريبية متخصصة. استخدمت الدراسة مزيجًا من الاستبيانات والمقابلات مع المشاركين، بالإضافة إلى تحليل بيانات الأداء المالي والتسويقي للمشاريع بعد التدريب.

الفرضيات:

1. تؤدي البرامج التدريبية إلى تحسين مهارات الإدارة المالية والتسويقية لدى رواد الأعمال.
2. يساهم التدريب الريادي في تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية للمشاريع المصغرة.
3. تؤثر البرامج التدريبية إيجابيًا على استدامة المشاريع وزيادة معدل نجاحها.

النتائج:

- أظهرت الدراسة أن **78%** من المشاركين لاحظوا تحسنًا كبيرًا في مهاراتهم الإدارية والتخطيطية بعد التدريب.
- زادت نسبة نجاح المشاريع المصغرة التي حصلت على تدريب بنسبة **60%** مقارنة بالمشاريع التي لم تتلق تدريبًا.
- عزز التدريب من قدرة رواد الأعمال على إدارة المخاطر، مما قلل من نسبة الإخفاقات التجارية في السنة الأولى بنسبة **45%**.

مقدمة

- أشارت الدراسة إلى أن المشاريع التي حصلت على دعم تدريبي تمكنت من توسيع نطاق عملياتها بنسبة 30% خلال عامين من تلقي التدريب.

2. الدراسة الثانية

Entrepreneurial Competencies and Business Performance: Evaluating the Role of Training Programs BY: Anderson, P., & Williams, T. United States *International Journal of Business and Management Research*, Vol. 30, No. 2, 2021, pp. 98–121.

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الكفاءات الريادية وأداء المشروعات المصغرة، مع التركيز على دور البرامج التدريبية في تعزيز هذه الكفاءات. استند البحث إلى تحليل بيانات 300 مشروع صغير في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة، حيث تمت مقارنة أداء المشاريع قبل وبعد المشاركة في البرامج التدريبية. استخدمت الدراسة منهج التحليل الكمي، بالإضافة إلى مقابلات مع رواد الأعمال لمعرفة تصوراتهم حول فعالية البرامج التدريبية.

الفرضيات:

1. البرامج التدريبية تسهم في تحسين مهارات التخطيط الاستراتيجي لدى رواد الأعمال.
2. التدريب الريادي يعزز من قدرة المشاريع على الابتكار والتكيف مع التغيرات السوقية.
3. يوجد ارتباط إيجابي بين التدريب الريادي وأداء المشاريع المصغرة من حيث الإيرادات والنمو.

النتائج:

- وجدت الدراسة أن 82% من رواد الأعمال الذين تلقوا تدريباً أظهروا تطوراً ملحوظاً في قدراتهم على التخطيط الاستراتيجي.
- ارتفعت مستويات الابتكار في المشاريع التي خضعت لبرامج تدريبية بنسبة 50% مقارنة بالمشاريع غير المدربة.
- شهدت المشاريع المدربة زيادة في الأرباح السنوية بنسبة 40% مقارنة بالمشاريع غير المدربة.

مقدمة

- أوصت الدراسة بتطوير مناهج التدريب بحيث تشمل مكونات متقدمة مثل التحليل المالي، والتسويق الرقمي، وإدارة المخاطر، لتحسين الفائدة المستدامة للمشاريع الصغيرة.

ثانياً: دراسات عربية

1. الدراسة الأولى

أثر البرامج التدريبية في تنمية المهارات الريادية لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة: د. أحمد علي الزهراني (المملكة العربية السعودية): مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 35، العدد 2، 2021.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر البرامج التدريبية المقدمة لرواد الأعمال على تنمية مهاراتهم الريادية، وذلك من خلال دراسة ميدانية شملت 250 رائد أعمال في المملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية الكمية والنوعية.

الفرضيات:

1. تسهم البرامج التدريبية في تحسين مهارات التخطيط والإدارة المالية لدى رواد الأعمال.
2. تساعد البرامج التدريبية على تعزيز القدرة الابتكارية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.
3. تؤثر البرامج التدريبية بشكل إيجابي على استدامة المشاريع وزيادة فرص نجاحها.

النتائج:

- 75% من المشاركين أكدوا أن التدريب ساعدهم في تطوير استراتيجيات العمل الخاصة بهم.
- شهدت المشاريع التي تلقت تدريباً تحسناً بنسبة 50% في الإيرادات السنوية مقارنة بالمشاريع غير المدربة.
- أظهرت الدراسة أن التدريب الريادي يسهم في زيادة فرص استدامة المشاريع بنسبة 40% بعد ثلاث سنوات من إطلاقها.

مقدمة

- أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج التدريب لتشمل موضوعات متقدمة مثل التحليل المالي وإدارة المخاطر.

2. الدراسة الثانية

دور التدريب الريادي في تعزيز نجاح المشاريع الصغيرة في الوطن العربي: دراسة مقارنة بين مصر والإمارات. د. سامية عبد الحميد محمود (مصر) & د. خالد راشد الكعبي (الإمارات) مجلة دراسات الأعمال والتنمية المستدامة، المجلد 28، العدد 1، 2022،

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة دور التدريب الريادي في تحسين أداء المشاريع الصغيرة في مصر والإمارات، من خلال مقارنة برامج التدريب المقدمة في البلدين ومدى تأثيرها على نجاح المشاريع. اعتمدت الدراسة على تحليل بيانات 200 مشروع صغير في مصر و150 مشروعًا في الإمارات، باستخدام تحليل الاستبيانات والمقابلات الشخصية.

الفرضيات:

1. توجد علاقة إيجابية بين التدريب الريادي ونجاح المشاريع الصغيرة.
2. يساعد التدريب في تحسين مهارات التسويق والإدارة المالية للمشاريع الصغيرة.
3. يساهم التدريب في زيادة قدرة رواد الأعمال على الابتكار والتكيف مع تحديات السوق.

النتائج:

- أظهرت الدراسة أن 80% من رواد الأعمال الذين تلقوا تدريبًا تمكنوا من تحسين خططهم التسويقية وزيادة المبيعات.
- ارتفعت نسبة نجاح المشاريع في الإمارات بنسبة 65% بعد تلقي أصحابها تدريبًا متقدمًا، مقارنة بـ 50% في مصر.
- أشارت النتائج إلى أن المشاريع التي حصلت على تدريب في مجالات الإدارة المالية شهدت استقرارًا ماليًا بنسبة 55% مقارنة بالمشاريع غير المدربة.

مقدمة

- أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التعاون بين المؤسسات التدريبية والجامعات لدعم ريادة الأعمال من خلال برامج تدريب متكاملة.

ثالثا: دراسات وطنية

1. الدراسة الأولى

أثر البرامج التدريبية على تحسين الكفاءة الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة في الجزائر د. سمير

بوزيد مجلة دراسات اقتصادية وإدارية، جامعة الجزائر، المجلد 15، العدد 2، 2021

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مدى تأثير البرامج التدريبية المقدمة لرواد الأعمال في الجزائر على تحسين كفاءاتهم الريادية، ودورها في تحقيق استدامة المشاريع المصغرة. استندت الدراسة إلى تحليل بيانات 300 رائد أعمال تلقوا تدريباً عبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) ومؤسسات دعم ريادة الأعمال.

الفرضيات:

1. تؤدي البرامج التدريبية إلى تحسين المهارات الإدارية والمالية لأصحاب المشاريع المصغرة.
2. تساعد البرامج التدريبية على تعزيز القدرة على الابتكار والتكيف مع متغيرات السوق.
3. يساهم التدريب في تقليل معدلات فشل المشاريع المصغرة وزيادة فرص نجاحها.

النتائج:

- 72% من المستفيدين من التدريب لاحظوا تحسناً في مهاراتهم في إعداد خطط العمل وإدارة الموارد المالية.
- المشاريع التي تلقت تدريباً تمكنت من تحقيق استدامة بنسبة 60% بعد ثلاث سنوات من الإنشاء، مقارنة بـ 35% للمشاريع غير المدربة.
- أظهرت النتائج أن رواد الأعمال الذين خضعوا للتدريب نجحوا في توسيع أنشطتهم وزيادة إنتاجيتهم بنسبة 50% خلال العامين التاليين للتدريب.
- أوصت الدراسة بضرورة توسيع نطاق البرامج التدريبية لتشمل مهارات التحول الرقمي والتسويق الإلكتروني لدعم استدامة المشاريع.

مقدمة

2. الدراسة الثانية

دور التكوين الريادي في تحسين أداء المؤسسات المصغرة في الجزائر: دراسة ميدانية على حاملي المشاريع في إطار ANADE د. نادية بن خدمجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة قسنطينة، المجلد 20، العدد 1، 2022

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة تأثير التكوين الريادي الذي توفره الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) على تحسين أداء المؤسسات المصغرة في الجزائر. استند البحث إلى تحليل بيانات 250 مستفيداً من برامج التكوين التي تقدمها ANADE ، وتم استخدام استبيانات ومقابلات مع أصحاب المشاريع لتقييم فاعلية التكوين.

الفرضيات:

1. يوجد تأثير إيجابي للتكوين الريادي على تحسين مهارات إدارة المشاريع المصغرة.
2. يساعد التدريب على تعزيز قدرة رواد الأعمال على التعامل مع المخاطر الاقتصادية.
3. يؤدي التكوين إلى تحسين الأداء المالي والتسويقي للمؤسسات المصغرة.

النتائج:

- 80% من المشاركين أكدوا أن التكوين ساعدهم في تطوير مهارات إعداد خطط الأعمال والاستراتيجيات التسويقية.
- أظهرت الدراسة أن المشاريع التي تلقت تكويناً في مجال التخطيط المالي والتسويق الرقمي حققت أرباحاً أعلى بنسبة 45% مقارنة بالمشاريع غير المدربة.
- ارتفعت نسبة بقاء المشاريع بعد خمس سنوات من إنشائها إلى 65% لدى المستفيدين من التكوين مقارنة بـ 40% لغير المستفيدين.
- أوصت الدراسة بتوسيع برامج التكوين لتشمل موضوعات مثل التحليل المالي المتقدم والتسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي، لزيادة فعالية هذه البرامج في دعم المؤسسات المصغرة.

التعقيب على الدراسات السابقة

مقدمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، سواء الأجنبية أو العربية أو الجزائرية، يتضح أن هناك اهتمامًا متزايدًا بدور البرامج التدريبية في تطوير الكفاءة الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة. فقد تناولت هذه الدراسات تأثير التدريب على مختلف الجوانب الريادية، مثل تحسين المهارات الإدارية والتسويقية، وتعزيز القدرة على الابتكار، وزيادة فرص نجاح واستدامة المشاريع. وعلى الرغم من هذا الاهتمام، فإن هناك اختلافات بين الدراسات من حيث الأهداف والمنهجية والنتائج التي توصلت إليها، مما يستدعي إجراء تحليل مقارنة لها لتحديد الفجوات العلمية التي لم يتم تناولها بعمق.

أوجه التشابه بين الدراسات السابقة

تتشترك الدراسات السابقة في عدة نقاط رئيسية، أبرزها:

1. أهمية التدريب الريادي: أكدت جميع الدراسات أن البرامج التدريبية تلعب دورًا حاسمًا في نجاح واستدامة المشاريع المصغرة، حيث تساعد رواد الأعمال على اكتساب المهارات اللازمة لإدارة مشاريعهم بفعالية.
2. منهجية تحليل البيانات الكمية والنوعية: اعتمدت معظم الدراسات على استبيانات ومقابلات تحليلية لتقييم تأثير التدريب على رواد الأعمال، مما يعزز دقة النتائج المستخلصة.
3. التأثير على جوانب متعددة: تناولت الدراسات تأثير التدريب على الإدارة المالية، والتسويق، والتخطيط الاستراتيجي، واتخاذ القرارات، وهي جميعها عوامل حاسمة في نجاح المشاريع.
4. التوصية بتطوير البرامج التدريبية: دعت جميع الدراسات إلى تحديث البرامج التدريبية لتواكب التطورات الحديثة، مثل استخدام التسويق الرقمي والتحليل المالي المتقدم، وتوفير محتوى تدريبي يتلاءم مع احتياجات رواد الأعمال في العصر الرقمي.

أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة

رغم التشابه في النتائج العامة، إلا أن هناك بعض الاختلافات التي تميز الدراسات السابقة، ومنها:

1. الاختلاف في البيئات الاقتصادية والاجتماعية: بعض الدراسات ركزت على الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة والمملكة المتحدة، حيث تتوفر دعم واسع لريادة الأعمال، بينما تناولت دراسات أخرى بيئات نامية

مقدمة

مثل الجزائر والدول العربية، حيث لا تزال بيئة ريادة الأعمال تواجه تحديات مثل نقص التمويل والبنية التحتية المحدودة.

2. تفاوت العينة البحثية والمنهج المستخدم: اختلفت الدراسات من حيث حجم العينة المستخدمة، حيث اعتمدت بعض الأبحاث على تحليل بيانات مئات المشاريع، بينما اقتصرت أخرى على عينات محدودة، مما أثر على إمكانية تعميم النتائج.

3. تباين في مجالات التدريب المدروسة: ركزت بعض الدراسات على التدريب المالي، بينما تناولت أخرى التدريب على المهارات القيادية، وإدارة المخاطر، وتعزيز الابتكار في المشاريع.

4. المدة الزمنية لقياس التأثير: بعض الدراسات درست الأثر الفوري للبرامج التدريبية بعد فترة قصيرة من تنفيذها، بينما قامت دراسات أخرى بمتابعة رواد الأعمال لعدة سنوات لقياس التأثير طويل الأمد، وهو ما يعكس تبايناً في طريقة تقييم فعالية التدريب.

الفجوة العلمية

بالرغم من تنوع الدراسات السابقة التي تناولت دور البرامج التدريبية في تحسين الكفاءة الريادية، إلا أنها لم تعالج بعض الجوانب بعمق، مما يترك فجوات علمية تستدعي البحث والتقصي. ومن أبرز هذه الفجوات:

1. قلة الدراسات المتعمقة حول تأثير التدريب الريادي في الجزائر: على الرغم من وجود بعض الدراسات الجزائرية، إلا أنها لم تتناول بشكل كافٍ أثر التدريب على مشاريع رواد الأعمال في مختلف القطاعات الاقتصادية، مما يجعل من الصعب تعميم نتائجها على نطاق أوسع.

2. ضعف التركيز على تأثير التكنولوجيا والتدريب الرقمي: لم تناقش الدراسات السابقة بشكل كافٍ دور التدريب على المهارات الرقمية الحديثة مثل التسويق الإلكتروني، وإدارة المشاريع باستخدام الأدوات الرقمية، والتحليل المالي الإلكتروني، وهي عوامل أصبحت ضرورية في بيئة الأعمال الحديثة.

3. غياب الدراسات المقارنة بين المؤسسات التدريبية المختلفة: لم تقدم الدراسات السابقة مقارنة واضحة بين فعالية البرامج التدريبية التي تقدمها مختلف المؤسسات مثل NESDA ، ووكالة دعم تشغيل الشباب، والجامعات، والمراكز الخاصة لريادة الأعمال.

مقدمة

4. قلة الدراسات التي تربط التدريب الريادي بمتغيرات الاقتصاد الوطني: لم تركز الدراسات السابقة على تحليل أثر تحسين الكفاءة الريادية من خلال التدريب على التنمية الاقتصادية، وخلق فرص العمل، وتحقيق النمو الاقتصادي المحلي، مما يفتح المجال أمام مزيد من البحث في هذا الجانب.

استنادًا إلى الفجوات العلمية السابقة، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم مساهمة نوعية من خلال:

1. تحليل معمق لدور البرامج التدريبية في الجزائر: سيتم التركيز على تقييم أثر البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة NESDA في رفع الكفاءة الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة، مما سيوفر بيانات دقيقة حول مدى فعالية هذه البرامج في السياق الجزائري.

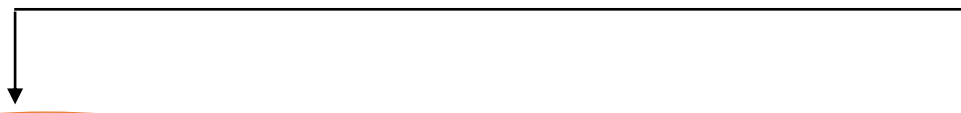
2. قياس التأثير طويل الأمد: ستعتمد الدراسة على متابعة أثر البرامج التدريبية لفترة زمنية أطول لمعرفة مدى استدامة تأثيرها على نجاح المشاريع المصغرة، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة بعمق.

3. إدماج تأثير التكنولوجيا في التدريب: ستتناول الدراسة دور التدريب على الأدوات الرقمية والتقنيات الحديثة في تطوير رواد الأعمال، حيث سيتم تحليل كيف يمكن أن يسهم التدريب على المهارات الرقمية في تحسين أداء المشاريع المصغرة وزيادة فرص نجاحها.

4. إجراء مقارنة بين البرامج التدريبية المختلفة: سيتم تحليل الفروق بين برامج NESDA وغيرها من المؤسسات الداعمة لريادة الأعمال في الجزائر، مما يساعد في تحديد أي البرامج أكثر فاعلية، وما هي الجوانب التي تحتاج إلى تطوير في البرامج الأقل نجاحًا.

بناءً على مراجعة الدراسات السابقة، يمكن القول إن موضوع دور البرامج التدريبية في تحسين الكفاءة الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة قد حظي باهتمام كبير، ولكن لا تزال هناك فجوات علمية تحتاج إلى المزيد من البحث. تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوات من خلال تقديم تحليل معمق لبرامج التدريب الريادي في الجزائر، وقياس الأثر طويل الأمد لهذه البرامج، وإدماج التحليل الرقمي في تقييم التدريب، مما سيوفر نتائج أكثر شمولية ودقة للمؤسسات المعنية بتطوير ريادة الأعمال.

الشكل التوضيحي لنموذج الدراسة:



ض

المتغير التابع:
الكفاءة الريادية لأصحاب المشاريع

مقدمة



المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على الدراسات السابقة

و بناء على ما سبق قمنا بتقسيم المذكرة الى فصلين :

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال والتدريب الريادي

و الفصل الثاني : الاطار التطبيقي للدراسة

الفصل الاول :

الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال

والتدريب الريادي

تمهيد :

تُعد ريادة الأعمال من المحاور الأساسية التي تقوم عليها التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العصر الحديث، نظراً لدورها الحيوي في تعزيز الابتكار، خلق فرص العمل، وتحفيز النمو المحلي. وتكتسب المشاريع المصغرة أهمية متزايدة في هذا السياق، كونها تشكل أرضية خصبة لتجسيد مفاهيم ريادة الأعمال من خلال تمكين الأفراد وتشجيعهم على المبادرة والاستقلال الاقتصادي. كما أن نجاح هذه المشاريع واستدامتها يعتمد بدرجة كبيرة على امتلاك رواد الأعمال للكفاءة الريادية، والتي تُعد عنصراً استراتيجياً لتحقيق التميز والقدرة التنافسية. ويأتي التدريب الريادي كألية داعمة لتعزيز هذه الكفاءة، من خلال تزويد الرواد بالمهارات والمعارف اللازمة لمواجهة تحديات بيئة الأعمال. وانطلاقاً من هذه الرؤية، يتضمن هذا الفصل ثلاث مباحث رئيسية تتناول ما يلي:

- **المبحث الأول:** الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال والمشاريع المصغرة.
- **المبحث الثاني:** الكفاءة الريادية كعامل استراتيجي في نجاح المشاريع.
- **المبحث الثالث:** التدريب الريادي كألية لرفع الكفاءة الريادية.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال والمشاريع المصغرة

تُعد ريادة الأعمال من المحركات الأساسية للتنمية الاقتصادية، لما لها من دور في خلق فرص العمل وتعزيز الابتكار. وتأتي المشاريع المصغرة كترجمة عملية لهذا المفهوم، حيث تتيح للأفراد بدء أنشطتهم بأقل التكاليف وبمرونة عالية. يتناول هذا المبحث المفاهيم الأساسية لريادة الأعمال والمشاريع المصغرة، من خلال التطرق إلى خصائص كل منهما، ثم بيان العلاقة بينهما كأداة لتحقيق التنمية المستدامة.

المطلب الأول: ماهية ريادة الأعمال و خصائص رواد الأعمال

في ظل التوجه المتزايد نحو اقتصاد المعرفة، برزت ريادة الأعمال كخيار استراتيجي لتحفيز الابتكار وتفعيل المبادرة الفردية. ويتطلب هذا المسار الاقتصادي فهمًا دقيقًا لمفهوم ريادة الأعمال والخصائص التي تميز روادها.

اولا : ماهية ريادة الأعمال

تعتبر ريادة الأعمال من المفاهيم الأساسية التي تلعب دورًا كبيرًا في تطوير الاقتصاد وخلق فرص عمل جديدة. وهي عملية تشمل اكتشاف الفرص الاقتصادية، وتنظيم الموارد المتاحة، مع تحمل المخاطر لإنشاء مشاريع جديدة أو تحسين مشاريع قائمة بهدف تحقيق الأرباح والنمو.

1. اصطلاحا

تُعرّف ريادة الأعمال بأنها القدرة على تحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتنفيذ، حيث يقوم رائد الأعمال باستخدام الموارد المتاحة لتنفيذ أفكار مبتكرة، مع استعداد لتحمل المخاطر التي قد تنتج عن التغيرات في السوق. تشمل ريادة الأعمال الابتكار في المنتجات أو الخدمات، كما تشمل أيضًا تحسين العمليات الإدارية والاقتصادية¹.

