

دور التوجه الريادي في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سكيكدة - الجزائر

**The Role of Entrepreneurial Orientation in SME Enterprises
Success Study of A Sample of Small and Medium Enterprises in
Skikda- Algeria**

مسيخ أيوب

Messikh Ayoub

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية، وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة، الجزائر

بريد الإلكتروني: messikhayoub@yahoo.com

تاريخ التسليم: (2017/1/11)، تاريخ القبول: (2017/5/3)

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار الدور الذي يمكن أن يلعبه التوجه الريادي في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سكيكدة بالجزائر. تكونت عينة الدراسة من (143) رياديا صاحب مؤسسة صغيرة ومتوسطة بالولاية، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد اعتمدنا في تحليل البيانات على الإحصاء الوصفي ومعامل الارتباط وتحليل التباين الأحادي وكذا اختبار (T-test). وقد توصلت الدراسة إلى جملة نتائج أهمها وجود علاقة تأثيرية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التوجه الريادي ونجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة بيد أنها منخفضة نوعا ما، كما لم تظهر الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول متغير دور التوجه الريادي في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية. وبناء على النتائج، خلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات أبرزها ضرورة الاعتماد والتنفيذ الفعال لعنصري الإبداع والاستباقية الذي يؤدي إلى تحسين تنافسية وأداء المؤسسة بما يضمن لها النجاح والاستمرارية، والتعاون بين المختصين في ريادة الأعمال وصناع القرار بغية تذليل الصعاب أمام الريادي الجزائري.

الكلمات الدالة: التوجه الريادي، نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، الريادي، ولاية سكيكدة.

Abstract

The aim of this study is to test the role played by the entrepreneurial orientation in the success of SME's in the City of Skikda in Algeria. The sample consisted of (143) entrepreneur, where the questionnaire was used as a tool for data collection. To analyze data, we have used the descriptive statistics, the correlation coefficient, one-way ANOVA and T-test. The results of this study showed the existence of a statistically significant positive relationship between the entrepreneurial orientation and the success of SME, but it is low somehow. Furthermore, there were no statistically significant differences about the variable entrepreneurial orientation and its impact on the success of SME's according to demographic variables. The results reveal that the government must take into account the variables of creativity and proactiveness to improve and optimize the competitiveness and performance of the SME, and the coordination between the experts in entrepreneurship and decision-makers to overcome the problems faced the Algerian entrepreneur.

Keywords: Entrepreneurial Orientation, Success of small and Medium Enterprises, Entrepreneur, Skikda.

مقدمة

تحتل ظاهرة ريادة الأعمال حالياً أهمية كبيرةً ومنتزيدةً في الوقت ذاته، سواء أكان ذلك بالنسبة للاقتصاديات الصناعية أو النامية كما أضحت تمثل موضوع طلب اجتماعي من قبل العديد من الأطراف ذات العلاقة (الأفراد، الدولة، الهيئات والتنظيمات) وذلك لما لها من تأثيرات إيجابية على كافة الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية وحتى البيئية، فهي تعتبر مصدراً مهماً للثروة، والإبداع، وفرص العمل والمحافظة على البيئة بشكل من الأشكال (Christian, 1993). هذا ويعتبر Gélinier (1978) وبعد سنوات قليلة من الأزمة البترولية الأولى بأن: "البلدان، والمهن، والمؤسسات التي تعمل على الإبداع والابتكار والتطوير هي تلك التي تمارس ريادة الأعمال". حيث أن إحصاءات النمو الاقتصادي، والتبادل الدولي، والإبداع، وبراءات الاختراع بالنسبة للثلاثين سنة الأخيرة ترسخ نقطة مهمة للغاية ألا وهي: "لا يمكن القيام بالسابق بدون الريادي" (Fayolle, 2003).

وعلى اعتبار أن غالبية الباحثين المعاصرين المختصين في مجال إدارة الأعمال في وقتنا الراهن على شاكلة "George Gilder" يعتبرون أن الريادي هو الشخص المالك والمنظم للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة (DAOUI, 2011) فقد ارتبط هذا الصنف من المؤسسات

ارتبطا وثيقا بريادة الأعمال، الأمر الذي أدى إلى دراسة ظاهرة ريادة الأعمال من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حيث تلعب هذه المؤسسات دورا محوريا جدا في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات، إلا أن زيادة حدة المنافسة في ميدان الأعمال وضعت هذا الصنف من المؤسسات في موقف ضعيف أساسه محدودية مواردها. ومما لا شك فيه بأن نجاح هذه المؤسسات مرهون بالاستجابة لتحديات بيئة الأعمال والتي تعتمد بشكل كبير على استراتيجية هذه المؤسسات في التوجه واعتماد السلوكيات والمهارات الريادية.

وعلى إثر نجاح العديد من الاقتصاديات جراء التركيز على الفرد الريادي والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة والعمل على تشجيعه وتكوينه على شاكلة ألمانيا واليابان وأمريكا، أخذت أفكار الباحثين والمختصين المؤيدة لريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجد قبولا واسعا على أساس أنها العناصر الأولى التي تستحدث قيمة ومنفعة على كافة الأصعدة، الفردية والمؤسسية والإقليمية والوطنية. وكنتيجة لكل هذه التحولات والنتائج والاهتمامات، نجد أن الجزائر كبقية الدول النامية كانت ولا تزال تمر بفترة حساسة تحمل في طياتها جملة من الهممات المتعددة، وذلك بسبب انفتاح وتحرير السوق الناتج عن إجراءات الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة وكذا إبرام العقود الخاصة بمنطقة التبادل الحر مع الاتحاد الأوروبي، فضلا عن العولمة المشتركة لجميع دول العالم قاطبة. وكل هذه العوامل التي تمثل رهانا لحركية إنشاء وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شكلت دفعا جديدا للعمل على تنمية التوجه الريادي، وتقديم التحفيزات اللازمة لإنشاء هذه المؤسسات.

أدى التوجه نحو دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى كسر النهج الاشتراكي مع نهاية الثمانينات، وتعويضه بمنهج آخر يعتمد على الاقتصاد الحر يرتكز على نموذج جديد للتنمية الاقتصادية، فثبت لأصحاب القرار أن الريادي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحوا يشكلون العنصر اللازم للتكامل والتنوع الاقتصادي، كما يشكلون المصدر الأساسي للثروات والتشغيل والتجديد وترقية الصادرات خارج المحروقات، وبالتالي برزت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبديل عن المؤسسات الكبيرة التابعة للدولة.

لكن نقص الوعي والتوجه الريادي لدى الفرد الجزائري الناشئ من الفكر الاشتراكي، جعل مسار ريادة الأعمال يخطو بوتيرة جد ضعيفة، حاولت الحكومة حله من خلال إنشاء مختلف الهيئات والمؤسسات المرافقة والداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي هدفت لبعث روح ريادة الأعمال ومساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيد أنها لم ترقى إلى الأهداف المنشودة (سايبى، 2014).

وتأسيسا على كل ما تم ذكره آنفا، أضحت الإبداعية وتبني المخاطرة والاستباقية والرغبة في الإنجاز جوانب ومهارات محورية يستوجب على الباحثين والحكومات وقادة المؤسسات والرياديين الاهتمام بها والتركيز على تكوينها وتعزيزها ونشرها لما تحويه من منافع كبيرة، خصوصا في ظل ظروف المنافسة المفرطة التي باتت حقيقة واضحة والانفتاح العالمي الكبير والتعقيد المتزايد للمتغيرات التي تواجه الرياديين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

مشكلة الدراسة

برزت ريادة الأعمال كواحدة من أهم المواضيع وأبرزها في دراسات الأعمال والإدارة في السنوات الأخيرة. حيث نجد أن عدد كبيراً من المسيرين والممارسين والباحثين الأكاديميين مقتنعون بأن النجاح المؤسسي والتنظيمي في بيئة الأعمال الحالية الشديدة التنافسية والكثيرة الاضطراب يعتمد أساساً على الاستباقية، والإبداع، والابتكار، وجميع العناصر الأتفة الذكر تمثل الركائز الأساسية للتوجه الريادي. حيث بينت العديد من الدراسات على الصعيد المؤسسي وفي ميدان السلوك الريادي وجود تأثير إيجابي لهذه العناصر على أداء وتنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وهذا ما يسعى البحث لدراسته من خلال مناقشة السؤال الجوهرى المتمثل في الدور الذي يمكن أن يلعبه التوجه الريادي في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية سكيكدة. ومن هنا يمكن بلورة مشكلة الدراسة فيما يلي:

ما هو الدور الذي يلعبه التوجه الريادي في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المنافسة والنمو في ولاية سكيكدة؟

أسئلة الدراسة

- إن هذا التساؤل الجوهرى، يقودنا إلى طرح الأسئلة الفرعية التالية:
- هل يمكن اعتبار التوجه الريادي العامل الرئيسى لتحفيز الرياديين على إنشاء مؤسساتهم المستقلة؟
 - هل تساهم الإصلاحات المنتهجة من طرف الدولة في إطار ترقية ريادة الأعمال في تشجيع عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة؟
 - ما هو واقع التوجه الريادي لدى رياديين المؤسسات محل الدراسة؟
 - ما درجة ديمومة ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة؟
 - هل هناك علاقة بين التوجه الريادي وبين بقاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة؟
 - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة المدروسة حول متغير دور التوجه الريادي في ديمومة واستمرارية المؤسسة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، ...)?

فرضيات الدراسة

- للإجابة على مشكلة الدراسة يمكن صياغة الفرضيات الرئيسة التالية:
- لا يمكن اعتبار التوجه الريادي العامل الرئيسى لتحفيز الرياديين على إنشاء مؤسساتهم المستقلة.

- لا تساهم الاصلاحات المنتهجة من طرف الدولة في إطار ترقية ريادة الأعمال في تشجيع عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة.
- يمتلك رياديي المؤسسات محل الدراسة توجهها رياديا منخفضا.
- تمتلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة درجة ديمومة ونمو منخفضة.
- ليس هناك دور للتوجه الريادي في ديمومة واستمرارية المؤسسات محل الدراسة.
- ليست هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة المدروسة حول متغير دور التوجه الريادي في بقاء وديمومة المؤسسات تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن،.....).

أهمية الدراسة

- ستمد الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات، نذكر أهمها في الآتي:
- تأتي ريادة الأعمال في وقتنا الراهن كحل أو بديل لمعضلة البطالة ومصدرا لتوفير مناصب العمل.
- تعتبر ريادة الأعمال مصدرا للنمو الاقتصادي، الثروة، والإبداع.
- إبراز دور التوجه الريادي وتأثير الثقافة الريادية في فعالية نجاح المؤسسات وديمومتها.
- المساهمة في وضع خطوة للدارسين والباحثين لإجراء المزيد من الدراسات في الجوانب التي سوف لن يتعرض لها هذا البحث.

أهداف الدراسة

- في ضوء تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها، تتحدد الأهداف كما يلي:
- التعرف على طبيعة العلاقة بين التوجه الريادي وديمومة المؤسسة في المؤسسات محل الدراسة.
- محاولة اكتشاف وتحليل بعض الجوانب التي بإمكانها تشجيع المبادرة الفردية وعملية إنشاء المؤسسات، قصد النهوض بريادة الأعمال في الجزائر.
- تشخيص واقع ريادة الأعمال في الجزائر من خلال عرض أهم الاصلاحات المنتهجة في هذا المجال، والتي ترمي إلى دعم ومساندة الرياديين من أجل إنشاء مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة، وضمان بقاءها.
- التوصل إلى بعض النتائج والاقتراحات، والتي من شأنها المساهمة في تطوير ونشر روح ريادة الأعمال بما يعزز أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويضمن ديمومتها.

– محاولة تسليط الضوء على أهم العراقيل التي تشوب المحيط العام لريادة الأعمال في الجزائر، والتي تحد من ميول الأفراد لإنشاء مؤسساتهم الخاصة، الأمر الذي يحول دون بناء نسيج اقتصادي قوي من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة في ظل ما تتمتع به الجزائر من إمكانات مادية وبشرية هائلة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

عولجت البيانات إحصائيا باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد تم استخدام الأساليب والمؤشرات الإحصائية الآتية، لأغراض التحليل الإحصائي والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة:

- التكرارات والنسب المئوية لبيان طبيعة توزيع عينة الدراسة بالنسبة للخصائص الشخصية للمبحوثين من حيث الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وطبيعة ميدان الدراسة، والوضعية الاجتماعية عند إنشاء المؤسسة، ومهنة الوالدين آنذاك، والوضع السابق قبل إنشاء المؤسسة، وكذا الوقت الممضى في العمل قبل التوجه إلى ميدان ريادة الأعمال؛
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة درجة التوجه الريادي ودرجة نجاح وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة؛
- معامل الارتباط لمعرفة نوع وقوة العلاقة بين أبعاد التوجه الريادي وديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة؛
- اختبار (T-test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA one way) لمعرفة مدى وجود فروق معنوية في إجابات المبحوثين تعزى إلى المتغيرات الشخصية للرياديين أصحاب المؤسسات محل الدراسة؛
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتأكد من ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

حدود الدراسة

التزم الباحث في أثناء الدراسة بالحدود الآتية

1. اقتصرت الدراسة على رياديي (أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) ولاية سكيكدة بالجزائر.
2. أجريت الدراسة في فصل الصيف من سنة 2016.
3. تتصف نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها بالأداة المستخدمة فيها، وبخصائص عينتها.

الإطار النظري والدراسات السابقة

التوجه الريادي

يعد التوجه الريادي من أهم المفاهيم الرئيسة في ميدان ريادة الأعمال، والتي حظيت بالأهمية البالغة في الأونة الأخيرة.

فقد عرفه **تانغ ومارينو وديكسون والآخرين** (Tang et al, 2009) على أنه رغبة المؤسسة في تبني سلوكيات الإبداعية والاستباقية وتبني المخاطرة المحسوبة في محاولة منها لخلق واستثمار الفرص البيئية.

