

أثر تعليم ريادة الأعمال على تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة
م. م . محمد عدنان عبدالحسين موسى
مديرية تربية ديالى

المخلص:

هدفت هذه الدراسة الى المعرفة أثر تعليم ريادة الأعمال في تعزيز أداء شركات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال تحليل استجابات عينة مكونة من ٥٠ فرداً. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث أظهرت النتائج تمتع أداة الدراسة بمؤشرات صدق وثبات مرتفعة بلغت ٠.٩٣٨، مع تأكيد خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي. كشفت النتائج الوصفية عن مستوى موافقة مرتفع لمتغير تعليم ريادة الأعمال بمتوسط حسابي ٤.١٧، وكفاءة عالية في الأداء شركات عينة الدراسة بمتوسط ٤.٠١. كما أثبتت نتائج مصفوفة الارتباط وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين بلغت ٠.٧٨٦. وخلصت نمذجة المعادلات الهيكلية إلى وجود تأثير جوهري ومباشر للتعليم ريادة الأعمال في تحسين الأداء للشركات بوزن تأثير قدره ٠.٨٤. وتوصي الدراسة بضرورة تكثيف البرامج التدريبية الموجهة نحو الابتكار، وربط المحتوى التعليمي بالتحديات الواقعية للشركات المتوسطة لضمان استدامة التميز المؤسسي وتطوير الكفاءة التنافسية.

الكلمات المفتاحية: تعليم ريادة الأعمال، تحسين أداء شركات الصغيرة والمتوسطة.

The Impact of Entrepreneurship Education on Improving the Performance of Small and Medium-Sized Enterprises

Lecturer Mohammed Adnan Abdul-Hussein Mousa

Abstract:

This study aimed to determine the impact of entrepreneurship education on the performance of small and medium-sized enterprises (SMEs), analysing the responses of 50 individuals. The descriptive-analytical research approach revealed that the study instrument had high validity and reliability indices of 0.938, confirming that the data followed a normal distribution. Descriptive analysis revealed high levels of agreement regarding entrepreneurship education, with a mean score of 4.17, as well as high performance efficiency among the companies in the study sample, with a mean score of 4.01. Furthermore, the correlation matrix results confirmed a strong positive relationship between the two variables, reaching 0.786. Structural equation modelling concluded that entrepreneurship education has a significant direct impact on improving company performance, with an effect weight of 0.84. The study recommends intensifying training programmes focused on innovation and linking educational content to the real-world challenges faced by start-ups, in order to ensure the sustainability of institutional excellence and the development of competitive efficiency.

Keywords: Entrepreneurship education, SME performance.

المقدمة:

تعد ريادة الأعمال مجالاً واسعاً ومثيراً للاهتمام، ولم يعد يُنظر إليها على أنها مجرد عملية إنشاء مشروع تجاري، بل أصبحت مهارة حياتية ذات قيمة في مسارات مهنية ومنظمات متعددة. كما يشير Neck et al. (2021)، فإن ريادة الأعمال تمثل عقلية وأسلوب حياة، فهي تتعلق باكتشاف وابتكار فرص جديدة، وامتلاك الشجاعة لاتخاذ الإجراءات اللازمة لاستثمارها، وقد أسهم هذا التحول في الفهم في دعم انتشار تعليم ريادة الأعمال على مستوى العالم، إذ يُنظر إليه اليوم بوصفه أداة مهمة لتعزيز العقلية

الريادية، وتطوير المعرفة والمهارات العملية، وتقوية إبداع الطلبة وقدرتهم على التكيف في مواجهة المشكلات المجتمعية (2026) Soňa Eliášová ، ولتحقيق ذلك، تجاوز هذا المجال أساليب التدريس التقليدية، ليجمع بين التعلم النظري والأساليب التجريبية، مثل التعلم القائم على الممارسة، والتعلم القائم على حل المشكلات الواقعية، والمحاكاة، والتفاعل مع مشاريع حقيقية (Hägg & Kurczewska, 2022)، ويضيف (Neck et al., 2021) أن تعليم ريادة الأعمال مجال متطور باستمرار، يتكيف مع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة من خلال تنمية الإبداع والمرونة والقيادة والقدرة على اكتشاف الفرص.

أولاً: مشكلة البحث

تُعد الشركات الصغيرة والمتوسطة من الركائز الأساسية في تحقيق التنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل وتعزيز الابتكار في معظم اقتصادات العالم، إذ تسهم بشكل كبير في الناتج المحلي الإجمالي وتدعم تنويع الأنشطة الاقتصادية. وعلى الرغم من هذا الدور الحيوي، تواجه هذه الشركات العديد من التحديات التي تحد من قدرتها على تحقيق الأداء المتميز والاستدامة، مثل ضعف الخبرات الإدارية، وقلة المعرفة بالممارسات الريادية الحديثة، وصعوبة التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، ومن بين العوامل التي يمكن أن تسهم في معالجة هذه التحديات تعليم ريادة الأعمال، الذي يهدف إلى تنمية المهارات الريادية لدى الأفراد، وتعزيز قدراتهم على الابتكار واتخاذ القرار وإدارة المخاطر وتطوير الفرص الاستثمارية. ومع ذلك، لا يزال هناك جدل حول مدى تأثير تعليم ريادة الأعمال في تحسين الأداء الفعلي للشركات الصغيرة والمتوسطة، خصوصاً في البيئات الاقتصادية النامية التي قد تفتقر إلى برامج تعليمية متخصصة أو منظومات دعم ريادي متكاملة.

وعليه، تتبع مشكلة البحث من الحاجة إلى فهم طبيعة العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال وتحسين أداء شركات الصغيرة والمتوسطة ، ومدى إسهام البرامج التعليمية الريادية في تحسين الكفاءة التشغيلية والمالية والتنافسية لهذه الشركات. ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل الرئيس الآتي:

"ما أثر تعليم ريادة الأعمال في تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة؟"

ثانياً: أهداف البحث

صُممت أهداف هذه الدراسة لتوفير تركيز واضح للبحث وتوجيه مساره. ويتمثل الهدف الرئيس في التقييم النقدي لأثر تعليم ريادة الأعمال في تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة ، وقد تم تحقيق هذا الهدف من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية الآتية:

١. استعراض وتحليل الأدبيات البحثية المتعلقة بالعلاقة بين تعليم ريادة الأعمال وتحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة.

٢. تحليل الوضع الراهن لأداء الشركات الصغيرة والمتوسطة، مع تحديد العوامل المؤثرة في أدائها وتقييم الفرص المتاحة لها.

٣. دراسة التحديات التي تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة، واستكشاف كيفية إسهام تعليم ريادة الأعمال في معالجتها.

٤. تقييم كفاءة برامج تعليم ريادة الأعمال في تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة على المدى الطويل، من حيث: زيادة الربحية، وتعزيز الميزة التنافسية، وضمان الاستدامة، وتسهيل عملية التخطيط للتعاقب الإداري.

٥. ومن خلال تحقيق هذه الأهداف، تسعى الدراسة إلى تعميق الفهم حول أثر تعليم ريادة الأعمال، وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لدعم تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة على المستوى المحلي وعلى المستوى العالمي.

ثالثاً: أهمية البحث

١. الأهمية العلمية: تتبع الأهمية العلمية للبحث من كونه يسهم في إثراء الأدبيات العلمية في مجال تعليم ريادة الأعمال، من خلال توضيح أثر تعليم ريادة الأعمال في تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة،

كما يساعد في تقديم إطار معرفي يربط بين المفاهيم النظرية لريادة الأعمال والتطبيقات العملية في بيئة الأعمال، الأمر الذي يدعم الباحثين في إجراء دراسات مستقبلية تتناول هذا الموضوع من زوايا مختلفة.

٢. **الأهمية العملية:** تكمن الأهمية العملية للبحث في تقديم نتائج يمكن أن يستفيد منها صناع القرار وواضعو السياسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية والجهات الداعمة لريادة الأعمال ، وذلك من خلال توضيح الدور الذي يمكن أن تلعبه برامج تعليم ريادة الأعمال في تطوير مهارات رواد الأعمال وتحسين أداء شركاتهم، كما يمكن أن تساعد نتائج البحث أصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة في إدراك أهمية اكتساب المهارات الريادية وتطوير قدراتهم الإدارية والتخطيطية بما يعزز من قدرتهم على تحقيق النمو والاستدامة في بيئة تنافسية متغيرة.

المبحث الأول: الاطار النظري

أولاً: تعليم ريادة الاعمال.