2. تعريفات علماء ريادة الأعمال

¹ Najem Mohammed Abu Kuwait and Khalid Mohammed Alammari, Entrepreneurship of Small Projects and Their Role in Achieving Sustainable Development, Journal of Management, Organizations and Strategy, vol. 1, no. 2 ,2019,p18

لقد قدم العديد من العلماء تعريفات متنوعة لريادة الأعمال، وفقاً لوجهات نظرهم¹:

- **شومبيتر (Schumpeter)**: يعتقد شومبيتر أن ريادة الأعمال هي القدرة على الابتكار والتغيير في الاقتصاد من خلال تطوير منتجات جديدة أو طرق إنتاج مبتكرة.
- **كيرزير (Kirzner)**: ركز على اكتشاف الفرص الاقتصادية غير المستغلة في السوق، واعتبر أن رائد الأعمال هو من يجد هذه الفرص ويستغلها.
- **دراكر (Drucker)**: عرّف ريادة الأعمال بأنها الابتكار المستمر وخلق قيمة جديدة في الأسواق من خلال مشروعات جديدة أو تحسين المشروعات القائمة.
- **هورناتش (Hornacek)**: أكد على تنظيم وتطوير الفرص الاقتصادية باستخدام أساليب جديدة ومبتكرة لتحقيق النجاح.

ومنّه يمكن تعريف ريادة الأعمال بشكل عام بأنها عملية اكتشاف الفرص الاقتصادية وتطويرها، من خلال إطلاق مشاريع جديدة أو تحسين مشاريع قائمة باستخدام الموارد المتاحة، مع تحمل المخاطر لتحقيق الربح والابتكار.

خصائص ريادة الأعمال

تتسم ريادة الأعمال بعدد من الخصائص التي تساهم في نجاح رائد الأعمال واستدامة مشروعه، ومن أبرز هذه الخصائص²:

1. **الابتكار**: القدرة على تقديم حلول جديدة وأفكار مبتكرة في المنتجات أو الخدمات أو أساليب العمل.
2. **تحمل المخاطر**: الاستعداد لمواجهة التحديات والمخاطر المرتبطة بإطلاق أو توسيع المشاريع.
3. **الرؤية والطموح**: وجود رؤية واضحة للمستقبل مع تحديد أهداف طموحة وطويلة المدى.

¹ بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال الطبعة الأولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن ،

2008.ص56

² بلال خلف السكارنة، المرجع نفسه ص57

4. اتخاذ القرارات: القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة وسريعة تعتمد على التحليل السليم للمواقف.
 5. المرونة والتكيف: التكيف السريع مع التغييرات التي تطرأ على السوق أو البيئة الاقتصادية.
 6. الاستقلالية: اتخاذ القرارات بشكل مستقل والعمل دون الاعتماد الكامل على الآخرين.
 7. المثابرة: الإصرار على تحقيق الأهداف رغم التحديات والصعوبات.
 8. إدارة الموارد: الاستخدام الفعال للموارد المتاحة لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة.
- المطلب الثاني: ماهية المشاريع المصغرة وأهم خصائصها

في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الدول النامية، برزت المشاريع المصغرة كأداة فعالة لتحفيز النمو الاقتصادي، وتقليص البطالة، وتحقيق الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للفئات الهشة. وانطلاقاً من توجه الجزائر نحو تنويع مصادر الدخل وتقليل التبعية للقطاع الريعي، أصبحت المشاريع المصغرة تمثل أحد ركائز السياسات العمومية الهادفة إلى دعم المبادرة الفردية، وتحقيق تنمية محلية متوازنة ومستدامة. ومن أجل ضبط المفهوم بدقة، سيتم تناوله من خلال ثلاث مقاربات: اصطلاحية، نظرية (عند الباحثين)، وإجرائية في السياق الجزائري.

أولاً: تعريف المشاريع المصغرة

1. اصطلاحاً

تُشير المشاريع المصغرة، في السياق الاقتصادي، إلى وحدات إنتاجية أو خدمية صغيرة الحجم، تُنشأ برأس مال محدود، وتشغل عدداً قليلاً من العمال، وتُدار غالباً بأسلوب شخصي أو عائلي. وتتمثل أهدافها في تلبية الحاجات المحلية، وتحقيق أرباح معقولة، ضمن بيئة تنظيمية مرنة وبسيطة. وتعرف المشاريع المصغرة عند بعض الباحثين كالتالي:¹

- يرى محمد حمدان (2004) أن المشروع المصغر هو " نشاط اقتصادي مستقل، يُمارس على نطاق ضيق، ويعتمد على رأس مال بسيط وعدد محدود من العمال، وغالباً ما يُدار من طرف صاحبه مباشرة."

¹ مصطفى كافي ويوسف كافي، إدارة المشاريع الريادية وحاضنات الأعمال، الطبعة الأولى: الوراق للنشر والتوزيع،

- بينما يذهب **Peter Drucker** إلى اعتبار المشروع المصغر " وحدة إنتاجية مرنة، لا تقوم على رأس مال كبير، بل تعتمد على المبادرة الفردية، وتُساهم في دعم الاقتصاد المحلي من خلال تلبية حاجات المجتمع."
- أما **Henry Mintzberg**، فيركز على الجانب التنظيمي، مؤكداً أن: "المشاريع المصغرة تتميز بقدرتها العالية على التكيف مع المحيط، بفعل بساطة هيكلها، وسرعة اتخاذ القرار فيها."

3. اجرائيا :

اعتمد المشرع الجزائري تعريفاً دقيقاً للمشاريع المصغرة من خلال القانون التوجيهي رقم 02-17 المؤرخ في 10 جانفي¹ 2017، المتعلق بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث جاء فيه أن " المؤسسة المصغرة هي كل وحدة اقتصادية إنتاجية أو خدمية، لا يتجاوز عدد عمالها 10 أشخاص، ورقم أعمالها السنوي أو حصيلتها لا تتجاوز 20 مليون دينار جزائري."

ويُعد هذا التعريف الأساس الذي تستند إليه الوكالات الوطنية في تصنيف المؤسسات المؤهلة للاستفادة من آليات الدعم العمومي، كـ ANADE (الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية)، وCNAC وANGEM.

ثانياً: الخصائص الاقتصادية للمشاريع المصغرة في الجزائر

تتمتع المشاريع المصغرة بجملة من الخصائص الاقتصادية التي تبرز أهميتها في بنية الاقتصاد الوطني²:

1. بساطة الهيكل التنظيمي والإداري

لا تتطلب المشاريع المصغرة هياكل إدارية معقدة، بل تدار عادة من قبل صاحب المشروع نفسه، مما يمنحها مرونة في التسيير وسرعة في التكيف.

¹ القانون رقم 02-17، قانون توجيهي صدر بتاريخ 10 جانفي 2017 عن رئاسة الجمهورية الجزائرية، يتعلق بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونشر في الجريدة الرسمية العدد 02 لسنة 2017.

² لرقط فريدة وآخرون، دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات النامية ومحاولة تنميتها ، الدورة الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطویر دورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، أيام: 28-25 ماي 2003 ، ص: 05.

2. ضعف الحاجة إلى رأس مال كبير
إن طبيعتها المصغرة تجعلها تعتمد على تمويل ذاتي أو محدود، وهو ما يسهل إنشائها خاصة في أوساط الشباب والفئات ذات الدخل المحدود.

3. تشغيل مباشر وفعال
تمثل المشاريع المصغرة مصدرًا حيويًا لتوفير مناصب شغل دائمة أو مؤقتة، مما يساعد على تقليص معدلات البطالة خاصة في المناطق الداخلية.

4. الارتباط بالبيئة المحلية
غالبًا ما تُعنى هذه المشاريع بتلبية حاجيات المجتمع المحلي، سواء من خلال إنتاج سلع أو تقديم خدمات، مما يُعزز من دورتها الاقتصادية وتأثيرها الاجتماعي.

5. دور تكاملي في الاقتصاد الوطني
تُساهم المشاريع المصغرة في دعم سلاسل الإنتاج المحلية، وتُعد مكملة للقطاعات الكبرى، خاصة من حيث المناولة، والتوريد، والخدمات المرافقة.

6. المرونة والقدرة على التكيف
تمكّنها بنيتها البسيطة من مواجهة التغيرات المفاجئة في السوق، سواء من حيث الطلب أو العرض، وهو ما يجعلها أكثر قابلية للاستمرار في ظروف غير مستقرة.

7. أداة لتحقيق التنمية المستدامة
من خلال مساهمتها في خلق الثروة محليًا، وتحقيق الإدماج الاجتماعي، تُعد المشاريع المصغرة آلية فعالة لتحقيق الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية.

يتبين من خلال هذا العرض أنّ المشاريع المصغرة تمثل خيارًا استراتيجيًا ذا بعد اقتصادي واجتماعي واسع، خاصة في السياق الجزائري الذي يسعى إلى بناء اقتصاد متنوع خارج المحروقات. وبفضل خصائصها الفريدة، تُشكل هذه المشاريع ركيزة مهمة في مسار دعم المقاولاتية، وتحقيق التنمية المحلية المستدامة، وتعزيز ديناميكية الاقتصاد الوطني من القاعدة إلى القمة¹.

¹ شريفة جعدي، سومية شاهيناز طالب، ومريم غزال، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - دراسة استطلاعية"، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 6، العدد 2، 2021، ص278

المطلب الثالث: العلاقة التفاعلية بين ريادة الأعمال والمشاريع المصغرة كمدخل للتنمية المستدامة

تُعد ريادة الأعمال والمشاريع المصغرة من أبرز الأدوات التي تستخدمها العديد من الدول لتحقيق التنمية المستدامة في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية العالمية. وفي الجزائر، يعتبر تعزيز ريادة الأعمال وتنمية المشاريع المصغرة من أولويات السياسات الاقتصادية، حيث تساهم هذه المشاريع بشكل فعال في خلق فرص العمل، تحسين مستويات الدخل، وتقليل البطالة. كما تُعتبر هذه المشاريع بمثابة حلقة وصل بين المبادرة الفردية والتنمية المستدامة، إذ تساهم في تعزيز النمو الاقتصادي، تعزيز الاستدامة البيئية، وتحقيق العدالة الاجتماعية.

وفي هذا السياق، يسعى المبحث إلى دراسة العلاقة التفاعلية بين ريادة الأعمال والمشاريع المصغرة كمدخل رئيسي لتحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال تسليط الضوء على كيفية تكامل هذه العناصر الاقتصادية لتدعيم هيكل الاقتصاد الوطني وتعزيز الاستقرار الاجتماعي.

أولاً: ريادة الأعمال كحاضنة للمشاريع المصغرة

تعتبر ريادة الأعمال حجر الزاوية في تنمية المشاريع المصغرة، إذ أن قدرة الأفراد على ابتكار أفكار تجارية جديدة وتحويلها إلى مشاريع قائمة تعد الأساس الذي يُبنى عليه القطاع الخاص في أي اقتصاد. في الجزائر، تمثل ريادة الأعمال عنصراً أساسياً في دفع عجلة التنمية، خصوصاً من خلال تمويل المشاريع المصغرة التي تساهم في خلق بيئة اقتصادية مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في السوق المحلي والدولي.

من أبرز دور ريادة الأعمال في دعم المشاريع المصغرة¹:

- **إطلاق الإبداع والابتكار** :ريادة الأعمال تُمثل منصة لتطوير الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشاريع ملموسة. من خلال الأفكار الريادية، يتم تطوير أسواق جديدة أو تحسين الخدمات والمنتجات الموجودة. وهذا الابتكار يساهم في تقديم حلول جديدة للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي يعاني منها المجتمع، وبالتالي دعم استدامة هذه المشاريع.

¹ مصطفى كافي ويوسف كافي، إدارة المشاريع الريادية وحاضنات الأعمال، المرجع السابق ذكره، 36

- **تحفيز الاستقلالية الاقتصادية** :ريادة الأعمال تشجع على بناء ثقافة العمل الحر، مما يساعد الأفراد على تطوير مهاراتهم وتوسيع نطاق أعمالهم. من خلال هذه المبادرة، يتم تقليل التبعية للوظائف الحكومية أو القطاع الخاص الكبير، وتُتيح للمواطنين الفرصة لتحقيق دخل ثابت من مشاريعهم الخاصة.
- **توفير بيئة داعمة ومؤسسية** :تُسهّم السياسات الحكومية في الجزائر في تحفيز ريادة الأعمال عبر إنشاء بيئة داعمة للمشاريع المصغرة، حيث تُوفّر تمويلات ميسرة من خلال مؤسسات متخصصة مثل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE). كما تُقدم برامج تدريبية لتطوير المهارات اللازمة لنجاح رواد الأعمال، مما يساهم في تأهيلهم بشكل أفضل.

ثانياً: المشاريع المصغرة كأداة لتحقيق التنمية المستدامة

المشاريع المصغرة تمثل عنصراً مهماً لتحقيق التنمية المستدامة على مختلف الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية. وفي الجزائر، لعبت هذه المشاريع دوراً محورياً في دعم الاقتصاد المحلي وتوفير فرص عمل جديدة. تتمثل أهميتها في¹:

- **البُعد الاقتصادي** :تساهم المشاريع المصغرة بشكل ملحوظ في تحقيق النمو الاقتصادي على المستوى المحلي من خلال تطوير الأسواق المحلية وزيادة الإنتاجية. كما أن هذه المشاريع تساهم في تحسين القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني، وتُعتبر بمثابة محركات للنمو المحلي في المناطق التي تشهد نقصاً في الفرص الاقتصادية.
- **البُعد الاجتماعي** :تعد المشاريع المصغرة أداة فعالة لتحقيق العدالة الاجتماعية. من خلال هذه المشاريع، يتم توفير فرص عمل لفئات مختلفة من المجتمع، خاصة للشباب، النساء، والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. هذه المشاريع تعمل على تقليص معدلات البطالة، وتُحسن من مستوى الدخل وتساعد في تحسين الظروف الاجتماعية للمجتمع.
- **البُعد البيئي** :تعد المشاريع المصغرة فرصة لتبني أساليب إنتاج مستدامة وصديقة للبيئة. في الجزائر، يوجد اهتمام متزايد بتحفيز المشاريع المصغرة التي تعتمد على تقنيات إنتاج منخفضة الأثر البيئي، مثل استخدام الطاقة المتجددة أو إعادة التدوير. كما أن هذه

¹ مصطفى كافي ويوسف كافي، المرجع نفسه، ص38

المشاريع تساهم في الاستفادة الأمثل من الموارد المحلية المتاحة بما يتماشى مع مفاهيم الاستدامة.

ثالثاً: العلاقة التفاعلية بين ريادة الأعمال والمشاريع المصغرة

إن العلاقة التفاعلية بين ريادة الأعمال والمشاريع المصغرة في الجزائر تعتبر من العوامل الرئيسية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يتكامل كل من الجوانب الريادية والاقتصادية لتحقيق أهداف طويلة المدى. وتبرز هذه العلاقة من خلال¹:

- **دعم الدولة للريادة والمشاريع المصغرة** : اعتمدت الجزائر العديد من السياسات التي تهدف إلى تشجيع ريادة الأعمال من خلال تقديم حوافز ومساعدات خاصة للمشاريع المصغرة، سواء من خلال التمويل أو التوجيه الفني. كما يتم تخصيص برامج دعم مثل تلك التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) لدعم رواد الأعمال في مختلف القطاعات الاقتصادية، مما يساهم في استدامة هذه المشاريع.
 - **التكوين والتدريب المستمر** : تُعد برامج التدريب جزءاً أساسياً من دعم ريادة الأعمال في الجزائر، حيث تُسهم في تعزيز مهارات رواد الأعمال وتمكينهم من إدارة مشاريعهم بنجاح. هذه البرامج تسهم في توفير الكفاءات البشرية القادرة على التفاعل مع التحديات الاقتصادية وتحقيق الأهداف المنشودة.
 - **المشاركة المجتمعية والدعم المحلي** : المشاريع المصغرة تعتمد بشكل كبير على التفاعل مع المجتمع المحلي، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة على المستوى المحلي. من خلال هذه المشاريع، يتم تعزيز الروابط الاجتماعية وتوفير الخدمات والمنتجات التي تلبي احتياجات المجتمع، مما يؤدي إلى تقليل الفجوات الاقتصادية والاجتماعية.
- تُظهر العلاقة التفاعلية بين ريادة الأعمال والمشاريع المصغرة في الجزائر دوراً محورياً في تحقيق التنمية المستدامة. من خلال تعزيز ريادة الأعمال وتنمية المشاريع المصغرة، يمكن تحسين القدرة الاقتصادية للبلاد، وتوفير بيئة مستقرة للنمو الاجتماعي، بالإضافة إلى خلق فرص عمل وابتكار تقنيات بيئية مستدامة. لذلك، يُعد هذا التكامل بين ريادة الأعمال والمشاريع المصغرة خطوة أساسية نحو تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر.

¹ مصطفى كافي ويوسف كافي، المرجع نفسه ص ص 49, 51

المبحث الثاني: الكفاءة الريادية كعامل استراتيجي في نجاح المشاريع

في سياق التحديات الاقتصادية المعاصرة، تعتبر الكفاءة الريادية عاملاً استراتيجياً حاسماً في نجاح أي مشروع، خاصة في المشاريع المصغرة. يُعد الرواد الرياديون من العناصر الأساسية التي تقف وراء تأسيس وإدارة هذه المشاريع، وهم الذين يمتلكون المهارات والمعرفة التي تمكنهم من التغلب على التحديات وتحقيق التميز التنافسي في بيئات الأعمال المتغيرة.

يتناول هذا المبحث دور الكفاءة الريادية في نجاح المشاريع المصغرة، مع التركيز على تعريف الكفاءة الريادية وأبعادها، دورها في ضمان استدامة المشاريع وتحقيق التميز التنافسي، بالإضافة إلى طرق وأساليب قياس وتقييم هذه الكفاءة. حيث سننكف على مناقشة جوانب هذه الكفاءة باعتبارها أحد العوامل المؤثرة في قدرة المشاريع المصغرة على الصمود والنمو في الأسواق.

المطلب الأول: ماهية الكفاءة الريادية وأبعادها

تعد الكفاءة الريادية أحد المفاهيم الجوهرية في مجال ريادة الأعمال، حيث تلعب دوراً محورياً في تحديد قدرة رائد الأعمال على تحويل أفكار المشاريع إلى كيانات اقتصادية ناجحة ومستدامة. إن فهم الكفاءة الريادية وتحديد أبعادها يعد أمراً بالغ الأهمية، خاصة في بيئات الأعمال التي تتسم بالتغير المستمر مثل الجزائر، حيث تشهد مشاريع ريادة الأعمال المصغرة نمواً متزايداً كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية المحلية. وبالتالي، فإن فهم الكفاءة الريادية يسهم في زيادة فرص النجاح والتوسع لهذه المشاريع في ظل بيئة اقتصادية تنافسية.

أولاً: تعريف الكفاءة الريادية

الكفاءة الريادية هي مزيج من القدرات، المهارات، والمعارف التي يمتلكها رائد الأعمال، والتي تمكنه من استخدام الموارد المتاحة بشكل فعال لتحقيق أهداف مشروعه الريادي. تختلف التعريفات حول هذا المفهوم من حيث التركيز على جوانب معينة، ولكن يمكن

تلخيص هذه التعريفات في عدة نقاط رئيسية تساهم في فهم أعمق للكفاءة الريادية في سياق إدارة الأعمال¹:

1. تعريف هولشولتز (Schultz):

يعرّف هولشولتز الكفاءة الريادية بأنها قدرة الفرد على التفاعل مع بيئة العمل بفعالية، من خلال امتلاك مجموعة من المعارف والمهارات التي تساهم في تطوير استراتيجيات تؤدي إلى النجاح. هذا التعريف يركز على التفاعل الإيجابي مع البيئة المحيطة واستخدام الموارد المتاحة بشكل مناسب².

2. تعريف كانتر (Kanter):

يرى كانتر أن الكفاءة الريادية هي القدرة على اكتشاف الفرص الاقتصادية وإدارتها بكفاءة، كما تتضمن القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة تساهم في تنمية المشروع على المدى الطويل. هذا التعريف يركز على أهمية القيادة واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

3. تعريف زوكوتو (Zoukatou):

وفقاً لهذا التعريف، فإن الكفاءة الريادية تعني القدرة على الاستفادة من الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف، مع التركيز على الابتكار والتكيف مع التغيرات البيئية. هذا التعريف يسلط الضوء على أهمية الابتكار كعنصر أساسي لتحقيق النجاح في ريادة الأعمال.

4. تعريف بيران (Biran):

الكفاءة الريادية وفقاً لهذا التعريف تعني القدرة على الابتكار وقيادة المشروع نحو الاستدامة. حيث يركز هذا التعريف على قدرة رائد الأعمال على تقديم حلول مبتكرة تساهم في ضمان استدامة المشروع وزيادة قدرته التنافسية³.

نرى ان الكفاءة الريادية بشكل عام هي مجموعة من المهارات والقدرات التي تمكن رائد الأعمال من تحديد الفرص، اتخاذ القرارات الاستراتيجية، استخدام الموارد المتاحة بشكل فعال، والابتكار المستمر لضمان نجاح المشروع. الكفاءة الريادية ليست مجرد مهارات

¹ أحمد بن عبد الرحمن الشميمري ووفاء بنت ناصر المبيرك، ريادة الأعمال، الطبعة الأولى، العبيكان للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 2019. ص66

² مصطفى كافي ويوسف كافي، إدارة المشاريع الريادية وحاضنات الأعمال، المرجع السابق ذكره، ص69

³ فضة عباس يصلي، التعليم لريادة الأعمال، الطبعة الخامسة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2018، ص125

فردية، بل هي قدرة على توظيف هذه المهارات في بيئة الأعمال المتغيرة لضمان استدامة المشروع وتحقيق النمو والتوسع على المدى الطويل. في الجزائر، حيث يتم تعزيز المشاريع المصغرة كمحرك رئيسي للنمو الاقتصادي، تصبح الكفاءة الريادية أمراً حيوياً لضمان نجاح هذه المشاريع وسط تحديات متعددة.