وعرف على أنه الرغبة والاستعداد للعمل الشخصي المستقل والابتكار، أخذ المخاطرة، إضافة إلى القيام بأنشطة المبادرة عند مواجهة الفرص في السوق (Awad, 2010).

كما يعتبره **تاج الدين كايان** (Tajeddini, 2010) ذلك الميل تجاه الإبداعية وتبني المخاطرة والرغبة في التغيير والاستباقية والذي يتجسد من خلال إيجاد مشروع جديد، بما يكسب المؤسسة الميزة التنافسية وبما يساهم في بقائها وأدائها.

ويؤكد ذلك **ميلر وكوفن** (Michael et el, 2002) بوصفهما للتوجه الريادي على أنه: "أن تشارك في المنتجات المبتكرة، أن تقوم بالمشاريع المحفوفة بالمخاطر إلى حد ما، وأن تكون موجه نحو الاستباقية أو المبادرة".

هذا ويعتبر التوجه الريادي المفهوم الأهم في صنع استراتيجية المؤسسة، حيث يشير أساسا إلى أساليب اتخاذ القرار، الممارسات، العمليات، السلوكيات، التي تؤدي (تدفع) إلى الدخول إلى أسواق جديدة أو قائمة من خلال منتجات جديدة أو قائمة (Zulkifli et al, 2013).

كما يعرف **يو** (yu, 2012) التوجه الريادي على أنه ذلك التوجه الاستراتيجي للمنظمة المتضمن لأنماط اتخاذ القرار والطرائق والممارسات المتمسمة بأنها مبدعة، وهجومية، واستباقية، ومحبذة للمخاطرة، والاستقلالية والرغبة في الإنجاز.

ومن خلال كل سبق يمكن أن نعرف التوجه الريادي على أنه رغبة وإرادة الفرد واتجاهه نحو العمل الخاص الحر والمبادرة الفردية، والذي يتجسد أساسا في عملية إنشاء مؤسسة خاصة وذلك في ظل جملة من الظروف المحيطة انطلاقا من تبني سلوكيات المبادرة والإبداعية وتبني المخاطرة والاستقلالية والرغبة في الإنجاز.

نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

على اعتبار الارتباط الوثيق لميدان ريادة الأعمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ستنم دراسة النجاح الريادي والذي أضحت يحظى بالأهمية البالغة في مجال إدارة الأعمال بصفة عامة وفي ميدان ريادة الأعمال على وجه الخصوص.

فقد عرفه العزام وموسى (Azzam, moses, 2010) على أنه التحسن في أداء المنظمة المرتكز بشكل إلى الزيادة في توليد الدخل، وتحقيق النمو، وخلق فرص عمل إضافية وجديدة.

كما عرفه بيرز و كانينو (CANINO & PÉREZ, 2009) على أنه تحقيق المستوى الجيد في أداء المؤسسة، بما يحقق لها النمو والموقع التنافسي الجيد.

هذا ويعرف هوريتز وبروكش (Ihsan jelab et al, 2016) النجاح الريادي على أنه الواقع الممكن تحقيقه من خلال تضافر جملة من الخصائص الفردية للشخص المقاول والتي من بينها: روح الإبداعية، تحمل المخاطرة، الحاجة للإنجاز، الثقة بالنفس، عدم الخوف من نتائج التجربة الفاشلة وكذا المستوى العالي من الطاقة، بغرض إكساب المؤسسة الميزة التنافسية المستدامة.

ويعرفه أبو موغلي و عياد المولى (Abou-Moghli& Al Muala, 2012) بأنه قدرة المؤسسة على تحقيق الأرباح والعوائد المالية الجيدة، البقاء والديمومة والنمو، إضافة إلى تحقيق رضا المالكين، وذلك من خلال إقامة وخلق مختلف العلاقات مع البيئة الخارجية للمؤسسة ودراسة وتحديد حاجات السوق.

ومن خلال كل السابق يمكن القول بأن النجاح الريادي هو محصلة تظافر جملة من الخصائص الفردية للريادي كالإبداع والابتكار وتحمل المخاطرة والثقة بالنفس، والبيئية لمحيط المؤسسة بغية تعبئة الموارد المتاحة في سبيل متابعة واستثمار الفرص الريادية الموجودة في السوق، بما يكسب المؤسسة المستوى المرتفع من الأداء والموقع التنافسي الجيد.

وهذا ويجب الإشارة إلى أنه على وجه التحديد في مجال بحوث ريادة الأعمال يعد أداء المؤسسة في الغالب المعيار النهائي لنجاح المؤسسات (Siagh Ramzi, 2014).

الدراسات السابقة

دراسة صياغ (Siagh, 2003): والتي تهدف إلى محاولة معرفة العلاقة بين الخصائص الشخصية والعقلية الريادية للريادي صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة وبين ديمومة هذه المؤسسات ونجاحها، وذلك من خلال دراسة لعينة مكونة من 42 رياديا من ولاية ورقلة، حيث خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها حقيقة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الخصائص والإمكانات الشخصية والعقلية الريادية (التكوين والتعليم الجيد، الدعم الاجتماعي، الثقة بالنفس، القدرة على حل المشاكل، المرونة في العمل، التخطيط قبل الانطلاق في الأعمال، تحديد الأهداف، الإبداع والابتكار) وبين نجاح وديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة (الأداء الجيد من خلال تطور رقم الأعمال والعمال، وكذا رضا الريادي صاحب المؤسسة على مؤسسته والاستقرار في النشاط)، إضافة إلى نتيجة أخرى مفادها إمكانية تطوير الريادي الجزائري لقدراته قواته وإمكانياته الريادية من خلال البرامج التكوينية الفعالة في ميدان ريادة الأعمال).

دراسة سلامي (Selami, 2008): والتي هدفت إلى معرفة مدى توجه المرأة الجزائرية نحو الميدان الريادي وإنشاء المؤسسات وذلك من خلال دراسة لعينة من الطالبات المقبلات على التخرج والبالغ عددهم 139 طالبة. حيث خلصت الدراسة إلى أن التوجه الريادي للطالبات محل الدراسة ضعيف مقابل توجههن الوظيفي المرتفع، الأمر الذي يرجعه الباحث إلى إعطائهن للأهمية الكبرى للأمن الوظيفي والدخل الثابت والحصول على وقت الفراغ وهي الأمر التي لا تتوافق البتة مع طبيعة العمل الريادي، إضافة إلى أنه على الرغم من وجود بعض الطالبات المالكات للرغبة في إنشاء المؤسسة إلا أن الأمر يتوقف على المحيط الاجتماعي (بالتحديد العائلة) من خلال الموافقة ودرجة التشجيع.

دراسة كوسومواردامي (Kusumawardhami, 2013): والتي تهدف إلى التحقق ومعرفة العلاقة والدور بين التوجه الريادي وأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال دراسة لعينة مكونة من 150 مؤسسة ناشطة في ميدان صناعة الأثاث في مدينة "Central Java"، والتي توصلت جملة نتائج أبرزها: وجود علاقة إيجابية بين التوجه الريادي وأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة والتي كان مصدرها الأساسي عنصر المبادأة والإبداع الذي امتلك علاقة تأثيرية قوية على الأداء، كما توصلت الدراسة أيضا إلى تنفيذ أبعاد التوجه الريادي مع عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتأثر بمجموعة من العوامل على شاكله طبيعة المؤسسة، وثقافة البلد، وخصائص ميدان النشاط، وطبيعة بيئة الأعمال الخارجية، إضافة إلى نتيجة أخرى مفادها أنه بإمكان المؤسسة الريادية أن تطور مزيج أو توليفة مختلفة من أبعاد التوجه الريادي للرفع من قدرتها التنافسية وتحسين أدائها.

دراسة ميبزي وآخرون (Mbizi et al., 2013): والتي هدفت إلى محاولة معرفة دور الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أدائها واستمرارية عملياتها وأنشطتها (ديمومتها)، وذلك من خلال دراسة لعينة مكونة من 30 مؤسسة صغيرة ومتوسطة. حيث توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها أن عنصر الإبداع يلعب دورا جوهريا في إكساب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ميزة تنافسية وأداء جيدا، وأن هناك علاقة دالة إحصائيا بين الإبداع وديمومة عمليات هذه المؤسسات، هذا إضافة إلى أنها بينت أهمية الخصائص التسييرية للمقاوم وكذا الدعم الحكومي (المالي، الاستشاري) في استمرارية نشاط هذه المؤسسات. وهنا ذكرت الدراسة ضرورة وأهمية العمل على تطوير الإمكانيات والمهارات الإبداعية للعاملين وتنمية الروح الريادية لدى أصحاب هذه المؤسسات على اعتبار أن هذه الأخيرة تكسب هذه المؤسسات الميزة التنافسية والنشاط الدائم (ديمومة المؤسسة).

دراسة سايبني (Saibi, 2014)، والتي هدفت إلى معالجة واقع ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من خلال دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة البالغ عددها 174 مؤسسة بين ولايات قسنطينة وميلة وجيجل، وقد خلصت الدراسة إلى أن الجزائر تبنت العديد من السياسات والآليات التي تهدف إلى تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منذ إقرار عملية تحرير الاقتصاد والتي أدت إلى رفع عدد هذه المؤسسات بشكل كبير، إلا أن الهدف المتوخى من هذه الاستراتيجيات التدميمية لم يحقق حيث أن طبيعة سياسات

الدعم الموجهة لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يهدف بالدرجة الأولى إلى تحصيل مزايا اجتماعية كمحاربة البطالة والفقر، لكن الأساس هو نشر روح ريادية قائمة على الإبداع والابتكار والتجديد ومجابهة المخاطر لدى الفرد الجزائري بما يمكنه من الاستمرارية والنمو في ظل بيئة الأعمال الحالية.

دراسة صياغ (Siagh, 2014): والتي هدفت إلى إلقاء الضوء على مميزات الريادي وريادة الأعمال في إطار نجاعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى تأثير الخصائص الذاتية وقدرات الريادي في النجاح الريادي، وذلك من خلال دراسة تجريبية نوعية وكمية لقياسات تنتسب لخصائص الرياديين والنجاح الريادي بالاعتماد على أساليب النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM) والاستعانة بعينة من الرياديين الجزائريين المستخرجة من قاعدة بيانات (GEM). حيث أسفرت الدراسة على أن دوافع وتوجه وإدراك الريادي عناصر مترابطة تؤثر بشكل كبير على النجاح الريادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأن فصل الريادي عن البيئة المحيطة أمر مستحيل فمنها يستمد ديناميكيته، حيث أن صفاته الشخصية تؤثر بشكل قوي على مهاراته وقدراته التي تدفع مؤسسته نحو النجاح، كما بينت الدراسة أيضا بأن توجه وأفكار الرياديين محل الدراسة تؤثر على إدراكهم نحو النجاح، الأمر الذي يعطي نظرة إيجابية اتجاه الريادي الجزائري على الرغم من خوفه من الفشل.

إجراءات الدراسة

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أصحابها) لولاية سكيكدة والبالغ عددها 8991 مؤسسة صغيرة ومتوسطة (حسب إحصائيات نهاية سنة 2015). حيث تم اختيار عينة ميسرة منها مقدارها 337، وذلك يعود لعدم وجود إطار للمجتمع يضم قائمة بأسماء وعناوين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن اختيار عينة عشوائية منه. أي أنه تم توزيع 337* استمارة، استرد منها 143 استمارة فقط بما يمثل 42.4% من العينة، وبعد فحص الاستبيانات لم تستبعد أي منها نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبانة، وبذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة 143 استبانة.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على مصدرين لجمع المعلومات:

1. **المصادر الأولية:** تمثلت في البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة بواسطة الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

* تم اختيار حجم العينة (337) اعتماداً على الجدول الذي يوضح حجم العينة التي يمكن سحبها من مجتمع معين، انظر كتاب: أوما سيكران (تعريب إسماعيل علي بيسوني)، طرق البحث في الإدارة "مدخل لبناء المهارات البحثية"، دار المريخ للنشر، الرياض، 2006، ص: 421.

2. المصادر الثانوية: تمثلت في المقتنيات المكتبية مثل الكتب، والدوريات، والرسائل الجامعية، والمواقع الالكترونية.

أداة الدراسة

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، حيث تم قياس التوجه الريادي وديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من خلال تطوير أداة خاصة بالاعتماد على الدراسات السابقة بما يتناسب مع أغراض الدراسة، وتكونت الاستبانة من الأجزاء الآتية:

- **الجزء الأول:** تضمن البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، ومعلومات عامة حول مؤسساتهم المتمثلة في: الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وطبيعة ميدان الدراسة، والوضعية الاجتماعية عند إنشاء المؤسسة، ومهنة الوالدين عند إنشاء المؤسسة، والوضع السابق قبل إنشاء المؤسسة، والوقت الممضي في العمل قبل التحول إلى ريادي (مقاول). أما فيما يتعلق بالمعلومات العامة عن المؤسسة، فقد تمثلت في سنة الإنشاء، والشكل القانوني للمؤسسة، وطبيعة النشاط، وعدد العمال، وطبيعة إدارة المؤسسة، والمصادر التمويلية، إضافة إلى مدى إنشاء المؤسسة من خلال دراسة جدوى.
- **الجزء الثاني:** تضمن المعلومات المرتبطة بعملية إنشاء المؤسسة، كالأسباب الدافعة نحو إنشاء المؤسسة، ومدى تلقي تكوين خاص بميدان إنشاء المؤسسات (نوع التكوين، شكل التكوين)، ومدى حصول الفرد الريادي على مرافقة ريادية من قبل الدولة (هيئة المرافقة، سبب اللجوء إليها،....).
- **الجزء الثالث:** تضمن (29) فقرة بهدف التعرف إلى درجة التوجه الريادي لدى أفراد العينة، موزعة على أبعاد التوجه الريادي التي تم اختيارها في هذه الدراسة (الاستقلالية، الإبداعية، أخذ المخاطرة، المبادرة، القدرة الذاتية والرغبة في الإنجاز).
- **الجزء الرابع:** تضمن (21) فقرة بهدف التعرف إلى درجة ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

صدق الأداة

قبل توزيع الاستبانة على العينة، تم تحكيم الاستبانة من قبل مجموعة من الأساتذة المحكمين ذوي الاختصاص وذلك للتحقق من انتماء عناصر الاستبانة وبنودها للموضوع قيد البحث، وقد تمت الاستجابة لأراء السادة المحكمين وتم إجراء ما يلزم من تعديلات في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية ليتم تطبيقه على العينة محل الدراسة. لثم استخراج صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات الثبات للاتساق الداخلي باستخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha)، وذلك كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (1): قيم معاملات الثبات للاتساق الداخلي لمحاور الدراسة.