ومثلها مثل أي مفهوم اقتصادي، أثارت ريادة الأعمال جدلاً واسعاً بين الباحثين، مما أدى إلى تعدد تعريفاتها. فبينما يرى البعض أنها مرادف للابتكار، يعتبرها آخرون عملية تحمل المخاطر، في حين ينظر إليها فريق ثالث بوصفها نشاطاً تنظيمياً. ويرى (Agbonifoh, 1999) أن ريادة الأعمال تشمل تأسيس مشروع وإدارة المبيعات وتحمل المخاطر بهدف تحقيق الربح اعتماداً على المهارات والمعارف المكتسبة. في المقابل، يعرف (Ugoani & Ibeenwo, 2015) ريادة الأعمال بأنها عملية دمج الأفكار الابتكارية مع المهارات الإدارية والتنظيمية لتجميع الموارد البشرية والمالية والمادية من أجل تلبية احتياجات محددة وتحقيق عوائد مجزية، أما (Inegbenebor, 2006) فينظر إلى ريادة الأعمال بوصفها نشاطاً اقتصادياً يتضمن تعلم مهارات جديدة، والبحث عن فرص لإطلاق منتجات وخدمات مبتكرة، وتطوير استراتيجيات لتنفيذها من خلال تحمل المخاطر المحسوبة، إلى جانب التحلي بالشغف والمثابرة والعمل الجاد لخلق قيمة لم تكن موجودة من قبل، وفقاً لـ Hisrich وآخرين (٢٠١٧)، تتكون ريادة الأعمال من أربعة عناصر أساسية؛ أولها إنشاء شيء جديد يحقق منفعة لكل من صاحب المشروع والمجتمع، وثانيها يتطلب تخصيص قدر كبير من الوقت والجهد، أما العنصر الثالث فيتمثل في تحمل المخاطر الضرورية، في حين يتمثل العنصر الرابع في حصول رائد الأعمال على عائد أو مكافأة مقابل جهوده، وعلى الرغم من أن تأسيس وإدارة المشاريع يمثلان جوهر معظم تعريفات ريادة الأعمال، إلا أن ارتفاع مستوى المخاطر يجعل المشروع عرضة للفشل لأسباب متعددة، مثل نقص رأس المال، وسوء اتخاذ القرار، والتقلبات الاقتصادية، وضعف الطلب في السوق، أو مزيج من هذه العوامل، وبناءً على ذلك، يمكن للفرد أن يصبح رائد أعمال من خلال عدة مسارات، منها إنشاء مشروع خاص، أو شراء مشروع قائم، أو وراثة نشاط تجاري، أو العمل بنظام الامتياز التجاري، وتؤدي ريادة الأعمال دوراً محورياً في تحقيق التقدم المالي والاقتصادي والاجتماعي للدول، من خلال مجموعة من الوظائف الأساسية، مثل: التعرف على الفرص الاستثمارية، واختيار الأنشطة المناسبة، وتحديد شكل المشروع، وتخصيص الموارد وتوزيعها، وتنسيق عناصر الإنتاج (الأرض، والعمل، ورأس المال)، والتخطيط والإشراف على الأنشطة التنظيمية، واستغلال الموارد المحلية، وتحمل المخاطر، وخلق فرص العمل، وتنفيذ الأنشطة التسويقية لتلبية احتياجات العملاء، فضلاً عن تحقيق التوازن في التنمية الإقليمية، والحد من تركيز القوة الاقتصادية، وتعزيز الابتكار لتلبية متطلبات السوق المحلي، ولبدء مشروع ريادي ناجح، من الضروري اكتساب سلوكيات ومعارف ومهارات جديدة، إلى جانب التعليم والتدريب، وذلك لتمييز الأفكار القابلة للتطبيق ووضع أهداف واقعية في بيئة أعمال تنافسية ومعقدة، حيث يتطلب النجاح قدراً عالياً من الالتزام والمثابرة والانضباط، كما يشير (Inegbenebor, 2006) و (Fayolle, 2014) إلى أن ريادة الأعمال تمتلك القدرة على خلق عوامل إنتاج جديدة، وتسهم في توليد فرص العمل وتلبية احتياجات المستهلكين من خلال تقديم السلع والخدمات، فضلاً عن تعزيز الثروة الوطنية والقدرة التنافسية. ولذلك، تُعد ريادة الأعمال عنصراً أساسياً في تحقيق التنمية والتقدم الاجتماعي والاقتصادي، ومن المهم التأكيد على أن ريادة الأعمال مهارة يمكن اكتسابها، ولا يشترط امتلاك صفات فطرية مسبقة لإدارة مشروع بنجاح؛ إذ يمكن لأي فرد أن يتحول إلى رائد أعمال من خلال تنمية العقلية الريادية واكتساب المهارات اللازمة عبر التعليم والخبرة

العملية، لا يقتصر اكتساب المعرفة الريادية على حدود القاعات الدراسية، بل يمكن تحقيقه أيضًا من خلال الخبرة العملية والتجربة المباشرة. وعليه، فإن امتلاك الشهادات الأكاديمية لا يُعد بنفس أهمية امتلاك المهارات الريادية، إذ تحظى هذه الأخيرة بقيمة أكبر في مجال ريادة الأعمال، ويشير مفهوم التعددية التخصصية إلى دمج معارف من مجالات مختلفة عند دراسة ريادة الأعمال، مثل علوم القرار، والاقتصاد، والتمويل، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، والاستراتيجية، بهدف تكوين إطار متكامل يساعد في تفسير تعقيدات العملية الريادية التي تنتم بالتشابك وعدم اليقين (Mishra & Zachary, 2015)، وتنتم العملية الريادية بخصائص أساسية، من أبرزها الابتكار والتحول واستشراف المستقبل، حيث يتطلب تطوير الأفكار الإبداعية وتنفيذ الحلول الجديدة قدرًا عاليًا من الحماس والجهد المستمر. كما تتضمن هذه العملية مجموعة من المقومات الجوهرية، مثل الاستعداد لتحمل المخاطر المرتبطة بالوقت أو الملكية أو المسار المهني، والقدرة على تكوين فريق ريادي ناجح، والمهارة في تأمين التمويل اللازم، إضافة إلى الكفاءة في إعداد خطة عمل قوية. كما تستلزم القدرة على اكتشاف الفرص في بيئات يراها الآخرون مليئة بالفوضى أو النقص أو عدم اليقين (Frederick et al., 2010)، وفي المجمل ينظر معظم الأفراد إلى ريادة الأعمال على أنها عملية إنتاج كيانات مبتكرة، تتطلب التزامًا كبيرًا بالوقت والجهد لضمان تحقيق الأهداف، بما يحقق عوائد مادية ورضا شخصيًا واستقلالية. كما أن إنشاء مشروع يهدف إلى الربح ينطوي على تحمل المخاطر، وتخصيص الموارد، وتوقع تحقيق عوائد مستقبلية، وهي جميعها عناصر تشكل جوهر مفهوم ريادة الأعمال.

يُعدّ السرد التاريخي لتعليم ريادة الأعمال رحلة معرفية ثرية تُبرز تطور الخبرات والمهارات المرتبطة بإنشاء وإدارة المشاريع، كما يوفر فهمًا لكيفية تطور الأساليب التعليمية عبر الزمن، والتحديات التي شهدتها هذا المجال. ويساعد هذا التحليل التاريخي في تفسير واقع تعليم ريادة الأعمال في الوقت الحاضر، ويشكل أساسًا لتطويره مستقبلاً (Hebert & Link, 2009)، وبالمثل، يرى Hagg & Kurczewska, (2022) أن إجراء مراجعة معمقة لنشأة وتطور تعليم ريادة الأعمال أمر ضروري، نظرًا لتأثيره بعدد كبير من العوامل الداخلية والخارجية التي تسهم في تحديد أهميته في التنمية المجتمعية. ومن هذا المنطلق، يصبح من الضروري تحليل العلاقة بين السياق الاجتماعي والاقتصادي وأجندة البحث العلمي، لما لذلك من دور في تعميق الفهم لطبيعة هذا المجال وتطوره عبر الزمن.

ولا يوجد تعريف موحد عالميًا لمفهوم تعليم ريادة الأعمال (Hägg & Kurczewska, 2022)، إلا أنه يُعنى بتمكين الأفراد ورواد الأعمال من اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتأسيس وإدارة مشاريعهم. ويُلاحظ أن مصطلح Enterprise Education يُستخدم بشكل أكبر في الأدبيات البريطانية، بينما يفضل الباحثون في أوروبا القارية والولايات المتحدة استخدام مصطلح Entrepreneurship Education، وغالبًا ما يُستخدم المصطلحان بالتبادل.

ويركّز تعليم الريادة على استكشاف مصادر الفرص والعوامل التي تقود إلى استثمارها، مع التأكيد على أهمية تنمية العقلية الريادية، ومهارات حل المشكلات، والتفكير الإبداعي، حيث تؤدي هذه العناصر دورًا مهمًا في دعم الابتكار وتعزيز النمو الاقتصادي (Shane & Venkataraman, 2000). يُعدّ تعليم ريادة الأعمال عنصرًا أساسيًا في الاقتصاد الحديث سريع التطور، إذ يسهل على الأفراد اكتساب مهارات ريادية مهمة مثل اكتشاف الفرص، وتحمل المخاطر المحسوبة، والحصول على التوجيه المناسب، بالإضافة إلى تنمية المثابرة. ومن خلال تزويد الأفراد وأصحاب الأعمال بالمعرفة والمهارات اللازمة لمواجهة التحديات المرتبطة بإنشاء وإدارة المشاريع، فإن تعليم ريادة الأعمال يمكنهم من استثمار الفرص، وتجاوز العقبات، ودعم النمو الاقتصادي.