ثانياً : أبعاد الكفاءة الريادية

تتعدد أبعاد الكفاءة الريادية التي تشكل الأساس لنجاح رائد الأعمال في إدارة مشروعاته. هذه الأبعاد تتداخل وتكمل بعضها البعض، وتشمل¹:

1. البعد المعرفي:

هذا البعد يتعلق بالمعرفة التي يمتلكها رائد الأعمال في مجاله، بالإضافة إلى القدرة على البحث وتحليل البيانات لفهم اتجاهات السوق. المعرفة الكافية حول البيئة الاقتصادية، التغيرات الاجتماعية، والفرص المتاحة تعتبر من الأسس الضرورية لاتخاذ قرارات استراتيجية صحيحة. كما يشمل هذا البعد معرفة كيفية استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة التي تساعد في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

2. البعد الشخصي:

يركز هذا البعد على الصفات الشخصية التي يمتلكها رائد الأعمال، مثل الشجاعة، التفاؤل، والطموح. كما يشمل القدرة على التحمل في مواجهة التحديات والمخاطر. الشخصية القوية والإصرار على تحقيق الأهداف تلعب دوراً حيوياً في قيادة المشروع والتغلب على الصعوبات التي قد يواجهها.

3. البعد الاستراتيجي:

يشمل هذا البعد القدرة على تحديد الأهداف بعيدة المدى ووضع استراتيجيات لتحقيقها. يشمل ذلك التخطيط الاستراتيجي لتوجيه المشروع نحو النجاح، بالإضافة إلى القدرة على اتخاذ القرارات المدروسة بشأن تخصيص الموارد، إدارة المخاطر، وتوسيع نطاق العمل. رائد الأعمال الذي يمتلك هذا البعد يكون قادراً على تحقيق الاستدامة والنمو في ظل بيئة تنافسية.

¹ سعيدة ضيف وآخرون، نحو تحقيق تنمية اقتصادية من خلال تعزيز دور ريادة منظمات الأعمال، مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، العدد 02، 2020، ص64

4. البُعد الاجتماعي والتواصل:

يبرز هذا البُعد أهمية بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية مع العملاء، الموردين، الشركاء والمستثمرين. التواصل الفعال مع هذه الأطراف يساعد رائد الأعمال في تعزيز موقع مشروعه في السوق، بالإضافة إلى الحصول على الدعم والتوجيه الذي يمكن أن يساهم في استدامة المشروع. هذا البُعد يتطلب مهارات تفاوض واتصال فعّالة لبناء علاقات استراتيجية طويلة الأمد.

الكفاءة الريادية هي عامل حاسم في نجاح المشاريع، حيث تلعب دورًا محوريًا في تمكين رائد الأعمال من التفاعل مع بيئة العمل المتغيرة واستثمار الفرص المتاحة بفعالية. من خلال تعزيز هذه الكفاءة، يمكن للمشاريع المصغرة في الجزائر أن تحقق الاستدامة والنمو، مما يساهم في تعزيز الاقتصاد الوطني. كما أن فهم أبعاد الكفاءة الريادية وتطبيقها بفعالية يساهم في ضمان التميز التنافسي لهذه المشاريع على المدى الطويل¹.

المطلب الثاني: دور الكفاءة الريادية في ضمان استدامة المشاريع المصغرة وتحقيق التميز التنافسي

تعد المشاريع المصغرة حجر الزاوية في بناء الاقتصاد الوطني، حيث تساهم بشكل كبير في توفير فرص العمل وتعزيز الابتكار. ومع تزايد التحديات الاقتصادية، يبرز دور الكفاءة الريادية كعامل حاسم لضمان استدامة هذه المشاريع. الكفاءة الريادية لا تقتصر على الإلمام بالأساسيات الإدارية، بل تشمل القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية تضمن استمرارية المشروع وتميزه في بيئة اقتصادية ديناميكية. من خلال هذا المطلب، سنسلط الضوء على كيفية مساهمة الكفاءة الريادية في استدامة المشاريع المصغرة وتحقيق التميز التنافسي، في سياق اقتصادي مليء بالفرص والتحديات.

أولاً: استدامة المشاريع المصغرة في الاقتصاد

استدامة المشاريع المصغرة تمثل تحديًا حقيقيًا في ظل المتغيرات الاقتصادية السريعة. ومع ذلك، فإن وجود كفاءة ريادية عالية يُمكن المشروع من التكيف مع هذه التغيرات، مما يعزز استمراريته. يعتمد رائد الأعمال الكفء على مجموعة من الاستراتيجيات لضمان بقاء المشروع، منها إدارة الموارد بكفاءة وتحقيق توازن بين الاستثمار في الابتكار وتحقيق الأرباح.

¹ مصطفى كافي ويوسف كافي، إدارة المشاريع الريادية وحاضنات الأعمال، المرجع السابق ذكره، ص94

أحد الجوانب المهمة لاستدامة المشاريع المصغرة هو القدرة على إدارة المخاطر الاقتصادية. فالبيئة الاقتصادية المتقلبة، مثل تغيرات الأسعار أو الأزمات المالية، قد تؤثر بشكل كبير على العمليات التجارية. الكفاءة الريادية تُمكن رائد الأعمال من تحديد هذه المخاطر مسبقاً ووضع خطط لتخفيف آثارها. على سبيل المثال، يمكن أن يلجأ رائد الأعمال إلى تنويع مصادر الدخل أو تعديل استراتيجيات التسعير بما يتناسب مع الظروف الاقتصادية¹.

علاوة على ذلك، تعتبر الابتكار والتطوير المستمر جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية استدامة المشاريع المصغرة. إذ يمكن للمشاريع الصغيرة أن تتفوق على منافسيها من خلال تقديم منتجات أو خدمات جديدة، أو تحسين العمليات لتصبح أكثر كفاءة. في الجزائر، حيث تشهد بعض القطاعات الاقتصادية تقلبات نتيجة للاعتماد الكبير على النفط والغاز، تلعب الابتكارات في العمليات والإدارة دوراً محورياً في ضمان استدامة المشاريع الصغيرة.

ثانياً: تحقيق التميز التنافسي في الاقتصاد

التميز التنافسي هو العامل الذي يسمح للمشاريع المصغرة بالتفوق على منافسيها، سواء على المستوى المحلي أو الدولي. الكفاءة الريادية تلعب دوراً رئيسياً في تحديد استراتيجيات التميز التنافسي، بدءاً من الابتكار وصولاً إلى استراتيجيات التسويق والتوسع.

في بيئة اقتصادية مليئة بالتحديات، يُعد الابتكار من أهم أدوات التميز التنافسي. المشاريع المصغرة التي تبتكر باستمرار يمكنها تقديم حلول جديدة تلبي احتياجات العملاء المتغيرة. هذا الابتكار لا يقتصر فقط على المنتج أو الخدمة، بل يمتد إلى العمليات الداخلية وأساليب الإدارة. على سبيل المثال، قد يعتمد رائد الأعمال على تقنيات جديدة لتحسين الكفاءة التشغيلية، مما يقلل التكاليف ويزيد من القيمة المقدمة للعملاء.

أيضاً، تُعد استراتيجيات التسويق الموجهة أساساً في تحقيق التميز التنافسي. في ظل تطور التكنولوجيا، أصبح بإمكان المشاريع الصغيرة الوصول إلى أسواق أوسع باستخدام أساليب تسويقية رقمية فعّالة. من خلال هذه الأدوات، يمكن للمشاريع المصغرة التميز في سوقها المستهدف، مع التركيز على تقديم قيمة مضافة للعملاء. علاوة على ذلك،

¹ بعبط أمال، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر - واقع وآفاق، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، 2017، ص104 .

يبني رائد الأعمال علاقات قوية مع العملاء، مما يعزز من ولائهم ويزيد من فرص استمرارية المشروع¹.

الأهم من ذلك، أن الكفاءة الريادية تُساعد على استخدام الموارد المتاحة بشكل فعال. ففي البيئة التنافسية، يُعد تقليل التكاليف دون التأثير على جودة المنتج أو الخدمة من أبرز سمات الكفاءة الريادية. هذه الاستراتيجية تعزز قدرة المشروع على الصمود أمام الضغوط التنافسية.

ثالثاً: العوامل الاقتصادية المؤثرة في استدامة المشاريع المصغرة

تتأثر استدامة المشاريع المصغرة بعدد من العوامل الاقتصادية، الداخلية والخارجية، التي قد تشكل تحديات أو فرصاً في الوقت نفسه. العوامل الاقتصادية الداخلية تشمل الإدارة الفعالة للموارد المالية، القدرة على الابتكار، واستراتيجيات التوسع التي يعتمدها رائد الأعمال. أما العوامل الاقتصادية الخارجية، فتشمل التغيرات في البيئة الاقتصادية المحلية والدولية، مثل التقلبات في أسعار المواد الخام، التغيرات في السياسات الحكومية، أو التوجهات الاقتصادية العامة.

على سبيل المثال، تُعد التغيرات في أسعار النفط أحد العوامل المؤثرة في الجزائر، حيث يعتمد الاقتصاد الوطني بشكل كبير على هذا القطاع. التأثير بهذه التغيرات يمكن أن ينعكس بشكل غير مباشر على المشاريع المصغرة في القطاعات الأخرى، مما يستدعي من رواد الأعمال توخي الحذر وتبني استراتيجيات مرنة للتكيف مع هذه التغيرات. رائد الأعمال الكفء يتمكن من استغلال هذه التغيرات لصالحه، سواء من خلال تنويع مصادر الدخل أو تحسين الكفاءة التشغيلية.

من جهة أخرى، تلعب السياسات الحكومية دوراً كبيراً في دعم أو إعاقة استدامة المشاريع المصغرة. وجود تشريعات تحفّز الابتكار وتوفر تسهيلات للتمويل تشكل بيئة ملائمة لنجاح هذه المشاريع. وتُسهم الكفاءة الريادية في التعامل مع هذه السياسات بشكل

¹ عمران الزين، أ. وبراجي صباح، أ. حاضنات الأعمال: آلية لتحقيق الاستدامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمشروع مقاولاتي، مجلة المنندى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، جامعة العربي بن المهدي المجلد 7. العدد 2، ديسمبر 2017، ص 279

إيجابي، مما يُمكن رائد الأعمال من استغلال الحوافز الحكومية مثل التخفيضات الضريبية أو التسهيلات التمويلية لتحسين أدائه وزيادة استدامة مشروعه¹.

إضافة إلى ذلك، يشكل التوجه العالمي نحو الاقتصاد الرقمي تحولاً كبيراً في أساليب العمل والتسويق. من خلال الاستفادة من هذه التوجهات، يمكن للمشاريع المصغرة تحقيق نمو سريع وزيادة في حصتها السوقية. الكفاءة الريادية تُمكن رائد الأعمال من تبني أدوات تكنولوجية جديدة تساهم في تحسين العمليات وتعزيز القدرة التنافسية.

تُعد الكفاءة الريادية أحد العوامل الرئيسية في ضمان استدامة المشاريع المصغرة وتحقيق التميز التنافسي. من خلال الابتكار المستمر، وإدارة المخاطر بفعالية، والقدرة على التكيف مع العوامل الاقتصادية المحلية والدولية، يُمكن للمشاريع المصغرة أن تنمو وتستمر في بيئة اقتصادية مليئة بالتحديات. إن امتلاك الكفاءة الريادية يمنح رائد الأعمال القدرة على استغلال الفرص المتاحة وتجاوز العقبات التي قد تواجهه، مما يعزز من استدامة مشروعه وقدرته على المنافسة في السوق².

المطلب الثالث: مؤشرات قياس الكفاءة الريادية وأساليب تقييمها

تُعد الكفاءة الريادية من العوامل الجوهرية التي تسهم في تعزيز قدرة المشاريع المصغرة على النمو والتكيف وتحقيق التميز في بيئة اقتصادية متقلبة. لذا، فإن قياس هذه الكفاءة وتقييمها بصورة منهجية يُمكن من تتبع الأداء الريادي، وتحديد نقاط القوة والضعف، ووضع الخطط الكفيلة بتحسين فعالية القيادة الريادية واستدامة المشروع.

أولاً: مؤشرات قياس الكفاءة الريادية

تعتمد الكفاءة الريادية على مجموعة من المؤشرات التي يمكن من خلالها تقييم قدرات رائد الأعمال، أبرزها: القدرة على اتخاذ القرار السريع والفعال في ظل المتغيرات، والمهارات الابتكارية في تقديم حلول ومنتجات جديدة، وإدارة المخاطر بطريقة تضمن جاهزية المشروع لأي تحديات مستقبلية. كما تشمل المؤشرات كفاءة إدارة الوقت والموارد، ومهارات القيادة والتأثير الإيجابي في الفريق، إلى جانب القدرة على التكيف مع التغيرات

¹ سعيدة ضيف وآخرون، نحو تحقيق تنمية اقتصادية من خلال تعزيز دور ريادة منظمات الأعمال، المرجع السابق ذكره، ص 70

² محمد هيك، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2003، ص 189.

الخارجية والداخلية، والوعي العميق بحاجيات السوق وتحليل المنافسة. كل هذه المؤشرات تُشكل أساسًا لتحديد مدى جاهزية رائد الأعمال لقيادة مشروعه في بيئة ريادة الأعمال¹.

المؤشر	الوصف
القدرة على اتخاذ القرار	سرعة وفعالية اتخاذ قرارات استراتيجية تؤثر على اتجاهات المشروع.
المهارات الابتكارية	القدرة على إنتاج أفكار جديدة وتطبيقها لتحسين المنتجات أو الخدمات.
إدارة المخاطر	تحليل المخاطر المحتملة واستباقها بوضع خطط بديلة واستراتيجيات تقليل الضرر.
إدارة الموارد	الكفاءة في استخدام الوقت، المال، والموارد البشرية لتحقيق الأهداف.
القيادة وتحفيز الفريق	التأثير الإيجابي على الموظفين وتحفيزهم نحو الابتكار وتحقيق الأهداف.
التكيف مع التغيير	الاستجابة السريعة والمرنة للتغيرات الاقتصادية أو التكنولوجية.
فهم السوق والمنافسة	إدراك واضح لاتجاهات السوق، وحاجات الزبائن، وتحركات المنافسين.

المصدر : ميساوي عبد الباقي. "مقاربة تطور العمل الريادي في الجزائر من خلال مؤشرات المرصد العالمي

لريادة الأعمال". مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 5 العدد 6، 2020، ص45

ثانياً: أساليب تقييم الكفاءة الريادية: تقييم الكفاءة الريادية هو عملية حيوية تهدف إلى قياس قدرة رائد الأعمال على النجاح في بيئة العمل التنافسية. ويعتمد هذا التقييم على مجموعة من الأساليب المختلفة التي تساهم في تقييم مختلف جوانب الأداء الريادي. في هذا السياق، نستعرض بعض الأساليب التي تستخدم لتقييم الكفاءة الريادية من خلال أدوات وتقنيات متنوعة ونذكر منها²:

¹ جعدي شريفة. "قياس الكفاءة التشغيلية في المؤسسات المصرفية الجزائرية". أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة،

2015، ص69

² رزيقة مخوخ، وقريد مصطفى، "محاولة قياس الكفاءة النسبية باستخدام أسلوب تحميل مغلف البيانات - دراسة حالة عينة من كليات جامعة المسيلة"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 10، العدد 01، جوان 2023، ص75، 76

تعامله مع الفشل والنجاح. من خلال دراسة هذه الحالات الواقعية، يمكن تقييم مدى تطور الكفاءة الريادية لدى الرائد وقدرته على التعلم من تجاربه وتطوير مهاراته¹.

المبحث الثالث: التدريب الريادي كآلية لرفع الكفاءة الريادية

يعد التدريب الريادي من الأدوات الهامة التي تساعد رواد الأعمال على تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم. في عالم ريادة الأعمال المتغير بسرعة، يعتبر التدريب أداة أساسية لمساعدة الأفراد على التكيف مع التحديات الجديدة وتحقيق النجاح في مشاريعهم. من خلال التدريب، يمكن لرواد الأعمال تعلم مهارات جديدة، تحسين مهاراتهم الحالية، وزيادة قدرتهم على اتخاذ قرارات استراتيجية تؤدي إلى نمو مشاريعهم.

في هذا المبحث، سنناقش أهمية التدريب الريادي في بيئة ريادة الأعمال، واستراتيجيات وأساليب التدريب الحديثة التي يمكن استخدامها. كما سنستعرض كيف يمكن للبرامج التدريبية أن تساهم في تحسين المهارات الإدارية والتسويقية لرواد الأعمال، مما يساعدهم على التميز في أسواقهم وزيادة فرص نجاحهم.

المطلب الأول: ماهية التدريب الريادي وأهميته في بيئة ريادة الأعمال

لقد أصبح مجال ريادة الأعمال أحد أهم المحركات الاقتصادية في العصر الحديث، حيث يلعب رواد الأعمال دورًا رئيسيًا في خلق الوظائف، وتحفيز الابتكار، ودعم النمو الاقتصادي. ومع التوسع في هذا المجال، لم يعد كافيًا الاعتماد على الأفكار فقط، بل أصبح من الضروري أن يتمتع رائد الأعمال بمجموعة من المهارات والمعارف التي تؤهله لقيادة مشروعه نحو النجاح.

من هذا المنطلق، يبرز مفهوم **التدريب الريادي** كوسيلة حيوية وأساسية لتأهيل الأفراد وتمكينهم من خوض غمار العمل الريادي بثقة وكفاءة

¹ رزيقة مخوخ، وقرين مصطفى، المرجع نفسه، ص 77

أولاً: تعريف التدريب الريادي

يُقصد بالتدريب الريادي ذلك النوع من التدريب الذي يركز على تهيئة الأفراد للعمل في مجال ريادة الأعمال، من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات والسلوكيات التي يحتاجونها لتأسيس مشاريعهم الخاصة أو تطوير مشاريع قائمة. وقد تنوعت تعريفات الباحثين للتدريب الريادي، ومن أبرز هذه التعريفات ما يأتي، من منظور وظيفي¹:

1. من منظور وظيفي، يعرفه: (Gibb 1993)

حيث يعرفه بأنه عملية منظمة تهدف إلى تنمية المهارات والقدرات الضرورية لدى الأفراد لإنشاء أو تطوير مشروع خاص، مع التركيز على تعزيز التفكير الإبداعي والقدرة على تحمل المخاطر والتعامل مع التحديات. ويُبرز هذا التعريف دور التدريب في تجهيز رواد الأعمال بالمهارات اللازمة لمواجهة بيئة العمل المتغيرة².

2. من منظور عملي يعرفه: (Fayolle & Gailly 2008)

حيث يعرفانه بأنه برنامج تدريبي يهدف إلى بناء الكفاءات المعرفية والعملية لريادة الأعمال، من خلال الدمج بين المعرفة النظرية والتطبيق الواقعي، مما يساعد المتدرب على اتخاذ قرارات سليمة وتحقيق أهداف المشروع. ويركز هذا التعريف على أهمية الربط بين الجانب الأكاديمي والعملي في تطوير قدرات الريادي³.

3. من منظور تطوري، يعرفه: (Jones & English 2004)

حيث يعرفانه بأنه عملية تعليمية تهدف إلى تطوير عقلية ريادية فاعلة لدى الفرد، من خلال تنمية المهارات الشخصية مثل القيادة، الثقة بالنفس، الاستقلالية، والقدرة على الابتكار واتخاذ المبادرة.

¹ وليد لخضر، وشفيق شاطر، "التعليم الريادي كنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة: رؤى وتجارب"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، المجلد 16، العدد 16، 2021، ص 20
² دشة محمد علي، زايدي عبد الجبار، "دور التعليم الريادي في تفعيل المقاولاتية في أوساط الطلبة - مبادرة الاستثمار وريادة الأعمال في التعليم العام والجامعي 'ريادي' نموذجاً"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 8، العدد 1، 7 جوان 2023، ص 285
³ منصور، رمزي. مساهمة إستراتيجيات ريادة الأعمال في تحسين تنافسية المؤسسة. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة الجلفة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2023. ص 35

ويُبرز هذا التعريف أهمية الجانب الشخصي والنفسي في تكوين الريادي الناجح، وليس فقط الجانب التقني أو الإداري¹.

ثانياً: أهمية التدريب الريادي في بيئة ريادة الأعمال

تظهر أهمية التدريب الريادي من خلال دوره في تطوير الأفراد وتأهيلهم للتعامل مع متطلبات بيئة الأعمال المعاصرة. إذ أن التدريب الجيد يمكن أن يحدث فرقاً كبيراً في أداء رائد الأعمال وقدرته على النجاح في مشروعه. وتتمثل أبرز جوانب الأهمية فيما يلي²:

1. **تنمية المهارات الأساسية لإدارة المشروع:**
يساعد التدريب على إكساب رائد الأعمال مهارات مهمة مثل التخطيط الاستراتيجي، إدارة الوقت، التفكير النقدي، والتعامل مع الموارد المالية والبشرية بكفاءة.
2. **تعزيز التفكير الابتكاري والقدرة على تطوير أفكار جديدة:**
يُشجع التدريب الريادي على تبني طرق تفكير غير تقليدية، مما يساعد رائد الأعمال على تحسين منتجاته أو خدماته، والتميز في السوق.
3. **فهم السوق وآليات العمل التجاري:**
من خلال التدريب، يتعرف المتدرب على كيفية دراسة السوق، وتحليل سلوك العملاء، والتفاعل مع المنافسة، مما يُعزز فرص نجاح المشروع.
4. **القدرة على اتخاذ قرارات فعالة في المواقف المعقدة:**
يساهم التدريب في تدريب الرياديين على تحليل المشكلات واختيار الحلول المناسبة بسرعة وفعالية، خاصة في المواقف الصعبة أو الطارئة.
5. **إدارة المخاطر والتعامل مع الفشل:**
يوفر التدريب أدوات لفهم المخاطر المرتبطة بالمشاريع الجديدة، ويُعلم رائد الأعمال كيفية تقليل الخسائر وتحويل التجارب الفاشلة إلى فرص للتعلم.

¹ مصطفى كافي ويوسف كافي، إدارة المشاريع الريادية وحاضنات الأعمال، المرجع السابق ذكره، ص112

² وليد لخضر، وشفيق شاطر، "التعليم الريادي كنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة: رؤى وتجارب"، المرجع السابق ذكره، ص25

6. بناء الثقة بالنفس وروح المبادرة: يساعد التدريب في تعزيز ثقة المتدرب بنفسه وبأفكاره، ويشجعه على التحرك والعمل دون تردد، وهي صفات جوهرية في أي رائد أعمال ناجح.