البيان	معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)
محور إنشاء المؤسسة	0.663
محور التوجه الريادي	0.852
محور ديمومة المؤسسة	0.732
معامل الثبات الكلي	0.724

تم حساب معامل ألفا كرونباخ كمعامل للثبات الكلي وارتباط الفقرات ككل وكذا كمعامل لكل محور، حيث أن معامل الثبات لكل المحاور تجاوز 0.6 كما أن المعامل الكلي قد بلغ (0.724) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهذا ما يطمئن الباحث من تطبيقها على جميع أفراد العينة.

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً: وصف خصائص عينة الدراسة

يمكن توصيف عينة الدراسة في ضوء الخصائص الشخصية للرياديين والبيانات العامة لمؤسساتهم من خلال الجداول الآتية:

1. الجنس

جدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	116	81.1
أنثى	27	18.9
المجموع	143	100

حيث يبين الجدول أعلاه فيما يتعلق بمتغير الجنس أن ما نسبته 81.1% من عينة البحث من الذكور في حين 18.9% من الإناث، وهو الأمر الذي يمكن إرجاعه أساساً إلى ضعف نية ريادة الأعمال لدى المرأة في المجتمع الجزائري وتوجهها ورغبتها في الميدان الوظيفي وكذا سيطرة بعض المبادئ المجتمعية كالضغط الاجتماعي (الأهل)، الأمر الذي أدى إلى ضعف نسبة مشاركتها في مجال الأعمال وإنشاء المؤسسات بالرغم من توجه الجزائر في الآونة الأخيرة نحو ترقية ريادة الأعمال النسوية.

2. السن (الفئة العمرية)

جدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.

النسبة المئوية (%)	التكرار	السن
4.9	07	25 سنة فأقل
16.1	23	30-26 سنة
33.6	48	35-31 سنة
21.7	31	40-36 سنة
11.2	16	45-41 سنة
12.6	18	46 سنة فأكثر
100	143	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت من نصيب الفئة (31-35 سنة) والتي بلغت (33.6%) من العينة المدروسة، تليها الفئة (36-40 سنة) بنسبة (21.7%)، وفي المرتبة الثالثة الفئة (26-30 سنة) والتي بلغت (16.1%) من الإجمالي، تليها الفئة (46 سنة فأكثر) بنسبة (12.6%)، أما الفئة (41-45 سنة) فكانت نسبتها (11.2%)، تليها الفئة (25 سنة فأقل) في مرتبة أخيرة بنسبة (4.9%) من العينة. وهو الأمر الذي يمكن تفسيره بشكل نسبي بأن فئة (31-35 سنة) تعتبر الفئة المستهدفة بالجانب الأكبر من قبل هيئات المرافقة ودعم الشباب في الجزائر.

3. المستوى التعليمي

جدول (4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة المئوية (%)	التكرار	السن
9.8	14	ابتدائي فأقل
20.9	30	متوسط
7.0	27	ثانوي
18.9	10	مهني
43.4	62	جامعي
100	143	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه بأن أعلى نسبة فيما يتعلق بالمستوى التعليمي كانت للمستوى الجامعي حيث بلغت (43.4%)، ليأتي في المرتبة الثانية مستوى المتوسط بنسبة مئوية بلغت (20.9%)، ثم مستوى المهني بنسبة (18.9%)، فالمستوى الابتدائي في مرتبة لاحقة بنسبة مئوية بلغت (9.8%)، وأخيرا المستوى الثانوي بنسبة (7.0%).

حيث يمكن تفسير ارتفاع نسبة الرياديين الجامعيين الذي قارب أن يساوي جميع الفئات الأخرى مجتمعة، بوعي الشباب الجامعي لأهمية ريادة الأعمال وعملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها الكبير على المستوى الفردي والمجتمعي والوطني.

4. طبيعة ميدان الدراسة

جدول (5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير طبيعة ميدان الدراسة.

النسبة المئوية (%)	التكرار	طبيعة ميدان الدراسة
27.2	39	علوم اقتصادية وإدارية
14.0	20	علوم الطبيعة
18.9	27	تكنولوجيا
6.3	9	علوم قانونية
2.8	4	علوم إنسانية واجتماعية
69.2	*99	مجموع المجيبين
30.8	44	القيم المفقودة (غير المجيبين)
100	143	المجموع الكلي

فيما يتعلق بطبيعة ميدان الدراسة، فإن الجدول أعلاه يوضح أن أعلى نسبة كانت لميدان العلوم الاقتصادية والإدارية بنسبة (27.2%)، يليه ميدان التكنولوجيا في المرتبة الثانية بنسبة بلغت (18.9%)، ثم يأتي ميدان علوم الطبيعة بنسبة مئوية بلغت (14.0%)، يليه ميدان العلوم القانونية في مرتبة لاحقة بنسبة (6.3%)، وفي الأخير ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية بنسبة (2.8%). وهنا بإمكاننا تفسير ارتفاع النسبة بالنسبة للعلوم الاقتصادية والإدارية لأنه المجال الذي يختص بميدان إنشاء المؤسسات وريادة الأعمال ومختلف الجوانب المتعلقة بالمؤسسة (الجانب الاقتصادي أو الإداري) بشكل عام.

هذا وتبقى نسبة (30.8%) التي تمثل أفراد العينة غير المجيبين على هذا العنصر والمتمثلين أساسا في الرياديين أصحاب المستوى التعليمي الابتدائي والمتوسط.

*سبب كون المجموع 99 وليس العدد الكلي للعينة البالغ 143 هو أن أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي الابتدائي والمتوسط غير معنيين: * بهذا المتغير (لذا لم يجيبوا على هذا الجزء) والبالغ عددهم 54 فردا.

5. الوضعية الاجتماعية عند إنشاء المؤسسة

جدول (6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوضعية الاجتماعية عند إنشاء المؤسسة.

الوضعية الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية (%)
أعزب	70	49.0
متزوج	68	47.6
مطلق	4	2.8
أرمل	1	0.7
المجموع	143	100

يتضح من الجدول أعلاه بأن أعلى نسبة مئوية فيما يتعلق بالوضعية الاجتماعية عند إنشاء المؤسسة كانت من نصيب الرياديين ذوي الوضعية الاجتماعية "أعزب" بنسبة (49.0%)، لتأتي وضعية "متزوج" في المرتبة الثانية بنسبة مئوية بلغت (47.6%)، ثم فئة الوضعية "مطلق" بنسبة (2.8%)، إضافة إلى نسبة (0.7%) فيما يخص الرياديين من أصحاب الوضعية الاجتماعية "أرمل".

حيث تبين غالبية الدراسات الأجنبية في ميدان ريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات بأن الوضعية الاجتماعية للفرد تلعب دورا كبيرا في اختياره لهذا الميدان، إذ أن وضعية المتزوج تمثل دافعا كبيرا اتجاه العمل الحر بهدف تحقيق كل المطالب والحاجيات التي تقتضيها الأسرة، بيد أن الدراسات العربية لا تعتبره دافعا للتوجه نحو إنشاء المؤسسات، حيث تقاربت النسب في هذه الدراسة بين المتزوج والأعزب والتي تفسر من جانب آخر أيضا بأن مختلف الإجراءات التدرجية للدولة في هذا المجال وجهت إلى فئة الشباب (الثلاثينيات) والتي تفرض عليها الظروف الاجتماعية والفكر السائد التأخر في الزواج.

6. مهنة الوالدين عند إنشاء المؤسسة

قد يفسر بعض الباحثين السلوك الريادي بربطه بوظيفة الوالدين عند اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة، وهنا نوضح نتائج العينة المدروسة كما يلي:

جدول (7): توزيع عينة الدراسة حسب مهنة الوالدين عند إنشاء المؤسسة.

مهنة الوالدين	الأب		الأم	
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
مزارع (ة)	04	2.8	03	2.1
تاجر (ة)	27	18.9	04	2.8
صاحب (ة) مؤسسة	17	11.9	03	2.1
أستاذ (ة)	11	7.7	17	11.9

...تابع جدول رقم (7)

مهنة الوالدين	الأب		الأم	
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
إطار سامي (ة)	18	12.6	05	3.5
حرفي (ة)	19	13.3	04	2.8
عامل (ة)	31	21.7	11	7.7
بدون عمل (ة)	16	11.2	96	67.1
المجموع	143	100	143	100

يتضح من الجدول أعلاه بأن أكبر نسبة فيما يخص مهنة الأب كانت لمهنة العامل بنسبة مئوية بلغت (21.7%)، تليها مهنة التاجر بنسبة (18.9%)، ثم مهنة الحرفي بنسبة مئوية بلغت (13.3%)، تليها مهنة الإطار السامي بنسبة (12.6%)، فمهنة المقاول (صاحب مؤسسة) بنسبة (11.9%)، لنتقل إلى فئة الآباء بدون عمل (بطل، متقاعد،..) بنسبة مئوية بلغت (11.2%)، ثم مهنة الأستاذ بنسبة (7.7%)، لنتهي بهنئة المزارع والتي بلغت نسبة (2.8%).

أما إذا تعلق الأمر بمهنة الأم، فإن حصة الأسد كانت لفئة الأمهات بدون عمل (ربة بيت) بنسبة مئوية بلغت (67.1%)، لتأتي في المرتبة الثانية مهنة الأستاذة بنسبة (11.9%)، ثم مهنة العاملة البسيطة (اليديوية) بنسبة مئوية بلغت (7.7%)، تليها مهنة الإطار السامية بنسبة (3.5%)، لتأتي بعدها مهنتي التاجرة والحرفية بنصيب متساوي بلغ (2.8%)، وأخيرا مهنتي المزارعة والريادية (صاحبة مؤسسة) بنصيب متماثل أيضا بلغ نسبة (2.1%).

حيث نلاحظ من خلال النتائج السابقة الذكر بأن مجموع نسب العمر الحر (للحساب الخاص) بالنسبة للآباء تقارب النصف، الأمر الذي يقودنا إلى القول بأن لمهنة الأب دور معتبر في توجه أبنائهم نحو ميدان العمل الحر. أما إذا انتقل الحديث عن مهنة الأم فنلاحظ بأن نسب المهن الحرة لا تتعدى 5%، فالأغلبية الساحقة كانت للماكنة في البيت وهو الواقع المعاش في الجزائر.

7. الوضع السابق قبل إنشاء المؤسسة

جدول (8): توزيع عينة الدراسة حسب الوضع السابق قبل إنشاء المؤسسة.

الوضع الوظيفي قبل إنشاء المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية (%)
موظف	42	29.4
عاطل عن العمل	51	35.7
طالب	22	15.4
عمل عائلي	28	19.6
المجموع	143	100

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول بأن الحصة الكبرى فيما يخص الوضع السابق قبل إنشاء المؤسسة كانت لوضع العاطل عن العمل بنسبة مئوية بلغت (35.7%)، ليأتي في المرتبة الثانية وضع الموظف بنسبة (29.4%)، ثم وضع العمل العائلي بنسبة (19.6%)، يليها وضع الطالب في مرتبة أخيرة بنسبة مئوية بلغت (15.4%). حيث نفسر هذه النتائج على أن غالبية الباحثين الدارسين لهذه الظاهرة اعتبروا بأن البطالة تشكل دافعا محوريا نحو إنشاء المؤسسة الخاصة والعمل الحر بغية توفير العمل وتحقيق الأرباح، أما بالنسبة لوضع الموظف فيمكن القول بأن الخبرة السابقة تقود الفرد إلى تكوين نية ريادية وتجسيدها في أرض الواقع.

8. الوقت الممضى في العمل قبل إنشاء المؤسسة (مقاول)

جدول (9): توزيع عينة الدراسة حسب الوقت الممضى في العمل قبل إنشاء المؤسسة.

النسبة المئوية (%)	التكرار	الوقت الممضى في العمل قبل أن تكون رياديا
53.1	76	0-4 سنوات
35.0	50	5-9 سنوات
6.3	09	10-14 سنة
3.5	05	15-19 سنة
2.1	03	أكثر من 20 سنة
100	143	المجموع

يبين الجدول أعلاه بأن أعلى نسبة فيما يتعلق بعنصر الوقت الممضى في العمل قبل إنشاء المؤسسة كانت من نصيب الفئة (0-4 سنوات) حيث بلغت (53.1%)، تليها الفئة (5-9 سنوات) بنسبة مئوية بلغت (35.0%)، ثم الفئة (10-14 سنة) بنسبة (6.3%)، تليها الفئة (15-19 سنة) بنسبة مئوية بلغت (3.5%)، وفي المرتبة الأخيرة الفئة (أكثر من 20 سنة) بنسبة (2.1%).

9. سنة إنشاء المؤسسة

جدول (10): توزيع عينة الدراسة حسب سنة إنشاء المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرار	فئة سنوات إنشاء المؤسسة
5.6	08	1995-1989
11.9	17	2002-1996
32.9	47	2009-2003
49.6	71	2016-2010
100	143	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه فيما يخص سنة إنشاء المؤسسة بأن الحصة الكبرى فيما يتعلق بسنة إنشاء النشاط كانت من نصيب الفئة الأخيرة (2010-2016) بنسبة مئوية بلغت (49.6%)، تليها الفئة (2003-2009) بنسبة (32.9%)، ثم الفئة (1996-2002) بنسبة (11.9%)، وأخيرا الفئة (1989-1995) بنسبة مئوية بلغت (5.6%).