كما يسهم هذا النوع من التعليم في تنمية عقلية ريادية تشجع على الابتكار والإبداع والمرونة في مختلف القطاعات، مما يعزز التقدم المجتمعي والتنمية والاستدامة (Frederick et al., 2006؛ Inegbenebor, 2010؛ Olaleye et al., 2020a؛ Olaleye et al., 2020b). وقد اكتسب تعليم ريادة الأعمال أهمية متزايدة بوصفه أداة لتعزيز النمو الاقتصادي، ووسيلة لإعداد أفراد قادرين على التعامل مع حالة عدم اليقين المتزايدة في ظل العولمة (Keat & Abercrombie, 2011)، ويحقق تعليم ريادة الأعمال

فوائد متعددة للأفراد ورواد الأعمال والمجتمعات والاقتصادات. فهو يزود الأفراد بالموارد والأدوات اللازمة لتأسيس وتوسيع المشاريع التجارية بنجاح، ويزيد من فرصهم ليصبحوا رواد أعمال مستدامين. كما يعزز فرص التوظيف، إذ يُنظر إلى الأفراد ذوي المهارات الريادية على أنهم أكثر قيمة لدى أصحاب العمل نظراً لقدراتهم على الابتكار وحل المشكلات، ومن منظور مجتمعي، يسهم تعليم ريادة الأعمال في تحفيز التنمية الاقتصادية المحلية، وخلق فرص العمل، وتعزيز الثقافة الريادية. أما على المستوى الكلي، فإنه يدعم زيادة الإنتاجية، وتنويع الاقتصاد، وتحقيق النمو الاقتصادي الشامل (Delanoe-Gueguen & Fayolle, 2019). كما تسعى العديد من الدول إلى دعم الأنشطة الريادية من خلال إدراج تعليم ريادة الأعمال كمبدأ أساسي في المؤسسات التعليمية مثل الكليات والجامعات، بهدف اكتشاف وتشجيع الأفراد ذوي الإمكانيات الريادية وتمكينهم من ممارسة النشاط الريادي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يسهم هذا التعليم في تحقيق مستقبل مستدام من خلال تعزيز المسؤولية الفردية والجماعية وترسيخ روح التعاون داخل المجتمع. (Lindner, 2018)، وتعود شعبية تعليم ريادة الأعمال إلى عدة أسباب (Charney & Libecap, 2000)، من أهمها أن إعداد خطط الأعمال يساعد الطلبة على ربط تخصصات متعددة مثل المحاسبة والاقتصاد والتمويل والتسويق، مما يوفر تجربة تعليمية شاملة ومتكاملة. كما يمكن أن يشجع الخريجين على تأسيس مشاريعهم الخاصة أو تحسين فرصهم في سوق العمل، إضافة إلى ذلك، يسهم تعليم ريادة الأعمال في نقل التكنولوجيا من المجال الأكاديمي إلى القطاع التجاري من خلال تطوير استراتيجيات أعمال قائمة على التكنولوجيا، وقد تم تطبيق ذلك في العديد من الدول الصناعية مثل الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وفنلندا وألمانيا وغيرها.

كما يعزز هذا التعليم الروابط بين قطاع الأعمال والمؤسسات الأكاديمية، حيث ينظر إليه قادة الأعمال كأداة عملية وفعالة لدعم الدراسات الاقتصادية والإدارية، مما يشجعهم على دعم المبادرات الريادية وتوفير برامج الإرشاد والتوجيه. وأخيراً، وبسبب غياب نموذج موحد لتعليم ريادة الأعمال وخروجه عن الحدود التقليدية للتخصصات، فقد أتاح ذلك فرصاً واسعة لتجريب مناهج تعليمية جديدة، والتي أسهمت نتائجها في تحسين برامج كليات الأعمال وتطويرها، كما يُعد تعليم ريادة الأعمال استراتيجية فعّالة لتمكين الشباب وخلق فرص العمل، إذ يهدف هذا المجال الحديث إلى تنمية الاتجاهات والكفاءات الريادية لدى الطلبة، بما يعزز الاستقلالية والقدرة على التكيف. وقد شهدت العديد من الدول، مثل هولندا، والولايات المتحدة، ونيجيريا، وجنوب أفريقيا، وكندا، وأيرلندا، وجمهورية التشيك، وكوريا الجنوبية، والصين، وفنلندا، وأستراليا، وسويسرا، والإمارات العربية المتحدة، توسعاً ملحوظاً في تقديم برامج إدارة المشروعات الصغيرة وتعليم ريادة الأعمال، مدفوعاً بالحاجة إلى تنمية التفكير الابتكاري في التعليم، ومن هنا، تبرز أهمية تصميم مناهج تعليمية منهجية تُعزز القيم والاتجاهات الريادية داخل المؤسسات التعليمية. ويتمثل الهدفان الرئيسيان لتعليم ريادة الأعمال في تقليل معدلات البطالة وتعزيز الأساليب الريادية في التعليم (Sawang, 2020b)، يشمل تعليم ريادة الأعمال برامج وأنشطة تعليمية منظمة تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحقيق النجاح الريادي، ومن أبرز أهدافه تنمية نية الأفراد لاكتساب الفهم التجاري، وتعزيز الإبداع والابتكار، إلى جانب بناء الثقة لدى الطلبة لبدء وإدارة مشاريع جديدة (Wang et al., 2019) ولا يقتصر هذا النوع من التعليم على المهارات التقنية المرتبطة بالإدارة الاقتصادية وتحليل السوق، بل يسعى أيضاً إلى غرس عقلية النمو التي تتقبل عدم اليقين، وتشجع على تحمل المخاطر المحسوبة، وتعتبر الفشل جزءاً طبيعياً من عملية التعلم، ولا يتمثل الهدف فقط في إعداد رواد أعمال، بل في إعداد أفراد قادرين على توظيف التفكير الريادي في مختلف سياقاتهم المهنية (Burnette et al., 2019)، ويتضمن تعليم ريادة الأعمال جانبين أساسيين: نظري وتطبيقي، فمن خلال المهام العملية، مثل إعداد خطط الأعمال، يتمكن الطلبة من تطبيق المفاهيم النظرية في مواقف واقعية متنوعة، كما توفر برامج التدريب الميداني بيئة تعليمية غامرة تتيح للطلبة اكتساب خبرة فعلية من خلال العمل مع رواد أعمال أو ضمن بيئات ريادية، فعلى سبيل المثال، تُستخدم المحاكاة ودراسات الحالة لنمذجة سيناريوهات أعمال واقعية، مما يتيح للطلبة ممارسة اتخاذ القرار في بيئة خالية من المخاطر (Lantu et al., 2021) وتُسهم هذه المكونات التجريبية في تعزيز التعلم النشط وتنمية التفكير النقدي،

وهما من المهارات الجوهرية في ريادة الأعمال، أما مخرجات تعليم ريادة الأعمال فهي متعددة المستويات؛ إذ يُتوقع أولاً تنمية عقلية ريادية استباقية قائمة على الابتكار وحل المشكلات والقدرة على مواجهة التحديات. كما يكتسب الطلبة مستوى أعلى من الكفاءة الذاتية الريادية، أي ثقة أكبر بقدرتهم على إنشاء وإدارة المشاريع (Pluskwik et al., 2020) إضافة إلى ذلك، يسهم هذا التعليم في تعزيز قدرة الطلبة على التعرف على الفرص واستثمارها. وفي النهاية، يُفترض أن تقود هذه المخرجات إلى تعزيز النية الريادية لدى الطلبة، سواء من خلال إنشاء مشاريعهم الخاصة أو العمل داخل منظمات قائمة بعقلية ريادية (Hou et al., 2022).

ثانياً: تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة

تم تعريف أداء الشركات من عدة زوايا ومنظورات مختلفة. ويُعد تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) بمثابة تقييم لمدى نجاح الشركة في تحقيق أهدافها. ووفقاً لعبدالله وآخري (Abdullahi et al., 2015)، يُعرّف أداء الشركة بأنه قدرتها على اتخاذ الإجراءات المناسبة وإنتاج نتائج مرضية، وقد تم الاعتراف تاريخياً بالعلاقة التعاونية بين ريادة الأعمال والتكنولوجيا والنمو وأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن إطار اقتصادي معين باعتبارها محفزاً ودافعاً رئيسياً يسهم في التطور الاقتصادي وتقدم العديد من الدول على مستوى العالم، وهو مفهوم تمت دراسته على نطاق واسع في أدبيات إدارة الأعمال والاقتصاد، كما أن النظرة العالمية لأداء قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دوراً مهماً في دفع التحول الاقتصادي، وتعزيز الابتكار التكنولوجي، وتسهيل خلق فرص العمل في كل من الدول الصناعية والنامية (Abiodun & Harry, 2016)، وفقاً (Chen, 2002)، فإن أداء الشركة يعني "تحويل المدخلات إلى مخرجات بهدف تحقيق نتائج معينة". وفيما يتعلق بمضمونه، يشير الأداء إلى العلاقة بين التكلفة الدنيا والتكلفة الفعلية (الاقتصاد)، وبين التكلفة الفعلية والمخرجات المحققة (الكفاءة)، وبين المخرجات والنتائج المتحققة (الفاعلية)، توجد طرق متعددة لفهم أداء الشركة، إلا أنه في هذه البحث تم الحكم عليه من خلال نمو الشركة وأداء المبيعات باعتبارهما عاملين يقودان إلى هذا النمو. ويمكن تفسير أداء المبيعات بأنه جميع الأنشطة أو الاستثمارات التي يتم تنفيذها داخل الشركة خلال فترة زمنية محددة، ويمكن قياسه من خلال إجمالي الإيرادات المحققة من بيع السلع، أما إيرادات النمو فهي إجمالي الأموال التي تحصل عليها الشركة من بيع منتجاتها خلال فترة زمنية محددة، ويتم حسابها قبل خصم أي نفقات، وتعتمد فاعلية الشركة على ثلاثة محددات أساسية للأداء، وهي:

١. الكفاءة وموثوقية العمليات،

٢. الموارد البشرية والعلاقات،

٣. الابتكار والتكيف مع البيئة. (Yuki, 2006)

وتُعرّف الكفاءة بأنها استخدام المنظمة للأفراد والموارد لتنفيذ العمليات المهمة بطريقة تقلل التكاليف إلى الحد الأدنى، وعندما يتم استخدام الموارد بشكل أفضل مقارنة بالمنافسين، تنخفض تكاليف التشغيل وتزداد هوامش الربح، وتُعد الكفاءة عنصراً مهماً عندما تعتمد الاستراتيجية التنافسية للشركة على تقديم المنتجات والخدمات بأسعار أقل من المنافسين، أما علاقات الموارد البشرية، فتُعرّف بأنها مستوى الثقة والالتزام التنظيمي والهوية الجماعية والتعاون بين الموظفين (Bass, 1990)؛ (Yuki & Tabler, 2002) في حين يشمل الابتكار والتكيف زيادة الحصة السوقية، ونمو المبيعات من سنة إلى أخرى، وتوليد قاعدة عملاء مخلصين والمحافظة عليها، توجد طرق ومفاهيم مختلفة داخل المنظمة يمكن اعتمادها لتحسين الأداء التنظيمي، ومن أبرزها:

١. الهيكل يقود السلوك: يتضمن الهيكل التنظيمي مجموعة من السياسات والإجراءات التي يلتزم بها الموظفون أثناء تنفيذ أنشطتهم اليومية، كما يشمل الأهداف أو المستهدفات التي تضعها إدارة الشركة ليحققها العاملون، وبذلك فإن تدفق العمل الفعلي يوجّه الموظفين نحو تحقيق تلك الأهداف والغايات.