7. توسيع شبكة العلاقات المهنية: يتيح التدريب الريادي الفرصة للتواصل مع خبراء ومدربين وشركاء محتملين، مما يفتح آفاقاً جديدة أمام رائد الأعمال ويدعمه في تطوير مشروعه.

8. تحقيق الاستدامة والتوسع: يساعد التدريب على تعلم كيفية تحسين أداء المشروع على المدى الطويل، ووضع خطط للنمو والتوسع، بدلاً من الاكتفاء بالنجاح المرحلي¹.

يمكن القول إن التدريب الريادي يمثل أداة استراتيجية مهمة لتأهيل الأفراد ومساعدتهم على دخول عالم ريادة الأعمال بثقة ومعرفة. ومن خلال مجموعة متنوعة من الأنشطة التعليمية والتطبيقية، يُمكن لهذا التدريب أن يحوّل الأفكار إلى مشاريع ناجحة، ويُسهم في بناء جيل من الرواد القادرين على الابتكار والمنافسة في بيئة أعمال ديناميكية. فكلما كان التدريب أكثر شمولاً وواقعية، زادت فرص تحقيق النجاح والاستمرارية في عالم الريادة.

المطلب الثاني: استراتيجيات وأساليب التدريب الريادي الحديثة

في عالم اليوم، تواجه ريادة الأعمال تحديات كبيرة تتطلب مجموعة من المهارات المتنوعة التي تتجاوز المعرفة النظرية. فريادة الأعمال تتطلب التفكير الاستراتيجي، الابتكار المستمر، والقدرة على اتخاذ القرارات الهامة تحت الضغوط. من هنا، تصبح البرامج التدريبية التقليدية غير كافية لتلبية احتياجات رواد الأعمال، لذا كانت الحاجة ملحة لتطوير أساليب تدريبية حديثة ومبتكرة.

تتمثل أهمية هذه الأساليب الحديثة في قدرتها على تزويد المتدربين بالأدوات والمهارات التي يحتاجونها للتعامل مع تحديات سوق العمل المتغيرة، حيث يعتمد التدريب الآن على المواقف الحقيقية والتعلم التجريبي. تسعى هذه الأساليب إلى تدريب الأفراد على مواجهة

¹ دشة محمد علي، زايدي عبد الجبار ، "دور التعليم الريادي في تفعيل المقاولاتية في أوساط الطلبة - مبادرة الاستثمار وريادة الأعمال في التعليم العام والجامعي 'ريادي' نموذجاً المرجع السابق نكره، ص288

التحديات الريادية في بيئات مشابهة للواقع، مما يساعدهم في اكتساب مهارات أكثر فعالية وتطبيقها بشكل مباشر في مشاريعهم الريادية.

أولاً: مفهوم استراتيجيات وأساليب التدريب الريادي

قبل التطرق إلى الاستراتيجيات والأساليب الحديثة، من المهم فهم مفهوم "استراتيجية التدريب" عندما نتحدث عن استراتيجيات التدريب، فإننا نشير إلى الخطط الشاملة التي تهدف إلى تحقيق أهداف معينة من خلال تدريب المتدربين على المهارات الضرورية. هذه الاستراتيجيات تقوم على تحديد الأهداف و اختيار الأنشطة التي تسهم في تحقيق هذه الأهداف.

1. استراتيجية التدريب

تُعد استراتيجية التدريب الأساس الذي تُبنى عليه العملية التدريبية، فهي بمثابة الخطة الشاملة التي تُحدد الأهداف التدريبية، وتُرشد إلى الطرق والوسائل التي تُستخدم لتحقيق هذه الأهداف. لا تقتصر الاستراتيجية على ما سيتم تدريسه فقط، بل تتضمن أيضًا كيف ومتى ولمن سيتم تقديم المحتوى، مما يجعلها عملية منهجية ومتكاملة¹.

في سياق ريادة الأعمال، يكون الهدف من التدريب عادةً هو تطوير مجموعة من المهارات المتداخلة، مثل القدرة على التفكير الاستراتيجي، الابتكار، إدارة الوقت، اتخاذ القرار، وفهم السوق. ولهذا، يجب أن تكون استراتيجية التدريب مرنة وقابلة للتكيف، لأنها تتعامل مع جمهور متنوع من المتدربين، يختلفون من حيث الخلفيات المعرفية، التجارب السابقة، والأهداف الريادية.

عناصر استراتيجية التدريب²:

1. تحليل احتياجات المتدربين: فهم الخلفيات، المهارات الحالية، والتحديات التي يواجهونها.
2. تحديد الأهداف التدريبية: مثل تعزيز المهارات التسويقية، أو تطوير قدرات التخطيط المالي للمشاريع.

¹ منصور رمزي. "مساهمة إستراتيجيات ريادة الأعمال في تحسين تنافسية المؤسسة." أطروحة لنيل شهادة ماجستير، جامعة قلمة، 2021. ص48

² جبلي، نسيم، الواعر، هشام، وخلف، هلا نوال. التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة. أطروحة ل نيل شهادة الماستير، تخصص مالية المؤسسات قسم العلوم المالية، جامعة قلمة، 2011. ص45

3. اختيار المحتوى المناسب : التركيز على موضوعات مرتبطة بريادة الأعمال مثل تحليل الجدوى، إعداد خطط العمل، إدارة المخاطر.
4. اختيار الأساليب التدريبية الفعالة : كاستخدام المحاكاة، أو التعليم القائم على المشاريع.
5. تقييم النتائج : قياس مدى تحقق الأهداف بعد انتهاء التدريب..

ثانيًا: أبرز استراتيجيات وأساليب التدريب الريادي الحديثة

في هذا الجزء، سنتناول أبرز الاستراتيجيات والأساليب التدريبية الحديثة التي أثبتت فعاليتها في تطوير مهارات ريادة الأعمال. هذه الأساليب لا تقتصر على التعليم التقليدي، بل تركز على التعلم من خلال الخبرات العملية، مما يساعد المتدربين على مواجهة التحديات الحقيقية التي قد يواجهونها في مشاريعهم. هذه الأساليب تساهم في تعزيز المهارات الشخصية والإدارية والتقنية، وتساعد المتدربين على اكتساب القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في بيئات ديناميكية:¹

1. التعلم القائم على المشاريع (Project-Based Learning)

يتطلب هذا الأسلوب من المتدربين تنفيذ مشروع ريادي كامل بدءًا من الفكرة حتى التنفيذ، مثل إنشاء دراسة جدوى، وتخطيط المشروع، وتنفيذ العمليات. يتعلم المتدربون كيفية تحويل الفكرة إلى واقع عملي مما يساهم في تطبيق المعرفة المكتسبة وتحسين مهارات التفكير التحليلي، التنظيم، والتخطيط.

2. التدريب القائم على المحاكاة (Simulation-Based Training)

يتم في هذا الأسلوب وضع المتدربين في مواقف محاكاة تشبه الواقع الريادي. على سبيل المثال، قد يواجه المتدربون تحديات مالية أو تسويقية ويجب عليهم اتخاذ قرارات في بيئة محاكاة. يساعد هذا الأسلوب المتدربين على تحسين قدرتهم على اتخاذ القرارات تحت الضغط وفهم العواقب العملية لهذه القرارات.

3. ورش العمل التفاعلية (Interactive Workshops)

تعتبر ورش العمل التفاعلية من الأساليب التدريبية الفعالة التي تعتمد على التفاعل الجماعي بين المشاركين. يتم خلال هذه الجلسات العمل على دراسات حالة حقيقية أو

¹ منصور رمزي. "مساهمة إستراتيجيات ريادة الأعمال في تحسين تنافسية المؤسسة." المرجع السابق ذكره. ص53

تمارين عملية تهدف إلى تطوير مهارات التواصل، القيادة، والعمل الجماعي . يساهم هذا الأسلوب في تحسين مهارات حل المشكلات وتبادل الأفكار بين المشاركين.

4. الإرشاد والتوجيه (Mentoring and Coaching)

من خلال هذا الأسلوب، يُتاح للمتدربين فرصة التعلم من خبرات مرشدين أو مدربين محترفين . يقدم المرشدون نصائح عملية تساعد المتدربين على تطوير مشاريعهم الريادية وتجاوز التحديات التي قد يواجهونها. يساعد هذا الأسلوب في تسريع عملية التعلم من خلال التجربة المباشرة.

5. التعلم الإلكتروني والتعليم المدمج (E-Learning & Blended Learning)

في هذا الأسلوب، يتم الجمع بين الدورات التدريبية الإلكترونية التي يمكن للمتدربين الوصول إليها في أي وقت، والجلسات التدريبية الواقعية التي توفر فرصًا للتفاعل مع المدربين والمشاركين الآخرين. يساهم هذا في توفير مرونة أكبر للمتدربين مع استمرار التفاعل المباشر¹.

6. التعلم التجريبي (Experiential Learning)

يرتكز هذا الأسلوب على التعلم من خلال العمل الفعلي . قد يشارك المتدربون في أنشطة حقيقية مثل العمل في شركات ناشئة أو تنظيم فعاليات ريادية . يساعد هذا الأسلوب في تطوير المهارات العملية ويمنح المتدربين فرصة لتطبيق ما تعلموه في مواقف حقيقية.

7. العصف الذهني وحل المشكلات (Brainstorming & Problem Solving)

يتم خلال هذا الأسلوب دعوة المتدربين لتوليد أفكار مبتكرة وحلول لمشاكل حقيقية يواجهها رواد الأعمال. يساهم العصف الذهني في تعزيز التفكير الإبداعي والقدرة على حل المشكلات بشكل جماعي.

8. التدريب بالألعاب التربوية (Gamified Training)

¹ دشة محمد علي، زايدي عبد الجبار ، "دور التعليم الريادي في تفعيل المقاولاتية في أوساط الطلبة - مبادرة الاستثمار وريادة الأعمال في التعليم العام والجامعي 'ريادي' نموذجًا المرجع السابق ذكره، ص290

يتم تحويل المحتوى التدريبي إلى ألعاب تعليمية تحتوي على تحديات ومكافآت. يساهم هذا الأسلوب في زيادة التحفيز وجعل التعلم أكثر متعة وتفاعلاً¹.

تعتبر استراتيجيات وأساليب التدريب الحديثة من الأدوات الأساسية التي تساهم في تطوير مهارات ريادة الأعمال. من خلال الأساليب مثل التعلم القائم على المشاريع، التعلم التجريبي، والتدريب باستخدام المحاكاة، يمكن للمتدربين تطوير مهاراتهم في بيئات مشابهة للواقع الريادي، مما يساعدهم في التعامل مع التحديات واتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق النجاح في عالم ريادة الأعمال.

المطلب الثالث: أثر البرامج التدريبية على تطوير المهارات الإدارية والتسويقية لدى رواد الأعمال

تمثل المهارات الإدارية والتسويقية عنصرين أساسيين في نجاح المشروعات الريادية، حيث تمكن رائد الأعمال من التخطيط والتنظيم والتوجيه والتسويق بكفاءة، ضمن بيئة أعمال تنافسية ومتغيرة. ونظرًا لطبيعة التحديات التي يواجهها رواد الأعمال في مراحل تأسيس المشروع وتوسيعه، تبرز الحاجة الماسة إلى برامج تدريبية فعالة تُمكنهم من امتلاك الأدوات المعرفية والتطبيقية الضرورية.

تركز البرامج التدريبية الموجهة لرواد الأعمال على تعزيز الكفاءات العملية، سواء في إدارة الموارد واتخاذ القرار أو في تحليل الأسواق وتطوير الاستراتيجيات التسويقية، مما يجعل لها أثرًا مباشرًا في رفع مستوى الجاهزية والاحترافية لدى المستفيدين منها. وعليه، فإن هذا المطلب يسعى إلى تحليل أثر تلك البرامج على تطوير المهارات الإدارية والتسويقية لرواد الأعمال من خلال عرض منهجي مدعوم بالأمثلة والدلالات الواقعية.

أولاً: أثر البرامج التدريبية على تطوير المهارات الإدارية

تُسهّم البرامج التدريبية المتخصصة في صقل المهارات الإدارية لدى رواد الأعمال، والتي تشمل المهارات الاستراتيجية والتنظيمية والقيادية. ومن أبرز الآثار التي تحققها هذه البرامج ما يلي²:

¹ بعبط أمال، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر - واقع وآفاق، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير، جامعة باتنة، 2017، ص126

² بعبط أمال، المرجع نفسه ص125

- **تعزيز مهارات القيادة والإشراف** :تساعد البرامج التدريبية على إكساب رواد الأعمال القدرة على إدارة الفرق وتحفيز الأفراد، من خلال فهم أنماط القيادة وتحليل ديناميكيات فرق العمل. على سبيل المثال، تُمكن البرامج التدريبية في القيادة التحويلية من تطوير رؤية مستقبلية وتحفيز فرق العمل على تحقيقها.
 - **تنمية قدرات التخطيط الاستراتيجي** :يكتسب المتدربون مهارات في إعداد الخطط الاستراتيجية وتحديد الأهداف والمؤشرات، ما يُساهم في وضوح الرؤية وتوجيه الموارد بكفاءة نحو الإنجاز.
 - **تحسين مهارات اتخاذ القرار** :من خلال التدريب على تحليل البيانات وتقدير المخاطر، يصبح رائد الأعمال أكثر قدرة على اتخاذ قرارات فعالة في ظل ظروف عدم التأكد.
 - **رفع الكفاءة التشغيلية** :تساعد البرامج التدريبية على تقليل الهدر وتحسين إدارة الوقت والموارد، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي العام.
- وتُظهر نتائج عدد من الدراسات التطبيقية أن البرامج التدريبية المصممة بناءً على تحليل دقيق لاحتياجات المتدربين تؤدي إلى زيادة ملحوظة في قدرتهم على تنظيم العمل وتوجيهه، كما تُعزز من مستويات الرضا والثقة بالنفس في ممارسة الوظائف الإدارية.

ثانياً: أثر البرامج التدريبية على تطوير المهارات التسويقية

- لا تقلل المهارات التسويقية أهمية عن المهارات الإدارية في سياق ريادة الأعمال، نظراً لدورها المحوري في ضمان الوصول إلى الأسواق المستهدفة وتحقيق الميزة التنافسية. ومن أبرز الآثار الإيجابية للبرامج التدريبية في هذا الجانب¹:
- **فهم أعمق لسلوك المستهلك** :تساعد البرامج التدريبية على تزويد رواد الأعمال بأدوات التحليل التسويقي والسلوكي التي تُمكنهم من تحديد حاجات العملاء وميولهم بدقة.
 - **صياغة استراتيجيات تسويق فعالة** :يتمكن المتدرب من إعداد حملات تسويقية مبتكرة ومتكاملة تشمل التسعير، التوزيع، الترويج، وتصميم المنتج، بما يتوافق مع طبيعة السوق المستهدف.

¹ علي، بوشنافة. "أثر التعليم الريادي على تنمية الكفاءات الريادية لدى الطلبة في الجامعات الجزائرية." مجلة دراسات وأبحاث، العدد 15، 2023ص45

- **توظيف الوسائط الرقمية في التسويق** : تتناول البرامج التدريبية الحديثة استخدام التسويق الرقمي، مما يمكن رائد الأعمال من استخدام أدوات مثل وسائل التواصل الاجتماعي وتحسين محركات البحث والإعلانات الممولة.
 - **تطوير مهارات العرض والبيع** : يكتسب المتدرب أساليب ترويجية فعّالة ومهارات تفاوض تؤهله لإقناع العملاء وإبرام الصفقات بثقة ومهنية.
- وقد كشفت مخرجات العديد من برامج التدريب الريادي أن المتدربين الذين تلقوا تدريباً تسويقياً منهجياً تمكنوا من توسيع قاعدة عملائهم، وزيادة المبيعات، وتعزيز مكانة مشاريعهم في السوق المحلي.
- تُعد البرامج التدريبية ركيزة أساسية في دعم وتمكين رواد الأعمال، حيث تترك أثراً ملموساً على تطوير المهارات الإدارية والتسويقية التي تُعدّ من المقومات الأساسية لنجاح واستدامة المشاريع. ويُظهر التحليل أن الاستثمار في برامج تدريبية متخصصة لا يسهم فقط في تحسين أداء الأفراد، بل في تعزيز الاقتصاد الريادي بشكل عام. وعليه، فإن الجهات المعنية بريادة الأعمال، من حاضنات ومسرّعات ومؤسسات دعم، مدعوة إلى تصميم برامج تدريبية تستند إلى حاجات فعلية، وتجمع بين البُعد النظري والتطبيقي بما يتناسب مع متغيرات السوق المعاصرة.

خلاصة الفصل :

استعرض هذا الفصل الأسس المفاهيمية تُشكل الإطار النظري لفهم ريادة الأعمال والتدريب الريادي، حيث تم التطرق إلى ماهية ريادة الأعمال وخصائص الرواد الذين يمتلكون سمات مميزة تجعلهم قادرين على تحويل الأفكار إلى مشاريع مبتكرة. كما تم تسليط الضوء على المشاريع المصغرة باعتبارها نموذجًا مرئيًا وفعاليًا لدعم التنمية المحلية والاقتصادية، خاصة عندما تُدار بروح ريادية واعية.

أوضح الفصل أن العلاقة بين ريادة الأعمال والمشاريع المصغرة ليست فقط تكاملية، بل تُعد مدخلًا فعليًا نحو تحقيق تنمية مستدامة، من خلال تحفيز الابتكار وتوفير فرص العمل وتعزيز الإنتاج المحلي. كما تم التركيز على أهمية الكفاءة الريادية، بوصفها مجموعة من القدرات المعرفية والسلوكية التي تمكن رواد الأعمال من التميز والاستمرارية في بيئات تنافسية، مع بيان سبل قياسها وتقييمها بشكل موضوعي.

كما بيّن الفصل أن التدريب الريادي يُعد أحد أهم الأدوات الداعمة لبناء هذه الكفاءة، من خلال توفير بيئات تعليمية حديثة تعتمد على أساليب تفاعلية وتطبيقية، تُمكن رواد الأعمال من تطوير مهاراتهم الإدارية والتسويقية بما يواكب متطلبات السوق.

بذلك، تتضح أهمية الربط بين المفاهيم النظرية والممارسات العملية في بناء منظومة ريادة أعمال فعّالة ومستدامة، تُسهم في دعم الاقتصاد وتحقيق التنمية من خلال الاستثمار في الإنسان والفكرة والمهارة.

الفصل الثاني: الاطار التطبيقي

تمهيد :

بعد استعراض الإطارين النظري والمنهجي للدراسة، ننتقل في هذا الفصل إلى الجانب العملي الذي يشكل صلب البحث وأهم مخرجاته. هنا تُترجم الفرضيات إلى أرقام، وتُختبر التصورات على أرض الواقع. فوسط التداخل بين المعارف النظرية وسلوكيات الأفراد في الميدان، تبدأ ملامح التأثير الفعلي للبرامج التدريبية في الظهور.

يسعى هذا الفصل إلى تتبع أثر تلك البرامج على أصحاب المشاريع المصغرة، ليس فقط من حيث اكتسابهم للمعرفة أو تلقيهم للمحتوى التدريبي، بل من خلال ما انعكس على سلوكهم وممارساتهم اليومية في بيئة العمل. فالبيانات التي جُمعت من الميدان قد تحمل إجابات واضحة، وقد تفتح أيضًا أبوابًا لأسئلة جديدة.

وعليه، تم تقسيم هذا الفصل إلى بحثين:

المبحث الأول: نبذة عن مؤسسة NESDA

المبحث الثاني: وصف استجابة عينة الدراسة

المبحث الأول: نبذة عن مؤسسة NESDA

تُعد مؤسسة NESDA إحدى الآليات المؤسساتية الحديثة التي أنشأتها الدولة الجزائرية لتعزيز روح المقابلة ودعم إنشاء المؤسسات المصغرة، خصوصاً في أوساط الشباب الجامعي. جاءت نشأتها استجابة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية، وعلى رأسها البطالة وضعف روح المبادرة. تهدف NESDA إلى مرافقة حاملي المشاريع من الفكرة إلى الإنجاز، من خلال تقديم التكوين، الدعم المالي، والمتابعة المستمرة. وقد تأسست في سياق استراتيجي وطني يركز على تنويع الاقتصاد وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال. يشكل هذا المبحث مدخلاً لفهم السياق العام لنشأة المؤسسة، من حيث الإطار القانوني والتنظيمي والوظيفي. كما يتناول دورها في تفعيل الاقتصاد المحلي وتشجيع الاستثمار المقاولاتي.

المطلب الأول: نشأة محل الدراسة - مؤسسة NESDA

في إطار سعي الدولة الجزائرية إلى تعزيز مقومات الاقتصاد الوطني عبر دعم المقاولاتية، تم اتخاذ سلسلة من الإجراءات القانونية والتنظيمية الكفيلة بتهيئة بيئة مناسبة لريادة الأعمال. وقد توج هذا المسار بإصدار المرسوم الوزاري المشترك بتاريخ 9 سبتمبر 2024، الذي ينص على إنشاء مراكز تطوير المقاولاتية كمصالح مشتركة للبحث العلمي داخل مؤسسات التعليم العالي، في خطوة تهدف إلى ربط الجامعة بالمحيط الاقتصادي وتفعيل مساهمتها في خلق الثروة.

اولاً : النشأة

يستند قرار انشاء مؤسسة NESDA إلى أرضية قانونية متكاملة، أبرزها المرسوم التنفيذي رقم 12-293 المؤرخ في 21 يوليو 2012، الذي ينظم المصالح المشتركة للبحث العلمي، إلى جانب المرسومين الرئاسيين رقم 21-322 و 21-323 المؤرخين في 22 أغسطس 2021، واللذين ينصان على إنشاء مؤسسات تعليمية عليا في مجالي الرياضيات والذكاء الاصطناعي، مما يؤكد توجه الدولة نحو الابتكار والمبادرة¹.