حيث يفسر ارتفاع نسب المؤسسات المنشأة في الفئتين الأخيرتين إلى إجراءات الحكومة الجزائرية الموجهة لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال بداية تطبيق تحرير المستثمر، وكذا إنشاء مختلف هيئات الدعم والمرافقة سيما الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر التي أدت إلى تطور أعداد هذه المؤسسات بنسب كبيرة.

10. الشكل القانوني للمؤسسة

جدول (11): توزيع عينة الدراسة حسب الشكل القانوني للمؤسسة.

النسبة المئوية (%)	التكرار	الشكل القانوني
32.2	46	شركة ذات مسؤولية محدودة
27.3	39	شركة تضامن
2.1	03	شركة مساهمة
2.8	04	شركة محاصة
35.7	51	شركة ذات المسؤولية المحدودة والشخص الوحيد
100	143	المجموع

فيما يتعلق بالشكل القانوني للمؤسسة فإن الجدول أعلاه يوضح بأن عينة الدراسة توزعت على مختلف الأشكال القانونية التي يمكن أن تأخذها، ولكن تركزت أغلبيتها عند النمط ذو المسؤولية المحدودة، حيث احتلت شركة ذات المسؤولية المحدودة والشخص الوحيد الصدارة بنسبة (35.7%)، تليها الشركة ذات المسؤولية المحدودة بنسبة مئوية بلغت (32.2%)، ثم تأتي شركة التضامن بنسبة (27.3%)، تليها شركة المحاصة بنسبة (2.8%)، وأخيرا شركة المساهمة بنسبة مئوية بلغت (2.1%).

وهنا يدل الشكل القانوني السائد على مؤشر جد هام ألا وهو الإقبال الفعلي على تحمل المخاطر من طرف الرياديين ولكن بشكل محدود، أي في إطار الجزء المقدم من رأس المال.

11. طبيعة نشاط المؤسسة

جدول (12): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة نشاط المؤسسة.

النسبة المئوية (%)	التكرار	طبيعة نشاط المؤسسة
11.2	16	صناعة
50.3	72	بناء وأشغال عمومية
13.3	19	تجارة وتوزيع
23.1	33	خدمات
2.1	03	زراعة
100	143	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه بأن العينة المدروسة قد غطت مختلف القطاعات الاقتصادية ولكن بشكل متفاوت بين القطاعات حيث أن ميدان البناء والأشغال العمومية قد احتل المنصب الأول بالنسبة للعينة المدروسة حيث بلغت نسبته المئوية (50.3%)، ليأتي في المرتبة الثانية ميدان الخدمات بنسبة مئوية بلغت (23.1%)، ثم ميدان التجارة والتوزيع بنسبة (13.3%)، يليها ميدان الصناعة بنسبة (11.2%)، وأخيرا ميدان الزراعة بنسبة مئوية بلغت (2.1%).

12. عدد العمال

جدول (13): توزيع عينة الدراسة حسب عدد العمال.

النسبة المئوية (%)	التكرار	عدد العمال
66.4	95	9-1
27.3	39	49-10
6.3	9	250-50
100	143	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول بأن النسبة الكبرى فيما يتعلق بعدد العمال كانت للفئة (1-9 عمال) بمعنى المؤسسات المصغرة والتي بلغت (66.4%)، تليها الفئة (10-49 عامل) أي المؤسسات الصغيرة في المرتبة الثانية بنسبة مئوية بلغت (27.3%)، لتأتي في مرتبة أخيرة المؤسسات المتوسطة أو الفئة (250-50 عامل) بنسبة (6.3%). وهو الأمر الذي يفسر من خلال التوجه الكبير للشباب الجزائري نحو هيئات المرافقة الريادية وعلى وجه الخصوص نحو الأنشطة الصغيرة الحجم التي تتطلب رأسمال ضئيل وإجراءات أسهل وعمالة أصغر.

13. إدارة المؤسسة

جدول (14): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة إدارة المؤسسة.

إدارة المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية (%)
إدارة ذاتية (المقاول)	120	83.9
إداري مستقل	23	16.1
المجموع	143	100

أما بالنسبة لعنصر طبيعة إدارة المؤسسة فيتجلى من خلال الجدول بأن غالبية المقاولين (الرياديين) محل الدراسة يعتمدون الإدارة الذاتية حيث بلغت نسبتهم (83.9%)، لتأتي فئة المعتمدين على إداري مستقل في مرتبة تالية وضئيلة بلغت نسبة (16.1%). وهو الأمر الذي يفسر أساساً بطغيان فكر عدم الثقة في إدارة المؤسسة من طرف الغير من جهة، إضافة إلى العمل على التسيير الذاتي بغية تقليل المصاريف.

14. المصادر التمويلية للمشروع

جدول (15): توزيع عينة الدراسة حسب المصادر التمويلية للمشروع.

المصدر التمويلي	التكرار	النسبة المئوية (%)
المدخرات	66	46.1
الاقتراض من الأهل والأصدقاء	50	35.0
القروض البنكية	39	27.2
هيئة دعم ومرافقة	51	35.7
المجموع	143	100
إجمالي الإجابات	*206	100

توضح البيانات الواردة في الجدول بأن حصة الأسد إذا خص الأمر عنصر المصادر التمويلية للمشروع (المؤسسة الصغيرة والمتوسطة) كانت من نصيب المدخرات بنسبة (46.1%)، تليها في المرتبة الثانية هيئات الدعم والمرافقة بنسبة مئوية بلغت (35.7%)، ثم مصدر الاقتراض من الأهل والأصدقاء بنسبة (35.0%)، لتأتي في الأخير القروض البنكية بنسبة مئوية بلغت (27.2%).

* سبب كون إجمالي الإجابات 206 وليس عدد العينة (143)، وهو أن هذا الجزء يمثل سؤالا متعدد الإجابات، الأمر الذي يجعل احتمال وضع أكثر من خيار واردا.

15. مدى إقامة المؤسسة بعد دراسة جدوى

جدول (16): توزيع عينة الدراسة حسب إقامة المؤسسة بعد دراسة الجدوى.

النسبة المئوية (%)	التكرار	مدى إقامة المؤسسة بعد دراسة جدوى
72.7	104	إقامة المؤسسة بعد دراسة جدوى
27.3	39	إقامة المؤسسة بدون دراسة جدوى
100	143	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه فيما يخص مدى إقامة المؤسسة بعد دراسة جدوى أن أعلى حصة كانت من نصيب إقامة المؤسسة بعد دراسة جدوى بنسبة مئوية بلغت (72.7%)، تليها إقامة المؤسسة بدون دراسة جدوى بنسبة (27.3%).

الأمر الذي إن دل على شيء فإنما يدل على الوعي الريادي لغالبية الرياديين المبحوثين من خلال إنشاء مؤسساتهم بعد معرفة مدى نجاعة المشروع ماليا واقتصاديا.

ثانيا: الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد عناصر ومتغيرات الدراسة، وقد تقرر أن يتم التعامل مع قيم المتوسطات الحسابية لتفسير البيانات على النحو التالي:

جدول (17): مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي.

مرتفع	متوسط	منخفض
5 - 3.5	2.5 - أقل من 3.5	أقل من 2.5

السؤال الأول: هل يمكن اعتبار التوجه الريادي عاملا رئيسيا لتحفيز الأفراد على إنشاء مؤسساتهم المستقلة؟

1. الأسباب الدافعة لإنشاء المؤسسة

جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعنصر الأسباب الدافعة لإنشاء المؤسسة.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الحصول على وظيفة وترك البطالة	3.66	1.25	مرتفعة
الخروج من الفقر ومساعدة العائلة	3.54	1.27	مرتفعة
الاستمرار في نشاط العائلة (ورثة المهنة)	2.91	1.28	متوسطة

...تابع جدول رقم (18)

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
كسب الكثير من المال ومعرفة معنى النجاح المالي	3.69	1.16	مرتفعة
امتلاك السلطة، أسير الناس، وأصبح رئيساً	2.88	1.31	متوسطة
تجسيد إبداعاتي	3.75	0.93	مرتفعة
إغراءات الدولة المادية والمعنوية فيما يخص المرافقة المقاولاتية	3.18	1.17	متوسطة
استغلال الفرص الاستثمارية	3.75	0.88	مرتفعة
تذوق متعة الأعمال	3.88	0.92	مرتفعة
حب التحدي ومواجهة المخاطر المرتبطة بالفرص الجديدة	3.64	1.01	مرتفعة
تحقيق حلم إنشاء مؤسسة ناجحة	4.16	0.72	مرتفعة
الحصول على عمل مميز	3.93	0.72	مرتفعة
العمل في إطار فريق عمل	3.72	0.87	مرتفعة
الحرية والاستقلالية فيما أقوم به	4.00	0.69	مرتفعة
خلق قيمة للمجتمع	3.85	0.83	مرتفعة

يتضح من الجدول أعلاه بأن درجة موافقة أفراد العينة عن فقرات الأسباب الدافعة لإنشاء المؤسسة كانت مرتفعة بمتوسط حسابي يتراوح ما بين (3.54-4.16)، ماعدا الفقرات المتعلقة بدافع الاستمرار في نشاط العائلة، ودافع امتلاك السلطة وتسيير الناس والتحول إلى رئيس، وكذا دافع إغراءات الدولة المادية والمعنوية فيما يخص المرافقة الريادية التي كانت درجة الموافقة عليها متوسطة بمتوسط حسابي يتراوح بين (2.88-3.18).

وبالتالي فإنه يمكن القول بأن التوجه الريادي يمثل عاملاً رئيسياً لتحفيز ودفع الفرد نحو إنشاء المؤسسة الخاصة، وهو الأمر الذي يتجلى بشكل أساسي من خلال درجة الموافقة الكلية لجملة العبارات التي تعتبر أبعاداً للتوجه الريادي (على شاكلة: تجسيد الإبداعات، الحرية والاستقلالية في العمل، العمل المميز، حب التحدي ومواجهة المخاطر).

وبالتالي ننفي الفرضية الأولى أي أن التوجه الريادي يمثل عاملاً رئيسياً لتحفيز ودفع الفرد نحو إنشاء المؤسسة الخاصة.

السؤال الثاني: هل تساهم الإصلاحات المنتهجة من طرف الدولة في إطار ترقية ريادة الأعمال في تشجيع وزيادة عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة؟

2. مدى تلقي تدريب (في إطار الدعم الكومي) في مجال إنشاء المؤسسات.

جدول (19): توزيع العينة حسب مدى تلقي التدريب في مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

النسبة المئوية (%)	التكرار	مدى تلقي تدريب في مجال إنشاء المؤسسات
36.4	52	تلقي التدريب
63.6	91	عدم تلقي التدريب
100	143	المجموع

حيث نلاحظ من الجدول أعلاه بأن غالبية الرياديين محل الدراسة لم يتلقوا تدريباً في مجال إنشاء المؤسسات سواء كان ذلك من خلال المشوار الدراسي أو من قبل هيئات الدعم الريادي وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من قبل الحكومة الجزائرية حيث يمثلون ما نسبته (63.6%)، لتأتي فئة الرياديين المتلقين لإحدى أنواع التدريب في مجال إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة والذين بلغت نسبتهم المئوية (36.4%). وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة (سايبى، 2014)

3. نوع التدريب

جدول (20): توزيع الجزء من العينة المجيب بالإيجاب وفقاً لنوع التدريب المعتمد.

النسبة المئوية (%)	التكرار	نوع التدريب
14.0	20	دراسة الجدوى وإنشاء المؤسسات
7.7	11	إدارة الموارد البشرية
7.0	10	التسويق
7.7	11	الإدارة المالية
36.4	52	مجموع المجيبين بإيجاب
63.6	91	الغير المجيبين بإيجاب
100	143	المجموع الكلي

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول بأن أعلى نسبة فيما يتعلق بنوع التدريب المتخذ كانت لدراسة الجدوى وإنشاء المؤسسة بنسبة مئوية بلغت (14.0%) من عينة الدراسة وبنسبة (38.46%) من المجيبين بالإيجاب على تلقي التدريب، ليأتي في مرتبة ثانية التكويني في مجال إدارة الموارد البشرية والإدارة المالية بنسبة (7.7%) من عينة الدراسة أو ما يعادل (21.15%) من المجيبين بإيجاب، ثم التدريب في ميدان التسويق في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية بلغت (7.0%). الأمر الذي يبرز اهتمام هيئات الدعم الريادي بدراسة الجدوى عند مرحلة انطلاق المشروع والتي تعد مرحلة حساسة للغاية، وإهمالها لإدارة الموارد المالية والبشرية والتسويق والتي لا تقل أهمية عن الأولى.

4. شكل التدريب

جدول (21): توزيع الجزء من العينة المجيب بالإيجاب وفقا لشكل التكوين المعتمد.

شكل التدريب	التكرار	النسبة المئوية (%)
عرض تجارب لأشخاص قاموا بإنشاء مؤسسة	06	4.19
تجسيد مشروع فعلي أو افتراضي أثناء الدراسة	09	6.29
تلقي ندوات ومحاضرات حول إنشاء مؤسسة	37	25.87
مجموع المجيبين بإيجاب	52	36.4
الغير المجيبين بإيجاب	91	63.6

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول بأن أعلى نسبة فيما يتعلق بشكل التدريب المتخذ كانت لتلقي ندوات ومحاضرات حول إنشاء مؤسسة بنسبة مئوية بلغت (25.87%) من عينة الدراسة بمعنى (71.15%) من المجيبين بالإيجاب على تلقي التدريب، ليأتي في مرتبة ثانية تجسيد مشروع فعلي أو افتراضي أثناء الدراسة بنسبة (6.29%) من عينة الدراسة أو ما يعادل (17.30%) من المجيبين بإيجاب، وأخيرا عرض تجارب لأشخاص قاموا بإنشاء مؤسسة في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية بلغت (4.19%) وهو ما يعادل (11.53%) من المجيبين بالإيجاب. وهي نفس النتيجة نسبيا التي توصلت إليها دراسة (سايبى، 2014).

5. مدى الحصول على دعم ومرافقة ريادية من قبل الدولة

جدول (22): توزيع العينة حسب مدى الحصول على دعم ومرافقة ريادية من قبل الدولة.