٢. العلاقة بين السبب والنتيجة ليست متزامنة في الزمان والمكان: عند اتخاذ القرارات التنظيمية، من الضروري الأخذ بعين الاعتبار أن هناك فجوة زمنية بين اتخاذ القرار وظهور نتائجه، وفي كثير من الحالات قد تمتد هذه الفترة إلى عدة أشهر أو حتى سنوات.

٣. لا يوجد حل واحد صحيح: في عملية اتخاذ القرار داخل المنظمة، قد تكون بعض الإجابات أو البدائل أفضل من غيرها، إلا أنه لا يوجد حل واحد صحيح دائماً، فقد يُعتقد أن قراراً معيناً هو الأفضل في وقت ما، لكنه قد يتبين لاحقاً أنه غير مناسب، حيث إن القرار الصحيح اليوم قد لا يكون كذلك في المستقبل.

٤. السلوك قد يتدهور قبل أن يتحسن: عند تعلم مهارات أو سلوكيات جديدة، قد ينخفض مستوى الأداء في البداية قبل أن تبدأ هذه المهارات في إحداث التحسن المطلوب، أي أن هناك تأخيراً زمنياً بين اكتساب المهارة وبين القدرة على توظيفها بفاعلية وفقاً للاحتياجات الفعلية.

إن تصور الأداء المنظمي في الشركات التي لا يتم فيها التفاعل المباشر وجهاً لوجه مع العملاء يتطلب مستوى عالٍ من السلوك والمهارات لضمان رضا العملاء، ومن أجل الحفاظ على ذلك، يتعين على الشركة العمل بشكل مكثف على تطوير الموظفين لضمان التزامهم بالسلوك الأخلاقي والاجتماعي المناسب، خاصة وأن التواصل يتم عبر وسائل محدودة، ويتمثل المفهوم الأساسي هنا في ضرورة الاستماع إلى العملاء بأكبر قدر ممكن من الاهتمام، بهدف فهم احتياجاتهم الفعلية وتلبيتها بالشكل الصحيح، أصبح قياس وتحليل أداء الشركة من الموضوعات الشائعة على نطاق واسع، كما يلعب دوراً مهماً جداً في نجاح المنظمة، وقد تم إنجاز الكثير من الدراسات والأعمال في هذا المجال، وغالباً ما يتم تقييم الأداء من خلال حساب مؤشرات الأداء النوعية والكمية مثل الربح والتكلفة والعملاء، ومن المهم جداً أن تحدد الشركة المؤشرات ذات الصلة وكيف ترتبط بأهدافها، وكذلك درجة اعتمادها على الأنشطة المنفذة، وفي الوقت الحالي، يعترف العديد من المديرين بأهمية ذلك، ويقومون ببذل الجهود اللازمة لتحديد أهداف الشركة ومؤشرات الأداء وتقييمها، إلا أن هذا التحليل يتم عملياً بطريقة غير رسمية في كثير من الأحيان، مما يجعل تبني منهجية علمية منظمة أكثر فائدة، وتتمثل الخطوة الأولى نحو تحسين هذا المجال في توضيح المعرفة المتاحة حول مؤشرات الأداء وكيفية ترابطها، ومن أجل استخدام هذه المعرفة ضمن إطار حديث لنمذجة المنظمة، يصبح من الضروري التحقق من مفهوم مؤشر الأداء وخصائصه وعلاقاته مع مؤشرات الأداء الأخرى، وكذلك علاقته بالمفاهيم الرسمية مثل الأهداف والعمليات والأدوار، وهذا لا يساهم فقط في تصميم وتحليل الشركات وتقييم أدائها، بل يتيح أيضاً إعادة استخدام المعرفة وتبادلها ومواءمتها بين الشركات المختلفة، وقد أشار (James B. Hangstefer, Nov 1999) إلى أن "على المديرين تحفيز الابتكار في الاستراتيجية الأساسية، ونموذج الأعمال، والعمليات، والسياسات، والإنتاجية". ويمكن للشركة قياس نموها بسهولة من خلال مجموعة من المؤشرات الحديثة التي تُعرف بمؤشرات الزخم ويُعد هامش الإيرادات من أهم هذه المؤشرات، حيث يمثل الربح الناتج عن الإيرادات ويُعد المصدر الأساسي للربح التشغيلي، إن وجود اتجاه غير مرضٍ في هامش الإيرادات يشير إلى أن موقع الشركة في السوق مقارنة بالمنافسين ليس قوياً، وبالإضافة إلى ذلك، توجد مؤشرات زخم أخرى كمية ونوعية ضرورية لتكوين صورة واضحة حول مدى دقة عمل المنظمة أو عدمه، وتُستخدم هذه المؤشرات لقياس ثلاثة محركات رئيسية للأداء، وهي: قوة الموقع السوقي، وحيوية الشركة، ومكاسب الإنتاجية. كما تقيس أيضاً النتائج النهائية مثل الأداء المالي وقيمة أصحاب المصلحة، ووفقاً لنموذج دورة الحياة التنظيمية، فقد تم تحديد سبع مراحل مختلفة لنمو الشركة، حيث يُقاس النمو في هذا النموذج عادةً بالإيرادات (في المنظمات الربحية) أو بالميزانية (في المنظمات غير الربحية). ويُعتبر انتقال المنظمة ناجحاً عندما تكون بنيتها التحتية قد تطورت بالشكل الذي يدعم حجمها الحالي بنجاح، أما إذا لم تتناسب هذه البنية مع حجم المنظمة، فإنها قد تواجه ما يُعرف بـ "آلام النمو".

ثالثاً: العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال وتحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة.

من المهم تحليل العلاقة بين الشركات الصغيرة والمتوسطة وتعليم ريادة الأعمال وكيفية مساهمته في تعزيز نموها وأدائها، وذلك بالاعتماد على المتغيرات المحددة التالية (Mustapha Olanrewaju, 2024)

١. تطوير المنتج: يُعد هذا البرنامج ذا تأثير كبير على أداء ونمو وابتكار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. إذ يتضمن تطوير المنتجات في هذه المؤسسات عمليات إنشاء وتصميم وإطلاق منتجات جديدة أو تحسين المنتجات الحالية لتلبية احتياجات العملاء والحفاظ على القدرة التنافسية في السوق.

وتمكن عملية تطوير المنتجات المؤسسات من تمييز سلعها وخدماتها عن المنافسين من خلال تقديم خصائص فريدة أو جودة عالية أو قيم مضافة تجذب العملاء وتسهم في الاحتفاظ بهم، وقد ثبت أن تصميم منتجات تتوافق مع احتياجات وتفضيلات العملاء يؤدي إلى رفع مستوى رضا العملاء وولائهم وزيادة احتمالية استمرار تعاملهم مع العلامة التجارية، مما ينتج عنه توصيات إيجابية عبر التواصل الشفهي وتحقيق نجاح مستدام في الأعمال. وفي حالة المشاريع الصغيرة، يشمل هذا الجانب توسيع محفظة المنتجات والابتكار في منتجات جديدة لتحل محل المنتجات القديمة. لذلك، فإن المرونة في الاستجابة السريعة لتغيرات السوق التي تتطلب تعديلات على المنتجات تُعد قدرة حاسمة لهذه المؤسسات، ويتضمن ذلك إطلاق منتجات جديدة، وإضافة خصائص إلى المنتجات الحالية، وتحسين خصائصها استجابةً لتقدم الإصدارات السابقة. ومن ثم فإن قدرة المؤسسات الصغيرة على الاستجابة السريعة لمتطلبات السوق المتعلقة بتعديل المنتجات تُعد أمراً ضرورياً. (Egrinya et al., 2022)

٢. **الإنتاجية:** تُعد زيادة الكفاءة من الاستراتيجيات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتعزيز الفعالية والربحية والقدرة التنافسية في السوق. ومن خلال تحسين استخدام الموارد والعمليات والأداء، يمكن لهذه المؤسسات تحقيق نمو مستدام وابتكار ونجاح طويل الأمد.

٣. **الشبكات والعلاقات التجارية:** يُعد بناء الشبكات عنصراً أساسياً في نمو وازدهار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. إذ إن تطوير العلاقات والحفاظ عليها مع الشركات الأخرى، والمهنيين، وأصحاب المصلحة يفتح المجال أمام فرص قيمة للتعاون والدعم والتوسع. وتساعد هذه الشبكات في تعزيز الوصول إلى الموارد، وتبادل المعرفة، ودخول أسواق جديدة، مما يساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء والنمو المؤسسي.