وقد تم توقيع المرسوم المشترك من قبل وزارات التعليم العالي والبحث العلمي، والمالية، واقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة، وهو ما يبرز الطابع التكاملية للمشروع ويدعم جدواه المؤسساتية والاستراتيجية. وفي

¹ <https://www.nesda.dz/ar/ar-about-us/>

هذا الإطار، أُسندت مهام الدعم والمرافقة على مستوى هذه المراكز إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA)، التي أصبحت الجهة المنفذة والراعية لحاملي المشاريع من الطلبة والخريجين.

تبرز أهمية مؤسسة NESDA على عدة مستويات، فهي تشكل ركيزة أساسية في دعم الشباب الجامعي وتحفيزهم على ولوج عالم الأعمال، كما تلعب دورًا محوريًا في تنشيط الاقتصاد المحلي عبر إطلاق مشاريع مبتكرة تلبي حاجيات السوق وتساهم في رفع مستوى التنافسية.

على الصعيد الاقتصادي، تساهم هذه المؤسسة في تنويع مصادر الدخل الوطني خارج قطاع المحروقات، وتعزيز النسيج الإنتاجي الوطني من خلال دعم المؤسسات الصغيرة التي تشكل أساس النمو الاقتصادي الحديث. كما تتيح الفرصة لاستغلال الطاقات الشابة والمبدعة داخل الجامعات وتحويلها إلى فاعل اقتصادي حقيقي¹.

أما من الناحية الاجتماعية، فإن المبادرات التي تشرف عليها NESDA تُمكن الشباب من تحقيق الاستقلالية المهنية وتحدّ من التبعية لوظائف القطاع العام. وتُعتبر بذلك أداة فعالة لمحاربة البطالة، وتعزيز الاندماج الاجتماعي، ودعم الاستقرار المجتمعي.

كما أن تركيز الوكالة على مشاريع التحول الرقمي، الاقتصاد الأخضر، والابتكار التكنولوجي، يمنحها بعدًا استراتيجيًا يجعل منها طرفًا فاعلاً في تحضير البلاد لمواجهة التحديات المستقبلية للاقتصاد العالمي القائم على المعرفة والتكنولوجيا.

ثانيًا: الأهداف

تسعى مؤسسة NESDA، بالتعاون مع مراكز تطوير المقاولاتية، إلى تحقيق مجموعة من الأهداف ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي، يمكن تلخيصها في ما يلي²:

1. نشر ثقافة ريادة الأعمال في الوسط الجامعي، بهدف ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الطلبة والخريجين وتغيير نظرتهم التقليدية نحو سوق العمل.

¹ <https://www.nesda.dz/ar/ar-about-us/>

² <https://www.nesda.dz/ar/ar-about-us/>

2. تمكين الشباب من إنشاء مؤسساتهم المصغرة عبر توفير التأطير والتوجيه الملائمين لتجسيد أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع واقعية.
3. تطوير كفاءات الشباب في مجالات التسيير والابتكار، من خلال تنظيم دورات تكوينية متخصصة في إعداد خطط الأعمال، التسويق، الإدارة المالية، وتسيير المخاطر.
4. المساهمة في تقليص معدلات البطالة، عبر خلق مناصب شغل مباشرة وغير مباشرة، خصوصاً في المناطق الأقل نمواً اقتصادياً.
5. ضمان ديمومة واستمرارية المؤسسات المصغرة، بفضل تقديم خدمات المتابعة والتقييم بعد الإنشاء ومرافقتها في مراحل التطوير والتوسع.
6. تحقيق العدالة الاقتصادية بين مختلف مناطق الوطن، عبر تسهيل إنشاء المشاريع في مختلف الولايات وتقليص الفوارق الجهوية في التنمية.

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لمؤسسة NESDA

يعكس الهيكل التنظيمي لأي مؤسسة طبيعة وظائفها وأهدافها، كما يُعد أحد الركائز الأساسية في ضمان الانسجام الداخلي والفعالية في الأداء. وفي هذا الإطار، اعتمدت مؤسسة NESDA بصفتها هيئة وطنية مكلفة بدعم وتنمية روح المقاولات - تنظيمًا إداريًا مرناً ومتكاملاً يُراعي تنوع مهامها الميدانية، ويضمن تنسيقاً فعالاً بين مختلف وحداتها المركزية والمحلية.

يتكون هذا الهيكل من مجموعة من المستويات الإدارية المتناسقة التي تتيح تدفقاً فعالاً للمعلومات، وتسهم في تحسين عملية اتخاذ القرار وتقديم الخدمات، ويمكن تفصيله كما يلي¹:

1. الإدارة العامة:

تمثل مركز القيادة الاستراتيجية للمؤسسة، وهي الجهة المخولة بتحديد السياسات العامة وتوجيه كافة الأنشطة بما يتماشى مع أهداف المؤسسة الوطنية في مجال دعم المقاولات. تتولى الإدارة العامة الإشراف على التخطيط، المتابعة، وتقييم الأداء العام، مع ضمان التنسيق بين مختلف المديرية والوحدات.

¹ <https://www.nesda.dz/ar/ar-about-us/>

2. المديرية المتخصصة:

تنقسم المهام التنفيذية إلى مديريات مركزية ذات طابع وظيفي، من أبرزها¹:

- مديرية التكوين وتطوير الكفاءات: تُعنى بوضع البرامج التكوينية لفائدة حاملي المشاريع، وتهدف إلى تطوير مهاراتهم في مجالات الريادة، الإدارة، والتسيير المقاولاتي.
- مديرية المرافقة والدعم التقني: تتابع مراحل تجسيد المشاريع على أرض الواقع، وتوفّر الإرشاد اللازم لضمان نجاح المبادرة.
- مديرية الدراسات والتخطيط الاستراتيجي: مكلفة بجمع المعطيات وتحليلها لدعم عملية اتخاذ القرار، كما تتولى مهام التقييم الدوري لبرامج الدعم وتأثيرها التنموي.
- مديرية الإدارة العامة والشؤون القانونية: تشرف على تسيير الموارد البشرية والإجراءات التنظيمية والإدارية، إضافة إلى تأمين المطابقة القانونية لجميع أنشطة المؤسسة.
- مديرية الاتصال والتحسيس المقاولاتي: تهدف إلى ترسيخ ثقافة المقاولات عبر حملات إعلامية ومبادرات توعوية موجهة لمختلف الفئات، خاصة الطلبة والشباب.

3. الملاحق الولائية (الفروع الجهوية)

تمتد NESDA عبر شبكة من المكاتب الولائية التي تُمثّل الذراع التنفيذي الميداني للمؤسسة. تضطلع هذه الفروع بدور محوري في تنفيذ البرامج محلياً، والتفاعل المباشر مع حاملي المشاريع من خلال خدمات التوجيه، الاستشارة، والمتابعة المستمرة.

4. مكاتب الربط الجامعي:

¹ <https://www.nesda.dz/ar/ar-about-us/>

تم إنشاء وحدات دائمة داخل المؤسسات الجامعية بالتعاون مع مراكز تطوير المقاولاتية، حيث تتولى هذه المكاتب مهام استقبال ومرافقة الطلبة المهتمين بريادة الأعمال، وتشكل همزة وصل بين البيئة الأكاديمية والمجال الاقتصادي.

5. لجان التقييم والدعم:

تُشكل لجان مختصة على مستوى كل فرع جهوي، تضم خبراء في التسيير والمجالات القانونية والمالية، وتُكلف بدراسة ملفات المشاريع، تقييم قابليتها للتنفيذ، وتقديم التوصيات اللازمة لضمان جودتها واستدامتها.

يتسم هذا الهيكل بقدر عالٍ من التناسق والتكامل، حيث يدمج بين البعد الاستراتيجي المركزي والتنفيذ الميداني المحلي، وهو ما يسمح للمؤسسة بتوفير خدماتها بشكل فعال عبر كامل التراب الوطني. كما يُبرز البُعد التشاركي للمؤسسة من خلال انفتاحها على الجامعات ومحيطها الاجتماعي، مما يسهم في خلق بيئة مشجعة لريادة الأعمال.

إن توزيع المهام وفق تخصصات واضحة، والاعتماد على هيئات تقييم ومرافقة فعالة، يتيح للمؤسسة تحقيق أهدافها بشكل مرن ومنسجم، مع القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة الاقتصادية والاجتماعية¹.

¹ <https://www.nesda.dz/ar/ar-about-us/>

المبحث الثاني: وصف استجابة عينة الدراسة

من خلال هذا المبحث سنقوم بعرض وتحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق توزيع استبانة الدراسة على عينة الدراسة والمتمثلة في متدربين بمؤسسة NESDA ذلك من خلال وصف خصائص العينة من حيث الجنس، السن، المؤهل العلمي، المنطقة، امتلاك مشروع حالي، عدد برامج تدريبية، ثم الانتقال لتحليل البيانات بدءا باختبار ثبات الدراسة وصدقها.

المطلب الاول: تصميم أداة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من في متدربين بمؤسسة NESDA، والبالغ عددهم حوالي (.....) عامل، استقرينا على اختيار (41) متدرب ومتدربة بشكل عشوائي يمثل عينة الدراسة، حيث نؤمن أن حجم العينة يعزز الدقة في الدراسة

أولاً: المحور المتعلق بالمعلومات الشخصية

يتضمن مجموعة المعلومات المرتبطة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في حيث الجنس، السن، المؤهل العلمي، المنطقة، امتلاك مشروع حالي، عدد برامج تدريبية، ثم الانتقال لتحليل البيانات بدءا باختبار ثبات الدراسة وصدقها. وقد تم ترميز هذه البيانات الشخصية بأرقام مساعدة في إدخالها لبرنامج SPSS والجداول التالية توضح الرموز.

ترميز متغير الجنس

الترميز	المعلومات
1	ذكر
2	أنثى

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول 01: ترميز متغير السن

الترميز	المعلومات
1	اقل من 25 سنة
2	من 25 سنة الى 35 سنة
3	من 36 سنة الى 45 سنة
4	من 46 سنة الى 55 سنة
5	أكثر من 55 سنة

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول 02: ترميز متغير المؤهل العلمي

الترميز	المعلومات
1	تقني سامي
2	جامعي
3	دراسات عليا

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول 03: ترميز متغير المنطقة او الولاية

الترميز	المعلومات
1	حضري
2	غير حضري

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول 04: ترميز متغير امتلاك مشروع حالي من عدمه

الترميز	المعلومات
1	نعم
2	لا

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول 05: ترميز متغير عدد برامج التدريبية

الترميز	المعلومات
1	برنامج واحد
2	من 2 الى 3 برامج
3	من 4 الى 5 برامج
4	أكثر من 5 برامج

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانيا: المحور المتعلق بموضوع البحث

يتضمن محورين أساسيين هما: البرامج التدريبية والكفاءة الريادية تتضمن هذه المحاور (33) عبارة.

ترميز عبارات الاستبيان وفق درجات سلم ليكارث الخماسي

دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبتين

تم الاعتماد على الأسئلة المغلقة من خلال طرح عبارات محددة الإجابة، وذلك لضبط اتجاه الإجابات من معالجة الموضوع إحصائيا.

المطلب الثاني: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص

تم تخصيص هذا المطالب، بهدف عرض البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال العرض البياني للتغيرات المرتبطة بالبيانات الشخصية.

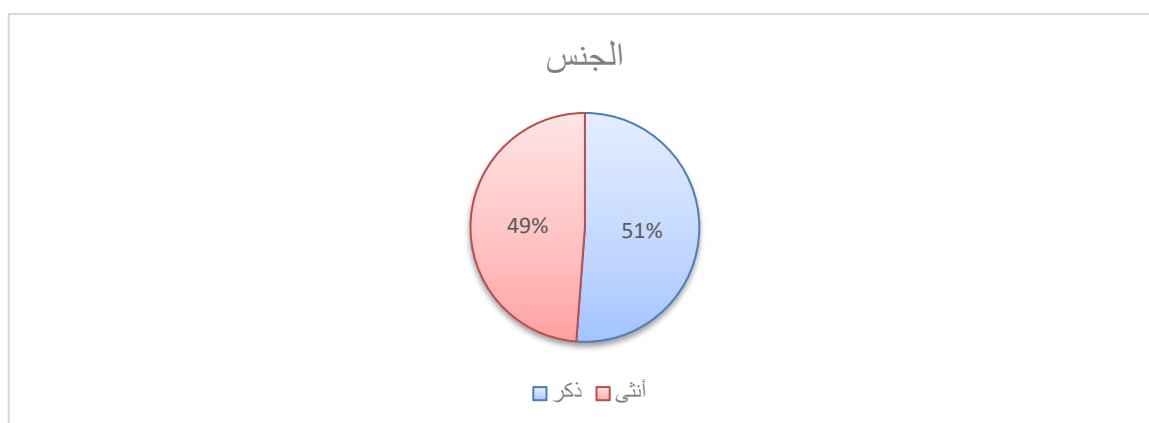
أولاً: الجنس

الجدول 05: خاص بالجنس:

النسبة %	التكرار	الجنس
51.2	21	ذكر
48.8	20	انثى
100	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

الشكل 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

يتبين من خلال الجدول أن توزيع أفراد العينة بين الذكور والإناث كان متقارباً، حيث شكّل الذكور نسبة 51.2% من مجموع أفراد العينة، أي ما يعادل 21 مبحوثاً، بينما بلغت نسبة الإناث 48.8%، بعدد قدره 20 مبحوثة.

هذا التوازن النسبي بين الجنسين يعكس تمثيلاً جيداً لكليهما ضمن عينة الدراسة، مما يعزز من حيادية النتائج ويساهم في إعطاء صورة أكثر شمولاً عن أثر البرامج التدريبية لمؤسسة NESDA على الكفاءة الريادية لدى الجنسين معاً.

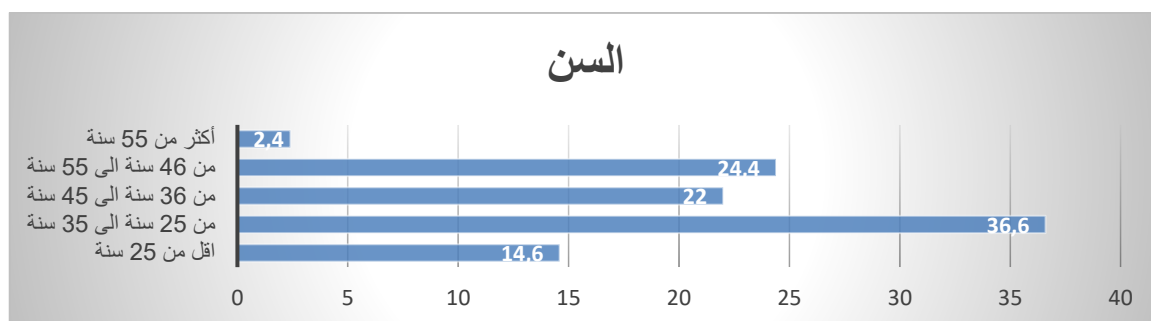
ثانياً: السن

الجدول 06: خاص بالسن

النسبة %	التكرار	السن
14.6	6	أقل من 25 سنة
36.6	15	من 25 سنة الى 35 سنة
22	9	من 36 سنة الى 45 سنة
24.4	10	من 46 سنة الى 55 سنة
2.4	1	أكثر من 55 سنة
100	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

الشكل 02: توزيع أفراد العينة حسب بالسن



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

يوضح الجدول أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً ضمن عينة الدراسة هي فئة من 25 إلى 35 سنة بنسبة 36.6%، أي ما يعادل 15 مبحوثاً، تليها فئة من 46 إلى 55 سنة بنسبة 24.4% (10 أفراد)، ثم فئة من 36 إلى 45 سنة بنسبة 22% (9 أفراد). أما فئة أقل من 25 سنة فبلغت نسبتها 14.6% (6 أفراد)، في حين كانت فئة أكثر من 55 سنة الأقل تمثيلاً بنسبة 2.4% (فرد واحد فقط).

تعكس هذه النتائج أن الغالبية من المشاركين هم في سنّ الشباب إلى منتصف العمر، وهي الفئات العمرية التي تُعدّ أكثر نشاطاً وتوجّهاً نحو ريادة الأعمال، ما يعكس ملاءمة برامج مؤسسة NESDA لهذه الفئة الحيوية والمستهدفة في الغالب بمشاريع ريادية.

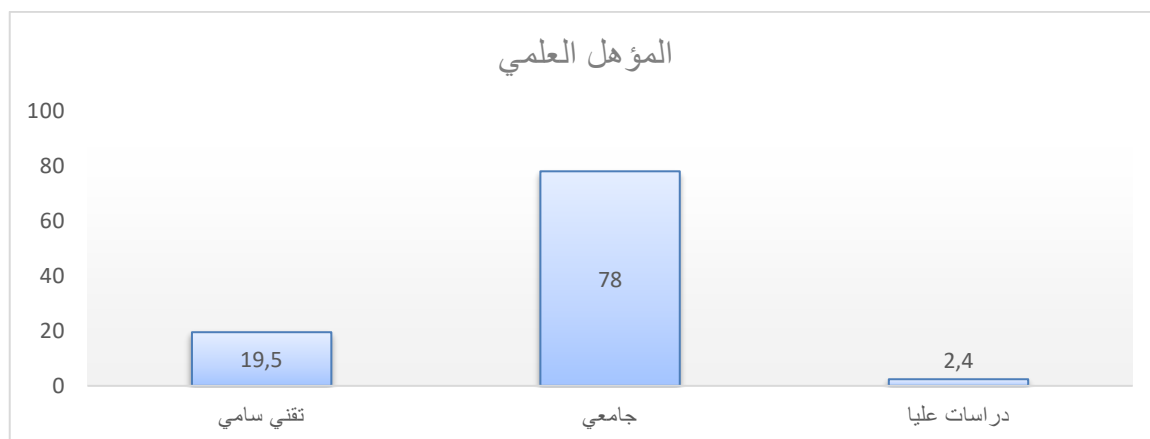
ثالثاً: المؤهل العلمي

الجدول 08: خاص المؤهل العلمي:

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
19.5	8	تقني سامي
78	32	جامعي
2.4	1	دراسات عليا
100	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

الشكل 03: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

تشير معطيات الجدول إلى أن النسبة الغالبة من أفراد العينة يحملون مؤهلاً جامعياً، حيث بلغ عددهم 32 مبحوثاً، أي بنسبة 78%، وهي نسبة مرتفعة تعكس الطابع الأكاديمي لغالبية المستفيدين من برامج

مؤسسة NESDA. في المرتبة الثانية جاءت فئة التقني السامي بنسبة 19.5% (8 أفراد)، في حين كانت فئة الدراسات العليا الأقل تمثيلاً بنسبة 2.4% (فرد واحد فقط).
تُظهر هذه النتائج أن برامج NESDA تستقطب أساساً أصحاب التحصيل العلمي الجامعي، مما قد يشير إلى توجه المؤسسة نحو فئة ذات خلفية أكاديمية مؤهلة، وهو ما يُعتبر عاملاً مساعداً في تحقيق الاستفادة المثلى من البرامج التدريبية الريادية.

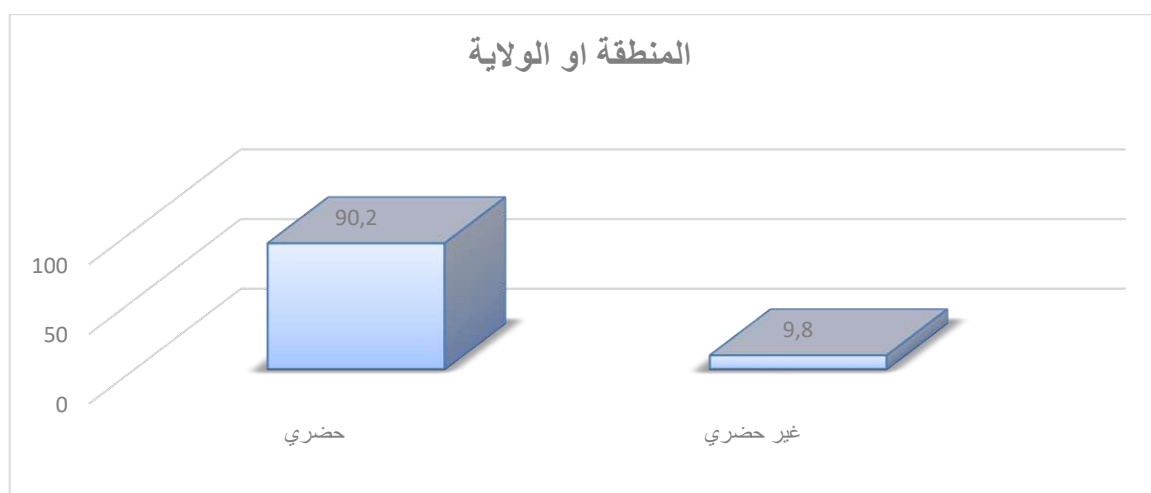
رابعاً: المنطقة او الولاية

الجدول 09: خاص بالمنطقة او الولاية

المنطقة او الولاية	التكرار	النسبة %
حضري	37	90.2
غير حضري	4	9.8
المجموع	41	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

الشكل 04: توزيع أفراد العينة حسب المنطقة او الولاية



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

يوضح الجدول أن الغالبية الساحقة من أفراد العينة ينحدرون من مناطق حضرية، حيث بلغ عددهم 37 مبحوثاً بنسبة 90.2%، مقابل 4 أفراد فقط من المناطق غير الحضرية بنسبة 9.8%.

تعكس هذه النتيجة تمركز البرامج التدريبية لمؤسسة NESDA بشكل أكبر في البيئات الحضرية، التي تتوفر فيها البنية التحتية والخدمات اللازمة لإنجاح المشاريع الريادية. كما يمكن أن يُفهم من هذا التوزيع أن الوصول إلى برامج التدريب ما يزال محدودًا نوعًا ما بالنسبة لسكان المناطق غير الحضرية، ما يستدعي توسيع نطاق الاستهداف لتشمل فئات أوسع من الرياديين في المناطق النائية.