الحصول على دعم ومرافقة ريادية	التكرار	النسبة المئوية (%)
الحصول على الدعم الريادي	66	46.2
عدم الحصول على الدعم الريادي	77	53.8
المجموع	143	100

حيث نلاحظ من الجدول أعلاه بأن الجزء الأكبر نسبيا للرياديين محل الدراسة لم يتلقوا دعما رياديا والذي يمثلون ما نسبته (53.8%)، لتأتي فئة الرياديين المتلقين للمرافقة الريادية والذين بلغت نسبتهم المئوية (46.4%).

وهو الأمر الذي يمكن تفسيره من المنظار الشرعي على اعتبار أن غالبية القروض الممنوحة من قبل هيئات الدعم الريادي تكون بفوائد ربوية.

6. هيئة المرافقة التي تم اللجوء إليها

جدول (23): توزيع العينة حسب هيئة المرافقة التي تم اللجوء إليها.

النسبة المئوية (%)	التكرار	هيئة المرافقة التي تم اللجوء إليها
26.6	38	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
3.5	05	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)
4.2	06	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)
9.1	13	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)
2.8	04	الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME)
46.2	66	مجموع المجيبين بإيجاب
53.8	77	مجموع الغير المجيبين بإيجاب
100	143	المجموع الكلي

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول بأن أعلى نسبة فيما يتعلق بهيئة المرافقة التي تم اللجوء إليها كانت من نصيب الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بنسبة مئوية بلغت (26.6%) من عينة الدراسة بمعنى (57.57%) من المجيبين بالإيجاب على تلقي المرافقة، لتأتي في مرتبة ثانية الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بنسبة (9.1%) من عينة الدراسة أو ما يعادل (19.69%) من المجيبين بإيجاب، ثم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية بلغت (4.2%) وهو ما يعادل (9.09%) من المجيبين بالإيجاب، ليأتي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بنسبة مئوية بلغت (3.5%) من العينة الإجمالية أو ما يساوي (7.57%) من المجيبين بالإيجاب أو المتحصلين على دعم ريادي، وتأتي في المرتبة الأخيرة الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة (2.8%) من الإجمالي أو ما يعادل (6.06) من المتحصلين على المرافقة الريادية.

وهو الأمر الذي يدل على أن غالبية الرياديين المتحصلين على دعم ريادي اختاروا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تعتبر أهم هيئة دعم ريادي في الجزائر سواء من خلال التسهيلات والامتيازات الممنوحة أو من خلال انتشار فروعها وكثرتها في كل الولايات وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة (سايب، 2014).

7. سبب اللجوء إلى هيئات المرافقة الريادية

جدول (24): توزيع الجزء من العينة المجيب بالإيجاب وفقا لسبب اللجوء إلى هيئات المرافقة الريادية.

النسبة المئوية (%)	التكرار	سبب اللجوء
7.00	10	الحاجة إلى خدمات الاستشارة فيما يتعلق بإنشاء المؤسسات
24.47	35	الحاجة للتمويل
10.48	15	الرغبة في الاستفادة من الامتيازات الجبائية والشبه جبائية الممنوحة
4.2	06	الإغراءات المشجعة على الاستثمار المروج لها من طرف وسائل الإعلام
46.2	66	مجموع المجيبين بالإيجاب
53.8	91	مجموع غير المجيبين بالإيجاب
100	91	المجموع الكلي

حيث نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول بأن أعلى نسبة فيما يتعلق بسبب اللجوء إلى هيئات المرافقة كانت من نصيب الحاجة للتمويل بنسبة مئوية بلغت (24.47%) من عينة الدراسة بمعنى (53.03%) من المجيبين بالإيجاب على تلقي المرافقة، لتأتي في مرتبة ثانية الرغبة في الاستفادة من الامتيازات الجبائية والشبه جبائية الممنوحة بنسبة (10.48%) من عينة الدراسة أو ما يعادل (22.72%) من المجيبين بإيجاب، ثم الحاجة إلى خدمات الاستشارة فيما يتعلق بإنشاء المؤسسات في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية بلغت (7.00%) وهو ما يعادل (15.15%) من المجيبين بالإيجاب، لتأتي الإغراءات المشجعة على الاستثمار المروج لها من طرف وسائل الإعلام بنسبة مئوية بلغت (4.2%) من العينة الإجمالية أو ما يساوي (9.09%) من المجيبين بالإيجاب أو المتحصلين على دعم ريادي.

وهي نفس النتيجة المتوصل إليها من خلال دراسة (سايبي، 2014)، والتي بينت أن أغلبية الرياديين اتجهوا لهيئات المرافقة من أجل الاستفادة من المزايا المادية، سواء كانت في شكل أموال أو التخفيف من حدة العبء الضريبي.

8. تقييم الخدمات الممنوحة من طرف هيئات المرافقة

جدول (25): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعنصر تقييم الخدمات الممنوحة من طرف هيئات المرافقة الريادية.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الكفاءة
المساعدة في إيجاد فكرة المشروع	2.66	0.68	متوسطة
تقديم معلومات تخص الأسواق والزبائن	2.28	0.71	منخفضة
تقديم معلومات ترتبط بالمنافسة	2.21	0.81	منخفضة
الحصول على تمويل بنكي	3.25	0.84	متوسطة
التكوين وتدريب في مجال التسيير	2.75	0.47	متوسطة
تقديم الاستشارة القانونية	2.72	0.79	متوسطة
إيجاد الموردين	2.16	0.97	منخفضة
تقييم المجيبين بالإيجاب على الخدمات الممنوحة من طرف هيئات المرافقة الريادية	2.58	0.47	متوسطة

يتضح من الجدول أعلاه بأن درجة موافقة أفراد العينة عن فقرات التقييم بشأن كفاءة الخدمات الممنوحة من قبل هيئات المرافقة الريادية كانت متوسطة نسبيا بمتوسط حسابي يتراوح ما بين (2.58-3.25)، ماعدا الفقرات المتعلقة بتقديم معلومات تخص الأسواق والزبائن، وتقديم معلومات ترتبط بالمنافسة، وكذا إيجاد الموردين التي كانت درجة الموافقة على الكفاءة عليها منخفضة بمتوسط حسابي يتراوح بين (2.16-2.28).

وبالتالي يمكن القول أن درجة الكفاءة الكلية لعنصر تقييم الخدمات الممنوحة من طرف هيئات الدعم الريادي كانت متوسطة بمتوسط حسابي يبلغ (2.58)، وهذا يعني أنه على الرغم من توجه الدولة الجزائرية الاستراتيجية نحو المرافقة الريادية بغية ترقية هذا الميدان وتفعيله إلا أن الكفاءة الحقيقية للخدمة المقدمة من طرف هذه الهيئات لا زالت دون المستوى المطلوب، الأمر الذي إن دل على شيء فإنما يدل على عدم رضا شبه تام للرياديين محل الدراسة على درجة كفاءة الخدمات الاستشارية والداعمة لإنشاء المؤسسات. وهي نفس النتيجة المتوصل إليها من خلال دراسة (سايبي، 2014).

9. مدى وجود هيئات مرافقة أخرى

جدول (26): توزيع العينة حسب مدى وجود هيئات مرافقة أخرى.

النسبة المئوية (%)	التكرار	مدى وجود هيئات مرافقة أخرى
14.0	20	وجود هيئات مرافقة أخرى
86.0	123	عدم وجود هيئات مرافقة أخرى
100	143	المجموع

حيث نلاحظ من الجدول أعلاه بأن الجزء الأكبر من الرياديين محل الدراسة لا يعرفون بوجود هيئات مرافقة ريادية غير المذكورة سابقا والذين يمثلون ما نسبته (86.0%)، لتأتي فئة الرياديين المدركين بوجود هيئات مرافقة ريادية أخرى غير المذكورة آنفا والذين بلغت نسبتهم المئوية (14.0%).

10. تحديد هيئات المرافقة الريادية الأخرى

جدول (27): توزيع الجزء من العينة المجيب بالإيجاب حسب هيئات المرافقة الأخرى.

النسبة المئوية (%)	التكرار	هيئة المرافقة الأخرى
4.89	07	حاضنة مؤسسة
2.79	04	مشثلة مؤسسة
1.39	02	مراكز تسهيل
2.09	03	نزل المؤسسات
2.79	04	الوكالة الوطنية لتنميين البحث "ANVREDET"
14.0	20	مجموع المجيبين بالإيجاب
86.0	123	مجموع غير المجيبين بالإيجاب
100	143	المجموع الكلي

حيث نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول بأن أعلى نسبة فيما يتعلق بتحديد هيئات المرافقة الأخرى كانت من نصيب حاضنات المؤسسات بنسبة مئوية بلغت (4.89%) من عينة الدراسة بمعنى (35%) من المجيبين بالإيجاب على معرفة هيئات مرافقة أخرى، لتأتي في مرتبة ثانية مشثلة مؤسسة والوكالة الوطنية لتنميين البحث بنفس النسبة والتي تساوي (2.79%) من عينة الدراسة أو ما يعادل (20%) من المجيبين بإيجاب، ثم نزل المؤسسات في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية بلغت (2.09%) وهو ما يعادل (15%) من المجيبين بالإيجاب، لتأتي مراكز التسهيل بنسبة مئوية بلغت (1.39%) من العينة الإجمالية أو ما يساوي (10%) من المجيبين بالإيجاب.

11. سبب عدم اللجوء إلى هيئات المرافقة الريادية الأخرى

جدول (28): توزيع العينة تبعا لسبب عدم اللجوء إلى هيئات المرافقة الريادية الأخرى.

النسبة المئوية (%)	التكرار	سبب عدم اللجوء إلى هيئات المرافقة الريادية الأخرى
4.2	06	عدم كفاءة الخدمات المقدمة من طرفها
2.1	03	حادثة إنشائها
7.7	11	عدم وجود فرع لها في الولاية التي أقطن بها وتتواجد بها مؤسستي
14.0	20	مجموع المجيبين بإيجاب
86.0	123	مجموع الغير المجيبين بإيجاب
100	143	المجموع الكلي

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول بأن أعلى نسبة فيما يتعلق بسبب عدم اللجوء إلى هيئات المرافقة الريادية الأخرى كانت من نصيب عدم وجود فرع لها في الولاية التي أقطن بها وتتواجد بها مؤسستي بنسبة مئوية بلغت (7.7%) من عينة الدراسة بمعنى (55%) من المجيبين بالإيجاب على معرفة هيئات مرافقة أخرى، لتأتي في مرتبة ثانية عدم كفاءة الخدمات المقدمة من طرفها بنسبة مئوية بلغت (4.2%) من عينة الدراسة بمعنى (30%) من المجيبين بالإيجاب، ثم حادثة إنشائها في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية بلغت (2.1%) وهو ما يعادل (15%) من المجيبين بالإيجاب.

يمكن القول انطلاقا من الجداول المذكورة سابقا بأنه على الرغم من الإصلاحات المنتهجة من طرف الدولة في سبيل ترقية ريادة الأعمال كالقيام بعمليات التكوين في ميدان إنشاء المؤسسات أو في الميدان الريادي بصفة عامة، وكذا إنشاء هيئات تدعيمية ترافق الريادي، إلا أنها لا ترقى إلى الأهداف المنشودة من هذه الإجراءات، حيث توضح الأرقام الناتجة عن الدراسة والتي تخص عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سكيكدة بأن غالبية (ما يقارب 64%) أفراد العينة لم يتلقوا تكوينا في مجال إنشاء المؤسسات، كما أن غالبية المجيبين بالإيجاب تلقوا تكوينا في شكل ندوات ومحاضرات نظرية الأمر الذي لا يحقق منافع كبرى تضاهي إقامة مشاريع ومؤسسات افتراضية تفيد المتكون بشكل كبير.

وإذا ما خص الذكر المرافقة الريادية والخدمات المقدمة من طرف هيئاتها، فإننا نلاحظ بأن ما يقارب (54%) من أفراد العينة لم يتحصوا على دعم ريادي، وأنه حتى المجيبين بالإيجاب أو المتحصلين على هذا النوع من الدعم يعتبرون الخدمات الممنوحة لاتزال دون المستوى المطلوب، الأمر الذي إن دل على شيء فإنما يدل على وجود مساهمة صغيرة للإصلاحات المتبعة في إطار ترقية ريادة الأعمال بالنسبة لتنشيط عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة. وهي نفس النتيجة المتوصل إليها من خلال دراسة (سايبي، 2014). وبالتالي ننفي الفرضية الثانية جزئيا، حيث أن الإصلاحات المنتهجة من قبل الحكومة

الجزائرية في إطار ترقية ريادة الأعمال تسهم بشيء قليل في تنشيط عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة.

السؤال الثالث: ما واقع التوجه الريادي لدى رياديي المؤسسات محل الدراسة؟

- التوجه الريادي

جدول (29): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير التوجه الريادي.