٤. **التوسع في السوق:** تُعد هذه الاستراتيجية، التي يُشار إليها غالباً بتطوير السوق، من الأساليب الشائعة لتحقيق نمو الأعمال، لا سيما لدى المشاريع الصغيرة التي تواجه صعوبة في ترسيخ وجود قوي داخل أسواقها الحالية. وعند مواجهة منافسة شديدة، قد تجد هذه المشاريع صعوبة في البحث عن فرص في أسواق أكثر جاذبية وإمكانات. (Egrinya et al., 2022)

٥. **الربحية:** يساعد تطبيق الاستراتيجيات الهادفة إلى تعزيز الربحية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تعظيم إيراداتها، وتقليل تكاليفها، وتحسين أدائها لتحقيق النجاح على المدى الطويل. وقد شهدت نيجيريا فشل عدد كبير من هذه المؤسسات بسبب انخفاض الربحية، واتخاذ قرارات غير مناسبة، وشدة المنافسة، وارتفاع تكاليف الإنتاج، وانخفاض الحصة السوقية. (Idowu et al., 2017)

٦. **تخطيط التعاقب الوظيفي:** يُعرّف هذا المفهوم بأنه عملية تحديد وتنمية المواهب الداخلية لتولي المناصب القيادية الحيوية داخل المنظمة. ويؤدي غياب هذا النوع من التخطيط إلى حالة من عدم اليقين والتكهنتات عند شغور المناصب القيادية العليا، كما تؤكد أدبيات هذا المفهوم على دوره المحوري في استمرارية القيادة، حيث إن عدم تبنيه داخل الشركات يعيق تحول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى منظمات عائلية أو أجيال مستدامة. (Salau, 2022)

٧. **الميزة التنافسية:** وفقاً لكوتلر (Kotler, 2000)، فإن قدرة المنظمة على إدارة أعمالها بطريقة متميزة أو فريدة مقارنة بمنافسيها تمنحها ميزة تنافسية، كما أن الاستراتيجية القوية تُعد مصدراً رئيسياً لتوليد هذه الميزة، وعندما تتمكن المؤسسة الصغيرة من خلق قيمة اقتصادية أكبر مقارنة بمنافسيها، فإنها تحقق ميزة تنافسية واضحة.

المبحث الثاني: منهجية البحث.

أولاً: تصميم البحث: تم اعتماد منهج المسح الكمي لدراسة أثر تعليم ريادة الأعمال في تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة ويُعد الطابع الكمي مناسباً لهذه البحث، إذ يتيح القياس المنهجي والتحليل الإحصائي للمتغيرات عبر عينة كبيرة، مما يوفر نتائج قابلة للتعميم، كما تكمن أهمية التصميم المقطعي في جمع البيانات من الموظفين في الشركات المتوسطة والصغيرة في نقطة زمنية واحدة، مما يسمح بتحليل العلاقة بين التعليم والنوايا الريادية في مرحلة بداية الشركة في سوق العمل، ويتميز هذا التصميم بالكفاءة وتوفير الوقت، إذ يقدم صورة آنية عن أثر تعليم ريادة الأعمال، كما يتيح المقارنة بين أداء

الشركات الصغيرة والمتوسطة التي يكون ملكها ممن تعلموا ريادة الاعمال والشركات الذين لم يتعلموا ريادة الاعمال..

ثانياً: مجتمع البحث والعينة: يتكون مجتمع البحث من العاملين في شركات تعبئة مياه الشرب الرائدة في السوق العراقية. وتم اختيار هذه الفئة نظراً لكونها في مرحلة انتقالية مهمة، حيث يبدأ أصحاب القرار بالتفكير في تطلعاتهم الريادية مع دخولهم الحياة المهنية، ويوفر هذا المجتمع فرصة مهمة لفهم أثر تعليم ريادة الأعمال في تحسين أداء هذه الشركات، تم استخدام أسلوب العينة القصدية لاختيار المشاركين المتاحين والراغبين في المشاركة من أصحاب الشركات التي تمتلك سمعة وحصة سوقية كبيرة في هذا المجال ويُعد هذا الأسلوب مناسباً نظراً لطبيعة الدراسة الاستكشافية وضيق الوقت، خاصة في البيئة الصناعية التي يسهل فيها الوصول إلى العاملين بلغ حجم العينة ٥٠ مشاركاً، ورغم صغر الحجم، إلا أنه مبرر لطبيعة الدراسة الاستكشافية، حيث يُعد اختيار ما لا يقل عن ١٠% من المجتمع قاعدة مقبولة في الدراسات الأولية، كما أنه كافٍ لإجراء تحليلات إحصائية بسيطة واكتشاف الاتجاهات والعلاقات الأولية.

ثالثاً: أساليب جمع البيانات: تم تصميم استبانة لجمع البيانات، وتتكون من ثلاثة أقسام يتناول القسم الأول البيانات الديموغرافية مثل العمر، والجنس، والخبرة السابقة في مجال الأعمال، مما يساعد في تفسير الإجابات وتحليل تأثير المتغيرات الديموغرافية على النوايا الريادية، أما القسم الثاني، فيركز على الاتجاهات نحو تعليم ريادة الأعمال، وتم قياسه باستخدام مقياس ليكرت خماسي (من ١ = لا أوافق بشدة إلى ٥ = أوافق بشدة)، ويتضمن أسئلة حول مدى إدراك العاملين لفائدة وأهمية المناهج تعلم ريادة الأعمال في إعدادهم للعمل الريادي، ويتناول القسم الثالث أداء الشركات والخطط المستقبلية لتطوير هذا الأداء، تم اختبار الاستبانة مبدئياً على عينة صغيرة للتحقق من الوضوح والثبات قبل التطبيق الفعلي. واستغرقت عملية جمع البيانات أسبوعين (من ٧ / ٢٠٢٦ إلى ٢٠ / ٢٠٢٦)، مما أتاح وقتاً كافياً للمشاركين للإجابة، إضافة إلى إمكانية المتابعة لرفع معدل الاستجابة. وتم استخدام أداة استبيان إلكترونية لتسهيل عملية جمع البيانات.

رابعاً: تقنيات تحليل البيانات: تم استخدام الإحصاءات الوصفية لتلخيص وعرض البيانات الديموغرافية للمشاركين مثل العمر والجنس والخبرة السابقة. كما تم استخدام المتوسطات والتكرارات والنسب المئوية لتوضيح الاتجاهات والتوزيعات داخل العينة.

خامساً: الاعتبارات الأخلاقية: تم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين قبل بدء الدراسة، حيث تم توضيح أهداف البحث لهم، وإبلاغهم بأن مشاركتهم طوعية ولهم الحق في الانسحاب في أي وقت، كما تم توفير نموذج مبسط لمعلومات المشاركين ونموذج الموافقة في الملحق، سواء بشكل ورقي أو إلكتروني، تم الحفاظ على سرية البيانات من خلال إخفاء هوية المشاركين، حيث لم يتم جمع أي معلومات تعريفية مثل الأسماء أو بيانات الاتصال، وتم تخصيص رمز تعريف لكل استجابة لضمان الخصوصية.

سادساً: اختبار الصدق والثبات

الجدول رقم (١): اختبار الصدق والثبات

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الصدق (الجذر التربيعي لمعامل ألفا)
تعليم ريادة الأعمال	٨	0.865	0.930
أداء شركات الصغيرة المتوسطة	١٢	0.904	0.950
المجموع	٢٠	0.938	0.968

المصدر: من اعداد الباحث بالرجوع الى نتائج التحليل الاحصائي.
تشير نتائج اختبار الصدق والثبات الواردة في الجدول رقم (١) إلى تمتع أداة الدراسة بمؤشرات قياس رصينة وصالحة للتطبيق الميداني حيث أظهرت الإحصاءات أن متغير تعليم ريادة الأعمال الذي تضمن ٨ فقرات قد حقق معامل ثبات ألفا كرونباخ مقداره ٠.٨٦٥ مع معامل صدق ذاتي بلغ ٠.٩٣٠ وهو ما يعكس اتساقاً داخلياً مرتفعاً وقدرة عالية على قياس ما وضع لأجله وفي السياق ذاته سجل متغير أداء

شركات المكون من ١٢ فقرة مؤشرات أكثر قوة إذ بلغت قيمة ألفا كرونباخ ٠.٩٠٤ بينما وصل معامل الصدق إلى ٠.٩٥٠ وعند النظر إلى المقياس ككل بمجموع فقراته البالغة ٢٠ فقرة نجد أن معامل الثبات العام قد استقر عند ٠.٩٣٨ مع معامل صدق كلي متميز بلغ ٠.٩٦٨ وهذه القيم بمجملها تتجاوز الحدود المقبولة في الدراسات العلمية والتربوية مما يؤكد موثوقية البيانات المستخرجة من هذه الأداة وقابليتها للتعميم في إطار عينة البحث الحالية.

سادساً: اختبار توزيع البيانات.

الجدول رقم (٢): اختبار التوزيع الطبيعي

Tests of Normality						المتغيرات
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
.082	50	.200*	.969	50	.208	تعليم ريادة الاعمال
.084	50	.200*	.957	50	.068	تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

المصدر: من اعداد الباحث بالرجوع الى نتائج التحليل الاحصائي.

تُظهر نتائج اختبار التوزيع الطبيعي الواردة في الجدول رقم ٢ أن البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي بشكل واضح حيث سجل اختبار كولموجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) قيمة معنوية بلغت ٠.٢٠٠ لكل من متغير تعليم ريادة الأعمال ومتغير أداء شركات وهي قيمة أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعتمد ٠.٠٥ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع البيانات والتوزيع الطبيعي كما تعززت هذه النتيجة من خلال اختبار شابيرو-ويلك (Shapiro-Wilk) الذي يُعد أكثر دقة للعينات المتوسطة حيث بلغت القيمة المعنوية لمتغير تعليم ريادة الأعمال ٠.٢٠٨ ولعينة أداء شركات ٠.٠٦٨ وكلاهما يتجاوز عتبة ٠.٠٥ مما يؤكد سلامة البيانات من الناحية الإحصائية وصلاحياتها لاستخدام الاختبارات المعلمية في الخطوات اللاحقة من التحليل بناءً على حجم العينة البالغ ٥٠ مفردة لكل متغير.

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

أولاً: التحليل الوصفي.

١. وصف وتشخيص المتغيرات الديمغرافية.

الجدول رقم (٣): التحليل الوصفي لمتغيرات الديمغرافية.