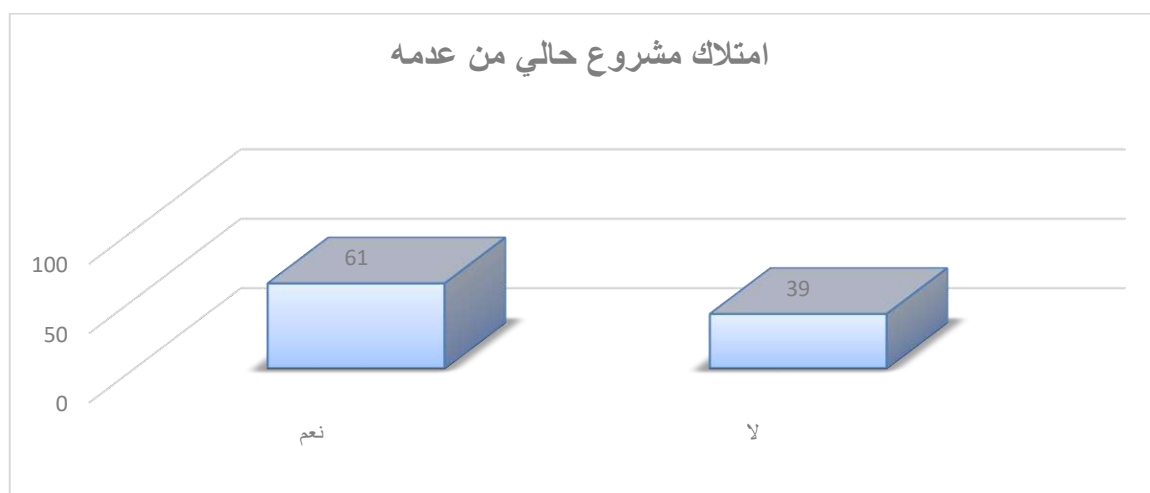
خامسا: امتلاك مشروع حالي من عدمه

الجدول 10: خاص بامتلاك مشروع حالي من عدمه

النسبة %	التكرار	امتلاك مشروع حالي من عدمه
61	25	نعم
39	16	لا
100	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

الشكل 05: توزيع أفراد العينة حسب امتلاك مشروع حالي من عدمه



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

تُظهر بيانات الجدول أن نسبة 61% من أفراد العينة، أي 25 مبحوثًا، صرّحوا بأنهم يمتلكون مشروعًا حاليًا، في حين بلغت نسبة الذين لا يمتلكون مشروعًا 39%، أي ما يعادل 16 مبحوثًا.

تدل هذه المعطيات على أن أكثر من نصف المشاركين في برامج مؤسسة NESDA هم أصحاب مشاريع قائمة فعلياً، ما يُعزّز من أهمية البرامج التدريبية في تطوير المهارات الريادية لدى ممارسين فعليين للمجال. وفي المقابل، فإن وجود نسبة معتبرة من غير المالكين لمشاريع يشير إلى أن المؤسسة تستقطب أيضاً فئة من الطامحين لولوج عالم ريادة الأعمال، ما يُظهر دوراً مزدوجاً للبرامج: داعماً للمشاريع الحالية ومُهيئاً للمشاريع المستقبلية.

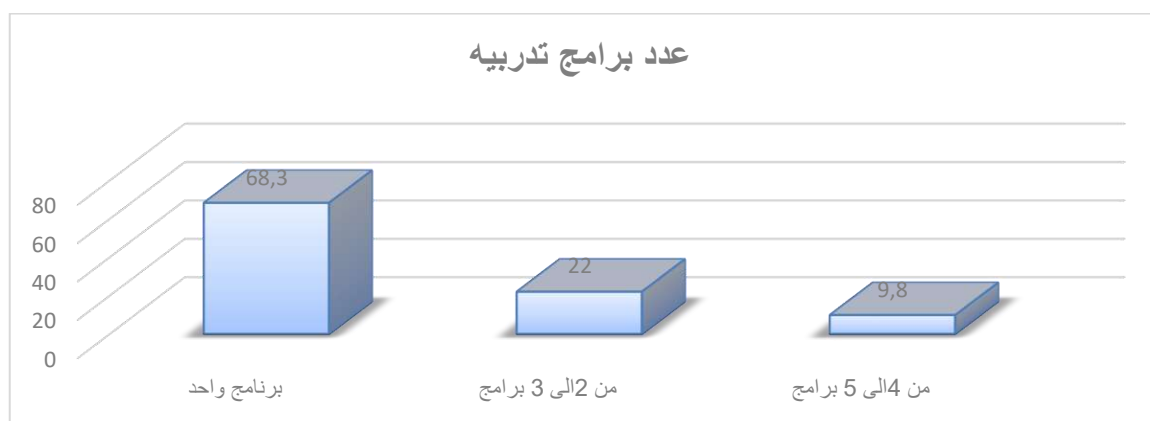
سادساً: عدد برامج تدريبه

الجدول 11: خاص بعدد برامج تدريبه

النسبة %	التكرار	عدد برامج تدريبه
68.3	28	برنامج واحد
22	9	من 2 الى 3 برامج
9.8	4	من 4 الى 5 برامج
100	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

الشكل 06: توزيع أفراد العينة حسب عدد برامج تدريبه



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

تشير نتائج الجدول إلى أن أغلب أفراد العينة شاركوا في برنامج تدريبي واحد فقط، حيث بلغ عددهم 28 مبحوثاً بنسبة 68.3%، في حين شارك 9 مبحوثين في من 2 إلى 3 برامج بنسبة 22%، بينما اقتصرت نسبة المشاركين في من 4 إلى 5 برامج على 9.8% فقط (4 أفراد).

تدل هذه الأرقام على أن معظم المستفيدين من برامج NESDA لم يسبق لهم المشاركة في عدد كبير من الدورات التدريبية، مما قد يعكس إما حداثة تجربتهم مع المؤسسة أو الاكتفاء المبدئي ببرنامج واحد. كما أن هذه النتيجة قد تُستخدم لاحقاً في تفسير مدى فعالية البرنامج التدريبي الواحد في رفع الكفاءات الريادية، أو الحاجة إلى التدرج في البرامج للوصول إلى نتائج أفضل.

المطلب الثالث: اختبار صدق أداة الدراسة

أولاً: اختبار صدق المحكمين

تعد الاستبانة المصدر الأساسي لجمع البيانات من عينة الدراسة، وقد تم بناء أداة الدراسة استناداً إلى دراسات سابقة ومحاولة وملاءمتها لدراستنا، وقد تم تحليل البيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS للحصول على نتائج الدراسة، كما كانت عملية إدخال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة وفق "مقياس ليكرث" ذي الخمس درجات الذي تم اعتماده في هذه الدراسة.

تم اختبار صدق أداة الدراسة بالاعتماد على آراء بعض الأساتذة لتحكيمها وذلك بعرضها عليهم كما هو مبين في الملحق رقم (01) وتركزت ملاحظاتهم على طول الأداة، وغموض بعض العبارات، أو تكرارها، وكذا بعض الملاحظات حول اتساق العبارات داخل كل محور، وقد تم الأخذ بملاحظات أغلب المحكمين، وتم إعداد الاستبانة بصورتها النهائية والمكونة من 33 عبارة، كما تتضح في الملحق رقم (02)

ثانياً: اختبار صدق الاتساق الداخلي

كما تم التأكد من الاتساق الداخلي للأداة باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه، كما توضحه الجداول التالية:

الجدول رقم (12): معاملات الارتباط لمحور تطوير المعارف

العبارة	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
المتوسط	0.461**	0.611**	0.564**	0.600**	0.494**	0.691**
العبارة	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12
المتوسط	0.709**	0.678**	0.581**	0.700**	0.641**	0.549**

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

** ارتباط ذات دلالة عند مستوى $\alpha=0.01$

* ارتباط ذات دلالة عند مستوى $\alpha=0.05$

الجدول رقم (13): معاملات الارتباط لمحور التدريب

العبارة	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17
المتوسط	0.780*	0.747*	0.571*	0.710*	0.645*
ط	*	*	*	*	*

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

** ارتباط ذات دلالة عند مستوى $\alpha=0.01$

* ارتباط ذات دلالة عند مستوى $\alpha=0.05$

الجدول رقم (14): معاملات الارتباط لمحور تغير السلوك

العبارة	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23
المتوسط	0.74	0.68	0.79	0.88	0.58	0.45
وسط	4**	4**	8**	0**	6**	4**

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

** ارتباط ذات دلالة عند مستوى $\alpha=0.01$

* ارتباط ذات دلالة عند مستوى $\alpha=0.05$

الجدول رقم (15): معاملات الارتباط لمحور الكفاءة الريادية

Q28	Q27	Q26	Q25	Q24	العبارة
0.715 **	0.637 **	0.707 **	0.670 **	0.600 **	المتوسط
Q33	Q32	Q31	Q30	Q29	العبارة
0.769 **	0.715 **	0.446 **	0.654 **	0.696 **	المتوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

** ارتباط ذات دلالة عند مستوى $\alpha=0.01$

* ارتباط ذات دلالة عند مستوى $\alpha=0.05$

يتضح من خلال الجداول السابقة أن معامل الارتباط لكل عبارة من العبارات موجبة مع محورها، ودالة إحصائية عند مستوى دلالة 1% مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

اختبار ثبات أداة الدراسة

يعتبر الثبات من أهم المواضيع التي تهتم الباحثين من حيث تأثيرها البالغ على أهمية النتائج ويرتبط الثبات بالأدوات المستعملة في البحث ولذلك سوف نختبر أداة دراستنا وافترض ان الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

تم التأكد من ثبات الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach-Alpha والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 16: يمثل قياس ثبات أداة الدراسة

المحور	N of Items	Cronbach–Alpha
محور تطوير المعارف	12	0.840
محور التدريب	5	0.700
محور تغير السلوك	6	0.774
محور البرامج التدريبية	23	0.867
محور الكفاءة الريادية	10	0.807
الاستبيان الكلي	33	0.876

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

تمّ التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث أظهرت النتائج مستوى ثبات مرتفع عبر مختلف محاور الاستبيان. فقد بلغ معامل الثبات لمحور تطوير المعارف (0.840)، وهو ما يعكس اتساقاً داخلياً جيداً بين الفقرات المكوّنة لهذا المحور. كما سجل محور التدريب قيمة (0.700)، وهي تقع ضمن الحد الأدنى المقبول، مما يشير إلى ثبات مقبول. أما محور تغير السلوك فقد بلغ (0.774)، ومحور البرامج التدريبية ككل بلغ (0.867)، وهو ما يُعد دليلاً على ثبات عالٍ وموثوقية كبيرة. كما حقق محور الكفاءة الريادية معاملاً قدره (0.807)، ما يعكس جودة الاتساق الداخلي لفقراته. وبشكل عام، فإن الاستبيان الكلي المكوّن من 33 فقرة حقق معامل ثبات قدره (0.876)، وهي قيمة مرتفعة تدل على أن الأداة المستخدمة في الدراسة تتميز بدرجة عالية من الثبات والموثوقية، مما يعزز من مصداقية النتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقاً.

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات وعرض النتائج

سنقوم من خلال هذا المبحث بتحليل نتائج الدراسة الميدانية وعرضها، كما يشمل هذا المبحث اختبار الفرضيات وبالتالي التعرف على دور البرامج التدريبية لمؤسسة NESDA في رفع الكفاءة الريادية.

المطلب الأول: تحليل بيانات الدراسة

سنعرض ونحلل في هذا المطلب مختلف إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور التي تضمنها الاستبيان معتمدين في ذلك على البيانات التي تم تحليلها ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

المتوسطات المرجحة والاتجاه العام لها بالنسبة للعبارات

الجدول 17: يمثل المتوسطات المرجحة والاتجاه العام لها بالنسبة للعبارات

الاتجاه العام	المتوسط المرجح
ابدا] 1.8 – 0[
نادرا] 2.6 – 1.8[
أحيانا] 3.4 – 2.6[
غالبا] 4.2 – 3.4[
دائما] 5 – 4.2[

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على دراسات سابقة

المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها

الجدول 18: يمثل المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها

المستوى	المتوسط المرجح
منخفض	(2 .33 – 1)
متوسط	(3.67 – 2.34)
مرتفع	(5 – 3.68)

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على دراسات سابقة

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد مستوى مرتفع من البرامج التدريبية لمؤسسة NESDA حسب افراد العينة المتدربين

جدول 19: يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات أفراد العينة حول محور تطوير

المعارف

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الانحراف المعياري
01	أحرص على قراءة المراجع والكتب المتعلقة بريادة الأعمال لتطوير معرفتي.	4.12	غالباً	0.748
02	أشارك في النقاشات مع زملائي لتبادل المعارف والخبرات في مجال المشاريع المصغرة.	4.31	دائماً	0.819
03	أبحث باستمرار عن مصادر جديدة لتعلم المفاهيم الريادية.	4.24	دائماً	0.734
04	ألاحظ تطوراً في مستوى معرفتي بالمجال بعد حضوري للبرامج التدريبية التي تنظمها NESDA.	4.21	دائماً	0.908
05	أشارك في الفعاليات والندوات المتعلقة بريادة الأعمال كلما أتاحت لي الفرصة.	3.85	غالباً	0.853
06	أصبحت أكثر قدرة على تحليل المشكلات الريادية بعد التدريب.	3.87	غالباً	0.780
07	أستخدم المعلومات التي أكتسبها من البرامج التدريبية في تحسين مشروعي.	4.24	دائماً	0.734
08	التدريب ساعدني في تحسين مهارتي في تنظيم الوقت.	4.21	دائماً	0.652
09	أصبحت أواجه المشكلات اليومية في مشروعي بثقة أكبر بعد التدريب.	4.17	غالباً	0.891
10	تعلمت من التدريب أساليب جديدة للتعامل مع الزبائن والشركاء.	3.97	غالباً	0.790
11	أصبحت أكثر قدرة على التخطيط طويل المدى لمشروعي.	4.07	غالباً	0.787

0.587	غالبًا	4.17	حسّنت البرامج التدريبية من مهاراتي في التواصل مع الآخرين.	12
0.468	مرتفع	4.12	المتوسط والانحراف الكلي لمحور تطوير المعارف	X1

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

يشير تحليل البيانات المتعلقة بمحور تطوير المعارف إلى أن أفراد العينة يُبدون اتجاهات إيجابية مرتفعة نحو تطوير معارفهم الريادية من خلال البرامج التدريبية التي تنظمها مؤسسة NESDA، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور 4.12 بانحراف معياري قدره 0.468، وهو ما يعكس مستوى مرتفعًا من الاتفاق واستقرارًا نسبيًا في الإجابات. وقد تميزت بعض العبارات بمستوى عالٍ من التقدير، مثل العبارة: "أشارك في النقاشات مع زملائي لتبادل المعارف والخبرات"، بمتوسط قدره 4.31، والعبارة: "أبحث باستمرار عن مصادر جديدة لتعلم المفاهيم الريادية" بمتوسط 4.24، مما يدل على روح المبادرة الذاتية والاهتمام الفعلي بتعزيز المعرفة الريادية. كما أظهرت عبارات أخرى ك: "أستخدم المعلومات التي أكتسبها من البرامج التدريبية في تحسين مشروعي" و* "التدريب ساعدني في تحسين مهاراتي في تنظيم الوقت" * مستويات عالية من الاتفاق، وهو ما يُبرز التأثير الإيجابي المباشر للبرامج التدريبية على معارف ومهارات المتدربين. وعلى العموم، فإن النتائج المتحصل عليها تعكس فاعلية البرامج المقدمة من قبل NESDA في تعزيز الرصيد المعرفي والمهارات التطبيقية لدى أصحاب المشاريع، بما يسهم في رفع كفاءاتهم الريادية بشكل ملموس.

جدول 20: يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات أفراد العينة حول محور التدريب

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الانحراف المعياري
13	أعتقد أن البرامج التدريبية التي حضرتها كانت واضحة وسهلة الفهم.	4.26	دائما	0.707
14	أرى أن المدربين كانوا متمكنين وقدموا معلومات مفيدة.	4.02	غالبا	0.821
15	المواضيع التي تم تناولها في التدريب كانت مناسبة لاحتياجات مشروع.	4.19	غالبا	0.714
16	التدريب ساعدني على تحسين طريقة إدارتي لمشروع.	4.09	غالبا	0.624
17	لدي رغبة في المشاركة في تدريبات أخرى تنظمها مؤسسة NESDA.	3.87	غالبا	1.076
X2	المتوسط والانحراف الكلي لمحور التدريب	4.09	مرتفع	0.542

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

تشير نتائج تحليل محور التدريب إلى أن آراء أفراد العينة جاءت إيجابية بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور 4.09، وهو ما يعكس مستوى مرتفعاً من الرضا عن محتوى التدريب، مع انحراف معياري قدره 0.542 يدل على درجة مقبولة من التجانس في الإجابات. وقد جاءت العبارة: "البرامج التدريبية التي حضرتها كانت واضحة وسهلة الفهم" في صدارة العبارات بمتوسط قدره 4.26، ما يشير إلى مدى وضوح منهجية التدريب وسهولة استيعابه من قبل المشاركين. كما قيم المبحوثون أداء المدربين بشكل إيجابي من خلال العبارة: "أرى أن المدربين كانوا متمكنين وقدموا معلومات مفيدة" بمتوسط 4.02، وهو مؤشر على كفاءة الطاقم التدريبي. وفي السياق ذاته، عبّر المشاركون عن استقائهم من محتوى التدريب، كما في العبارة: "التدريب ساعدني على تحسين طريقة إدارتي لمشروع" بمتوسط 4.09. أما العبارة المتعلقة بالرغبة في المشاركة مستقبلاً في برامج NESDA فقد جاءت بمتوسط أقل نسبياً بلغ 3.87، مع انحراف معياري مرتفع نسبياً (1.076)، مما قد يعكس تفاوتاً في التجارب السابقة أو التطلعات الفردية. وبصفة عامة، تؤكد هذه النتائج أن البرامج التدريبية التي تقدمها NESDA تلقى

تقيماً إيجابياً من طرف المستفيدين، من حيث وضوحها، كفاءة القائمين عليها، وملاءمتها لاحتياجات مشاريعهم.

جدول 21: يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات أفراد العينة حول محور تغير

السلوك

الانحراف المعياري	الاتجاه العام	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
0.821	دائماً	4.21	بدأت أتجنب بعض العادات والسلوكيات السلبية بعد التدريب.	18
0.707	دائماً	4.26	أصبحت أكثر التزاماً وانضباطاً في عملي.	19
0.748	غالباً	4.12	تغير أسلوبني في التعامل مع ضغوط العمل بعد حضوري للبرامج التدريبية.	20
0.699	دائماً	4.24	أصبحت أتخذ قراراتي بثقة أكبر مما كنت عليه سابقاً.	21
0.933	دائماً	4.31	أشعر بأنني أصبحت أكثر تفاؤلاً وطموحاً تجاه تطوير مشروعي.	22
0.661	دائماً	4.36	لاحظت زيادة في وعيي بأهمية الجوانب القانونية والإدارية للمشاريع الصغيرة.	22
0.525	مرتفع	4.25	المتوسط والانحراف الكلي لمحور تغير السلوك	X3
0.403	مرتفع	4.15	المتوسط والانحراف الكلي لمحور البرامج التدريبية	X

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 22 spss

تعكس نتائج محور تغير السلوك أثراً واضحاً للبرامج التدريبية لمؤسسة NESDA على سلوكيات المستفيدين واتجاهاتهم العملية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور 4.25، وهو مستوى مرتفع، يشير إلى وجود تحوّل إيجابي ملحوظ في سلوك المتدربين بعد مشاركتهم في البرامج، وذلك بانحراف معياري قدره 0.525، ما يدل على تقارب نسبي في آراء أفراد العينة.

وقد جاءت أعلى المتوسطات في العبارات التي تعكس الوعي الجديد والالتزان الشخصي، حيث سجلت العبارة: "لاحظت زيادة في وعيي بأهمية الجوانب القانونية والإدارية للمشاريع الصغيرة" أعلى متوسط بواقع 4.36، تليها عبارة "أشعر بأنني أصبحت أكثر تفاؤلاً وطموحاً تجاه تطوير مشروعني" بمتوسط 4.31.

كما أظهرت عبارات مثل "أصبحت أكثر التزاماً وانضباطاً في عملي" (4.26) و* "أصبحت أتخذ قراراتي بثقة أكبر مما كنت عليه سابقاً"* (4.24) مستويات عالية، مما يدل على أن التأثير لم يكن فقط معرفياً، بل شمل أيضاً الجوانب السلوكية والمهارية. أما العبارة: "تغير أسلوبني في التعامل مع ضغوط العمل" فقد سجلت متوسطاً بلغ 4.12، وهو أيضاً مرتفع ويدل على استفادة ملموسة.

وعند النظر إلى محور البرامج التدريبية ككل، الذي يضم المحاور الثلاثة السابقة، نلاحظ أن المتوسط الكلي بلغ 4.15 بانحراف معياري 0.403، وهو ما يعكس تقييماً عاماً إيجابياً من طرف المشاركين تجاه مجمل التجربة التدريبية التي خاضوها، ويؤكد أن مؤسسة NESDA قد استطاعت بالفعل إحداث تأثير معرفي وسلوكي إيجابي في مساراتهم الريادية.

في إطار اختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على: "يوجد مستوى مرتفع من البرامج التدريبية لمؤسسة NESDA حسب أفراد العينة المتدربين"، أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور البرامج التدريبية بلغ 4.15 من أصل 5، وهو ما يُمثل مستوى مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة. كما سجلت المحاور الفرعية الثلاثة نسب تقييم عالية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور تطوير المعارف 4.12، ومحور التدريب 4.09، ولتغير السلوك 4.25، وهي جميعها مؤشرات تدعّم وجود تقييم إيجابي متقارب من طرف المتدربين للبرامج التي تقدّمها المؤسسة.