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
الاستقلالية			
متوسطة	1.09	2.55	للعاملين في مؤسستي الحرية والاستقلالية لأخذ القرار في القيام بأعمالهم دون الاعتماد على توجيه المدير
مرتفعة	0.78	3.94	ألعب دورا محوريا في خلق وتقييم وتحديد الفرص الريادية التي تنتهجها المؤسسة
متوسطة	1.06	3.42	أعتقد بأن أفضل النتائج تحدث عندما يكون الموظفون (فرد أو فريق) قادرين على اتخاذ القرار بأنفسهم فيما يتعلق بفرص الأعمال الواجب متابعتها
متوسطة	1.11	3.34	بشكل عام أعتقد بأن العاملين سيعملون بكفاءة وفعالية عندما يقررون أهدافهم الخاصة
متوسطة	1.09	3.27	العاملين في مؤسستي لديهم السلطة والمسؤولية للتصرف بمفردهم إذا كانوا يعتقدون بأنها في صالح المؤسسة
متوسطة	0.64	3.28	البعد ككل
الإبداعية			
مرتفعة	0.80	3.83	مؤسستي دوما إبداعية ومبتكرة فيما يخص طرق وأساليب العمل
مرتفعة	0.92	3.84	مؤسستي تفضل تصميم طريقتها الجديدة المتميزة في الإنتاج بدلا من اعتماد أساليب المؤسسات الأخرى
مرتفعة	0.85	3.81	أمتلك الرغبة في تجريب أشياء جديدة وجعل الأشياء بشكل مختلف (متفرد) لمجرد وجود احتمال التغيير
مرتفعة	0.77	4.04	أحرص على دعم الأفكار الجديدة والعمليات الابتكارية التي قد ينتج عنها تقديم منتجات جديدة قد تجعل مؤسستي في حالة نمو
مرتفعة	0.81	3.99	لدي الرغبة في الخروج عن المألوف والإتيان بالجديد بما يخلق قيمة للمؤسسة

...تابع جدول رقم (29)

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مرتفعة	0.89	3.91	أمتلك القدرة على تصور وتنفيذ الأفكار والطرائق الجديدة التي قد ينجر عنها منتجات أو خدمات أو تكنولوجيات أو استراتيجيات أو ممارسات إدارية جديدة قادرة على خلق الثروة
مرتفعة	0.89	3.81	أفضل منهجي الأصلي في حل المشاكل، بدلا من تقليد الطرق المتبعة من قبل ريايين آخرين في حل مشاكلهم
مرتفعة	0.69	4.93	في ظل التعامل مع المنافسين أسعى قدر المستطاع إلى تقديم منتجات جديدة وتميزة يصعب تقليدها من قبل المنافسين
مرتفعة	0.54	3.93	البعد ككل
أخذ وتحمل المخاطرة			
مرتفعة	0.89	3.93	عند مواجهة حالات اتخاذ القرار التي تنطوي على قدر كبير من عدم اليقين، تعتمد مؤسستي على الحذر وحساب المخاطرة وانتهاج سياسة "الانتظار والترقب"
مرتفعة	0.89	3.68	لدي ميل قوي اتجاه المشاريع المرتفعة الخطر (مع إمكانية عوائد جد مرتفعة) بدلا من المشاريع المخفضة المخاطر (مع نسب عوائد عادية)
مرتفعة	1.05	3.56	أمتلك الرغبة في المجازفة وتجريب الفرص الجديدة التي لم يسبق إليها أحد، مع تخصيص الموارد اللازمة لإنجازها
مرتفعة	1.24	3.51	العاملين في مؤسستي مشجعين على أخذ وتحمل المخاطر المحسوبة مع الأفكار الجديدة
مرتفعة	0.72	4.18	لدي قدرة على تحديد وتقييم وإدارة المخاطر المتعلقة بالمؤسسة
مرتفعة	0.61	3.69	البعد ككل
الاستباقية			
مرتفعة	1.18	3.58	لدي ميل كبير نحو توقع احتياجات ورغبات الزبائن المستقبلية والتصرف على أساس ذلك
مرتفعة	0.96	3.83	أمتلك القدرة على توقع الفرص الجديدة، وتحديدتها، وملاحقتها، والمشاركة في الأسواق الواعدة
مرتفعة	0.82	3.95	لدي القدرة على تقبل التغيير والتكيف حسب الظروف السائدة

...تابع جدول رقم (29)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	درجة الموافقة
0.75	3.75	أمتلك القدرة على الاستجابة بسرعة للإبداع والتغيير والتطورات الحاصلة في بيئة الأعمال	مرتفعة
0.61	3.82	البعد ككل	مرتفعة
القدرة الذاتية والرغبة في الإنجاز			
0.71	3.92	أمتلك قدرة كبيرة على التحمل وشعورا كبيرا بالقدرة الذاتية وإمكانية مواجهة الصعوبات	مرتفعة
0.82	3.95	لدي نظرة إيجابية اتجاه الأشياء، واعتبر النكسات في ميدان العمل الريادي دروسا قيمة تكسب الخبرة في المستقبل	مرتفعة
0.70	4.09	أمتلك القدرة على التصحيح وعدم الاستسلام لليأس والارتداد بعد الفشل وبقوة عالية	مرتفعة
1.59	4.22	أمتلك الرغبة في بلوغ أهداف محددة ومواصلة تحقيق النجاحات	مرتفعة
0.63	4.19	أحرص تمام الحرص على البحث عن الموارد المتميزة والتسيير الرشيد لها	مرتفعة
0.68	4.21	أمتلك روح العمل مع الآخرين في شكل الفريق	مرتفعة
0.49	4.17	البعد ككل	مرتفعة
0.38	3.81	الدرجة الكلية لمتغير التوجه الريادي	مرتفعة

يتضح من الجدول أعلاه بأن درجة موافقة أفراد العينة (الدرجة الكلية) عن التوجه الريادي كانت مرتفعة بمتوسط حسابي يتراوح ما بين (4.93-3.51)، حيث كانت درجة الموافقة على القدرة الذاتية والرغبة في الإنجاز الأكثر ارتفاعا بمتوسط حسابي بلغ 4.09، الأمر الذي يعني تحلي الرياديين محل الدراسة بركيزة مهمة في ميدان ريادة الأعمال من خلال قدرة مجابهة الصعوبات والارتداد المتواصل بعد النكسات وذلك بغية بلوغ الأهداف المنشودة. ليأتي بعدها الإبداعية في الرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي بلغ 4.02، مما يعني امتلاك الرياديين محل الدراسة لروح إبداعية معتبرة تمكنهم من تقديم الجديد بما يليب الرغبات والحاجات المتزايدة للزبائن ويقوي الوقع التنافسي، وهنا ينبغي الإشارة إلى أن الإبداع لا يقتصر على المنتج الجديد، وإنما قد يكون أسلوبا إداريا مختلفا، أو منفذ توريد جديد للمواد، أو حتى استعمالا جديدا وشكلا حديثا لشيء قائم من قبل. وإذا ما خص الذكر بعد أخذ المخاطرة والاستباقية فقد كان متوسط إجابات أفراد العينة حولهما متساويا حيث بلغ 3.77 الأمر الذي يدل على قدرة الرياديين محل الدراسة على تحمل المخاطرة المنجزة عن تجريب الفرص الجديدة، وكذا ميلهم الكبير نحو توقع الاحتياجات المستقبلية للزبائن والتصرف وفقا لذلك بتوقع الفرص

ومحاولة تحديدها ومن ثم استغلالها. أما الفقرات المتعلقة ببعد الاستقلالية فقد كانت درجة الموافقة عليها متوسطة بمتوسط حسابي يتراوح بين (3.42-2.55). وهو الذي يمكن تفسيره بامتلاك الرياديين الجزائريين عموماً بنوع من انعدام الثقة في أعمال الموظفين، إضافة إلى عمل أغلبهم على التسيير الذاتي للمؤسسة. وبالتالي يمكن القول بشكل عام أن الرياديين محل الدراسة يمتلكون توجهاً ريادياً معتبراً يبرز جلياً من درجة الموافقة المرتفعة. الأمر الذي يقودنا إلى نفي الفرضية الثالثة أي أن رياديين المؤسسات محل الدراسة يمتلكون توجهاً ريادياً مرتفعاً.

السؤال الرابع: ما درجة ديمومة ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة؟

ديمومة ونمو المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

جدول (30): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مرتفعة	0.92	3.72	مبيعات منتجاتنا أفضل بكثير مقارنة مع السنوات السابقة
مرتفعة	3.42	3.97	الربح السنوي حالياً أفضل بكثير من السنوات السابقة
مرتفعة	0.99	3.66	عدد الموظفين والعمال في زيادة مستمرة مقارنة بالسابق
مرتفعة	0.95	3.77	رقم الأعمال أفضل بكثير (في ارتفاع) مقارنة بالسنوات السابقة
مرتفعة	0.93	3.65	مؤسستي تحقق معدل عائد على الاستثمار أفضل بكثير من السابق
مرتفعة	2.03	3.88	مقارنة بفترات سابقة هناك تحسن وارتفاع في الحصة السوقية
مرتفعة	0.88	3.73	تمتلك مؤسستي موقعا تنافسيا قويا
مرتفعة	0.84	3.75	مؤسستي في ارتفاع مستمر فيما يخص الدخل والمبيعات
مرتفعة	0.77	3.95	مؤسستي تعمل على التطوير المستمر لمنتجاتها وخدماتها
مرتفعة	0.73	4.04	تحقق مؤسستي الرضا لمختلف أصحاب المصالح (الزبائن، المالكين، المجتمع،...)
مرتفعة	0.88	3.84	مقارنة مع فترات سابقة متوسط تأخير تسليم منتجاتنا أفضل بكثير
مرتفعة	0.74	3.77	مقارنة مع السنوات القليلة السابقة عدد الشكاوى حول منتجاتنا في تناقص مستمر
مرتفعة	0.88	3.95	تتميز مؤسستي بالقدرة على التحكم الجيد في الموارد وبناء علاقات مستمرة مع الزبائن

...تابع جدول رقم (30)

الدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مرتفعة	0.73	3.72	مقارنة مع السابق تحقق المؤسسة انخفاضا في معدل دوران العمل للعاملين
مرتفعة	0.87	3.86	مؤسستي في نمو وتطور مستمرين
مرتفعة	0.81	3.96	تمتلك مؤسستي مشاريع مستقبلية تسعى وترغب في تجسيدها
مرتفعة	0.82	3.83	تبادر مؤسستي بطرح منتجات وخدمات ابتكارية تلبي حاجات ورغبات الزبائن
مرتفعة	0.81	3.93	تتميز مؤسستي بالاستجابة السريعة للتطورات التكنولوجية الحاصلة في الميدان الإنتاجي
مرتفعة	0.71	3.86	تعتمد مؤسستي على الإجراء الدائم للاستطلاعات حول احتياجات ورغبات الزبائن
مرتفعة	0.70	4.02	تتصف مؤسستي بقدرة عالية على الاستجابة لحاجات ورغبات الزبائن
مرتفعة	0.70	4.00	تتميز مؤسستي بالكفاءة والفعالية في التسيير والعمليات الإنتاجية والتسويقية
مرتفعة	0.49	3.85	الدرجة الكلية لمتغير نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

يتبين من الجدول أعلاه بأن درجة موافقة أفراد العينة (الدرجة الكلية) عن ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة كانت مرتفعة بمتوسط حسابي يتراوح ما بين (3.65-4.04). حيث تركز إجابات أفراد العينة المدروسة بالنسبة لعنصر تطور رقم الأعمال، والحصة السوقية، ومعدل العائد على الاستثمار، والزيادة المستمرة في عدد العمال في حدود 3.70 كمتوسط حسابي. أما إذا خص الذكر عنصر القدرة على الاستجابة لحاجات ورغبات الزبائن، والكفاءة والفعالية في التسيير والعمليات الإنتاجية والتسويقية، وكذا تحقيق الرضا لمختلف أصحاب المصالح فإن إجابات أفراد العينة المدروسة بلغت ما متوسطه 4.00. وهو الأمر الذي إن دل على شيء فإنما يدل على درجة ديمومة ونجاح مرتفعة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة انطلاقا من العناصر المذكورة. الأمر الذي يقودنا إلى نفي الفرضية الرابعة أي أن المؤسسات محل الدراسة تمتلك درجة مرتفعة من ناحية النمو والاستمرارية.

السؤال الخامس: هل هناك دور للتوجه الريادي في ديمومة واستمرارية المؤسسات محل الدراسة؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون لتعرف درجة العلاقة بين كل أبعاد التوجه الريادي وبين ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (31): معاملات الارتباط بين أبعاد التوجه الريادي وديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

البيان	ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
الاستقلالية	0,235**
الإبداعية	0,309**
أخذ المخاطرة	0,242**
المبادأة	0,248**
الرغبة في الإنجاز والقدرة الذاتية	0,211*
التوجه الريادي	0,375**

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

- أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين البعد الأول للتوجه الريادي ألا وهو الاستقلالية وبين متغير ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، حيث كان معامل الارتباط (0.235).
- أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين البعد الثاني للتوجه الريادي ألا وهو الإبداعية وبين متغير ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، حيث كان معامل الارتباط (0.309).
- أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين البعد الثالث للتوجه الريادي ألا وهو أخذ المخاطرة وبين متغير ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، حيث كان معامل الارتباط (0.242).
- أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين البعد الرابع للتوجه الريادي ألا وهو المبادأة وبين متغير ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، حيث كان معامل الارتباط (0.248).
- أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين البعد الخامس للتوجه الريادي ألا وهو الرغبة في الإنجاز والقدرة الذاتية وبين متغير ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، حيث كان معامل الارتباط (0.211).
- أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متغير التوجه الريادي ومتغير ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، حيث كان معامل الارتباط (0.375).

ومن خلال ما سبق نفي الفرضية الخامسة حيث يتضح وجود علاقة تأثيرية (دور) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين التوجه الريادي وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة بيد أنها منخفضة نوعا ما، وهو الأمر الذي تتفق فيه جزئيا أو كليا غالبية الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع على شاكلة دراسة (Kusumawardhami, 2013)، ودراسة (Siagh, 2014).

السؤال السادس: هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة المدروسة حول متغير دور التوجه الريادي في بقاء وديمومة المؤسسات تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن،.....)؟

متغير الجنس

من أجل اختبار الفرضية نستخدم اختباراً للعينتين المستقلتين **T-Test** لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسات، تعود إلى متغير الجنس.

جدول (32): اختبار (ت) لدلالة الفروق حسب متغير الجنس.

متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية
ذكر	116	3,8321	0.49217	-1.112	0.268
أنثى	27	3,9489	0.48704		

بلغ الوسط الحسابي لإجابات الذكور فيما يتعلق دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (3.8321) وانحراف معياري (0.49217) أما الوسط الحسابي للإناث فقد بلغ (3.9489) وانحراف معياري (0.48704) أي أن الوسط الحسابي للإناث أعلى من الوسط الحسابي للذكور. وبغرض اختبار هل لتلك الفروق دلالة إحصائية نجد أن قيمة (T) تبلغ (-1.112) عند مستوى دلالة (0.268)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وبالتالي نستطيع أن نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة حول دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعزى إلى متغير الجنس.