النسبة %	العدد	الفئة
42.0	٢١	ذكر
58.0	٢٩	انثى
0.0	٠	١-٢ سنة
32.0	16	٣-٥ سنة
68.0	34	أكثر من ٥ سنوات.
32.0	16	١٨-٢٢ سنة.
28.0	14	٢٣-٢٦ سنة
8.0	4	٢٧-٣٠ سنة.
32.0	16	أكثر من ٣٠ سنة
32.0	16	١-٣ دورة
30.0	15	٤-٦ دورة
38.0	19	أكثر من ٦ دورات

المصدر: من اعداد الباحث بالرجوع الى نتائج التحليل الاحصائي.

تستعرض نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية الموضحة في الجدول رقم (٣) الخصائص العامة لعينة الدراسة التي شملت ٥٠ فرداً حيث أظهرت التكرارات والنسب المئوية تقوفاً نسبياً للإناث اللواتي شكلن نسبة ٥٨.٠% بواقع ٢٩ فرد مقابل ٤٢.٠% للذكور بواقع ٢١ فرد. وفيما يخص متغير سنوات الخبرة فقد كشفت البيانات عن هيمنة ذوي الخبرة الطويلة الذين تتجاوز ممارستهم ٥ سنوات بنسبة بلغت ٦٨.٠% وتكرار قدره ٣٤ فرد تلتها الفئة من ٣-٥ سنوات بنسبة ٣٢.٠% وبواقع ١٦ فرد بينما انعدم وجود من تقل خبرتهم عن سنتين بنسبة ٠.٠%. أما بالنسبة للفئة العمرية فقد تساوت الفئة الشابة من ١٨-٢٢ سنة مع فئة ذوي الخبرة الأكثر من ٣٠ سنة بنسبة ٣٢.٠% لكل منهما وتكرار ١٦ فرد تلتها الفئة العمرية ٢٣-٢٦ سنة بنسبة ٢٨.٠% وتكرار ١٤ فرد في حين سجلت الفئة من ٢٧-٣٠ سنة النسبة الأقل بواقع ٨.٠% وتكرار ٤ أفراد فقط، وفي سياق المتغير التدريبي أظهرت النتائج أن الفئة الحاصلة على أكثر من ٦ دورات كانت الأكثر تمثيلاً بنسبة ٣٨.٠% وتكرار ١٩ فرد تلتها فئة ١-٣ دورات بنسبة ٣٢.٠% وتكرار ١٦ فرد بينما بلغت نسبة الحاصلين على ٤-٦ دورات ٣٠.٠% بواقع ١٥ فرد مما يعكس تنوعاً ملحوظاً في خلفيات أفراد العينة العلمية والعملية.

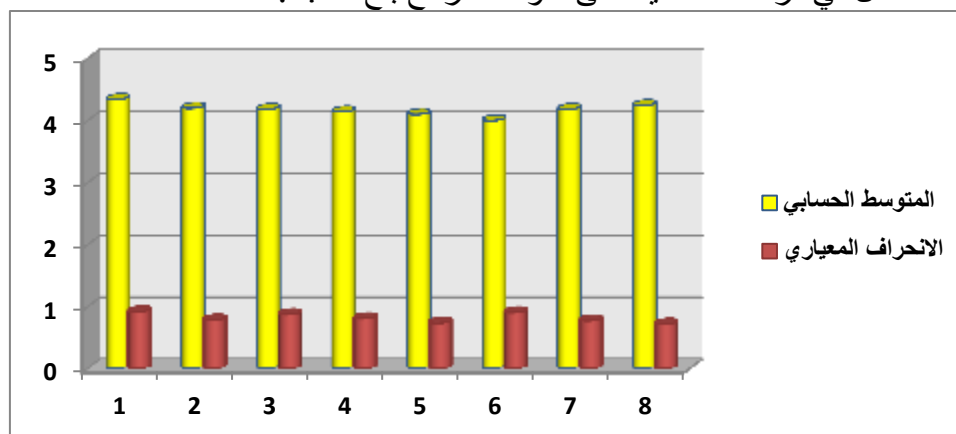
٢. وصف وتشخيص متغير تعليم ريادة الأعمال.

الجدول رقم (٤): التحليل الوصفي لمتغير تعليم ريادة الأعمال

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
١	مرتفعة	4.34	.917	يعدّ تعليم ريادة الأعمال في الشركة مفيداً لتطوير المسيرة المهنية.
٣	مرتفعة	4.20	.782	دورات تعليم ريادة الأعمال التي حضرتها وثيقة الصلة بتحديات الأعمال الواقعية.
٤	مرتفعة	4.18	.873	حسنّ تعليم ريادة الأعمال معرفتي ببدء وإدارة الأعمال.
٦	مرتفعة	4.14	.808	أشعر أن تعليم ريادة الأعمال ضروري لتطوير مهارات ريادة الأعمال.
٧	مرتفعة	4.10	.735	محتوى دورات ريادة الأعمال عملي وقابل للتطبيق على الشركات الصغيرة والمتوسطة.
٨	مرتفعة	4.00	.904	يشجع تعليم ريادة الأعمال في هذه الشركة الإبداع والابتكار.
٥	مرتفعة	4.18	.774	تساعدني دورات ريادة الأعمال التي حضرتها على اكتشاف فرص تجارية جديدة.
٢	مرتفعة	4.24	.716	يؤثر تعليم ريادة الأعمال الذي تلقينته على توجهي نحو ريادة الأعمال.
	مرتفعة	4.1725	0.813625	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالرجوع الى نتائج التحليل الاحصائي.
تُظهر القراءات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (٤) والخاصة بالتحليل الوصفي لمتغير تعليم ريادة الأعمال استجابات إيجابية مرتفعة من قبل عينة الدراسة حيث حقق المتغير العام متوسطاً حسابياً كلياً مقداره ٤.١٧٢٥ بانحراف معياري بلغ ٠.٨١٣٦٢٥ مما يشير إلى توافق كبير بين أفراد العينة حول أهمية هذا المتغير وقد جاءت الفقرة القائلة بأن تعليم ريادة الأعمال مفيد لتطوير المسيرة المهنية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٤.٣٤ وانحراف معياري ٩١٧. تلتها في المرتبة الثانية الفقرة المتعلقة بتأثير التعليم الريادي على توجه نحو ريادة الأعمال بمتوسط ٤.٢٤ وانحراف ٧١٦. في حين سجلت الفقرة الخاصة بمحتوى الدورات وقابليتها للتطبيق على الشركات المتوسطة والفقرة المتعلقة بتشجيع الإبداع والابتكار المراتب الأخيرة بمتوسطات ٤.١٠ و ٤.٠٠ على التوالي وتتفق هذه النتائج المرتفعة مع ما توصلت إليه دراسة (أبو حماد، ٢٠٢١) التي أكدت على الدور الجوهري لتعليم ريادة الأعمال في صياغة التوجهات المهنية لدى الأفراد وتعزيز قدراتهم الابتكارية كما تتقاطع هذه المؤشرات مع نتائج دراسة (فطيمة، ٢٠١٩) التي شددت على أن البرامج التدريبية الريادية تساهم بشكل مباشر في تحسين

المعارف المتعلقة بإدارة الأعمال واكتشاف الفرص التجارية الجديدة وهو ما يفسر حصول فقرة تحسين المعرفة ببدا الأعمال في دراستنا الحالية على متوسط مرتفع بلغ ٤.١٨.



الشكل رقم (١): التحليل الوصفي ل فقرات تعليم ريادة الاعمال

المصدر: من اعداد الباحث بالرجوع الى نتائج التحليل الاحصائي.

٣. وصف وتشخيص متغير أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة.

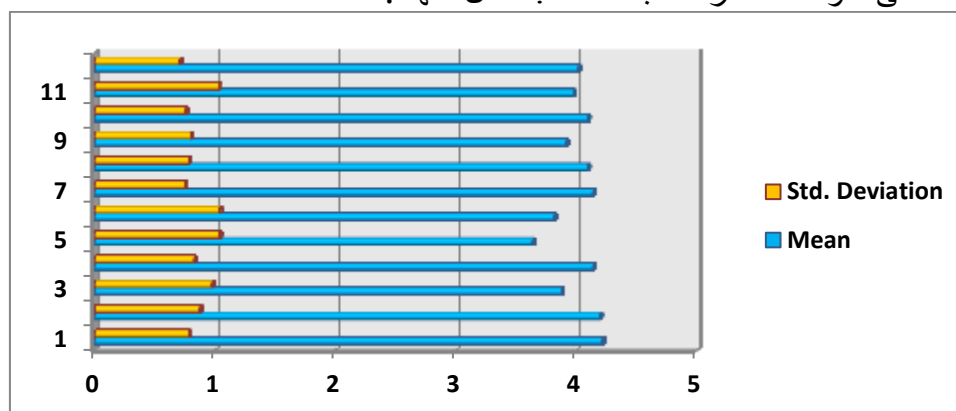
الجدول رقم (٥): التحليل الوصفي لمتغير أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
١	مرتفعة	0.79	4.22	اعمل في شركة الصغيرة والمتوسطة منذ وقت طويل.
٢	مرتفعة	0.881	4.2	أقوم بالضبط بالمهمة التي تم اختيارك من أجلها.
١٠	مرتفعة	0.982	3.88	تشجع الشركة الصغيرة والمتوسطة العاملين على استخدام الإجراءات القياسية.
٣	مرتفعة	0.833	4.14	اشعر بالرضا على نسوية النزاعات التي تحدث في الشركة.
١٢	مرتفعة	1.045	3.64	تطالب الشركة العاملين بتحسين جودة العمل.
١١	مرتفعة	1.044	3.82	يوجد لدي دافع في انجاز هدف او مهمة معينة مكلف بها.
٤	مرتفعة	0.756	4.14	يُسمح لي باستخدام حكمي الخاص في حل المشكلات.
٥	مرتفعة	0.789	4.1	تشجع الشركة الصغيرة والمتوسطة العاملين على تكوين فريق عمل.
٩	مرتفعة	0.804	3.92	اتمتع بحرية تامة في انجاز الاعمال المكلف بها
٦	مرتفعة	0.763	4.1	تقوم الشركة الصغيرة والمتوسطة بمكافأتي على ادائي المتميز.
٨	مرتفعة	1.04	3.98	يساعدني الرئيس التنفيذي للشركة بالكل الطرق الممكنة لتحقيق النجاح.
٧	مرتفعة	0.714	4.02	تقدر الشركة الصغيرة والمتوسطة المبادرات التي اطرحها لتحسين العمل.
	مرتفعة	0.870083	4.013333	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالرجوع الى نتائج التحليل الاحصائي.