كما دلّت الانحرافات المعيارية المنخفضة نسبياً على درجة من الانسجام في الآراء، مما يُعزز من مصداقية هذه النتائج. وبناءً على ذلك، يمكننا قبول الفرضية التي تنص على أن برامج التدريب في مؤسسة NESDA تحظى بمستوى مرتفع من التقدير من قبل المستفيدين، ويُستدل من ذلك على فاعلية محتوى التدريب، كفاءة المدربين، وأثر البرامج على تطوير الجوانب المعرفية والسلوكية للمشاركين.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد مستوى مرتفع من الكفاءة الريادية لمؤسسة NESDA حسب افراد العينة المتدربين

جدول 22: يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات أفراد العينة حول محور الكفاءة الريادية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الانحراف المعياري
24	لدي فهم جيد لنقاط القوة والضعف في شخصيتي كريادي.	4.39	دائما	0.666
25	أثق في قدرتي على تحقيق أهداف مشروعتي.	4.53	دائما	0.595
26	أتمكن من تقييم أدائي بشكل موضوعي واتخاذ قرارات لتحسينه.	4.39	دائما	0.702
27	تمكن من وضع أهداف واضحة وطويلة المدى لمشروعتي.	4.12	غالبا	0.748
28	أستخدم أساليب تحليل السوق والمنافسين لاتخاذ قرارات استراتيجية.	4.09	غالبا	0.735
29	لدي القدرة على إعداد خطط عمل تساعدني في تحقيق النجاح.	4.29	دائما	0.749
30	أتابع التطورات الاقتصادية والتقنية وأتكيف معها في مشروعتي.	4.28	دائما	0.782
31	أستطيع بناء علاقات جيدة مع الزبائن والموردين والشركاء.	4.27	دائما	1.036
32	أشارك بفاعلية في اللقاءات أو الفعاليات التي تخص ريادة الأعمال.	3.58	غالبا	1.161
33	لدي القدرة على التواصل بشكل فعال مع فريقتي والعمل بروح جماعية.	4.46	دائما	0.595
Y	المتوسط والانحراف الكلي لمحور الكفاءة الريادية	4.24	مرتفع	0.481

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

تعكس نتائج تحليل استجابات أفراد العينة بشأن محور الكفاءة الريادية مستوى مرتفعاً من التقدير، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 4.24 من أصل 5، بانحراف معياري قدره 0.481، ما يدل على توجه إيجابي عام واتساق نسبي في الإجابات.

وقد تصدرت العبارة: "أثق في قدرتي على تحقيق أهداف مشروع" أعلى المتوسطات بواقع 4.53، تليها عبارة "الذي القدرة على التواصل بشكل فعال مع فريقي والعمل بروح جماعية" بمتوسط 4.46، ثم عبارة "أتمكن من تقييم أدائي بشكل موضوعي واتخاذ قرارات لتحسينه" (4.39) و* "الذي فهم جيد لنقاط القوة والضعف في شخصيتي كريادي" * (4.39)، وهو ما يعكس تطوراً في الوعي الذاتي، الثقة، والقدرة على التقييم والتوجيه الذاتي.

كما أن العبارات التي ترتبط بالمهارات التطبيقية كالقدرة على التخطيط (4.29) ومتابعة التطورات الاقتصادية (4.28) وبناء العلاقات (4.27) تدل على أن التدريب ساهم في تنمية مهارات متعددة الجوانب، سواء فكرية أو تنظيمية أو تواصلية.

أما العبارة التي سجلت أدنى متوسط فهي: "أشارك بفاعلية في اللقاءات أو الفعاليات التي تخص ريادة الأعمال" بمتوسط 3.58، وبانحراف معياري مرتفع نسبياً (1.161)، ما قد يشير إلى تفاوت في مستويات الاندماج الميداني بين المتدربين.

وبشكل عام، تُظهر النتائج أن البرامج التدريبية أسهمت في تعزيز عناصر الكفاءة الريادية لدى الأفراد، مما يدعم الفرضيات المتعلقة بأثر التدريب في بناء الشخصية الريادية الشاملة.

بناءً على ما سبق، يمكن تأكيد الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على: "يوجد مستوى مرتفع من الكفاءة الريادية لمؤسسة NESDA حسب أفراد العينة المتدربين". فقد دلّ المتوسط الحسابي الكلي لمحور الكفاءة الريادية (4.24) على مستوى تقييم مرتفع من قبل المستفيدين، كما أن نتائج الفقرات الفردية أكدت على تحقق مجموعة من المهارات الريادية المهمة، كالثقة بالنفس، القدرة على التخطيط، التحليل، وبناء العلاقات. وعليه، يمكن القول إن مؤسسة NESDA قد نجحت في دعم الكفاءات الريادية لمتدربيها من خلال برامجها التدريبية، بما يعزز مكانتها كمؤسسة فاعلة في ميدان تطوير ريادة الأعمال.

المطلب الثاني: طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

بعد أن قمنا بالتطرق لنتائج التحليل الإحصائي للمتوسطات الحسابية، سنحاول في هذا المطلب إظهار طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في (تطوير المعارف، التدريب، تغير السلوك تنفيذ) والمتغير التابع الكفاءة الريادية للمنظمة وفي الأخير سنقوم بإجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة لفرضيات الدراسة، وذلك من أجل قبول الفرضيات أو رفضها وقد استعملنا في ذلك نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

سنحاول هنا إظهار طبيعة العلاقة بين بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في (تطوير المعارف، التدريب، تغير السلوك تنفيذ) والمتغير التابع الكفاءة الريادية

جدول 23: يمثل معاملات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع

المتغير	تطوير المعارف	التدريب	تغير السلوك
الكفاءة الريادية	0.166	0.121	0.579**

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

** ارتباط ذو دلالة عند مستوى معنوية 0.01

* ارتباط ذو دلالة عند مستوى معنوية 0.05

يوضح الجدول أن طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة الثلاثة والمتغير التابع (الكفاءة الريادية) جاءت متفاوتة من حيث القوة والدلالة:

بلغت قيمة معامل الارتباط بين تطوير المعارف والكفاءة الريادية 0.166، وهي علاقة طردية ضعيفة جداً وغير دالة إحصائياً، مما يشير إلى أن تطوير المعارف لوحده لم يكن كافياً لإحداث تأثير ملموس على الكفاءة الريادية لدى العينة.

كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين التدريب والكفاءة الريادية 0.121، وهي أيضاً علاقة طردية ضعيفة جداً وغير معنوية، ما يُظهر أن رضا المشاركين عن التدريب لا يرتبط بشكل مباشر أو قوي بتطور كفاءاتهم الريادية كما قاسها هذا المحور.

أما بالنسبة لمتغير تغير السلوك، فقد سجل أقوى علاقة ارتباطية، حيث بلغ معامل الارتباط مع الكفاءة الريادية 0.579، وهي علاقة طردية متوسطة القوة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01 (، ما يدل على أن التحولات السلوكية الناتجة عن البرامج التدريبية لها أثر ملموس وواضح في تحسين الكفاءة الريادية للمشاركين.

انطلاقاً من نتائج الجدول، يمكن القول إن العلاقة بين بعض المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ليست قوية بشكل عام، حيث لم تظهر تطوير المعارف ولا التدريب كعوامل ذات علاقة دالة بالكفاءة الريادية. بالمقابل، أظهرت تغير السلوك

ارتباطاً دالاً ومتوسط القوة مع الكفاءة الريادية، ما يعني أن هذا البعد يُعد المؤشر الأكثر تأثيراً في تفسير مستوى الكفاءة الريادية لدى أفراد العينة.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ليست قوية على جميع المستويات، ولكن يوجد ارتباط دال ومهم بين تغير السلوك والكفاءة الريادية، وهو ما يعزز أهمية البعد السلوكي في تعزيز قدرات الرياديين.

اختبار فرضيات الدراسة الثالثة

بعد عرض وتحليل مختلف اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول المحاور التي تضمنها الاستبيان ومعرفة مستوى المتغيرات وطبيعة العلاقة نقوم باختبار فرضية وجود الدور من عدمه عند دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

الفرضية الصفرية: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية البديلة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$.

وتنقسم الفرضية الرئيسية الثالثة الى ثلاث فرضيات فرعية حسب ابعاد المتغير المستقل

الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الصفرية: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لبعده تطوير المعارف في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية البديلة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لبعده تطوير المعارف في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الصفرية: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لبعده التدريب في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية البديلة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لبعده التدريب في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الصفرية: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لبعده تغيير السلوك في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية البديلة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لبعده تغيير السلوك في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$.

وبالتالي نكتفي بتحليل الانحدار الخطي المتعدد وكانت النتائج كما يلي:

نتائج التحليل الخطي المتعدد

الجدول 24: يمثل نتائج التحليل الخطي المتعدد

اختار F		معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار T		معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة
المعنوية sig	قيمة F			المعنوية sig	قيمة T		
				0.007	2.878	1.926	الثابت
				0.242	1.188	0.190	X1
				0.077	-	-	X2
				0.000	4.695	0.360	X3
		1					
0.000	7.927	0.626	0.391				

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 22

نلاحظ من الجدول أن مستوى المعنوية قد بلغ (0.000) وهي أقل من (sig≤0.05)، كما نلاحظ أن معامل الارتباط يساوي 0.626 مما يعني وجود علاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ونلاحظ بالإضافة إلى ذلك أن معامل التحديد يساوي (0.391) أي أن (39%) من التغير في مستوى كفاءة الريادية تفسره أبعاد البرامج التدريبية، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى.

يمكن كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$Y=0.360X3+ 0.190X1 -0.279X2+1.926$$

حيث أن:

Y: الكفاءة الريادية

X1: تطوير المعارف

X2: التدريب

X3: تغير السلوك

الفرضية الفرعية الأولى:

من خلال الجدول رقم (00) تحصلنا على قيمة sig تساوي 0.242 وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية البديلة H1 وقبول الفرضية الصفرية H0 ومنه يمكن القول إن أفراد العينة يرون أن انه لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لبعث تطوير المعارف في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال الجدول رقم (00) تحصلنا على قيمة sig تساوي 0.077 وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية البديلة H1 وقبول الفرضية الصفرية H0 ومنه يمكن القول إن أفراد العينة يرون أن هناك انه لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لبعث التدريب في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الثالثة:

من خلال الجدول رقم (00) تحصلنا على قيمة sig تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني قبول الفرضية البديلة H1 ورفض الفرضية الصفرية H0 ومنه يمكن القول إن أفراد العينة يرون أن انه يوجد دور ذو دلالة إحصائية لبعث تغيير السلوك في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الرئيسية:

من خلال الجدول رقم (00) تحصلنا على قيمة sig تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يعني رفض الفرضية الصفرية H0 وقبول الفرضية البديلة H1، ويمكن القول إن أفراد العينة يرون أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية في رفع الكفاءة الريادية لدى الأفراد المتدربين بمؤسسة NESDA عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$). وهو ما تؤكد الفرضية الفرعية الثالثة.

نتائج الدراسة :

1. رضا مرتفع عن البرامج التدريبية: أظهرت الدراسة أن المستفيدين من البرامج التدريبية التي تنفذها مؤسسة NESDA عبّروا عن مستوى عالٍ من الرضا تجاه هذه البرامج. وشمل التقدير الإيجابي جودة المحتوى، تنظيم الجلسات، مهارات المدربين، والأساليب المستخدمة في التدريب، مما يعكس كفاءة المؤسسة في تصميم وتنفيذ برامجها.
2. أثر واضح في تنمية السلوك الريادي: تبين أن البرامج التدريبية أحدثت فرقاً ملموساً في تطوير قدرات المشاركين، وخصوصاً على المستوى السلوكي. فقد ساعدت في تعزيز صفات مثل المبادرة، الثقة بالنفس، والمثابرة، وهي جوانب حيوية في بناء توجه ريادي لدى الأفراد.
3. ارتفاع الكفاءة الريادية لدى المشاركين: أظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين يتمتعون بدرجة مرتفعة من الكفاءة الريادية. ويبدو أن هذا المستوى الجيد مرتبط بشكل أساسي بالتحويلات السلوكية التي طرأت نتيجة التدريب، مما يدل على أن التأثير الأعمق للبرامج يتركز في تغيير أنماط التفكير والسلوك وليس فقط في نقل المعرفة.
4. ضعف نسبي في الأثر المعرفي والمهاري المباشر: رغم التقييم الإيجابي العام، أظهرت التحليلات أن الأثر المباشر للجانب المعرفي ومحور التدريب العملي على الكفاءة الريادية كان محدوداً نسبياً مقارنة بتأثير التحول السلوكي. يشير هذا إلى أهمية تطوير أنشطة التدريب لتكون أكثر تطبيقية، وربط المعرفة النظرية بتجارب عملية تتيح للمشاركين ترجمتها إلى سلوك ومهارات قابلة للتنفيذ.

خلاصة الفصل :

في خاتمة هذا الفصل، يمكن استخلاص جملة من النتائج التي تسلط الضوء على فعالية البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة NESDA. فقد كشفت الدراسة أن المشاركين عبّروا عن رضا عام مرتفع تجاه هذه البرامج، وهو مؤشر إيجابي على جودتها ومدى تليتها لتطلعات المتدربين. وتبين أن الأثر الأبرز لهذه البرامج يتجلى في التحسينات التي طرأت على سلوكيات المتدربين واتجاهاتهم العملية، حيث ساهمت التجربة التدريبية في بناء ثقة أكبر في قدراتهم الريادية، وعززت من جاهزيتهم لخوض المبادرات والمشروعات المختلفة.

ومع أن التأثير كان واضحًا على مستوى السلوك، إلا أن البيانات أظهرت أن الأبعاد المرتبطة بالمعرفة النظرية والتدريب التطبيقي لم تكن بنفس القوة من حيث التأثير على الكفاءة الريادية. هذا يشير إلى وجود مساحة يمكن تطويرها، خصوصًا من خلال تصميم محتوى تدريبي أكثر ارتباطًا بالواقع العملي والتحديات الميدانية. كما أن العلاقة التي تم رصدها بين التغيرات السلوكية والكفاءة الريادية توحى بأن التحول الإيجابي في طريقة التفكير والتعامل مع المشكلات يسهم بشكل كبير في بناء قدرات ريادية فعالة.



الخاتمة

خاتمة

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة NESDA تمثل رافدًا مهمًا في تعزيز القدرات الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة. فقد أظهرت التحليلات أن هذه البرامج لا تقتصر على تقديم محتوى تدريبي فحسب، بل تسهم بشكل فعال في إحداث تغييرات إيجابية على مستوى السلوك الريادي للمشاركين. حيث ساعدت على تنمية صفات مهمة مثل المبادرة، الثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ القرار، وهي عناصر أساسية لأي فرد يسعى لبناء مشروع ناجح.

كما تبين أن المشاركين أبدوا رضاهم العام عن جودة التدريب، من حيث تنظيم الجلسات، تنوع المواضيع، ومهارات المدربين، مما يعكس الجهود المبذولة من قبل المؤسسة لضمان فعالية العملية التدريبية. إلا أن الدراسة كشفت أيضًا عن جانب يحتاج إلى تطوير، ويتمثل في الأثر المحدود للجوانب المعرفية والمهارية مقارنة بالأثر السلوكي. وهذا يدل على أن نقل المعرفة النظرية وحده لا يكفي، بل لا بد من التركيز بشكل أكبر على التدريب العملي وربط المتدربين بتجارب واقعية تساعدهم على تحويل المعرفة إلى ممارسات ملموسة.

بناءً على ذلك، تؤكد الدراسة أن تعزيز الكفاءة الريادية لا يتحقق فقط من خلال تقديم المعلومات، بل من خلال إحداث تغيير حقيقي في طريقة تفكير الأفراد وسلوكهم تجاه العمل الريادي. لذا فإن تحسين فعالية هذه البرامج يتطلب دمج الخبرة العملية مع المعرفة النظرية، وتوفير بيئة تدريبية محفزة تُشجع المتدربين على التطبيق، التفاعل، والتجريب.

في المجمل، يمكن القول إن البرامج التدريبية لمؤسسة NESDA تمثل خطوة إيجابية في طريق دعم الريادة لدى أصحاب المشاريع المصغرة، مع وجود فرصة حقيقية لتطويرها بما يخدم بشكل أكبر واقع رواد الأعمال واحتياجاتهم المتغيرة.

نتائج الدراسة:

على اثر الدراسة نستنتج ما يلي :

رضا عام عن البرامج التدريبية: عبّر المشاركون عن رضاهم المرتفع تجاه البرامج التدريبية من حيث جودة المحتوى، تنظيم الجلسات، كفاءة المدربين، والأساليب المعتمدة في التدريب.

خاتمة

أثر ملحوظ على السلوك الريادي: ساهمت البرامج التدريبية في تعزيز الصفات الريادية لدى المتدربين، مثل الثقة بالنفس، روح المبادرة، والقدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار.

تحسن عام في الكفاءة الريادية: أظهرت الدراسة أن الكفاءة الريادية للمشاركين قد تحسنت بشكل واضح، ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى التغيرات السلوكية الناتجة عن التدريب.

ضعف نسبي في الأثر المعرفي والمهاري المباشر: رغم التقييم الإيجابي للبرامج، فإن التأثير المباشر للمعارف النظرية والمهارات العملية كان محدودًا، مما يشير إلى ضرورة تطوير الجوانب التطبيقية في التدريب.

مقترحات الدراسة

انطلاقًا من النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ومن أجل تعزيز فعالية البرامج التدريبية في رفع الكفاءة الريادية لدى أصحاب المشاريع المصغرة، تُقترح مجموعة من التوصيات التي من شأنها تحسين واقع التدريب الريادي وتطوير آلياته، وهي كالتالي:

1. **تعزيز الجانب العملي في التدريب:** ضرورة التركيز على الأنشطة التطبيقية والورش العملية التي تسمح للمتدربين بتجريب المهارات الريادية في بيئة محاكاة واقعية.

2. **تصميم برامج تدريبية متخصصة:** تطوير محتوى تدريبي موجه حسب نوع المشاريع وطبيعة التحديات التي تواجهها، بدل الاعتماد على برامج عامة قد لا تفي باحتياجات جميع المتدربين.

3. **الاهتمام بمتابعة ما بعد التدريب:** إنشاء آليات للدعم والتوجيه المستمر بعد انتهاء الدورات، كالمرافقة، الاستشارات، والتقييم الدوري لأداء المشاريع.

4. **تطوير قدرات المدربين:** الاستثمار في تدريب المدربين أنفسهم على أحدث أساليب التعليم التفاعلي وريادة الأعمال، بما يضمن تقديم برامج مواكبة لاحتياجات السوق.

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن البرامج التدريبية التي تنفذها مؤسسة NESDA تلعب دورًا مهمًا في دعم وتطوير الكفاءة الريادية لدى أصحاب المشاريع المصغرة. فقد ساعدت هذه البرامج العديد من المتدربين على تنمية قدراتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، كما ساهمت في ترسيخ بعض السلوكيات والمواقف الإيجابية

خاتمة

التي تعتبر أساسية في مسار أي مشروع رياضي. لكن في المقابل، كشفت الدراسة عن بعض النقاط التي تحتاج إلى تحسين، وخاصة فيما يتعلق بالجوانب المعرفية والتطبيقية التي لم تحقق التأثير المطلوب بالشكل الكافي.

من هنا، تبرز أهمية مراجعة محتوى البرامج التدريبية وأساليب تنفيذها، والعمل على جعلها أكثر تفاعلاً وواقعية، بحيث تتيح للمتدرب فرصة التطبيق والتجريب واكتساب الخبرة العملية. كما أن دعم المتدربين بعد انتهاء الدورات، سواء من خلال التوجيه أو المرافقة، يمكن أن يعزز من فرص نجاحهم في الواقع العملي.

وعليه، فإن الاستمرار في تطوير هذه البرامج، مع مراعاة احتياجات المتدربين وتغيرات سوق العمل، سيكون له أثر واضح في تمكين رواد الأعمال، وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة التي تقوم على مشاريع ناجحة ومبادرات ذات قيمة حقيقية.



قائمة المصادر و العراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: الكتب

1. أحمد، محمد عبد الفتاح. ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة. الطبعة الثانية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2020.
2. أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيرك. ريادة الأعمال. الطبعة الأولى، العبيكان للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 2019.
3. النجار، خالد. التدريب والتطوير في منظمات الأعمال. الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2018.
4. بلال خلف السكارنة. الريادة وإدارة منظمات الأعمال. الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
5. فضة عباس يصلي. التعليم لريادة الأعمال. الطبعة الخامسة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2018.
6. محمد هيكمل. مهارات إدارة المشروعات الصغيرة. مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2003.
7. منصور، حسن. الكفاءة الريادية وتأثيرها على نجاح المشاريع الصغيرة. الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019.
8. مصطفى كافي، يوسف كافي. إدارة المشاريع الريادية وحاضنات الأعمال. الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، الجزائر، 2020.

ثانياً: المقالات

1. العلي، فاطمة. "أثر البرامج التدريبية على تنمية المهارات الريادية لأصحاب المشاريع الصغيرة"، مجلة البحوث الإدارية، المجلد 15، العدد 2، 2021.

قائمة المصادر و المراجع

2. علي، بوشنافة. "أثر التعليم الريادي على تنمية الكفاءات الريادية لدى الطلبة في الجامعات الجزائرية"، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 15، 2023.
3. عمران الزين، براجي صباح. "حاضنات الأعمال: آلية لتحقيق الاستدامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمشروع مقاولاتي"، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد 7، العدد 2، 2017.
4. رزيقة مخوخ، قريد مصطفى. "محاولة قياس الكفاءة النسبية باستخدام أسلوب تحميل مغلف البيانات - دراسة حالة عينة من كليات جامعة المسيلة"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 10، العدد 01، 2023.
5. سعيدة ضيف وآخرون. "نحو تحقيق تنمية اقتصادية من خلال تعزيز دور ريادة منظمات الأعمال"، مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 02، 2020.
6. سليمان، حنان. "العلاقة بين الكفاءة الريادية واستدامة المشروعات الناشئة"، المجلة العربية للإدارة، المجلد 14، العدد 1، 2019.
7. شريفة جعدي، سومية شاهيناز طالب، مريم غزال. "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - دراسة استطلاعية"، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 6، العدد 2، 2021.
8. وليد لخضر، شفيق شاطر. "التعليم الريادي كنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة: رؤى وتجارب"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 16، العدد 16، 2021.
9. دشة محمد علي، زيدي عبد الجبار. "دور التعليم الريادي في تفعيل المقاولاتية في أوساط الطلبة - مبادرة 'ريادي' نموذجاً"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 8، العدد 1، 2023.