متغير السن

من أجل اختبار الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، تعود إلى متغير السن.

جدول (33): اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمتغير السن.

الاحتمال	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.539	0.963	1.804	39	70.363	بين المجموعات
		1.873	103	192.882	داخل المجموعات
			142	263.245	الإجمالي

حيث يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود دلالة، على اعتبار أن قيمة الدلالة (احتمال المعنوية) هي (0.539) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد للدراسة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية العدمية أي أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية يعزى إلى متغير السن. الأمر الذي يدل على عدم وجود تأثير دالّ لسن الريادي فيما يتعلق بدور توجهه الريادي في ديمومة مؤسسته.

متغير المستوى التعليمي

من أجل اختبار الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، تعود إلى متغير المستوى التعليمي.

جدول (34): اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي.

الاحتمال	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.495	0.993	1.544	39	60.233	بين المجموعات
		1.556	103	160.228	داخل المجموعات
			142	220.462	الإجمالي

حيث يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود دلالة، على اعتبار أن قيمة الدلالة (احتمال المعنوية) هي (0.495) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد للدراسة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية العدمية أي أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية يعزى إلى متغير المستوى التعليمي). الأمر الذي يدل على عدم وجود تأثير دالّ للمستوى التعليمي للريادي فيما يتعلق بدور توجهه الريادي في ديمومة مؤسسته.

متغير طبيعة ميدان الدراسة

من أجل اختبار الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، تعود إلى متغير طبيعة ميدان الدراسة.

جدول (35): اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمتغير طبيعة ميدان الدراسة.

الاحتمال	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.794	0.762	1.130	32	36.160	بين المجموعات
		1.483	56	83.031	داخل المجموعات
			88	119.191	الإجمالي

حيث يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود دلالة، على اعتبار أن قيمة الدلالة (احتمال المعنوية) هي (0.794) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد للدراسة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية العدمية أي أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية يعزى إلى متغير طبيعة ميدان الدراسة). الأمر الذي يدل على عدم وجود تأثير دال لطبيعة ميدان دراسة الريادي فيما يتعلق بدور توجهه الريادي في ديمومة مؤسسته.

متغير الوضعية الاجتماعية عند إنشاء المؤسسة

من أجل اختبار الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، تعود إلى متغير الوضعية الاجتماعية عند إنشاء المؤسسة.

جدول (36): اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمتغير الوضعية الاجتماعية عند إنشاء المؤسسة.

الاحتمال	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.382	1.072	0.322	39	12.567	بين المجموعات
		0.301	103	30.971	داخل المجموعات
			142	43.538	الإجمالي

حيث يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود دلالة، على اعتبار أن قيمة الدلالة (احتمال المعنوية) هي (0.382) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد للدراسة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية العدمية أي أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية يعزى إلى متغير الوضعية الاجتماعية عند إنشاء المؤسسة).

متغير مهنة الوالدين (الأب) عند إنشاء المؤسسة

من أجل اختبار الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، تعود إلى متغير مهنة الوالدين (الأب) عند إنشاء المؤسسة.

جدول (37): اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمتغير مهنة الوالدين (الأب) عند إنشاء المؤسسة

الاحتمال	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.563	0.948	4.550	39	177.460	بين المجموعات
		4.800	103	494.358	داخل المجموعات
			142	671.818	الإجمالي

حيث يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود دلالة، على اعتبار أن قيمة الدلالة (احتمال المعنوية) هي (0.563) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد للدراسة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية العدمية أي أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية يعزى إلى متغير مهنة الوالدين (الأب) عند إنشاء المؤسسة.

متغير مهنة الوالدين (الأم) عند إنشاء المؤسسة

من أجل اختبار الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، تعود إلى متغير مهنة الوالدين (الأم) عند إنشاء المؤسسة.

جدول (38): اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمتغير مهنة الوالدين (الأم) عند إنشاء المؤسسة

الاحتمال	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.435	1.034	2.657	39	103.628	بين المجموعات
		2.570	103	264.736	داخل المجموعات
			142	368.364	الإجمالي

حيث يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود دلالة، على اعتبار أن قيمة الدلالة (احتمال المعنوية) هي (0.435) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد للدراسة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية العدمية أي أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية يعزى إلى متغير مهنة الوالدين (الأم) عند إنشاء المؤسسة.

متغير الوضع الوظيفي السابق لإنشاء المؤسسة

من أجل اختبار الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور لتوجه الريادي في ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، تعود إلى متغير الوضع الوظيفي السابق لإنشاء المؤسسة.

جدول (39): اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمتغير الوضع الوظيفي السابق لإنشاء المؤسسة.

الاحتمال	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.818	0.772	0.968	39	37.771	بين المجموعات
		1.254	103	129.166	داخل المجموعات
			142	166.937	الإجمالي

حيث يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود دلالة، على اعتبار أن قيمة الدلالة (احتمال المعنوية) هي **(0.818)** وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد للدراسة **(0.05)**، وبالتالي نقبل الفرضية العدمية أي أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية يعزى إلى متغير الوضع الوظيفي السابق لإنشاء المؤسسة).

متغير الوقت الممضى في العمل قبل أن تصبح مقاولا (إنشاء المؤسسة)

من أجل اختبار الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، تعود إلى متغير الوقت الممضى في العمل قبل أن تصبح مقاولا.

جدول (40): اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمتغير الوقت الممضى في العمل قبل أن تصبح رياديا.

الاحتمال	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.834	0.760	0.664	39	25.885	بين المجموعات
		0.874	103	90.003	داخل المجموعات
			142	115.888	الإجمالي

حيث يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود دلالة، على اعتبار أن قيمة الدلالة (احتمال المعنوية) هي **(0.834)** وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد للدراسة **(0.05)**، وبالتالي نقبل الفرضية العدمية أي أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية يعزى إلى متغير الوقت الممضى في العمل قبل أن تصبح رياديا).

متغير سنة إنشاء المؤسسة

من أجل اختبار الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التوجه الريادي في ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، تعود إلى متغير سنة إنشاء المؤسسة.

جدول (41): اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمتغير سنة إنشاء المؤسسة.

الاحتمال	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.729	0.839	32.346	39	1261.506	بين المجموعات
		38.562	103	3971.851	داخل المجموعات
			142	5233.357	الإجمالي

حيث يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود دلالة، على اعتبار أن قيمة الدلالة (احتمال المعنوية) هي (0.729) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد للدراسة (0.05)، وبالتالي نقل الفرضية العدمية أي أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية يعزى إلى متغير سنة إنشاء المؤسسة).

وعليه وانطلاقاً من كل ما سبق يمكن تأكيد صحة الفرضية السادسة حيث أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة المدروسة حول متغير دور التوجه الريادي في بقاء وديمومة المؤسسات تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن،).

في ضوء ما سبق يمكن أن نلخص نتائج الدراسة حول دور التوجه الريادي في نجاح وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال دراسة لعينة من رياديين ولاية سكيكدة، والتي سبق تحليلها في النقاط التالية:

- إن أغلبية الرياديين لم يستفيدوا من تكوين في مجال ريادة الأعمال، ومن تلقى منهم تكوين فكان بشكل كبير في شكل عرض تجار رياديين سابقين، أو تلقى دروس ومحاضرات؛
- أغلبية الرياديين المستجوبين على مستوى الولاية بينوا أن الهدف الرئيس من التوجه نحو هيئات المرافقة الريادية هو الدعم المادي لا غير، حيث أن كل الخدمات التي من المفروض تقديمها للريادي غير كفؤة أو غير موجودة؛
- بينت الدراسة أيضاً بأن طبيعة ميدان الدراسة يلعب دوراً معتبراً في توجه الفرد نحو الميدان الريادي، حيث أن 30% تقريباً من الرياديين المبحوثين قد درسوا تخصص التسيير والاقتصاد، وهو أمر منطقي على اعتبار أنه التخصص المتعلق بإنشاء المؤسسات وتسييرها وكل العمليات المتعلقة بها؛
- مجموع نسب العمر الحر (للحساب الخاص) بالنسبة لأباء رياديين العينة المدروسة تقارب النصف، الأمر الذي يقودنا إلى القول بأن لمهنة الأب دور معتبر في توجه أبنائهم نحو ميدان العمل الحر والمبادرات الفردية؛
- درجة موافقة أفراد العينة (الدرجة الكلية) عن التوجه الريادي بأبعاده (الإبداعية، أخذ المخاطرة، المبادرة، الرغبة في الإنجاز والقدرة الذاتية) كانت مرتفعة بمتوسط حسابي

- يتراوح ما بين (3.51-4.93)، ما عدا الفقرات المتعلقة ببعد الحرية والاستقلالية في العمل فكانت درجة موافقته متوسطة متراوحة بين (2.55-3.42)؛
- إن درجة موافقة أفراد العينة (الدرجة الكلية) عن ديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة كانت مرتفعة بمتوسط حسابي يتراوح ما بين (3.65-4.04)؛
- يتضح وجود علاقة تأثيرية إيجابية (دور) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين التوجه الريادي وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، بيد أنها منخفضة نوعاً ما، وهو الأمر الذي تتفق فيه جميع الدراسات السابقة ذات الصلة؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في إجابات أفراد العينة المدروسة حول متغير دور التوجه الريادي في بقاء ونجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية للريادي والمؤسسة.

التوصيات

- بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم عدد من التوصيات للرياديين، ومسؤولي الهيئات ذات الصلة بريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات الصغيرة، وأصحاب القرار والتي نذكر أهمها في النقاط التالية:
- ضرورة إعطاء الجانب المعنوي للدعم الريادي نفس الأهمية المعطاة للدعم المادي بالنسبة لهيئات المرافقة، ونخص بالذكر جانب الاستشارات، وكافة المعلومات عن السوق، إضافة إلى التدريب والمتابعة؛
- العمل على تطوير القدرات والمهارات الريادية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التكوين في شتى مجالات ريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات، وذلك من خلال التركيز على تكوينات ميدانية وعمليات إنشاء مؤسسات افتراضية والابتعاد عن المحاضرات النظرية؛
- العمل الدؤوب على التوعية والتحسيس الريادي من خلال الجامعات والمراكز التعليمية أساساً من خلال ترسيخ التوجه الريادي ونشره، وكذا عن طريق الهيئات الحكومية المدعمة لهذا القطاع على شاكلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛
- ضرورة انتهاز استراتيجية فكرية ريادية ونظام تربوي تعليمي تصاعدي انطلاقاً من التعليم الأساسي وحتى التعليم العالي، بغية تكوين توجه ريادي يدفع الأفراد إلى هذا الميدان الحيوي وروح ريادية حاملة لقيم العمل الحر والاستقلالية، الإبداع والأخذ بالمخاطرة، والمرونة، والتفاؤل، والارتداد بعد الفشل، تضمن للمؤسسة الأداء الجيد والنمو والاستمرار؛

- الاعتماد والتنفيذ الفعال للأبعاد الرئيسية للتوجه الريادي كالرغبة في الإنجاز والقدرة الذاتية والمبادأة والإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الأمر الذي يتطلب بلا شك الاستثمار في رأس المال البشري، والذي بدوره سيؤدي إلى تحسين تنافسية وأداء المؤسسة بما يسكبها صفة الاستمرارية والنجاح؛
- دعم وتشجيع حاضنات الأعمال ونشرها وتطوير المنشآت المتخصصة فيها والتي تهدف إلى تشجيع ومساعدة الشباب حامل الأفكار والمشاريع ليصبحوا رواد أعمال من خلال تدريبهم وتزويدهم لمهارات وتوفير الاستشارات والخدمات الأخرى اللازمة.

References (Arabic & English)

- Tajeddini, K. (2010). *Effect of customer orientation and entrepreneurial orientation on innovativeness: Evidence from the hotel industry in Switzerland*. *Tourism Management*. 31 (2), 221-231.
- Zulkifli, M., & Rosli, M. (2013). Entrepreneurial Orientation and Business Success of Malay Entrepreneurs: Religiosity as Moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*. 3 (10), 264-275.
- Michael, F., Anouk, B., & Rogier, H. (2002). Psychological success factors of small-scale businesses in Namibia: the roles of strategy process, entrepreneurial orientation and environment. *Journal of developmental entrepreneurship*. 7(3), 259-282.
- Pérez, H., & Rosa, M., & Canino, B. (2009). The Importance of the Entrepreneur's Perception of "Success". *Review of International Comparative Management*. 10(5), 990-1010.
- Abou-Moghli, A., & Al Muala, A. (2012). Impact of entrepreneurial networks in the success of business on-going stage in jordanian manufacturing companies. *American Academic & Scholarly Research Journal*. 4(2), 31-40.
- Alain Fayolle. (2003). *The job of business creator, organisation* editions, Paris.

- Christian, B. (1993). *Business creation: epistemological contributions and modeling*. Doctoral thesis in management sciences. Business administration. University of pierre Mendès.Grenoble II. France.
- Daoui, C. (2011). *Enterprise economy and managment*. University of Alegria 3. Alegria.
- Tang, Z., & Patrick, K., & Louis, M., & Weaver, K. (2009). A hierarchical perspective of the dimensions of entrepreneurial orientation. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 5(2), 181-201.
- Magdy, M. (2010). *Entrepreneurship - concepts and models and scientific entrances*. Jordan: Dar modern world book.
- YU, F. (2012). Strategic flexibility, entrepreneurial orientation and firm performance: Evidence from small and medium-sized business (SMB) in China. *African Journal of Business Management*. 6(4), 1711-1720.
- Azzam, N., & Moses, S. (2010), The impact of the use of business incubators in the success of etrepreneurial projects in Jordan. *Management and Economics journal*. 83, 138-165.
- Ihsan, J., & Felah, H., & Tiba, F., & Youcef, S. (2016). *Readings in the entrepreneurial thought*. Amman, Jordan: Dar Almanhajia for Publishing and Distribution.
- Siagh, R. (2014). *Contribution of the Profile and Entrepreneurial Competencies on the Success of Small and Medium Enterprises in Algeria*. Doctorat Theses. Faculty of Management & economy. University ouargla. Algeria.
- Sikaran, O., (Ismail Ali Bisona). (2006). *Research methods in management "Introduction to build research skills."* Dar Mars Publishing. Riyadh.