تعكس المؤشرات الإحصائية المستخلصة من الجدول رقم (٥) والمتمثلة في التحليل الوصفي لمتغير أداء شركات مستوى تقييم مرتفعاً من قبل المبحوثين حيث استقر المتوسط الحسابي العام عند ٤.١٣٣٣٣ بانحراف معياري إجمالي قدره ٠.٨٧٠٠٨٣ وهو ما يعطي دلالة واضحة على كفاءة الأداء المؤسسي والفردية داخل هذه الشركات وقد تصدرت الفقرة المتعلقة بطول فترة العمل في الشركة المرتبة الأولى بمتوسط ٤.٢٢ وانحراف ٠.٧٩ نلتها في المرتبة الثانية فقرة الالتزام بالمهام الموكلة بمتوسط ٤.٢ وانحراف ٠.٨٨١ مما يشير إلى وجود استقرار وظيفي وانضباط مهني عالٍ وفي المقابل سجلت الفقرة الخاصة بمطالبة الشركة للعاملين بتحسين جودة العمل الترتيب الأخير بمتوسط ٣.٦٤ وانحراف ١.٠٤٥ وبالرغم من ذلك تظل ضمن مستوى الموافقة المرتفع وتتقاطع هذه النتائج بشكل إيجابي مع دراسة (عطا الله، ٢٠٢٠) التي أكدت على أن الاستقرار الوظيفي والوضوح في تحديد المهام يعدان من الركائز

الأساسية لتعزيز الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية كما تتسق هذه المؤشرات مع ما ذهبت إليه دراسة (حمادات، ٢٠١٨) في تأكيدها على أهمية الدعم القيادي والرضا عن بيئة العمل في رفع كفاءة الأداء وهو ما ظهر جلياً في حصول فقرة الرضا عن تسوية النزاعات وفقرة استخدام الحكم الخاص في حل المشكلات على متوسطات مرتفعة بلغت ٤.١٤ لكل منهما.



الشكل رقم (١): التحليل الوصفي لفقرات أداء الشركات
المصدر: من اعداد الباحث بالرجوع الى نتائج التحليل الاحصائي.

ثانياً: تحليل فرضية الارتباط.
الفرضية الأولى: توجد علاقة معنوية إيجابية بين تعليم ريادة الاعمال وتحسين أداء شركات الصغيرة والمتوسطة
الجدول رقم (٦): مصفوفة الارتباط بين المتغير المستقل (تعليم ريادة الاعمال) والمتغير التابع (أداء الشركات)

Correlations		
	تعليم ريادة الاعمال	تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة
تعليم ريادة الاعمال	1	
تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة	.786**	1

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

المصدر: من اعداد الباحث بالرجوع الى نتائج التحليل الاحصائي.
تُظهر نتائج تحليل الارتباط الموضحة في الجدول رقم (٦) وجود علاقة ارتباطية إحصائية قوية وموجبة بين متغير تعليم ريادة الأعمال ومتغير تحسين أداء شركات الصغيرة والمتوسطة حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.786 وهي قيمة تعكس درجة تلاحم وتأثير متبادل مرتفع بين المتغيرين وتكتسب هذه النتيجة قوتها من كونها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يؤكد أن تعزيز وتطوير برامج تعليم ريادة الأعمال يساهم بشكل فعال ومباشر في تحسين مستويات الأداء التنظيمي والتشغيلي للشركات محل الدراسة وتتسق هذه النتيجة بشكل وثيق مع ما خلصت إليه دراسة (العتيبي، ٢٠٢٢) التي أثبتت وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التوجه الريادي والتميز في الأداء المؤسسي كما تدعم هذه الأرقام نتائج دراسة (العساف، ٢٠١٩) التي أشارت إلى أن الاستثمار في المعرفة الريادية يعد المحرك الأساسي لتحقيق الكفاءة الإنتاجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة وهو ما يفسر القوة الارتباطية العالية الظاهرة في نتائجنا الحالية.

ثالثاً: اختبار فرضية التأثير.

الفرضية الثانية: يوجد أثر معنوي لتعليم ريادة الاعمال في تحسين أداء شركات الصغيرة والمتوسطة.

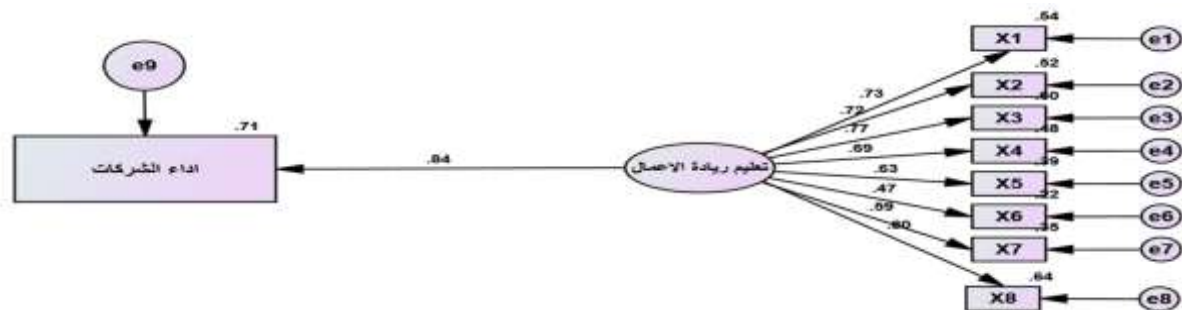
الجدول رقم (٧): اختبار معامل الانحدار البسيط

			Regression Weights	S.E.	C.R.	P	Standardized Regression Weights
--	--	--	--------------------	------	------	---	---------------------------------

X1	<---	تعليم ريادة الاعمال	1.000			.000	.733
X2	<---	تعليم ريادة الاعمال	.839	.170	4.937	.000	.721
X3	<---	تعليم ريادة الاعمال	1.006	.189	5.320	.000	.774
X4	<---	تعليم ريادة الاعمال	.829	.176	4.714	.000	.689
X5	<---	تعليم ريادة الاعمال	.686	.161	4.269	.000	.627
X6	<---	تعليم ريادة الاعمال	.633	.199	3.182	.001	.471
X7	<---	تعليم ريادة الاعمال	.680	.170	4.010	.000	.590
X8	<---	تعليم ريادة الاعمال	.855	.155	5.522	.000	.802
تحسين أداء شركات الصغيرة والمتوسطة	<---	تعليم ريادة الاعمال	10.085	1.736	5.809	.000	.843

المصدر: من اعداد الباحث بالرجوع الى نتائج التحليل الاحصائي.

تؤكد نتائج نمذجة المعادلات الهيكلية واختبار معامل الانحدار البسيط الواردة في الجدول رقم (٧) والشكل رقم (٣) وجود تأثير جوهري ومباشر لمتغير تعليم ريادة الأعمال في أداء شركات حيث بلغت قيمة معامل الانحدار بين المتغيرين 0.٨٤٣ وهي قيمة تعكس تأثيراً قوياً جداً ومدعوماً بمستوى دلالة إحصائية (P) بلغ ٠.٠٠٠ وقيمة حرجة (C.R.) وصلت إلى ٥.٨٠٩ مما يستوجب قبول الفرضية الرئيسة للدراسة كما أظهرت النتائج أن جميع فقرات المتغير المستقل (من X1 إلى X8) قد حققت أوزان انحدار معنوية تراوحت قيمها المعيارية ما بين ٠.٤٧١ و 0.٨٠٢ مما يدل على المساهمة الفعالة لكل فقرة في تكوين البناء العام لتعليم ريادة الأعمال وتتطابق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (الزبيدي، ٢٠٢١) التي أثبتت أن تبني الممارسات الريادية يفسر جانباً كبيراً من التباين في الأداء المنظمي كما تعزز هذه المؤشرات نتائج دراسة (منصور، ٢٠٢٠) التي خلصت إلى أن التعليم والتدريب الريادي يعدان المتغير الأكثر تأثيراً في استدامة النجاح المؤسسي وتطوير الكفاءة التنافسية للشركات الإنتاجية.



الشكل رقم (٣): اختبار أثر تعليم ريادة الاعمال في تحسين أداء شركات الصغيرة والمتوسطة

المصدر: من اعداد الباحث بالرجوع الى نتائج التحليل الاحصائي.

الاستنتاجات

١. كشف التحليل الوصفي لمتغير تعليم ريادة الأعمال عن مستوى موافقة مرتفع بمتوسط ٤.١٧ حيث برز دور التعليم الريادي كعنصر أساسي في تطوير المسيرة المهنية وتشكيل التوجهات المستقبلية.
٢. أظهر تحسين أداء شركات الصغيرة والمتوسطة استقراراً ملحوظاً بمتوسط ٤.٠١ مع بروز الانضباط الوظيفي والالتزام بالمهام كأقوى المؤشرات الإيجابية داخل تلك الشركات.
٣. أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بلغت ٠.٧٨٦ بين التعليم الريادي وتحسين الأداء الشركات الصغيرة والمتوسطة مما يعني أن الاستثمار في المعرفة يؤدي مباشرة إلى رفع كفاءة العمل.
٤. خلصت نمذجة المعادلات الهيكلية إلى أن تعليم ريادة الأعمال يفسر جانباً كبيراً من التباين في الأداء بوزن تأثير بلغ ٠.٨٤ وهو تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية عالية.