قائمة المصادر و المراجع

ثالثاً: المذكرات

1. بعبيط، أمال .برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر - واقع وآفاق .أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، 2017.
2. جعدي، شريفة .قياس الكفاءة التشغيلية في المؤسسات المصرفية الجزائرية .أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة، 2015.
3. جبلي، نسيم، الواعر، هشام، خلف، نوال .التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة .مذكرة ماستر، جامعة قالمة، 2011.
4. لرقط، فريدة وآخرون. "دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات النامية ومحاولة تميتها". مداخلة علمية، الدورة الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة، جامعة سطيف، 2003.
5. منصور، رمزي .مساهمة إستراتيجيات ريادة الأعمال في تحسين تنافسية المؤسسة .مذكرة ماستر، جامعة الجلفة، 2023.
6. منصور، رمزي .مساهمة إستراتيجيات ريادة الأعمال في تحسين تنافسية المؤسسة .أطروحة ماجستير، جامعة قالمة، 2021.

رابعاً: القوانين والمراسيم

1. الجمهورية الجزائرية .القانون رقم 02-17، قانون توجيهي يتعلق بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، صدر بتاريخ 10 جانفي 2017، الجريدة الرسمية، العدد 02، 2017.

خامساً: المراجع الأجنبية

1. Najem Mohammed Abu Kuwait, & Khalid Mohammed Alammari. Entrepreneurship of Small Projects and Their Role in Achieving Sustainable Development. *Journal of Management, Organizations and Strategy*, vol. 1, no. 2, 2019.



الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثلجي الاغواط



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

السيد(ة) الفاضل (ة) المحترم (ة).....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

نرجو من سيادتكم الموقرة إبداء آرائكم ومقترحاتكم العلمية السديدة في إطار إعداد تحضي لإعداد مذكرة ماستر

(ل.م.د) حول أبعاد ومحاور الإستبانة الخاصة بالدراسة الموسومة:

دور البرامج التدريبية لمؤسسة NESDA في رفع الكفاءة الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة

..... العينة المستهدفة :

تحت إشراف:

من إعداد:

بن برطال عبد القادر

- خيرة قورين
- نصيرة علاوي

القسم الأول: البيانات شخصية والوظيفية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- السن:

أقل من 25 سنة من 25 إلى 35 سنة
 من 36 إلى 45 سنة من 46 إلى 55 سنة
 أكثر من 55 سنة

2- المؤهل العلمي:

تقني سامي جامعي (ليسانس/ ماستر)
 دراسات عليا (دكتوراة / ماجستير)

3- الولاية أو المنطقة

حضري غير حضري

4- هل تملك مشروعًا حاليًا؟:

نعم لا

5. كم عدد البرامج التدريبية التي شاركت فيها ضمن مؤسسة NESDA ؟

برنامج واحد

من 2 إلى 3 برامج

من 4 إلى 5 برامج

أكثر من 5 برامج

القسم الثاني: محاور الدراسة

تفضلوا بوضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظركم.

المحور الأول: دور التدريب في تطوير المعارف

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
البعد الاول : تطوير المعارف						
01	أحرص على قراءة المراجع والكتب المتعلقة بريادة الأعمال لتطوير معرفتي.					
02	أشارك في النقاشات مع زملائي لتبادل المعارف والخبرات في مجال المشاريع المصغرة.					
03	أبحث باستمرار عن مصادر جديدة لتعلم المفاهيم الريادية.					
04	ألاحظ تطوراً في مستوى معرفتي بالمجال بعد حضوري للبرامج التدريبية التي تنظمها NESDA.					
05	أشارك في الفعاليات والندوات المتعلقة بريادة الأعمال كلما أتحت لي الفرصة.					
06	أصبحت أكثر قدرة على تحليل المشكلات الريادية بعد التدريب.					
07	أستخدم المعلومات التي أكتسبها من البرامج التدريبية في تحسين مشروعي.					
08	التدريب ساعدني في تحسين مهارتي في تنظيم الوقت.					
09	أصبحت أواجه المشكلات اليومية في مشروعي بثقة أكبر بعد التدريب.					
10	تعلمت من التدريب أساليب جديدة للتعامل مع الزبائن والشركاء.					
11	أصبحت أكثر قدرة على التخطيط طويل المدى لمشروعي.					
12	حسنّت البرامج التدريبية من مهاراتي في التواصل مع الآخرين.					
البعد الثاني: التدريب						
13	أعتقد أن البرامج التدريبية التي حضرتها كانت واضحة وسهلة الفهم.					
14	أرى أن المدربين كانوا متمكنين وقدموا معلومات مفيدة.					

					المواضيع التي تم تناولها في التدريب كانت مناسبة لاحتياجات مشروع.	15
					التدريب ساعدني على تحسين طريقة إدارتي لمشروع.	16
					لدي رغبة في المشاركة في تدريبات أخرى تنظمها مؤسسة NESDA.	17

البعد الثالث: تغيير السلوك

					بدأت أتجنب بعض العادات والسلوكيات السلبية بعد التدريب.	18
					أصبحت أكثر التزامًا وانضباطًا في عملي.	19
					تغير أسلوبني في التعامل مع ضغوط العمل بعد حضورني للبرامج التدريبية.	20
					أصبحت أتخذ قراراتي بثقة أكبر مما كنت عليه سابقًا.	21
					أشعر بأنني أصبحت أكثر تفاؤلاً وطموحًا تجاه تطوير مشروع.	22
					لاحظت زيادة في وعيي بأهمية الجوانب القانونية والإدارية للمشاريع الصغيرة.	23

المحور الثاني: الكفاءة الريادية

البعد الأول: المعرفي الشخصي

					لدي فهم جيد لنقاط القوة والضعف في شخصيتي كريادي.	24
					أثقت في قدرتي على تحقيق أهداف مشروع.	25
					أتمكن من تقييم أدائي بشكل موضوعي واتخاذ قرارات لتحسينه.	26

البعد الثاني: المعرفي الاستراتيجي

					تمكن من وضع أهداف واضحة وطويلة المدى لمشروع.	27
					أستخدم أساليب تحليل السوق والمنافسين لاتخاذ قرارات استراتيجية.	28
					لدي القدرة على إعداد خطط عمل تساعدني في تحقيق النجاح.	29
					أتابع التطورات الاقتصادية والتقنية وأتكيف معها في مشروع.	30

البعد الثالث: المعرفي الاجتماعي

					31	أستطيع بناء علاقات جيدة مع الزبائن والموردين والشركاء .
					32	أشارك بفاعلية في اللقاءات أو الفعاليات التي تخص ريادة الأعمال .
					33	لدي القدرة على التواصل بشكل فعال مع فريقي والعمل بروح جماعية.

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	21	51,2	51,2	51,2
انثى	20	48,8	48,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 25 سنة	6	14,6	14,6	14,6
من 25 الى 35 سنة	15	36,6	36,6	51,2
من 36 سنة الى 45 سنة	9	22,0	22,0	73,2
من 46 سنة الى 55 سنة	10	24,4	24,4	97,6
اكثر من 55 سنة	1	2,4	2,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

المؤهل_العلمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide تقني سامي	8	19,5	19,5	19,5
جامعي	32	78,0	78,0	97,6
دراسات عليا	1	2,4	2,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

الولاية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide حضري	37	90,2	90,2	90,2
غير حضري	4	9,8	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

امتلاك_شروع_من_عدمه

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	25	61,0	61,0	61,0
لا	16	39,0	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

عدد_البرامج_التدريبية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide برنامج واحد	28	68,3	68,3	68,3
من 2 الى 3	9	22,0	22,0	90,2
من 4 الى 5	4	9,8	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Corrélations

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	x1	
Q1	Corrélation de Pearson	1	,302	,263	,070	,342*	,326*	,218	,097	,493**	,005	,197	-,049	,461**
	Sig. (bilatérale)		,055	,097	,664	,029	,038	,172	,544	,001	,974	,218	,763	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q2	Corrélation de Pearson	,302	1	,159	,441**	,318*	,452**	,284	,381*	,266	,360*	,118	,300	,611**
	Sig. (bilatérale)	,055		,321	,004	,043	,003	,072	,014	,093	,021	,462	,057	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q3	Corrélation de Pearson	,263	,159	1	,292	,378*	,402**	,212	,251	,240	,183	,401**	,365*	,564**
	Sig. (bilatérale)	,097	,321		,063	,015	,009	,184	,114	,130	,252	,009	,019	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q4	Corrélation de Pearson	,070	,441**	,292	1	,365*	,356*	,442**	,465**	,045	,321*	,222	,256	,600**
	Sig. (bilatérale)	,664	,004	,063		,019	,022	,004	,002	,779	,041	,164	,106	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q5	Corrélation de Pearson	,342*	,318*	,378*	,365*	1	,273	,258	,014	,362*	-,005	,165	-,099	,494**
	Sig. (bilatérale)	,029	,043	,015	,019		,085	,103	,930	,020	,973	,302	,540	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q6	Corrélation de Pearson	,326*	,452**	,402**	,356*	,273	1	,358*	,250	,462**	,441**	,340*	,319*	,691**
	Sig. (bilatérale)	,038	,003	,009	,022	,085		,021	,115	,002	,004	,029	,042	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q7	Corrélation de Pearson	,218	,284	,212	,442**	,258	,358*	1	,564**	,431**	,571**	,487**	,365*	,709**
	Sig. (bilatérale)	,172	,072	,184	,004	,103	,021		,000	,005	,000	,001	,019	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q8	Corrélation de Pearson	,097	,381*	,251	,465**	,014	,250	,564**	1	,235	,738**	,503**	,617**	,678**
	Sig. (bilatérale)	,544	,014	,114	,002	,930	,115	,000		,140	,000	,001	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q9	Corrélation de Pearson	,493**	,266	,240	,045	,362*	,462**	,431**	,235	1	,290	,195	,086	,581**

	Sig. (bilatérale)	,001	,093	,130	,779	,020	,002	,005	,140		,066	,221	,592	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q10	Corrélation de Pearson	,005	,360*	,183	,321*	-,005	,441**	,571**	,738**	,290	1	,686**	,655**	,700**
	Sig. (bilatérale)	,974	,021	,252	,041	,973	,004	,000	,000	,066		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q11	Corrélation de Pearson	,197	,118	,401**	,222	,165	,340*	,487**	,503**	,195	,686**	1	,459**	,641**
	Sig. (bilatérale)	,218	,462	,009	,164	,302	,029	,001	,001	,221	,000		,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q12	Corrélation de Pearson	-,049	,300	,365*	,256	-,099	,319*	,365*	,617**	,086	,655**	,459**	1	,549**
	Sig. (bilatérale)	,763	,057	,019	,106	,540	,042	,019	,000	,592	,000	,003		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1	Corrélation de Pearson	,461**	,611**	,564**	,600**	,494**	,691**	,709**	,678**	,581**	,700**	,641**	,549**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Corrélations

	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	x2	
Q13	Corrélation de Pearson	1	,848**	,190	,448**	,274	,780**
	Sig. (bilatérale)		,000	,233	,003	,084	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Q14	Corrélation de Pearson	,848**	1	,162	,288	,286	,747**
	Sig. (bilatérale)	,000		,311	,068	,070	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Q15	Corrélation de Pearson	,190	,162	1	,684**	,129	,571**
	Sig. (bilatérale)	,233	,311		,000	,421	,000
	N	41	41	41	41	41	41

Q16	Corrélation de Pearson	,448**	,288	,684**	1	,241	,710**
	Sig. (bilatérale)	,003	,068	,000		,129	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Q17	Corrélation de Pearson	,274	,286	,129	,241	1	,645**
	Sig. (bilatérale)	,084	,070	,421	,129		,000
	N	41	41	41	41	41	41
x2	Corrélation de Pearson	,780**	,747**	,571**	,710**	,645**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Corrélations

	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	x3	
Q18	Corrélation de Pearson	1	,627**	,565**	,600**	,102	,216	,744**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,524	,174	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Q19	Corrélation de Pearson	,627**	1	,503**	,672**	,019	,105	,684**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,000	,904	,512	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Q20	Corrélation de Pearson	,565**	,503**	1	,658**	,480**	,059	,798**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001		,000	,001	,713	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Q21	Corrélation de Pearson	,600**	,672**	,658**	1	,415**	,343*	,880**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,007	,028	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Q22	Corrélation de Pearson	,102	,019	,480**	,415**	1	,253	,586**
	Sig. (bilatérale)	,524	,904	,001	,007		,111	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41

Q23	Corrélation de Pearson	,216	,105	,059	,343*	,253	1	,454**
	Sig. (bilatérale)	,174	,512	,713	,028	,111		,003
	N	41	41	41	41	41	41	41
x3	Corrélation de Pearson	,744**	,684**	,798**	,880**	,586**	,454**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	
	N	41	41	41	41	41	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

Corrélations

	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Y	
Q24	Corrélation de Pearson	1	,341*	,254	-,198	,227	,216	-,081	,012	-,206	,037	,600
	Sig. (bilatérale)		,029	,109	,214	,154	,175	,616	,943	,197	,819	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q25	Corrélation de Pearson	,341*	1	,682**	,354*	,334*	,311*	,406**	,226	,293	,479**	,670**
	Sig. (bilatérale)	,029		,000	,023	,033	,048	,009	,155	,063	,002	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q26	Corrélation de Pearson	,254	,682**	1	,478**	,408**	,347*	,242	,322*	,295	,572**	,707**
	Sig. (bilatérale)	,109	,000		,002	,008	,026	,128	,040	,061	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q27	Corrélation de Pearson	-,198	,354*	,478**	1	,614**	,470**	,535**	-,080	,347*	,599**	,637**
	Sig. (bilatérale)	,214	,023	,002		,000	,002	,000	,620	,026	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q28	Corrélation de Pearson	,227	,334*	,408**	,614**	1	,763**	,601**	-,072	,312*	,465**	,715**
	Sig. (bilatérale)	,154	,033	,008	,000		,000	,000	,656	,047	,002	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q29	Corrélation de Pearson	,216	,311*	,347*	,470**	,763**	1	,532**	-,017	,373*	,472**	,696**
	Sig. (bilatérale)	,175	,048	,026	,002	,000		,000	,918	,016	,002	,000

N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q30	Corrélation de Pearson	,081	,406**	,242	,535**	,601**	,532**	1	-,016	,467**	,399**	,654**
	Sig. (bilatérale)	,616	,009	,128	,000	,000	,000		,922	,002	,010	,000
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q31	Corrélation de Pearson	,012	,226	,322*	-,080	-,072	-,017	-,016	1	,584**	,344*	,446**
	Sig. (bilatérale)	,943	,155	,040	,620	,656	,918	,922		,000	,028	,003
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q32	Corrélation de Pearson	-,206	,293	,295	,347*	,312*	,373*	,467**	,584**	1	,501**	,715**
	Sig. (bilatérale)	,197	,063	,061	,026	,047	,016	,002	,000		,001	,000
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Q33	Corrélation de Pearson	,037	,479**	,572**	,599**	,465**	,472**	,399**	,344*	,501**	1	,769**
	Sig. (bilatérale)	,819	,002	,000	,000	,002	,002	,010	,028	,001		,000
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y	Corrélation de Pearson	,600	,670**	,707**	,637**	,715**	,696**	,654**	,446**	,715**	,769**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,840	12

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,700	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,774	6

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,867	23

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,807	10

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,876	33

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Q1	41	4,1220	,74817
Q2	41	4,3171	,81973
Q3	41	4,2439	,73418
Q4	41	4,2195	,90863
Q5	41	3,8537	,85326
Q6	41	3,8780	,78087
Q7	41	4,2439	,73418
Q8	41	4,2195	,65239
Q9	41	4,1707	,89170

Q10	41	3,9756	,79018
Q11	41	4,0732	,78709
Q12	41	4,1707	,58747
x1	41	4,1240	,46886
N valide (liste)	41		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Q13	41	4,2683	,70797
Q14	41	4,0244	,82121
Q15	41	4,1951	,71483
Q16	41	4,0976	,62470
Q17	41	3,8780	1,07692
x2	41	4,0927	,54240
N valide (liste)	41		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Q18	41	4,2195	,82195
Q19	41	4,2683	,70797
Q20	41	4,1220	,74817
Q21	41	4,2439	,69930
Q22	41	4,3171	,93378
Q23	41	4,3659	,66167
x3	41	4,2561	,52586
X	41	4,1576	,40346
N valide (liste)	41		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Q24	41	4,3902	,66626
Q25	41	4,5366	,59572
Q26	41	4,3902	,70278
Q27	41	4,1220	,74817
Q28	41	4,0976	,73501
Q29	41	4,2927	,74980
Q30	41	4,2874	,78243
Q31	41	4,2741	1,03063
Q32	41	3,5854	1,16137
Q33	41	4,4634	,59572
Y	41	4,2463	,48120
N valide (liste)	41		

Corrélations

	x1	x2	x3	Y
x1				
Corrélation de Pearson	1	,563**	,230	,166
Sig. (bilatérale)		,000	,148	,300
N	41	41	41	41
x2				
Corrélation de Pearson	,563**	1	,482**	,121
Sig. (bilatérale)	,000		,001	,451
N	41	41	41	41
x3				
Corrélation de Pearson	,230	,482**	1	,579**
Sig. (bilatérale)	,148	,001		,000
N	41	41	41	41
Y				
Corrélation de Pearson	,166	,121	,579**	1
Sig. (bilatérale)	,300	,451	,000	
N	41	41	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	x3, x1, x2 ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : Y

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,626 ^a	,391	,342	,39036

a. Prédicteurs : (Constante), x3, x1, x2

b. Variable dépendante : Y

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	3,624	3	1,208	7,927	,000 ^b
Résidu	5,638	37	,152		
Total	9,262	40			

a. Variable dépendante : Y

b. Prédicteurs : (Constante), x3, x1, x2

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
	B	Erreur standard	Bêta	t	
1 (Constante)	1,926	,669		2,878	,007
x1	,190	,160	,185	1,188	,242
x2	-,279	,153	-,314	-1,821	,077
x3	,630	,134	,688	4,695	,000

a. Variable dépendante : Y

ملخص الدراسة

ملخص :

في دراستنا الموسومة بـ "دور البرامج التدريبية لمؤسسة NESDA في رفع الكفاءة الريادية لأصحاب المشاريع المصغرة"، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمنا أداة الاستبيان لجمع البيانات. تكون الاستبيان من (4محاور رئيسية تضم 28 عبارة) صُممت لقياس أثر البرامج التدريبية على الكفاءة الريادية لدى المستفيدين من برامج المؤسسة.

تم تطبيق الاستبيان على عينة قصدية مكونة من 45متدرباً من المشاركين في النشاطات التكوينية داخل دار المقاولاتية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط. وبعد عملية الفرز والتحقق من سلامة الإجابات، تم اعتماد 41استبياناً صالحاً للتحليل الإحصائي.

وقد تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كالاختبارات البارامترية، وقياس الثبات بمعامل "ألغا كرونباخ"، واختبار الفرضيات باستخدام اختبار (sig). وقد أسفرت النتائج عن ما يلي:

- الفرضيتان الفرعيتان الأولى والثانية (المرتبطة ببعدي "تطوير المعارف" و"التدريب") لم تُظهر دلالة إحصائية، حيث كانت قيم sig تساوي 0.242 و0.077 على التوالي، ما يدل على رفض الفرضيتين البديلتين.
 - أما الفرضية الفرعية الثالثة، المرتبطة ببعد "تغير السلوك"، فقد أظهرت دلالة إحصائية قوية (sig = 0.000)، مما يدل على تأثير معنوي إيجابي لهذا البعد في رفع الكفاءة الريادية.
 - كما أظهرت الفرضية الرئيسية دلالة إحصائية واضحة (sig = 0.000)، تؤكد وجود تأثير فعلي وذو دلالة للبرامج التدريبية لمؤسسة NESDA في تطوير الكفاءة الريادية لدى المتدربين.
- وبناء على هذه النتائج، خلصت الدراسة إلى أهمية التركيز على الجوانب السلوكية والمهارية ضمن المحتوى التدريبي، وتوصي بتطوير البرامج لتشمل التدريب الرقمي والتحليل المالي الحديث بما يتماشى مع متطلبات السوق الريادي.

الكلمات المفتاحية:

الكفاءة الريادية، البرامج التدريبية، ريادة الأعمال، المشاريع المصغرة، مؤسسة NESDA، التدريب الريادي، تغير السلوك، تطوير المعارف

ملخص الدراسة

Abstract:

In our study titled *"The Role of NESDA's Training Programs in Enhancing the Entrepreneurial Competence of Micro-Enterprise Owners"*, we adopted a descriptive analytical methodology and used a questionnaire as the primary data collection tool. The questionnaire consisted of four main dimensions comprising 28 items, designed to measure the impact of training programs on the entrepreneurial competence of beneficiaries.

The questionnaire was administered to a purposive sample of 45 trainees participating in training activities at the Entrepreneurship House of Ammar Telidji University in Laghouat. After filtering and verifying the responses, 41 valid questionnaires were retained for statistical analysis.

Data were analyzed using several statistical techniques, including parametric tests, Cronbach's Alpha for reliability, and significance tests (sig) for hypothesis testing.

The results revealed the following:

- The first and second sub-hypotheses, related to "knowledge development" and "training," showed no statistically significant effect, with sig values of 0.242 and 0.077, respectively, leading to the rejection of the alternative hypotheses.
- The third sub-hypothesis, concerning "behavioral change," demonstrated a strong statistical significance (sig = 0.000), indicating a positive effect on entrepreneurial competence.
- The main hypothesis also showed significant results (sig = 0.000), confirming that NESDA's training programs have a meaningful impact on improving the entrepreneurial competence of trainees.

Based on these findings, the study emphasizes the importance of focusing on behavioral and practical skills in training content and recommends developing programs that include digital training and advanced financial analysis to align with the needs of the entrepreneurial market.

Keywords:

Entrepreneurial competence, training programs, entrepreneurship, micro-enterprises, NESDA, entrepreneurial training, behavioral change, knowledge development.