الملحق رقم (1)
استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم، أختي الكريمة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي يلعبه التوجه الريادي في نجاح واستمرارية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وقد اخترنا لهذا الغرض عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية سكيكدة. لذا نرجو منكم قراءة فقرات الاستبيان كاملة، والإجابة عليها بدقة وموضوعية، وهذا بغرض تحقيق الأهداف المنشودة من الدراسة. علماً أن إجاباتكم ستعامل بشكل سري ولغايات البحث العلمي لا غير.

وشكراً على حسن تعاونكم وتجاوبكم

يرجى وضع علامة (x) في المكان المناسب.

أولاً: معلومات عامة عن المؤسسة والريادي

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- العمر: 25 سنة فأقل 35-31 سنة 45-41 سنة 30-26 سنة 46 سنة فأكثر 40-36 سنة
- 3- المستوى التعليمي: ابتدائي فأقل ثانوي جامعي متوسط مهني
- 4- طبيعة ميدان الدراسة: علوم اقتصادية وإدارية علوم الطبيعة تكنولوجيا علوم قانونية علوم إنسانية واجتماعية أخرى (تذكر):
- 5- الوضعية الاجتماعية عند إنشاء المؤسسة: أعزب متزوج مطلق أرمل
- 6- مهنة الوالدين عند إنشائك للمؤسسة: مهنة الأب: مزارع تاجر صاحب مؤسسة أسناذ إطار سامي حرفي متوفي أخرى (تذكر):

مهنة الأم:

مزارع تاجر صاحب مؤسسة أستاذ
 إطار سامي حرفي متوفي أخرى (تذكر):

7- الوضع السابق قبل إنشاء المؤسسة:

موظف بطل طالب عمل عائلي آخر (يذكر).....

8- الوقت الممضي في العمل قبل أن تصبح مقاولاً:

04-0 سنوات 09-05 سنوات 14-10 سنة
 19-15 سنة أكثر من 20 سنة

9- سنة إنشاء المؤسسة؟

10- الشكل القانوني للمؤسسة:

شركة ذات المسؤولية محدودة (SARL) شركة تضامن (SNC) شخص طبيعي
 شركة مساهمة (SPA) شركة محاصة
 شركة ذات المسؤولية المحدودة وذات الشخص الوحيد (EURL)
 أخرى (تذكر)

11- طبيعة نشاط المؤسسة:

صناعة بناء وأشغال عمومية تجارة وتوزيع
 خدمات زراعة أخرى (تذكر) ...

12- عدد العمال:

9-1 49-10 250-50

13- إدارة المؤسسة:

إدارة ذاتية (المقاول) إداري مستقل جهة أخرى (تذكر)

14- المصادر التمويلية للمشروع:

مدخرات اقتراض من الأهل والأصدقاء قروض بنكية
 هيئة دعم ومرافقة جهة أخرى (تذكر)

15- هل تمت إقامة المؤسسة بعد دراسة جدوى (اقتصادية، تقنية، مالية،)?

لا

نعم

ثانيا: إنشاء المؤسسة

1- ماهي الأسباب الدافعة لإنشاء المؤسسة؟

درجة الموافقة				العبارة	درجة الشدة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة		
				الحصول على وظيفة وترك البطالة	
				الخروج من الفقر ومساعدة العائلة	
				الاستمرار في نشاط العائلة (ورثة المهنة)	
				كسب الكثير من المال ومعرفة معنى النجاح المالي	
				امتلاك السلطة، أسير الناس، وأصبح رئيسا	
				تجسيد إبداعاتي	
				إغراءات الدولة المادية والمعنوية فيما يخص المرافقة المقاولاتية	
				استغلال الفرص الاستثمارية	
				تذوق متعة الأعمال	
				حب التحدي ومجابهة المخاطر المرتبطة بالفرص الجديدة	
				تحقيق حلم إنشاء مؤسسة ناجحة	
				الحصول على عمل مميز	
				العمل في إطار فريق عمل	
				الحرية والاستقلالية فيما أقوم به	
				خلق قيمة للمجتمع	

2- هل تلقيت تكويننا في مجال إنشاء المؤسسات؟

لا

نعم

إذا كان الجواب "لا" انتقل إلى السؤال 5.

3- حدد نوع التكوين؟

الإدارة

التسويق

إدارة الموارد البشرية

إدارة المؤسسات

أخرى (تذكر)

4- تحت أي شكل من الأشكال كان التكوين؟

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	عرض تجارب لأشخاص قاموا بإنشاء مؤسسة
<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	تجسيد مشروع فعلي أو افتراضي أثناء الدراسة
<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	تلقي ندوات ومحاضرات حول إنشاء مؤسسة
أخرى (تذكر)				

5- هل تحصلت على مرافقة مقاولاتية (دعم) من قبل الدولة؟

نعم لا

إذا كان الجواب "لا" انتقل إلى السؤال 9.

6- ماهي هيئة المرافقة التي لجأت إليها؟

<input type="checkbox"/>	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
<input type="checkbox"/>	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)
<input type="checkbox"/>	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)
<input type="checkbox"/>	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)
<input type="checkbox"/>	الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME)
أخرى (تذكر)	

7- ما سبب اللجوء إلى هذه الهيئات؟

<input type="checkbox"/>	الحاجة إلى خدمات الاستشارة فيما يتعلق بإنشاء المؤسسات
<input type="checkbox"/>	الحاجة للتمويل
<input type="checkbox"/>	الرغبة في الاستفادة من الامتيازات الجبائية والشبه جبائية الممنوحة
<input type="checkbox"/>	الإغراءات المشجعة على الاستثمار المروج لها من طرف وسائل الإعلام
أخرى (تذكر)	

8- ما تقييمك للخدمات الممنوحة من طرف هذه الهيئات؟

كفاءة جدا	كفاءة	غير كفاءة	غير كفاءة تماما	البدائل
				المساعدة في إيجاد فكرة المشروع
				تقديم معلومات تخص الأسواق والزبائن
				تقديم معلومات ترتبط بالمنافسة
				الحصول على تمويل بنكي
				التكوين وتدريب في مجال التسيير
				تقديم الاستشارة القانونية
				إيجاد الموردين

9- هل تعلم بأن هناك هيئات مرافقة أخرى؟

نعم لا

إذا كان الجواب "لا" انتقل إلى العبارة 01 في الجزء الموالي.

10- حددها؟

<input type="checkbox"/>	حاضنة مؤسسة
<input type="checkbox"/>	مشتلة مؤسسة
<input type="checkbox"/>	مراكز تسهيل
<input type="checkbox"/>	نزل المؤسسات
<input type="checkbox"/>	الوكالة الوطنية لتنميين البحث "ANVREDET"
<input type="checkbox"/>	أخرى (تذكر)

11- ما سبب عدم اللجوء إليها؟

عدم كفاءة الخدمات المقدمة من طرفها
عدم وجود فرع لها في الولاية التي أقطن بها وتتواجد بها مؤسستي
حادثة إنشائها أخرى (تذكر).....

ثالثا: التوجه الريادي

الرقم	العبارة	درجة الموافقة			
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة
01	للعاملين في مؤسستي الحرية والاستقلالية لأخذ القرار في القيام بأعمالهم دون الاعتماد على توجيه المدير				
02	أُعب دورا محوريا في خلق وتقييم وتحديد الفرص الريادية التي تنتهجها المؤسسة				
03	أعتقد بأن أفضل النتائج تحدث عندما يكون الموظفون (فرد أو فريق) قادرين على اتخاذ القرار بأنفسهم فيما يتعلق بفرص الأعمال الواجب متابعتها				
04	بشكل عام أعتقد بأن العاملين سيعملون بكفاءة وفعالية عندما يقررون أهدافهم الخاصة				
05	العاملين في مؤسستي لديهم السلطة والمسؤولية للتصرف بمفردهم إذا كانوا يعتقدون بأنها في صالح المؤسسة				
06	مؤسستي دوما إبداعية ومبتكرة فيما يخص طرق وأساليب العمل				
07	مؤسستي تفضل تصميم طريقتها الجديدة المتميزة في الإنتاج بدلا من اعتماد أساليب المؤسسات الأخرى				

الرقم	العبرة	درجة الشدة	درجة الموافقة			
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة
08	أمتلك الرغبة في تجريب أشياء جديدة وجعل الأشياء بشكل مختلف (متفرد) لمجرد وجود احتمال التغيير					
09	أحرص على دعم الأفكار الجديدة والعمليات الابتكارية التي قد ينتج عنها تقديم منتجات جديدة قد تجعل مؤسستي في حالة نمو					
10	لدي الرغبة في الخروج عن المألوف والإتيان بالجديد بما يخلق قيمة للمؤسسة					
11	أمتلك القدرة على تصور وتنفيذ الأفكار والطرائق الجديدة التي قد ينجر عنها منتجات أو خدمات أو تكنولوجيات أو استراتيجيات أو ممارسات إدارية جديدة قادرة على خلق الثروة					
12	أفضل منهجي الأصلي في حل المشاكل، بدلا من تقليد الطرق المتبعة من قبل ريايين آخرين في حل مشاكلهم					
13	عند مواجهة حالات اتخاذ القرار التي تنطوي على قدر كبير من عدم اليقين، تعتمد مؤسستي على الحذر وحساب المخاطرة وانتهاج سياسة "الانتظار والترقب"					
14	لدي ميل قوي اتجاه المشاريع المرتفعة الخطر (مع إمكانية عوائد جد مرتفعة) بدلا من المشاريع المخفضة المخاطر (مع نسب عوائد عادية)					
15	أمتلك الرغبة في المجازفة وتجريب الفرص الجديدة التي لم يسبق إليها أحد، مع تخصيص الموارد اللازمة لإنجازها					
16	العاملين في مؤسستي مشجعين على أخذ وتحمل المخاطر المحسوبة مع الأفكار الجديدة					
17	لدي ميل كبير نحو توقع احتياجات ورغبات الزبائن المستقبلية والتصرف على أساس ذلك					
18	أمتلك القدرة على توقع الفرص الجديدة، وتحديد، وملاحقتها، والمشاركة في الأسواق الواعدة					
19	لدي القدرة على تقبل التغيير والتكيف حسب الظروف السائدة					
20	أمتلك القدرة على الاستجابة بسرعة للإبداع والتغيير والتطورات الحاصلة في بيئة الأعمال					

الرقم	العبرة	درجة الشدة	درجة الموافقة			
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة
21	أمتلك قدرة كبيرة على التحمل وشعورا كبيرا بالقدرة الذاتية وإمكانية مواجهة الصعوبات					
22	لدي نظرة إيجابية اتجاه الأشياء، واعتبر النكسات في ميدان العمل الريادي دروسا قيمة تكسب الخبرة في المستقبل					
23	أمتلك القدرة على التصحيح وعدم الاستسلام لليأس والارتداد بعد الفشل وبقوة عالية					
24	أمتلك الرغبة في بلوغ أهداف محددة ومواصلة تحقيق النجاحات					
25	أحرص تمام الحرص على البحث عن الموارد المتميزة والتسيير الرشيد لها					
26	أمتلك روح العمل مع الآخرين في شكل الفريق					
27	لدي قدرة على تحديد وتقييم وإدارة المخاطر المتعلقة بالمؤسسة					
28	في ظل التعامل مع المنافسين أسعى قدر المستطاع إلى تقديم منتجات جديدة ومتميزة يصعب تقليدها من قبل المنافسين					

رابعاً: نجاح المؤسسة

الرقم	العبرة	درجة الشدة	درجة الموافقة			
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة
01	مبيعات منتجاتنا أفضل بكثير مقارنة مع السنوات السابقة					
02	الربح السنوي حالياً أفضل بكثير من السنوات السابقة					
03	عدد الموظفين والعمال في زيادة مستمرة مقارنة بالسابق					
04	رقم الأعمال أفضل بكثير (في ارتفاع) مقارنة بالسنوات السابقة					
05	مؤسستي تحقق معدل عائد على الاستثمار أفضل بكثير من السابق					
06	مقارنة بفترات سابقة هناك تحسن وارتفاع في الحصة السوقية					
07	تمتلك مؤسستي موقعا تنافسيا قويا					
08	مؤسستي في ارتفاع مستمر فيما يخص الدخل والمبيعات					

الرقم	العبارة	درجة الموافقة			
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة
09	مؤسستي تعمل على التطوير المستمر لمنتجاتها وخدماتها				
10	تحقق مؤسستي الرضا لمختلف أصحاب المصالح (الزبائن، المالكين، المجتمع،...)				
11	مقارنة مع فترات سابقة متوسط تأخير تسليم منتجاتنا أفضل بكثير				
12	مقارنة مع السنوات القليلة السابقة عدد الشكاوى حول منتجاتنا في تناقص مستمر				
13	تتميز مؤسستي بالقدرة على التحكم الجيد في الموارد وبناء علاقات مستمرة مع الزبائن				
14	مقارنة مع السابق تحقق المؤسسة انخفاضا في معدل دوران العمل للعاملين				
15	مؤسستي في نمو وتطور مستمرين				
16	تمتلك مؤسستي مشاريع مستقبلية تسعى وترغب في تجسيدها				
17	تبادر مؤسستي بطرح منتجات وخدمات ابتكارية نلبي حاجات ورغبات الزبائن				
18	تتميز مؤسستي بالاستجابة السريعة للتطورات التكنولوجية الحاصلة في الميدان الإنتاجي				
19	تعتمد مؤسستي على الإجراء الدائم للاستطلاعات حول احتياجات ورغبات الزبائن				
20	تتصف مؤسستي بقدرة عالية على الاستجابة لحاجات ورغبات الزبائن				
21	تتميز مؤسستي بالكفاءة والفعالية في التسيير والعمليات الإنتاجية والتسويقية				