التوصيات

ثانياً: التوصيات المقترحة

- ضرورة تعزيز البرامج التدريبية الموجهة نحو "الإبداع والابتكار" داخل شركات كونها حصلت على متوسطات أقل نسبياً مقارنة بالفقرات الأخرى.
- العمل على موازنة محتوى دورات ريادة الأعمال مع التحديات الواقعية للشركات المتوسطة لضمان قابلية التطبيق العملي وتحويل المعرفة النظرية إلى نتائج ملموسة.
- تفعيل دور القيادات الإدارية في تحفيز المبادرات الفردية للعاملين حيث أظهر التحليل الوصفي حاجة لتعزيز جانب تقدير المبادرات التي يطرحها الموظفون لتحسين بيئة العمل.
- الاستمرار في دعم الكوادر الشابة (فئة ١٨-٢٢ سنة) التي تمثل نسبة ٣٢% من العينة من خلال برامج إرشاد مهني متخصصة تربط بين طموحاتهم الريادية وأهداف الشركة الاستراتيجية.
- الاستفادة من ذوي الخبرات الطويلة (أكثر من ٥ سنوات) الذين يشكلون ٦٨% من العينة في بناء نظام "المتوج الإرشادي" لنقل المعرفة الضمنية والمهارات الريادية للأجيال الأحدث.

المصادر:

١. أبو حماد، ناصر (٢٠٢١). أثر تعليم ريادة الأعمال في توجهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو العمل الحر. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات.
٢. حمادات، محمد (٢٠١٨). القيادة الإدارية ودورها في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية - جامعة بغداد، ٢٤ (١٠٦)، ١٨٨-٢١٠.
٣. الزبيدي، غني (٢٠٢١). أثر الريادة الاستراتيجية في الأداء المنظمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري الشركات الصناعية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٠ (٤٠)، ١٥٥-١٨٠.
٤. العتيبي، منير (٢٠٢٢). أثر ريادة الأعمال في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٤ (٣)، ٨٨-١١٢.
٥. العساف، أحمد (٢٠١٩). دور التعليم الريادي في تعزيز كفاءة الأداء الوظيفي في الشركات المتوسطة. المجلة العربية للإدارة، ٣٩ (٢)، ١٥-٤٠.
٦. عطا الله، محمود (٢٠٢٠). (أثر الرضا الوظيفي على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ١٠ (6)، 245-270.
٧. فطيمة، زهرة (٢٠١٩). دور المقاولاتية في دعم التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات: دراسة ميدانية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، ١٢ (2)، 45-68.
٨. منصور، علي (٢٠٢٠). دور التعليم الريادي في تعزيز الأداء التنافسي: دراسة ميدانية على قطاع الصناعات الغذائية. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، ٣٤ (١)، ٢١٠-٢٣٥.
9. Abdullahi, M. S., Abubakar, A., Aliyu, R. L., & Umar, M. B. (2015). Empirical review on the determinants influencing firm performance in developing countries. International journal of scientific and research publications, 5(6), 1-10.
10. Abiodun, E. A., & Harry, E. (2016). Performance of small and medium enterprises firm in Nigeria: Malaysia experience. Journal of Management and Science, 6(1), 113-134.
11. Agbonifoh, B.A. (1999). Entrepreneurship. In: Inegbenebor, A. U. Iyayi, F. I. Ehiamentor, E. T (Eds.), The Business Enterprise in Nigeria (pp. 83-100). Longman Press, Lagos.
12. Bass B. M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership (3rd Ed). New York: Free Press (1985). Leadership and Performance beyond Expectations. New York: Free Press (1981). Stogdill's Handbook of Leadership. NY Free Press. Begley, T & Boyd, D (1987).

13. Charney, A., & Libecap, G. D. (2000). The economic contributonal entrepreneurship education: An evaluation with an established program. In Entrepreneurship and economic growth in the American economy (pp. 1-45). Emerald Group Publishing Limited.
14. Delanoë-Gueguen, S., & Fayolle, A. (2019). Crossing the entrepreneurial Rubicon: A longitudinal investigation. Journal of Small Business Management, 57(3), 1044-1065.
15. Frederick, H. H., Kuratko, D. F., & Hodgetts, R. (2010). Entrepreneurship: Theory, Process, Practice. NZ: 1010 Printing International Limited
16. Hägg, G., & Kurczewska, A. (2022). Entrepreneurship Education. Routledge.
17. Hagg, G., & Kurczewska, A. (2022). Entrepreneurship education: Scholarly progress and future challenges (p. 101). New York NY: Taylor & Francis.
18. Hägg, G., & Schölin, T. (2018). The policy influence on the development of entrepreneurship in higher education. Education + Training, 60(7/8), 656–673. <https://doi.org/10.1108/et-07-20170104>
19. Hangstefer James B. (1999). Measuring company-growth momentum. 1st Edition.
20. Hébert, R. F., & Link, A. N. (2009). A History of Entrepreneurship (1st edition). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203877326>
21. Inegbenbor, A. U. (2006). The Fundamentals of Entrepreneurship. Malthouse press Limited, Lagos. Pp 1- 326.
22. Keat, R., & Abercrombie, N. (2011). Enterprise culture. Routledge. ISBN: 9780415613422
23. Lindner, J. (2018). Entrepreneurship education for a sustainable future. Discourse and Communication for Sustainable Education, 9(1), 115-127.
24. Mishra, C. S., & Zachary, R. K. (2015). The theory of entrepreneurship. Entrepreneurship Research Journal, 5(4). <https://doi.org/10.1515/erj-2015-0042>
25. Mustapha Olanrewaju (2024): TheImpactofEntrepreneurship Education onImprovingSmalland Medium-sizedEnterprises (SMEs) PerformanceinKwaraandOyoStates, Nigeria, <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024060320261>
26. Neck, H. M., Neck, C. P., & Murray, E. L. (2021). Entrepreneurship: The Practice and Mindset. (Second edition. International student edition.). SAGE.
27. Olaleye, S. A., Sanusi, I. T., & Dada, O. A. (2021). Nigeria social enterprise perception on social issues, profit maximization, innovation, and knowledge sharing for poverty eradication. International Journal of Business Administration Studies. 7(2), <https://doi.org/10.20469/ijbas.7.10005-2>
28. Olaleye, S. A., Watat, J. K., Adusei, A. G., & Balogun, O. S. (2020b, September). The mediation of financial return between innovation and sustainability of small social entrepreneurship: A case of developing country. In

Proceedings of 35th IBIMA Conference, 1-2 April 2020, Seville, Spain.
International business information management association.

29. Olaniyi, O. A., & Adekanmbi, A. M. (2022). Impact of small and medium scale enterprises on economic development of Nigeria. Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 24–34.

<https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i1130605>

30. Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. Academy of management review, 25(1), 217-226.

31. Soňa Eliášová (2026): Entrepreneurship Education among International Students: Survey-Based Analysis and Concept Development of Support Services, <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202604106096>

الاستبانة

أولاً: المعلومات الديمغرافية.

١. العمر.
 - ١٨-٢٢ سنة.
 - ٢٣-٢٦ سنة
 - ٢٧-٣٠ سنة.
 - أكثر من ٣٠ سنة
٢. الجنس.
 - ذكر
 - أنثى.
٣. سنوات الخبرة.
 - ١-٢ سنة
 - ٣-٥ سنة
 - أكثر من ٥ سنوات.
- ٤- الدورات التدريبية.
 - ١-٣ دورة
 - ٤-٦ دورة
 - أكثر من ٦ دورات

ثانياً: المواقف تجاه تعليم ريادة الأعمال.

١. يُعدّ تعليم ريادة الأعمال في الشركة مفيداً لتطوير المسيرة المهنية.
٢. دورات ريادة الأعمال التي حضرتها وثيقة الصلة بتحديات الأعمال الواقعية.
٣. حسنّ تعليم ريادة الأعمال معرفتي ببدء وإدارة الأعمال.
٤. أشعر أن تعليم ريادة الأعمال ضروري لتطوير مهارات ريادة الأعمال.
٥. محتوى دورات ريادة الأعمال عملي وقابل للتطبيق على الشركات الصغيرة والمتوسطة.
٦. يشجع تعليم ريادة الأعمال في هذه الشركة الإبداع والابتكار.
٧. تساعدني دورات ريادة الأعمال التي حضرتها على اكتشاف فرص تجارية جديدة.
٨. لم يؤثر تعليم ريادة الأعمال الذي تلقينته على توجهي نحو ريادة الأعمال.

ثالثاً: أداء الشركات

١. اعمل في شركة تعبئة المياه منذ وقت طويل.
٢. أقوم بالضبط بالمهمة التي تم اختيارك من أجلها.
٣. تشجع الشركة العاملين على استخدام الإجراءات القياسية.
٤. أشعر بالرضا على تسوية النزاعات التي تحدث في الشركة.
٥. تطالب الشركة العاملين بتحسين جودة العمل.
٦. يوجد لدي دافع في إنجاز هدف أو مهمة معينة مكلف بها.
٧. يُسمح لي باستخدام حكمي الخاص في حل المشكلات.
٨. تشجع الشركة العاملين على تكوين فريق عمل.
٩. اتمتع بحرية تامة في إنجاز الأعمال المكلف بها.
١٠. تقوم الشركة بمكافئتي على أدائي المتميز.
١١. يساعدني الرئيس التنفيذي للشركة بالكل الطرق الممكنة لتحقيق النجاح.
١٢. تقدر الشركة المبادرات التي اطرحها لتحسين العمل.